



Progetto Supporti Documentali e Informativi per la Governance e la Qualificazione dei Sistemi

Rapporto di Benchmarking

L'invecchiamento attivo in Europa

Austria - Francia – Danimarca - Germania
Paesi Bassi - Regno Unito – Spagna - Svezia

Novembre 2011



INDICE

<i>AUSTRIA</i>	4
IL CONTESTO	4
LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"	5
I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE.....	10
LE POLITICHE PER GLI OVER	19
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)	23
LA DIMENSIONE EUROPEA	25
<i>FRANCIA</i>	26
IL CONTESTO	26
LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"	31
I SOGGETTI COINVOLTI.....	40
LE POLITICHE PER GLI "OVER"	46
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)	53
LA DIMENSIONE EUROPEA	56
<i>DANIMARCA</i>	57
IL CONTESTO	57
LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE OVER	59
I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE.....	67
LE POLITICHE PER GLI OVER	75
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)	80
LA DIMENSIONE EUROPEA	83
<i>GERMANIA</i>	85
IL CONTESTO	85
LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"	87
I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE.....	90
LE POLITICHE PER GLI "OVER"	103
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)	109
LA DIMENSIONE EUROPEA	110
<i>PAESI BASSI</i>	112
IL CONTESTO	112
COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE 'OVER'	115
I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE.....	133
LE POLITICHE PER GLI 'OVER'	136
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)	145
LA DIMENSIONE EUROPEA	149
<i>REGNO UNITO</i>	151
IL CONTESTO	151
COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"	155
I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE.....	172
LE POLITICHE PER GLI "OVER"	175
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)	181



LA DIMENSIONE EUROPEA	185
<i>SPAGNA</i>	187
IL CONTESTO	187
LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"	190
I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE.....	204
LE POLITICHE PER GLI "OVER"	211
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)	222
LA DIMENSIONE EUROPEA	224
<i>SVEZIA</i>	226
IL CONTESTO	226
LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"	229
I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE.....	238
LE POLITICHE PER GLI "OVER"	244
L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)	250
LA DIMENSIONE EUROPEA	255

AUSTRIA

IL CONTESTO

Nel corso degli ultimi 10 anni la popolazione in Austria è costantemente cresciuta. Secondo l'ente statistico austriaco (*Statistik Austria* / www.statistik.at), sul territorio austriaco vivono attualmente intorno agli 8.375.000 di persone (2010; nel 2002: 8,06 milioni).

La popolazione attiva (15-64 anni), soprattutto nelle grandi aree urbane, è aumentata grazie all'immigrazione interna ed esterna, mentre diminuisce la popolazione attiva in aree rurali in misura diversa nelle varie regioni. 4.296.197 dei cittadini austriaci sono donne (51,3%) di fronte a 4.079.093 uomini. Il rapporto demografico in favore delle donne si rovescia però per la fascia d'età più giovane: fra le persone "under 15" si contano 610.647 donne di fronte a 641.788 maschi, il che corrisponde a una percentuale di 48,8% (donne) / 51,2% (maschi).

Questo rovesciamento è dovuto a un trend osservato da parecchi anni, che porta a una nascita di maschi più elevata rispetto a quella femminile (+5%). Nella fascia d'età fra i 30 e 50 anni il rapporto numerico rimane sostanzialmente equilibrato, mentre la percentuale di donne aumenta col successivo invecchiamento a causa dell'aspettativa di vita più alta per le donne: nel 2009 la percentuale di donne sotto i 65 anni è del 52,7%, per le donne con 80 anni del 60,7% e per le novantenni del 75,3%.

La densità della popolazione in Austria è di una media di 100 persone/km² (UE: 116 persone/km²). Varia però in modo significativo secondo le regioni: mentre a Vienna vive il 20% della popolazione austriaca (4.100 persone/km²), la densità rimane sopra la media di 100 persone nelle Regioni di Alta Austria e Vorarlberg ed è molto bassa nelle regioni Tirolo (58 persone / km²) e Carinzia (59 persone / km²). Come in altri paesi europei, la popolazione austriaca è invecchiata nel corso degli ultimi 50 anni. Il numero e la percentuale di bambini e giovani (cittadini sotto i 15 anni) è diminuita in molte regioni, mentre la popolazione in età pensionabile (65 anni +) è aumentata in numeri assoluti e come percentuale.

Attualmente (dati: Statistik Austria 2009; i dati completi per l'anno 2010 non saranno disponibili prima di metà Ottobre), la percentuale delle persone sopra i 65 anni è del 17,7%. A causa della diminuzione delle nascite con l'aumento parallelo dell'aspettativa di vita, l'età media della popolazione si attesta intorno ai 42,7 anni per le donne (1960: 38,3 anni) e ai 39,9 anni per gli uomini (1960: 34,5 anni). Per la popolazione sotto i 15 anni invece la percentuale è il 14,8% della popolazione totale. Grazie alle politiche nel campo della formazione e la facilitazione dell'accesso all'istruzione, è diminuito il divario fra i sessi per quanto riguarda il livello di educazione della popolazione attiva (15-65 anni).

La percentuale delle donne con un diploma scolastico primario è più alta (24,5%) di quella degli uomini (14,5%), le donne ottengono titoli di studio superiori anche più spesso degli uomini. Anche presso le università le donne hanno superato gli uomini: nell'anno accademico 2008/09, il 56% delle lauree è stato conseguito da studentesse. Soltanto per quanto riguarda il dottorato la percentuale dei maschi è più alta: 56,5%.

Secondo i dati forniti dalla Banca Mondiale per il 2009, l'Austria ha generato un PIL intorno ai 381 miliardi di US\$. Questo valore corrisponde a un PIL pro capite di 46.450 US\$. Il tasso di occupazione per la popolazione fra i 15 e i 64 anni, secondo i dati EUROSTAT, ha raggiunto nel quarto trimestre 2010 un totale di 71%, mentre la media europea si attesta al 64,2%.

Come anche negli altri paesi europei esiste un divario fra occupazione maschile (77,1%) e femminile (66,4%). Analizzando diverse fasce d'età si presenta la seguente immagine: Sempre nel quarto trimestre 2010, era occupato il 53,6% dei giovani fra i 15 e 24 anni, (EU-27: 33,9%), l'80,5% dei giovani fra i 25 e 29 anni (EU-27: 72,3%) e l'83,5% dei giovani fra i 30 e 34 anni (EU-27: 77,8%). Le punte occupazionali si verificano nelle fasce 40-44 (87%) e 45-49 anni

(86,2%). Nella fascia 50-54 resta alta, all'80,2%. L'occupazione scende al 61% nella fascia 55-59 e si riduce drasticamente nella fascia 60-64 al 22,4%, di parecchio inferiore alla media europea del 30,5%.

L'Austria è una Repubblica federale suddivisa in 9 regioni federate (Burgenland, Carinzia, Bassa Austria, Alta Austria, Salisburgo, Stiria, Tirolo, Vorarlberg, Vienna) e 84 distretti (simili alle province tedesche) i quali sono suddivisi in comuni. Inoltre ha 15 città a statuto speciale ("Statuarstädte") che non fanno parte di alcun distretto e in cui le funzioni del medesimo sono svolte dall'amministrazione cittadina; di solito, però, queste città sono anche capoluogo del distretto che comprende il territorio circostante. Per dare un esempio: Vienna, la capitale dell'Austria, è al contempo regione federata ("Land") e città a statuto speciale ed è a sua volta suddivisa in distretti, con organi e funzioni diversi.

Come molti paesi occidentali, l'Austria ha un sistema parlamentare bicamerale: il Consiglio Nazionale ("Nationalrat") è costituito da rappresentanti eletti alle elezioni generali, il Consiglio Federale ("Bundesrat") invece da rappresentanti delle nove regioni, in proporzione al numero dei loro abitanti. I rappresentanti del Consiglio Federale sono scelti dai parlamenti regionali.

Una particolarità del sistema politico austriaco è l'obbligatorietà d'iscrizione presso le rappresentanze sociali, chiamati in termini legali camere ("Kammern"), anche se si tratta a volte di associazioni di diritto privato.

Sono da considerare parte del sistema delle grandi camere ("Große Kammern") la WKO („Wirtschaftskammer" = Camera dell'economia, paragonabile alla camera dell'industria e di commercio in altri paesi), l'AK („Kamera für Arbeiter und Angestellte" = camera degli operai e degli impiegati), la Camera dell'Agricoltura („Landwirtschaftskammer"). A queste si aggiungono come parti sociali l'Associazione degli Industriali ("Industriellenvereinigung"), l'ÖGB (Federazione Sindacale Austriaca) e la Federazione degli Agricoltori („Bauernbund").

Sia le Grandi Camere che le altre parti sociali sono consultati nel processo legislativo prima del varo di una nuova legge per accogliere eventuale proposte o emendamenti. L'Austria fa parte dell'Unione Europea dal 1995. Mentre all'epoca rappresentava all'interno dell'Unione soprattutto la porta verso l'Est, dopo l'allargamento dell'UE è completamente circondata da altri paesi dell'area Schengen.

La governance in materia di lavoro avviene sia su livello nazionale che territoriale. La gestione dei servizi del mercato del lavoro è affidata dal Ministero Federale del Lavoro e del Welfare (BMASK) all'agenzia del Mercato del Lavoro (AMS). Mentre il Governo stabilisce le linee guida delle politiche attive e legifera per quelle passive, l'AMS mette in atto le politiche con propri strumenti e strategie. Fra le politiche attive è compito dell'AMS promuovere la formazione e la riqualificazione professionale (incluso Lifelong Learning), come anche il collocamento e reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro.

LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

Over 45	Totale	M	F
45-49	698.207	352.532	345.675
50-54	593.235	295.169	298.066
55-59	493.170	241.571	251.599
60-64	450.924	217.828	233.096
65-69	463.946	218.059	245.887
70-74	341.865	155.526	186.339
75-79	270.200	113.064	157.136
80-84	217.259	78.323	138.936
85-over	182.651	47.094	135.557
Totale	3.711.457	1.719.166	1.992.291

La popolazione totale dell'Austria è 8.375.290. Nota: i seguenti dati riferiti all'anno 2010 (dove non disponibili, al 2009) provengono dalle banche dati di EUROSTAT e STATISTIK Austria. La platea dei soggetti over è composta da 3,7 milioni di persone.

Titoli di studio, genere e condizione occupazionale (Occupati/Disoccupati/Inattivi/)

	Tasso di disoccupazione		
	Totale	M	F
45-49	3,0%	3,4%	2,7%
50-54	3,7%	3,9%	3,4%
55-59	2,6%	3,0%	--
60-64	--	--	--
65-69	--	--	--

Educazione secondaria inferiore. Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tasso di disoccupazione		
	Totale	M	F	Totale	M	F
45-49	84.700	31.300	53.400	4,8%	--	--
50-54	80.100	28.500	51.600	--	--	--
55-59	56.700	20.900	35.800	--	--	--
60-64	22.800	11.400	11.400	--	--	--
65-69	9.200	4.400	4.800	--	--	--

Inattivi

	Totale	M	F
50-74	481.800	133.600	348.200

Educazione secondaria superiore Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tasso di disoccupazione		
	Totale	M	F	Totale	M	F
45-49	392.400	208.000	184.400	3,1%	3,2%	2,9%
50-54	303.800	170.600	133.200	3,8%	3,7%	3,8%
55-59	173.300	105.700	67.600	2,9%	--	--
60-64	48.900	33.300	15.600	--	--	--
65-69	19.800	11.200	8.600	--	--	--

Inattivi

	Totale	M	F
50-74	740.000	354.700	385.300

Educazione terziaria. Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tasso di disoccupazione		
	Totale	M	F	Totale	M	F
45-49	125.900	77.900	48.000	--	--	--
50-54	96.100	55.900	40.200	--	--	--
55-59	71.000	45.000	26.000	--	--	--
60-64	29.600	22.000	7.600	--	--	--
65-69	12.200	9.700	2.500	--	--	--

Inattivi

	Totale	M	F
50-74	151.000	94.200	56.900

Incidenza dei lavoratori over sul totale della popolazione attiva (Tasso di partecipazione per genere e fasce di età: tra 45 e 54 anni, tra 55 e 65 anni)

45-49 % (M 93,1% F 84,6%)

50-54 % (M 89,1% F 77,5%)

55-59 % (M 73,3% F 52,3%)

60-64 % (M 30,7% F 14,8%)

65-69 % (M 12,1% F 6,8%)

Andamenti occupazionali (Tasso di occupazione e di disoccupazione per genere e fasce di età: tra 45 e 54 anni, tra 55 e 65 anni) e sviluppi

Tasso di occupazione

45-49 86,2% (nel 2009 85,4%) (M 89,9% F 82,4%)

50-54 80,1% (nel 2009 78,1%) (M 85,6% F 74,8%)

55-59 61,0% (nel 2009 59,4%) (M 71,1% F 51,3%)

60-64 22,3% (nel 2009 21,0%) (M 30,3% F 14,7%)

Tasso di disoccupazione

45-49 3,0% (nel 2009 3,5%) (M 3,4% F 2,7%)

50-54 3,7% (nel 2009 4,0%) (M 3,9% F 3,4%)

55-59 2,6% (nel 2009 2,7%) (M -- F --)

60-64 -- (nel 2009 --*) (M -- F --) * non disponibile

Dipendenti a tempo indeterminato

50-64 699.400 (M 379.400 F 320.000)

Manifatturiero	107.400
Commercio	95.400
P.A.	77.000
Istruzione	77.700
Sanità	67.900
Trasporti	40.600
Edilizia	49.500
Servizi finanziari	31.100

Turismo	29.500
Professionisti/tecnici	25.200
Servizi amministrativi	25.200
ICT	12.200
Altri servizi	10.100

Dipendenti a tempo determinato
50-64 18.400 (M 9.900 F 8.500)

Questo dato, che risulta piuttosto basso, potrebbe non includere due tipi di contratto che hanno creato una nuova classe di lavoratori "autonomi" ma subordinati. La maggior parte del lavoro a tempo determinato è affidato a questa formula dei "nuovi professionisti", ossia lavoratori che si configurano come autonomi ma che svolgono mansioni assimilabili all'impiego a tempo determinato. Non sono disponibili statistiche di dettaglio sui settori di attività ed è difficile fare una stima. Senz'altro riguarda di più i lavoratori giovani che non quelli anziani.

Contratti precari/atipici

Il contratto libero ("Freier Dienstvertrag"):

un contratto a tempo determinato o indeterminato con minori garanzie (p.e. ferie). Dall'altra parte il lavoratore ha flessibilità nell'orario di lavoro e non è sottoposto a direttive. Come lavoratore autonomo non è integrato nella struttura organizzativa dell'impresa e usa i propri mezzi di lavoro. Esiste però una differenza per quanto riguarda la previdenza sociale: il lavoratore è soggetto alla previdenza sociale generale (secondo ASVG) ed è coperto per la pensione, la sanità (dal 2008 è inclusa l'indennità di malattia), l'infortunio, la disoccupazione, l'insolvenza dell'azienda. Il diritto del lavoro vale soltanto quando espressamente incluso nel contratto. Una nota separata meritano i contratti per i lavoratori stagionali che non possono essere terminati unilateralmente prima della scadenza naturale. Questa regola funziona sia da tutela per il lavoratore stagionale sia da garanzia per i datori di lavoro.

Il contratto d'opera ("Werkvertrag"):

è un contratto stipulato tra un'impresa e un libero professionista. Il contratto è a tempo determinato e si riferisce a un progetto preciso. L'orario lavorativo, il luogo di lavoro e la modalità di collaborazione non sono definiti e possono essere scelti liberamente dal professionista, il quale si deve iscrivere autonomamente alla previdenza sociale per i liberi professionisti e imprenditori (secondo GSVG).

Il contributo da pagare è il 23,4% del guadagno annuale per l'assistenza sanitaria e la pensione (esente chi guadagna meno di 6.400 € annui). In più, il lavoratore autonomo paga 8,20 € mensili per l'assicurazione contro gli infortuni. Non ha diritto all'indennità di malattia e paga il 20% di ogni visita medica, ha però sotto certe condizioni diritto all'indennità di disoccupazione. Il contratto d'opera è legato a un risultato, il lavoratore autonomo usa i propri mezzi di lavoro e non fa parte della struttura organizzativa dell'impresa.

Il lavoro autonomo

Come accennato al punto b, questo dato include in parte i cosiddetti "nuovi professionisti", i quali si configurano come lavoratori autonomi ma in realtà hanno un rapporto di lavoro simile a quello a tempo determinato e lavorano spesso per un solo datore di lavoro.

50-64 154.100 (M 101.700 F 52.400)

Di questi 70.400 impiegano altri addetti e 83.700 sono lavoratori autonomi singoli. I lavoratori autonomi operano maggiormente nell'Agricoltura (41.000), nel Commercio (23.000), nell'Accoglienza Turistica e Ristorazione (13.000), come Professionisti e Tecnici (11.000), nel

settore Sanitario e Sociale (11.000), nell'Edilizia (7.900), nel Manifatturiero (7.700), nei Trasporti (4.800) e nei Servizi (4.700).

Il ruolo degli over nelle imprese: mansioni ricoperte e qualifiche conseguite (profili prevalenti, di alto e/o basso livello)

50-64

Tecnici	159.800
Professional	116.900
Addetti generici	115.600
Impiegati	103.200
Operai generici	99.200
Addetti aziende artigiane	88.400
Ruoli direttivi	72.900
Lavoratori Agricoli	69.100
Addetti agli impianti	53.700

In Austria non risultano legislazioni o ordinamenti che regolino il passaggio generazionale della competenze. Sono tipicamente le imprese che trovano i propri mezzi e sistemi per mantenere e trasmettere il know how interno alle loro organizzazioni. Questo verifica soprattutto all'interno dell'apprendistato nel sistema duale che rappresenta una modalità, questa sì istituzionalizzata, del passaggio delle conoscenze. In tale sistema l'impresa che cura la formazione pratica dell'apprendista lo affianca con un formatore aziendale che è spesso un senior.

In riferimento ai dati sui prepensionamenti, in questo contesto risulta importante il numero di pensioni d'invalidità rispetto al numero totale di pensioni erogate: secondo i dati dell'Ente previdenziale austriaca nel Dicembre 2009 sono state erogate quasi 2,2 pensioni (questo numero include il fatto che alcune persone ricevono più di una pensione), di cui circa 1,2 milioni di pensioni di vecchiaia e quasi 460.000 pensioni d'invalidità, mentre le tabelle di Statistik Austria includendo invece le cifre per le pensioni anticipate del pubblico impiego parlano di 297.000 pensioni d'invalidità per la fascia sotto l'età pensionabile vigente (65 uomini/60 donne; 60 per l'impiego pubblico). 82.740 cittadini hanno percepito una pensione anticipata per lavoro usurante o con decurtazioni (i dettagli di questi regimi pensionistici saranno spiegati nel capitolo dedicato al sistema previdenziale), altri 23.655 una pensione di anzianità e 37.652 impiegati pubblici una pensione anticipata.

Un altro dato interessante è l'età media reale di pensionamento. Nel 2009 si attestava a 59 per gli uomini e 57 per le donne secondo i dati OCSE. Questi dati sono in linea con i dati forniti dall'Ente Previdenziale austriaca per il 2010 che attestano l'età media a 59,1 per gli uomini e 57,1 per le donne.

Oltre all'inabilità lavorativa, ci sono altri motivi per la richiesta anticipata di pensionamento. Grazie ad un allentamento dei criteri contributivi alle fine del 2008 che riguardava per esempio il riconoscimento di periodi di malattia come periodo contributivo, nel 2009 1.600 agricoltori e 24.700 funzionari della PA hanno sfruttato la possibilità di andare in pensione anticipatamente con il regime della "Hacklerrente". Questo aumento ha portato la spese complessiva per la "Hacklerrente" a 1,6 miliardi di Euro (2009). Nel corso di due anni questo tipo di pensione ha visto così un incremento del 25%. Nello stesso periodo sono cresciute in maniera decisa anche le richieste per le pensioni anticipate a causa di lavori usuranti e le pensioni d'invalidità.

Il Ministero del Lavoro e Welfare e le parti sociali stanno attualmente discutendo come fermare questa evoluzione e l'ulteriore aumento dei costi che essa comporta per l'intero sistema previdenziale. Una riforma sostanziale appare difficile, visto che un terzo dell'elettorato austriaco è in età pensionabile.

I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

Ministero Federale del Lavoro e Welfare e della Protezione dei Consumatori (BMASK):

Il BMASK è responsabile per le politiche del mercato del lavoro (inclusa la previdenza di disoccupazione), il diritto del lavoro, la previdenza sociale, la previdenza pensionistica, le politiche per gli anziani e per la protezione dei consumatori.

Il Ministero esiste nella forma attuale dal 2009. Prima di questa data ha subito una serie di trasformazioni e vari raggruppamenti di competenze di cui riportiamo soltanto le più rilevanti degli ultimi vent'anni: nel 1987 appare per la prima volta il Lavoro come tema e competenza. Il Ministero si chiama per dieci anni Ministero Federale del Lavoro e del Welfare. Nel 1997 si è aggiunta la competenza per la Sanità, mentre nel 2000 la competenza per le politiche del Lavoro passa al Ministero Federale dell'Economia (BMW) per essere scorporata di nuovo nel 2009.

Un altro cambiamento amministrativo riguarda l'agenzia del lavoro, fino al 1994 un reparto interno del Ministero del Lavoro (all'epoca: Lavoro, Welfare e Sanità) chiamato "Arbeitsmarktverwaltung" (AMV = Amministrazione del Mercato del Lavoro). Sulla base della nuova legge sui servizi per il mercato del lavoro, nel Luglio 2004 fu creata l'AMS ("Arbeitsmarktservice"), un'impresa pubblica che rimane tuttavia sotto la sorveglianza del Ministero.

L'agenzia nazionale del lavoro (AMS):

L'agenzia del lavoro ha una serie di compiti nell'ambito dell'invecchiamento attivo: offre agli over due portali importanti, uno con i posti di lavoro vacanti e l'altro con migliaia di corsi di formazione integrativa, inclusi i programmi di Lifelong Learning. Inoltre consiglia i disoccupati in cerca della misura di qualificazione più giusta. In alcuni casi finanzia anche i corsi di formazione integrativi.

Ente Federale Sociale (BSB / Bundessozialamt):

L'Ente Federale Sociale è un'autorità centrale con 9 uffici regionali a dipendenza dal Ministero del Lavoro e Welfare. Il suo compito principale è l'integrazione dei lavoratori disabili nel mercato del lavoro. L'offerta dei suoi servizi è rivolta sia ai lavoratori disabili sia alle imprese. I lavoratori possono rivolgersi alla BSB per esempio per aiuti finanziari nella formazione professionale, per il coaching individuale, per il collocamento presso un posto di lavoro in un'impresa integrativa (dedicata alla forza di lavoro di persone con handicap). Il BSB interviene in casi di discriminazione verso i lavoratori disabili ed eroga pensioni di invalidità per i membri dell'esercito ed i loro famigliari, le vittime della criminalità e le persone diventate disabili in seguito alla vaccinazione. Le imprese possono fare richiesta di aiuti finanziari per adeguare l'ambiente lavorativo alle esigenze del personale con disabilità. I famigliari con figli disabili a carico possono rivolgersi al BSB per l'erogazione del sussidio di assistenza ("Pflegegeld").

L'Ispettorato del Lavoro ("Arbeitsinspektion"):

L'Ispettorato del Lavoro è un reparto del BMASK col compito di monitoraggio e controllo della sicurezza e della salute nell'ambiente lavorativo (con l'eccezione dei settori trasporti ed agricoltura). L'Ispettorato è organizzato in 19 uffici territoriali impiegando un totale di 500 dipendenti di cui 300 effettuano le visite di controllo nelle circa 210.000 aziende di competenza per proteggere 2,4 milioni di lavoratori.

Ministero Federale della Sanità (BMG):

Il BMG è l'ente responsabile sul livello nazionale per la sanità pubblica. L'amministrazione della sanità spetta però alle 9 regioni che assegnano questo compito ad un direttore regionale ("Landessanitätsdirektor") ed un secondo funzionario (medico). Il BMG invece è competente per il monitoraggio e il rispetto delle leggi federali in materia messe in pratica dalle amministrazioni regionali.

L'Ente previdenziale (SV):

La "Sozialversicherung" è l'ombrello organizzativo dei vari gestori della previdenza pubblica che si occupano di diverse categorie professionali e unisce 22 gestori assicurativi pubblici nei vari rami

della previdenza. La SV rappresenta gli interessi dei vari gestori verso le istituzioni nazionali ed internazionali ed i gestori dei servizi (p.e. gli ospedali). La SV è inoltre responsabile della difesa degli interessi generali e macro-economici dei gestori previdenziali. Questo include la valutazione di proposte di legge e il monitoraggio dell'andamento dell'economia nazionale. Amministrativamente, la SV è dal 1969 l'ente responsabile per l'assegnazione del numero di matricola per la previdenza sociale (diversamente dall'Italia dove il codice fiscale serve per esempio anche per l'iscrizione presso l'ASL competente, l'Austria assegna a tutti i cittadini un numero di previdenza sociale valido per tutto il sistema di welfare e composto da 4 cifre più i 6 della data di nascita).

Della federazione previdenziale fanno parte 5 gestori per il sistema pensionistico: la PVA (*"Pensionsversicherungsanstalt"*), l'ente previdenziale per i lavoratori dipendenti, la VAEB (*"Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau"*) che assicura i ferrovieri e i lavoratori dell'industria mineraria, la SVA (*"Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft"*), responsabile per i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e gli imprenditori, poi la SVB (*"Sozialversicherungsanstalt der Bauern"*), competente per il settore agricolo e infine l'Ente previdenziale dei notai, la VANot (*"Versicherungsanstalt des österreichischen Notariates"*).

Nel ramo dell'assicurazione sanitaria operano all'interno della federazione 9 casse mutue territoriali e 6 casse mutue aziendali. In più, i prima menzionati enti SVA, SVB e VAEB contengono un ramo assicurativo sanitario. Per i dipendenti della Pubblica Amministrazione esiste un gestore separato all'interno della federazione, la BVA (*"Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter"*).

Il ramo dell'assicurazione contro l'infortunio è assegnato all'AUVA (*"Allgemeine Unfallversicherungsanstalt"*), la quale assicura tutti circa 3 milioni di lavoratori 1,3 milioni di studenti scolastici ed universitari oltre a numerosi associazioni di volontariato. La SVB (agricoltori), la VAEB (ferrovieri, industria mineraria) e la BVA (pubblica amministrazione) offrono ai loro clienti un'assicurazione separata contro l'infortunio.

Casse mutue:

Come menzionato nel paragrafo precedente, in Austria esistono 9 casse mutue territoriali (una per ogni regione) e 6 casse mutue aziendali, molte delle quali nate all'interno di grandi aziende già nell'800. Si tratta della *"BKK Kapfenberg"*, della *"BKK Austria Tabak"*, della *"BKK Mondi"*, della *"BKK Voestalpine Bahnsysteme"*, della *"BKK Wiener Verkehrsbetriebe"* e della *"BKK Zeltweg"*. Le casse mutue aziendali assicurano tutti i loro impiegati attivi e quelli in pensione ed i famigliari degli stessi. Tutti i lavoratori dipendenti e autonomi che non sono assicurati in una cassa mutua di categoria, cadono automaticamente sotto la competenza della casse mutue territoriali. Una particolarità del sistema austriaco: Alcuni regioni e comuni (Alta Austria, Tirolo, Vienna, Salisburgo, Graz, Innsbruck, Bregenz, Villach, Wels, Steyr, Baden, Hallein) hanno creato enti di gestione dedicati ai impiegati pubblici regionali e/o comunali, le cosiddette KFA (*"Krankenfürsorgeanstalten"*). Le KFA sono gli unici gestori della sanità che non fanno parte della federazione capitanata dalla SV.

Parti sociali

Come descritto nell'introduzione della presente scheda, l'Austria è caratterizzata da un sistema camerale. Le cosiddette grandi camere (*"Große Kammern"*) sono tradizionalmente interpellate dalla politica nel processo legislativo e prima del varo di grandi riforme. Ne fanno parte la WKO (*"Wirtschaftskammer"*; paragonabile alla camera dell'industria e di commercio in altri paesi), la camera degli operai e degli impiegati AK e la Camera dell'Agricoltura (*"Landwirtschaftskammer"*). A queste sono da aggiungere come parti sociali: l'Associazione degli Industriali (*"Industriellenvereinigung"*), la Federazione sindacale austriaca ÖGB e la Federazione degli Agricoltori (*"Bauernbund"*).

L'Austria ha un sistema di welfare che somiglia a quello tedesco basandosi sul principio di solidarietà: i rischi da assicurare sono sostenuti da tutti i contribuenti con l'obiettivo di mantenere il più possibile lo stile di vita di ogni assicurato in casi di emergenza, indipendentemente dal livello di contributi pagati. Questo approccio mira creare una compensazione fra malati e sani, lavoratori

con stipendi alti e bassi, fra giovani e anziani, famiglie e single. Il sistema del welfare comprende quattro rami principali:

- Pensione;
- Sanità;
- Infortunio;
- Disoccupazione.

In più esistono una serie di sussidi e aiuti per assicurare il minimo sociale e assistenza a certi gruppi di persone come per esempio i disabili o gli anziani non autonomi. Il welfare è finanziato in gran parte attraverso i contributi di lavoratori e datori di lavoro. Questo vale per le assicurazioni di sanità, disoccupazione, previdenza e infortunio. Altri aiuti sociali come i sussidi per la maternità, i figli e le prestazioni per il minimo sociale sono finanziati attraverso le tasse.

Attualmente sono assicurati all'interno del sistema sociale austriaco circa 8,2 milioni di persone nel sistema pubblico di previdenza sanitaria, 6 milioni contro l'infortunio. 3,4 milioni di lavoratori pagano contributi di previdenza, mentre circa 2,2 milioni di persone ricevono mensilmente la pensione (dati 2008; "Sozialversicherung").

Uno dei principi fondamentali del sistema austriaco è l'amministrazione autonoma: lo Stato ha delegato una serie di compiti e competenze a enti pubblici. L'istituzione ombrello del sistema previdenziale austriaco è la "Sozialversicherung" (= previdenza). Gli enti coinvolti gestiscono i vari settori del welfare in autonomia organizzativa e finanziaria seguendo la legislazione nazionale e sotto monitoraggio dello Stato. L'ente previdenziale "Sozialversicherung" riunisce 3 rami operativi:

- Pensione;
- Sanità;
- Infortunio.

La sanità pubblica è costituita da 9 casse mutue distrettuali e 6 casse mutue occupazionali. Sotto l'ombrello dell'ente previdenziale sono gestiti anche gli enti di categoria: esiste un ente previdenziale per il settore del commercio e dell'industria (non include la gestione dell'assicurazione contro l'infortunio), un altro per gli agricoltori, un altro ancora per gli impiegati delle Ferrovie e dell'Industria mineraria. I notai hanno un ente previdenziale separata per le pensioni, gli impiegati della Pubblica Amministrazione per la Sanità e l'infortunio.

Sanità

In Austria esistono due categorie di assicurazione sanitaria: pubblica, Integrativa e privata. Tutti i lavoratori sono soggetti all'obbligo assicurativo. Lavoratori dipendenti con un reddito superiore a 374,02 € mensili (soglia per il 2011) sono automaticamente assicurati nella sanità pubblica e diversamente dalla Germania non possono scegliere il gestore, il quale dipende dalla sede del loro datore di lavoro. Quindi cadono sotto la competenza di una delle nove casse mutue regionali a meno che non siano impiegati in uno dei settori per i quali esiste una cassa mutua specifica come quelle per gli impiegati della PA, i ferrovieri ecc. La cassa mutua copre le spese per i trattamenti ambulatoriali e ospedalieri necessari in seguito ad incidenti, per malattia o maternità. Inoltre sono coperte i trattamenti di base dal dentista.

Anche i lavoratori disoccupati e pensionati sono soggetto all'obbligo assicurativo. Figli a carico sono automaticamente assicurati insieme con i genitori senza ulteriori spese. Liberi professionisti ed imprenditori sono assicurati presso la SVA ("Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft"), un ente di diritto pubblico con sede a Vienna e 9 sedi regionali che è competente per tutti i rami del sistema di previdenza dei suoi assicurati. I lavoratori autonomi e gli imprenditori, diversamente dagli impiegati dipendenti, devono pagare di tasca propria il 20% per ogni visita medica e per le cure ambulatoriali.

Gli iscritti delle casse mutue formano una comunità solidale. Non importa il loro stato di salute o i rischi legati allo stile di vita, il livello del reddito, il genere, l'età, lo stato civile. Diversamente dall'assicurazione privata, questi fattori non hanno un impatto sui contributi da versare. Anche il livello di prestazioni in caso di emergenza non dipende dai contributi pagati. Le prestazioni della sanità pubblica sono generalmente considerate buone però l'assicurato non ha diritto di scelta per quanto riguarda il medico curante e l'ospedale. Non tutti i medici hanno una convenzione con le casse mutue. Questo vale in particolare per gli optometristi, i ginecologi, i pediatri e i medici altamente specializzati. Chi vuole quindi rivolgersi a uno specialista particolare deve pagare per una visita privata.

Il 99% dei cittadini austriaci è assicurato presso una cassa mutua nel sistema pubblico. Diversamente dalla Germania per esempio non esiste il diritto di scelta fra la sanità pubblica e l'assicurazione privata sopra una certa soglia di reddito. Il ruolo dell'assicurazione sanitaria privata è soprattutto quello di fornire un'assicurazione addizionale per le spese non coperte dalla sanità pubblica.

Le polizze integrative più diffuse riguardano la cura ospedaliera, la cura ambulante presso medici privati e l'indennità di malattia. Per quanto riguarda il ricovero ospedaliero, un'assicurazione integrativa può dare il diritto di scelta dell'ospedale, del medico, del chirurgo, accesso a una stanza singola e un accorciamento significativo dell'attesa per un intervento chirurgico.

Nella polizza per il trattamento ambulante è tipicamente incluso, oltre al rimborso delle spese per la visita specialistica, anche il rimborso per trattamenti o medicinali alternativi (p.e. omeopatici). I figli a carico possono essere assicurati insieme ai genitori per una somma addizionale. L'indennità di malattia è di solito garantita dal primo giorno in caso di ricovero ospedaliero, dopo il 21esimo giorno in caso di malattia a casa. Un'altra assicurazione integrativa cresciuta d'importanza negli ultimi anni riguarda l'assistenza per anziani non auto-sufficienti. Le prestazioni della sanità pubblica al riguardo sono considerate insufficienti, soprattutto nel caso di ricovero presso una struttura per anziani. Il costo dell'assicurazione integrativa è fiscalmente deducibile come spesa straordinaria entro i limiti fissati dalla legge.

Mentre i contributi (premi) per l'assicurazione privata sono oggetto di contrattazione fra le parti e dipendono dal rischio, dall'età, dal sesso e dallo stato di salute generale dell'assicurato, i contributi per la sanità pubblica sono stabiliti per legge. Il 7,65% del salario lordo/reddito è versato nelle casse dello Stato così distribuiti: il datore di lavoro ne contribuisce il 3,83%, il lavoratore dipendente il 3,82%. Se il dipendente è un operaio, la spartizione dei contributi cambia quanto segue: 3,7% da parte del datore di lavoro, 3,95% da parte del dipendente.

Se il dipendente è un'apprendista, l'obbligo assicurativo scatta soltanto dal terzo anno di apprendistato, e il datore di lavoro contribuisce il 3,95%, mentre l'apprendista contribuisce il 3,7%.

Il lavoratori autonomi pagano il 7,65% del loro reddito, interamente a loro carico. Siccome il reddito effettivo è stabilito soltanto dopo che l'agenzia delle entrate conferma la dichiarazione dei redditi, è possibile un pagamento aggiuntivo di contributi nell'anno successivo. Se un lavoratore autonomo esercita diverse tipologie di attività professionale è inoltre possibile che sia assicurato presso più di un gestore e seguendo norme diverse. Il tetto massimo di reddito sul quale si pagano contributi, è attualmente fissato a 4.200 € mensili per i lavoratori dipendenti, 4.900 € per i lavoratori autonomi. Come la sanità in molti altri paesi anche il sistema sanitario austriaco opera da molti anni in deficit. Le spese pubbliche per la sanità rappresentano il 10% del PIL.

Questo fatto è dovuto in parte al progressivo invecchiamento della popolazione e all'aumento dell'aspettativa di vita, ma anche all'esplosione dei costi per i medicinali e gli interventi chirurgici, sempre più sofisticati. Inoltre manca al sistema austriaco quasi totalmente l'elemento di prevenzione. Il costo del pronto soccorso presso gli ospedali si è raddoppiato negli ultimi anni. Si stima che il 60% delle persone che si rivolgono al pronto soccorso senza previa impegnativa da parte di un medico avrebbero potuto essere assistiti dal medico di famiglia o da uno specialista, nel caso di disturbi dermatologici addirittura per il 90%.

Un altro motivo per il forte aumento dei costi della sanità pubblica è l'amministrazione regionale del sistema. In Austria esistono per esempio 10 leggi diversi che riguardano la gestione degli ospedali. Le regioni decidono al 100% l'erogazione dei fondi per la sanità ma contribuiscono soltanto per il 20% alla sua copertura.

La necessità di una profonda riforma è condivisa da tutte le parti sociali e dalla stragrande maggioranza degli esperti nell'ambito della sanità. Sulla direzione da prendere però le opinioni divergono. Alcune misure annunciate dall'attuale Ministro della Sanità, Alois Stöger, includono la valutazione prezzo-qualità e la comparazione di efficienza fra i diversi ospedali, lo scambio elettronico di dati fra gli stessi e il progetto pilota "E-Medikation" che permette lo scambio di dati fra medici, ospedali e farmacie.

Inoltre vorrebbe assegnare la competenza legislativa per il comparto delle cure ospedaliere a livello parlamentare centrale, cioè al Consiglio Nazionale e al Consiglio Federale per eliminare la giungla di norme attuali e semplificare la burocrazia che ne deriva. L'introduzione di una maggiore leva di mercato e della concorrenza per il momento non è prevista nel pacchetto di possibili riforme anche se le gestori privati e le rappresentanze dei medici lo hanno chiesto e hanno avanzato delle proposte al riguardo.

L'assicurazione pubblica contro l'infortunio è nata nell'800 per assistere le vittime di incidenti nell'industria mineraria. Nel corso degli ultimi 150 anni il campo di applicazione è stato gradualmente allargato. Oggi l'assicurazione copre due tipi di rischio:

- La malattia professionale;
- L'incidente sul lavoro (anche durante la trasferta giornaliera).

È compito dell'assicurazione obbligatoria d'infortunio di ristabilire il più possibile la salute e la capacità lavorativa dell'infortunato. Tutta la popolazione attiva è assicurata. Inoltre sono coperti dall'assicurazione gli studenti sia durante le trasferte sia durante la loro presenza all'interno di scuole e università, e tutte le persone nei momenti nei quali prestano soccorso a un'altra persona. Quindi non solo pompieri o infermieri, ma anche privati che si trovino in una situazione di emergenza. Esistono quattro gestori pubblici per questo tipo di assicurazione:

- L'Ente generale di assicurazione contro l'infortunio (AUVA), competente per i lavoratori dipendenti e autonomi dell'industria privata e gli studenti;
- L'Ente assicurativo sociale per gli agricoltori (SVB);
- L'Ente assicurativo per i ferrovieri e i lavoratori minerari (VAEB) che contrariamente al suo nome è competente soltanto per i ferrovieri, mentre l'altro gruppo è assicurato presso l'AUVA;
- L'Ente assicurativo della Pubblica Amministrazione (BVA). I gestori attivi nella Pubblica Amministrazione si dividono in 20 casse d'infortunio e associazioni assicurative comunali, quattro casse d'infortunio dei pompieri, e la cassa d'infortunio delle Ferrovie, la cassa d'infortunio Poste e Telecom, la cassa d'infortunio federale (per gli impiegati pubblici e i volontari del livello centrale).

Diversamente dagli altri rami del sistema di welfare il pagamento dei contributi (1,4% del salario) è a carico esclusivo del datore di lavoro. Nella Pubblica Amministrazione, i costi sono sostenuti dallo Stato centrale, dalle Regioni e dai Comuni.

Ci sono alcuni gruppi di persone esenti dall'obbligo assicurativo: casalinghe, pensionati, bimbi troppo piccoli per frequentare la scuola e l'asilo. Per loro c'è la possibilità di assicurarsi presso una delle assicurazioni private presenti in Austria.

Tutti i lavoratori dipendenti inclusi gli apprendisti sono soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione. Questo vale dal 2008 anche per lavoratori autonomi che hanno un contratto di collaborazione con il loro datore di lavoro ("Freier Dienstvertrag").

Liberi professionisti e imprenditori non sono soggetti all'obbligo assicurativo per quanto riguarda il rischio di disoccupazione, ma dal 2009 hanno l'opzione di assicurarsi in modo volontario. Per avere diritto all'erogazione dell'indennità di disoccupazione, un lavoratore deve aver pagato contributi per almeno 52 settimane nel corso dei 24 mesi prima dell'inizio della disoccupazione. Per i lavoratori con meno di 25 anni sono sufficienti 26 settimane nel corso di 12 mesi, 28 settimane se lo stato di disoccupazione si è ripetuto. I contributi versati in altri Stati Membri dell'UE durante quel periodo vengono considerati nel calcolo. Di solito, l'ammontare dell'assegno d'indennità corrisponde al 55% del salario netto percepito nei due anni precedenti (esempio: richiesta fatta nei primi 6 mesi del 2011: base di calcolo è il salario del 2009 / richiesta fatta nella seconda metà del 2011: base di calcolo salario del 2010). Sono previsti addizionali per figli a carico e coniugi con basso reddito a causa di attività lavorativa saltuaria. La durata dell'erogazione dipende dal periodo per il quale sono stati pagati contributi precedentemente: la durata massima è di 30 settimane. Per chi nel corso dei 5 anni precedenti ha pagato contributi per meno di 156 settimane (3 anni), la durata dell'erogazione di indennità si limita a 20 settimane.

Di particolare rilevanza appare il trattamento diverso secondo l'età. Già i lavoratori over40 maturano il diritto a un'indennità per un periodo più lungo: la durata massima dell'erogazione va fino a 39 settimane se i lavoratori in questione hanno pagato contributi per almeno 312 settimane (6 anni) nel corso dei 10 anni precedenti, mentre gli over50 possono percepire l'indennità addirittura fino a 52 settimane se hanno pagato contributi per almeno 462 settimane (9 anni) nel corso degli ultimi 15 anni.

La richiesta per l'erogazione dell'indennità di disoccupazione avviene presso lo sportello territorialmente competente dell'AMS, l'agenzia nazionale del lavoro. Il lavoratore entra così nella banca dati dell'AMS e si mette a disposizione per essere collocato.

I contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione sono a carico per metà del datore di lavoro e del lavoratore per l'altra metà. Attualmente la quota è del 3% dello stipendio lordo. La soglia massima di stipendio lordo sulla quale si pagano contributi si attesta a 4.200 € mensili.

Nel caso che un disoccupato non può essere reinserito nel mercato del lavoro dopo la fine dell'erogazione dell'indennità, ha la facoltà di fare richiesta per un sussidio d'emergenza ("Notstandshilfe") che corrisponde al 92-95% dell'indennità di disoccupazione. Per valutare la richiesta viene comunque considerato anche il reddito del coniuge. Anche la richiesta per questo sussidio avviene presso l'AMS.

Oltre alla parte del sistema di welfare finanziata in gran parte dai contributi esistono alcuni sussidi che sono esclusivamente finanziati attraverso le tasse. I più importanti sono i sussidi per la famiglia.

Secondo l'età dei figli è possibile ricevere un aiuto fra 105 € und 153 € mensili per ogni figlio cui si aggiungono delle addizionali (secondo figlio 12,80 €, terzo e altri 35 €). Questo a condizione che i figli siano minori. In secondo luogo il sussidio viene erogato per figli maggiori fino a 26 anni che si trovano ancora nel percorso di formazione o sono portatori di un grave handicap.

Le donne in stato di gravidanza sono soggette al divieto di lavoro, 8 settimane prima e dopo il parto. Per questo periodo ricevono un sussidio settimanale dalla cassa mutua che corrisponde al reddito netto medio degli ultimi tre mesi.

Dopo questo periodo di protezione totale, uno dei genitori può ricorrere allo stato di maternità per dedicarsi esclusivamente al figlio per un massimo di due anni. Per la durata della maternità il posto di lavoro viene mantenuto senza compensi. Lo Stato eroga per questo periodo un altro sussidio chiamato "Kinderbetreuungsgeld". Attualmente esistono 5 modalità di erogazione. Come regola si può accertare che più breve è il periodo più alto è il sussidio erogato. Durante il periodo di erogazione, i due genitori possono anche fare i turni e non lavorare per blocchi di almeno 2 mesi. La durata massima di erogazione è di 30 mesi, se solo un genitore cessa l'attività lavorativa, 36 mesi se i genitori si danno il cambio. In questo caso il sussidio mensile è di 436 € (20+4 mesi = 624 €, 15+3 mesi = 800 €, 12+2 mesi = 1.000 €). Poi esiste una variante che lega il sussidio al reddito di lavoro: per 12+2 mesi è dell'80% del salario netto (fino a un tetto massimo di 2.000 €).

La gestione della previdenza è nelle mani di diversi gestori di diritto pubblico: l'ente previdenziale per i lavoratori dipendenti PVA ("Pensionsversicherungsanstalt"), la VAEB che assicura i ferrovieri e l'industria mineraria, la SVA, responsabile per i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e gli imprenditori, la SVB, competente per il settore agricolo e l'Ente previdenziale dei notai. Con la riforma di armonizzazione del sistema previdenziale nel 2005 è stato creato per la prima volta un sistema unico per tutte le categorie professionali. Tutte le persone nate dal 1 Gennaio 1955 in poi, esiste un unico conto pensionistico. Per i cittadini nati prima di quella data, la pensione viene calcolata solo in parte sulla base di questo conto pensionistico. La pensione che riceve questo gruppo rappresenta un misto fra il sistema vecchio e quello nuovo.

L'obiettivo della sistema previdenziale è la possibilità per ogni lavoratore di andare in pensione a 65 anni seguendo la formula 65-45-80, cioè l'età anagrafica 65 anni, 45 anni di contributi, l'80% del reddito lavorativo medio.

Per ogni mese di pensione anticipata, l'ammontare della stessa si riduce del 0,35% fino ad un tetto massimo del 15%. Per chi va in pensione dopo i 65 anni, la pensione cresce invece del 0,35% per ogni mese di entrata ritardata fino ad un tetto massimo del 12,6%.

Per quanto riguarda la decurtazione della pensione ci sono una serie di eccezioni che sono illustrate di seguito.

Il tetto massimo di reddito sul quale si pagano contributi per la previdenza è attualmente di 4.200 € (2011) e viene adeguato annualmente all'andamento del livello salariale. Il reddito sopra questa soglia è esente di contributi sociali e non influisce sul livello pensionistico futuro. Per chi vuole rafforzare la propria pensione futura esiste la possibilità di un'assicurazione integrativa a titolo volontario per la quale possono essere pagati ulteriore contributi sulla base di un reddito massimo fino a 8.400 € (2011). All'entrata in pensione il lavoratore riceve così la pensione base più un'addizionale in proporzione ai contributi integrativi versati in precedenza. Il sistema previdenziale austriaco distingue fra diversi tipi di pensione diretta:

- Pensione di vecchiaia (che esige un'età minima pensionabile e un certo numero di anni di contributi versati);
- Pensione anticipata fra 62 e 65 anni con decurtazioni ("Korridorpension");
- Pensione per lavoro usurante;
- Pensione anticipata (pensione di anzianità chiamata "Hacklerrente");
- Pensione di invalidità.

A questo si aggiunge la pensione di reversibilità erogata ai vedovi/alle vedove e gli orfani. Una legge costituzionale del 1992 ha stabilito il principio di eguaglianza fra i sessi per quanto riguarda l'età pensionabile. Successivamente sono stati creati diversi scalini per portare l'età pensionabile femminile a livello di quella maschile. L'età pensionabile per gli uomini è di 65 anni, quella per le donne è di 60 anni. Dal 2024 anche le donne potranno andare in pensione soltanto a 65 anni. Questo cambiamento riguarda quindi tutte le donne nate dopo il 2 Giugno 1968.

L'età reale di pensionamento è attualmente ancora piuttosto bassa. Dalle tabelle pubblicate dall'Ente Previdenziale austriaco risulta che nel 2010, l'età media è di 59,1 anni per gli uomini e 57,1 per le donne. Per entrambi i sessi, l'età pensionabile reale è sostanzialmente rimasta stabile durante gli ultimi 5 anni.

Per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia il richiedente deve essere stato assicurato per un minimo di 180 mesi (15 anni) nel corso degli ultimi 30 anni o 300 mesi dopo la conclusione dell'istruzione scolastica. Per calcolare questa soglia minima non si considerano soltanto i tempi di attività lavorativa soggetto all'obbligo assicurativo, ma anche i tempi di assicurazione volontaria e i periodi di maternità realizzatosi dopo il 2002 per un massimo di 24 mesi a figlio. Altri tempi assicurativi (come disoccupato o durante la formazione superiore) sono considerati se avvenute dopo il 1 Gennaio 1956. In alternativa, occorrono 180 mesi contributivi durante l'intero periodo di attività lavorativa.

Sia i lavoratori dipendenti che i lavoratori autonomi ed imprenditori possono continuare a lavorare anche dopo essere andati in pensione all'età pensionabile prevista dalla legge. In questo caso però rimangono soggetti all'obbligo assicurativo e continuano a versare contributi per la sanità (3,75%). La pensione è inoltre soggetta alla tassa sul reddito.

Esiste la possibilità di andare in pensione anticipatamente senza decurtazione (questo vale per chi va in pensione prima del 2014); per gli uomini nati entro il 31 Dicembre 1953, con 60 anni, per le donne nate entro il 31 Dicembre 1958 all'età di 55 anni. Gli uomini nati dal 1954 in poi possono andare anticipatamente in pensione all'età di 62 anni, per le donne l'età per la pensione anticipata viene gradualmente portata alla stessa età degli uomini per chi è nato dal 1959 in poi. Quindi, le donne nate nel 1959 possono andare in pensione anticipata all'età di 57 anni, quelle nate dopo il 1° Giugno 1965 all'età di 62 anni.

Per la pensione anticipata senza decurtazioni è necessario inoltre un numero minimo di contributi versati: 540 mesi (45 anni) per gli uomini, 480 mesi (40 anni) per le donne. I mesi contributivi per le donne valgono per le generazioni nati entro il 31 Dicembre 1958. Dopodiché anche la soglia minima dei contributi versati viene gradualmente pareggiata a quella degli uomini: donne nate nel 1959, hanno bisogno di 504 mesi (45anni), donne nate nel 1960 di 516 mesi di contributi (nascita 1961: 528 mesi, nascita dal 1962 in poi 540 mesi).

Per il calcolo vengono considerati soltanto i mesi contributivi legati ad un'attività lavorativa, però includono i periodi di servizio militare o civile (mass. 30 mesi) e quelli della maternità (mass. 60 mesi). I lavoratori che raggiungono i criteri di questo tipo di pensione dal 1° Gennaio 2014 in poi saranno soggetti a decurtamenti della pensione.

Pensione anticipata tipo b ("Korridorpension").

Questo tipo di regime pensionistico prevede la possibilità di andare in pensione a 62 anni con una decurtazione del 0,35% per ogni mese di entrata anticipata. Per poter usufruire di questo regime occorrono 450 mesi contributivi (37,5 anni). In più, il lavoratore perde il diritto a questa pensione se lavora come lavoratore dipendente con un contratto soggetto all'obbligo assicurativo, se persegue altre attività lavorative il cui compenso supera la soglia di 374,02 € mensili o se lavora come imprenditore agricolo superando la soglia di 2.400 € di reddito catastale. Se un lavoratore anziano perde il lavoro all'età di 62 anni, può ricevere al posto della pensione anticipata l'indennità di disoccupazione per un massimo di 12 mesi nella speranza di trovare un altro lavoro o di andare in pensione un anno più tardi per limitare il decurtamento della sua pensione.

Pensione per lavoratori in settori usuranti ("Hacklerregelung für Schwerarbeiter")

Questo regime pensionistico si applica ai lavoratori nati dopo il 31 Dicembre 1953 e prima del 1° Gennaio 1959 (uomini) e nati dopo il 31 Dicembre 1958 e prima del 01 Gennaio 1964 (donne). L'età pensionabile minima per le donne è di 55 anni, 60 per gli uomini a condizione di avere accumulato 480/540 mesi contributivi (donne/uomini) in totale, di cui 120 mesi contributivi di lavoro usurante nel corso degli ultimi 20 anni. L'elenco delle attività lavorative usuranti è stato stabilito con un decreto amministrativo dal Ministero del Lavoro e Welfare. Sarà possibile usufruire di questo tipo di pensione anticipata soltanto dal 1° Gennaio 2014 in poi.

Invalidità a causa di lavoro usurante ("Härtefallregelung")

Lavoratori la cui capacità lavorativa è ridotta sono considerati invalidi se hanno superato i 50 anni, prima della data di richiesta erano disoccupati per almeno 12 mesi (non vale per lavoratori soggetti al BSVG, come i commercianti e gli imprenditori), hanno accumulato almeno 360 mesi contributivi (di cui 240 a causa di attività lavorative), sono soltanto in grado di svolgere mansioni di bassissimo livello e non ci sono chance per un collocamento presso un posto di lavoro ragionevole entro un anno. Si tratta di una norma transitoria valida fino 31 Dicembre 2015.

Protezione di categoria professionale ("Berufsschutz")

Se un lavoratore a causa del suo stato di salute non è più in grado di effettuare il lavoro per il quale è stato formato, può essere collocato soltanto ad una mansione che si trova all'interno dello stesso profilo professionale. Lavoratori nella stessa condizione di salute che non esercitano il mestiere per il quale sono stati formati non sono soggetti a questa protezione professionale e

possono essere collocati in qualsiasi mansione accettabile che li garantisce un reddito. Il lavoratore sotto protezione può essere riconosciuto invalido se a causa del loro stato di salute la loro capacità lavorativa è ridotta più del 50% paragonato a lavoratori con formazione e competenze simili che esercitano uno dei mestieri presso il quale il lavoratore in questione potrebbe essere collocato.

Il lavoratore senza protezione che a causa del suo stato di salute non è più in grado di svolgere un'attività lavorativa per guadagnare la metà del reddito medio della mansione presso la quale potrebbe essere collocato.

I lavoratori che hanno superato i 57 anni sono considerati invalidi se a causa del loro stato di salute non più in grado di esercitare la professione nella quale sono stati attivi per almeno 10 anni nel corso degli ultimi 15 anni. Sono però da considerare cambiamenti accettabili di mansione all'interno della stessa professione.

Pensione di invalidità

La pensione di invalidità può essere richiesta dopo 120 mesi contributivi, e nel caso che o il richiedente non abbia diritto alle misure di riabilitazione o queste non siano considerate utili o accettabili nel caso specifico e l'incapacità lavorativa e/o invalidità sia dimostrabile e perduri per almeno 6 mesi. Di solito, la pensione di invalidità viene concessa a tempo determinato (massimo 2 anni). Per un'eventuale proroga occorre una nuova richiesta. Se è dimostrabile che lo stato di salute e la capacità lavorativa non miglioreranno, la pensione può essere concessa a tempo indeterminato.

Ogni richiesta di pensione di invalidità rappresenta allo stesso momento una richiesta di misure di riabilitazione. Se è prevedibile che queste misure di riabilitazione faciliteranno il reinserimento nella vita lavorativa la pensione non viene erogata. Il lavoratore in fase di riabilitazione riceve invece un sussidio transitorio ("Übergangsgeld") per l'intera durata delle misure di riabilitazione.

Oltre alle pensioni dirette esistono una serie di pensioni indirette nel caso di decesso del lavoratore assicurato: pensione di reversibilità elargita alla vedova o al vedovo del lavoratore, pensione di reversibilità per compagni di vita registrati, pensione per gli orfani.

Secondo i dati per la prima metà del 2011 pubblicate dall'Ente Previdenziale austriaco (SV), nel sistema previdenziale sono attualmente assicurati 3,4 milioni di cittadini. I fondi raccolti servono all'erogazione della pensione per circa 2,2 milioni di cittadini ogni mese. L'erogazione si divide quanto segue: 1,38 milioni di cittadini ricevono la pensione di vecchiaia o di anzianità, di cui più di 119.000 una pensione anticipata di diversi tipi (anzianità, Hacklerrente, lavoro usurante etc.). Il motivo più frequente per la richiesta di pensione anticipata è l'anzianità, cioè la lunga durata del rapporto assicurativo e contributivo che arriva a 3 quarti delle richieste.

Poi, ci sono quasi 214.000 pensioni di invalidità, più di 462.000 pensioni per le/i vedove/i e 50.000 pensioni per i figli superstiti. Per quanto riguarda la pensione di invalidità, risulta di rilevanza la drastica diminuzione rispetto all'anno precedente, quando quasi 465.000 lavoratori hanno ricevuto questo tipo di pensione.

La stragrande maggioranza di pensioni riguarda i lavoratori dipendenti (circa 1,88 milioni di cittadini), più di 167.000 lavoratori autonomi e imprenditori e quasi 184.000 agricoltori i quali possono essere stati sia imprenditori che lavoratori dipendenti.

I lavoratori attivi si dividono invece come segue: 3,09 milioni di lavoratori dipendenti, 377.040 lavoratori autonomi, quasi 152.000 agricoltori.

Per quanto riguarda l'ammontare della pensione media, sono a disposizione le cifre del Dicembre 2010. La media della pensione di vecchiaia è di 1.116 €, con un grande divario fra i sessi (uomini: 1.460 €, donne: 863 €). In questo contesto è interessante rilevare che questa cifra include le pensioni di anzianità, dove la media arriva a 1.897 €. Ricordiamo che per poter richiedere questo tipo di pensione anticipata servono 45 anni di contributi per gli uomini e 40 per le donne, soglia che si traduce in una differenza notevole di trattamento pensionistico: mentre gli uomini percepiscono una media di 2.092 €, le donne ricevono 1.571 €.

La media della pensione di invalidità è di 888 €. Anche in questo caso si nota la differenza fra i

sessi: le donne percepiscono la metà della pensione degli uomini. Calcolando invece la media di tutte le pensioni dirette, si arriva a 952 € (uomini: 1361 €, donne: 759 €). Le pensioni per i superstiti sono piuttosto basse: 582 € per le/i vedove/i, 233 € per i figli. La spesa per l'erogazione delle pensioni nel 2010 era pari a 32,98 miliardi di Euro (11,60% del PIL). Questa cifra non include le pensioni per i funzionari della PA (non facendo parte del sistema previdenziale amministrato dalla SV ma finanziate attraverso le tasse) per la quale sono da aggiungere altri 10,5 miliardi circa (dati provvisori per 2010, Statistik Austria). Complessivamente si arriva a una spesa di 43,5 miliardi di Euro (circa il 15% del PIL). Tornando al sistema previdenziale amministrato dalla SV, la spesa pensionistica è coperta entrate pari a 23,95 miliardi di Euro. 9,03 miliardi di Euro arrivano da fondi aggiuntivi dello Stato. Tradotto in percentuali, il sistema previdenziale è in grado di coprire il 74,8% delle erogazioni pensionistiche con i contributi. L'altro quarto invece è finanziato attraverso le tasse. Il quadro peggiora se si guardano alcuni settori particolari: le pensioni nel settore agricolo sono coperte soltanto per il 21,3% attraverso i contributi e anche quelle per i lavoratori autonomi per meno della metà. A questo riguardo è da menzionare il livello contributivo attuale dei lavoratori (dati 2011): 22,8% per i lavoratori dipendenti (divisi fra lavoratori e datori di lavoro), 17,5% per i lavoratori autonomi come gli imprenditori e commercianti, 20% per i liberi professionisti e 15,25% per i lavoratori agricoli.

LE POLITICHE PER GLI OVER

Le politiche per gli "over" sono ispirate dalla definizione che l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dato all'invecchiamento attivo nel 2002: "il processo di opportunità per la salute, per la partecipazione e per la sicurezza al fine di migliorare la qualità della vita mentre le persone invecchiano".

L'invecchiamento attivo permette alle persone di realizzare il loro potenziale di benessere e di partecipare alla società secondo i loro bisogni, desideri e capacità, ricevendo in cambio un'adeguata protezione, sicurezza e cura quando hanno bisogno di assistenza.

L'obiettivo è quindi di ottimizzare le opportunità per la salute fisica, sociale e mentale per consentire agli anziani di svolgere un ruolo attivo nella società, senza discriminazione e di godere di una vita di qualità e indipendente. D'altra parte, la creazione di una società intergenerazionale ha bisogno della consapevolezza di tutti riguardo a quello che si può fare per avere una società per tutte le età, di adattamenti urgenti nelle politiche per la famiglia e di soluzioni innovative per le nuove carriere lavorative.

Queste le buone intenzioni. Resta da sottolineare però che la tematica dell'invecchiamento attivo, nel senso di una vita lavorativa prolungata è arrivato nel centro dell'attenzione soltanto di recente a causa della forte pressione che l'età media pensionabile esercita sull'intero sistema previdenziale. Come emerge da un policy paper sul programma operativo dei progetti finanziati con i fondi del FSE del Giugno 2009 commissionato dal Ministero del Lavoro e Welfare (1ESF-OP_Juni_2009_final), per molto tempo, anche durante la più recente crisi finanziaria-economica, la diminuzione dell'offerta lavorativa è stata affrontata con una spinta decisa verso il pensionamento anticipato nel tentativo di tenere sotto controllo la quota di disoccupazione slavo poi accorgersi che la pressione si spostava in modo pesante sulla sostenibilità del sistema pensionistico.

Legislazione/disposizioni nazionali riferite agli "Over"

ASVG ("Allgemeines Sozialversicherungsgesetz") / Legge Quadro della Previdenza Sociale del 1995 (ultimo aggiornamento 2002):

L'ASVG introduce l'obbligo assicurativo per la previdenza sociale (composta da pensione, assistenza sanitaria e assicurazione contro l'infortunio) e un sistema basato sul pagamento di contributi (quanto e per quanto tempo). La legge trova applicazione per lavoratori dipendenti ed apprendisti, famigliari attivi nell'azienda dei genitori, lavoratori parasubordinati con un contratto

atipico ("Freier Dienstvertrag"), persone che si assicurano in modo volontario.

Esistono inoltre leggi quadro per diverse categorie professionali specifiche, come gli imprenditori e commercianti (GSVG), gli agricoltori (BSVG), i funzionari della PA (B-KUVG), i liberi professionisti (FSVG) e i notai (NVG). Le leggi sociali stabiliscono la divisione dei pagamenti di contributi fra datori di lavoro e lavoratori sulla base del reddito. È esplicitamente prevista la possibilità di sussidi statali aggiuntivi in particolare per il sistema pensionistico dato che i contributi non sono considerati sufficienti per la copertura completa.

Per quanto riguarda la previdenza pensionistica, le leggi sopra elencate valgono per tutti i cittadini nati prima del 1955. Per i cittadini nati dal 1° Gennaio 1955 in poi invece è stata introdotta un'altra legge quadro, la APG.

APG ("Allgemeines Pensionsgesetz") del 2005: la legge generale sulle pensioni stabilisce le condizioni della pensione di vecchiaia per tutti i cittadini nati dal 1 Gennaio 1955 in poi. Per chi ha maturato periodi assicurativi prima della data di entrata in vigore della nuova legge pur essendo nato dopo il 1955, trovano applicazione una parte delle regole della vecchia legge. Nel APG sono contenute anche i regolamenti per il part-time dei lavoratori anziani come transizione fra attività lavorativa e pensione.

AGG ("Arbeits- und Gesundheitsgesetz") / Legge sul Lavoro e la Salute (articolo 14) del 2011: la legge federale stabilisce l'introduzione di un'offerta di informazione, consulenza e supporto in materia di salute sul posto di lavoro con l'obiettivo di mantenere la capacità lavorativa di lavoratori e/o disoccupati anziani il più lungo possibile. Parte dell'offerta di servizi sono le informazioni sul mantenimento della salute sul posto del lavoro e gli interventi immediati in caso di problemi di salute. È intenzione del legislatore offrire assistenza sia alle aziende che ai lavoratori nello sviluppo e nel mantenimento di misure per la promozione della salute nell'ambiente lavorativo.

A livello europeo, il campo delle normative che definiscono le politiche del lavoro al riguardo dell'invecchiamento attivo è ancora in evoluzione come dimostra il fatto che la Commissione abbia ritenuto importante di dedicare l'anno 2012 a questa tematica. Esiste però dal 1971 un regolamento di base europeo riferito al coordinamento delle legislazioni nazionali in materia di previdenza sociale al fine di proteggere i diritti di previdenza sociale delle persone che si spostano all'interno dell'Unione europea. Si tratta del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori dipendenti e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità.

Il regolamento è completato dal regolamento d'applicazione (CEE) n. 574/72 che ne espone nei dettagli l'applicazione pratica (autorità nazionali responsabili, formalità amministrative, ecc.).

Il regolamento si applica ai lavoratori e studenti cittadini di uno Stato membro di un paese terzo o apolidi/profughi residenti nel territorio di uno degli Stati membri, soggetti alla legislazione di uno o più Stati membri, nonché ai loro familiari e ai loro superstiti.

Il regolamento copre tutte le legislazioni relative ai settori di sicurezza sociale riguardanti le prestazioni di malattia e di maternità, di invalidità, di vecchiaia, le prestazioni ai superstiti, le prestazioni per infortunio sul lavoro e malattie professionali, le prestazioni di disoccupazione, nonché le prestazioni familiari e gli assegni in caso di morte. Il presente regolamento si applica ai regimi di sicurezza sociale generali e speciali, contributivi e non contributivi, nonché ai regimi relativi agli obblighi del datore di lavoro.

La particolarità sta nell'introduzione del principio di parità di trattamento: le persone che risiedono nel territorio di uno degli Stati membri e alle quali sono applicabili le disposizioni del regolamento 1408/71 sono soggette agli obblighi e sono ammesse al beneficio della legislazione di ciascuno Stato membro alle stesse condizioni dei cittadini di tale Stato. Le prestazioni d'invalidità, di vecchiaia o ai superstiti, le prestazioni per infortunio sul lavoro e malattie professionali, gli assegni in caso di morte acquisiti in base alla legislazione di uno o più Stati membri non possono subire riduzioni o modifiche, né sospensioni, soppressioni o confische se il beneficiario risiede nel territorio di un altro Stato membro, principio questo che facilita la mobilità professionale dei cittadini. Il lavoratore occupato nel territorio di uno Stato membro è soggetto alla legislazione di questo Stato.

Quando cessa l'attività lavorativa rimane soggetto alla legislazione dello Stato di residenza. Al fine di semplificare e di chiarire le regole comunitarie relative al coordinamento dei sistemi di previdenza sociale degli Stati membri, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno approvato il regolamento (CE) 883/2004. Quest'ultimo costituisce il nuovo punto di riferimento per quanto riguarda il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale degli Stati membri. Esso facilita considerevolmente la vita dei cittadini europei che possono ora più facilmente esercitare il loro diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea.

Inoltre, esso migliora gli obblighi di cooperazione fra le amministrazioni in materia di previdenza sociale. Il presente regolamento abroga il regolamento (CEE) n. 1408/71 a decorrere dalla data d'entrata in vigore del suo regolamento d'applicazione (con l'eccezione di alcune norme, per esempio la direttiva 98/49/CE del Consiglio del 29 Giugno 1998 relativa alla salvaguardia dei diritti alla pensione integrativa dei lavoratori subordinati e autonomi che si spostano all'interno della Comunità).

Inoltre, gli allegati del regolamento (CEE) n. 1408/71 sono modificati dal regolamento (CE) n. 592/2008 del Parlamento e del Consiglio, del 17 giugno 2008, riguardante l'esecuzione di misure al fine di tenere conto dell'evoluzione delle legislazioni nazionali.

Queste norme si traducono nella realtà in una semplificazione della procedura di richiesta per la pensione di vecchiaia: Il lavoratore ne fa richiesta nel paese di residenza indicando nel modulo standardizzato i periodi di lavoro (anni contributivi) in altri Stati Membri. È poi compito dell'Ente Previdenziale dello Stato di residenza di notificare le enti previdenziali degli altri Stati della richiesta sollecitando la procedura di calcolo delle singole pensioni.

Grazie al principio di parità di trattamento, i lavoratori anziani che si spostano in un altro Stato Membro godono di tutti gli vantaggi (lavoro part-time, indennità di disoccupazione estesa ecc.) dei cittadini dello stesso.

In riferimento a misure e interventi specifici, la leva fiscale non fa parte degli strumenti usati per favorire l'occupazione dei lavoratori anziani. Allo stato attuale l'Austria si trova ancora nella fase di diffondere la consapevolezza dell'utilità dell'impiego dei lavoratori over.

Sussidio per il lavoro part-time ("Altersteilzeitgeld")

Il sussidio per il lavoro part-time erogato dall'AMS ai datori di lavoro che ne fanno richiesta presenta la possibilità di una transizione graduale verso la pensione dando a un lavoratore la facoltà di ridurre le ore lavorate del 40-60% in accordo con il datore di lavoro percependo il 70-80% del reddito precedente. Il regime del lavoro part-time può iniziare all'età di 58 per gli uomini, 53 per le donne. L'impiego part-time può essere organizzato in due modi:

- Part-time continuativo: lavoro part-time flessibile nell'arco di massimo 7 anni;
- Part-time in blocco: l'attività divisa in due blocchi, uno a tempo pieno e il secondo senza attività lavorativa, liberando così prima il posto di lavoro. Il secondo blocco però non può superare la durata di 2 anni e mezzo.

La cifra erogata all'azienda dall'AMS dipende dal modello di part-time scelto. Nel caso del part-time continuativo l'AMS rimborsa al datore di lavoro il 90% del conguaglio del salario inclusi i contributi per la previdenza sociale. La percentuale si riduce a 50% in caso di lavoro part-time in blocco. Il vantaggio per il lavoratore sta nel fatto che nonostante la riduzione dell'orario di lavoro del 40-60% ricevono oltre al compenso per le ore realmente lavorate un conguaglio almeno del 50% fino al raggiungimento della soglia contributiva. Allo stesso tempo vengono versati contributi dello stesso importo come prima dell'inizio del lavoro part-time contribuendo così ad un buon livello pensionistico futuro.

Requisiti minimi per un accordo sul lavoro part-time sono i seguenti: il lavoratore deve lavorare per la stessa azienda già da almeno 3 mesi e deve aver accumulato nel corso degli ultimi 25 anni almeno 780 settimane contributive (15 anni). I periodi di maternità prolungano l'arco di tempo considerato (25+).

Per quanto riguarda la cumulabilità dei redditi pensione-lavoro, valgono le seguenti regole: i percettori della pensione di vecchiaia possono accumulare i redditi pensione-lavoro senza restrizioni. Sopra la soglia di reddito aggiuntivo di 374,02€ aumenta soltanto il contributo da versare per la sanità.

Nel caso della pensione anticipata viene sospesa l'erogazione della pensione sopra la soglia di 374,02 € di reddito mensile proveniente da attività lavorative. Per i lavoratori anziani (uomini 58 anni, donne 53 anni) esiste la possibilità di un accordo sul lavoro part-time (vedi sopra) che è sussidiato in parte dallo Stato.

Fit2Work

Nel Settembre 2011 è partito il programma di consulenza "Fit2Work" gestito dal BSB in cooperazione con l'AMS, l'Ente Federale Sociale, l'ente previdenziale, le casse mutue territoriali e l'AUVA. L'iniziativa è finanziata dai gestori della previdenza, dall'AMS e dal BSB con 28 milioni di Euro. Il programma che è stato introdotto per primi in Stiria ed è destinato ad essere allargato a tutto il territorio nazionale entro il 2013, mira ad incrementare la capacità lavorativa e l'occupabilità dei lavoratori anziani con problemi di salute. Il programma prevede la fusione di servizi di diversi enti in un unico sportello per l'utente (one-stop-shop). Secondo il Ministro del Lavoro e Welfare, Rudolf Hundstorfer, il quale ha presentato l'iniziativa durante una conferenza stampa il 22 Settembre, è la prima volta che servizi di informazione e consulenza dell'AMS, del BSB, dell'Ente Previdenziale (SV) e dell'Ispettorato del Lavoro sono riuniti sotto un unico ombrello. Gli operatori coinvolti intervengono con una consulenza dettagliata (case management) per prevenire il rischio di disoccupazione. Il gruppo target sono innanzitutto lavoratori con problemi di salute che potrebbero portare ad una disabilità lavorativa futura se non affrontati in tempo. Parte dell'iniziativa sono l'accesso ad aiuti per misure di riabilitazione.

L'obiettivo di "fit2work" è quindi di migliorare lo stato di salute fisico e psichico dei lavoratori favorendo così la loro permanenza o reintegrazione nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo, l'iniziativa offre informazioni e consulenze alle aziende che permette a loro di organizzare l'ambiente di lavoro in modo positivo per la salute dei propri dipendenti, integrare o allargare misure di prevenzione sanitaria. Il servizio di consulenza per i lavoratori è gratuito e può avvenire anche in forma anonima.

Programmi e iniziative rivolti agli "Over", a livello nazionale e/o locale

Il certificato di qualità "Nestor Gold"

L'assegnazione del certificato di qualità Nestor Gold è un'iniziativa sviluppata e promossa dal Ministero del Lavoro e Welfare in collaborazione con il Ministero dell'Economia, le parti sociali e l'AMS. L'obiettivo è di accrescere nelle aziende austriache la consapevolezza del valore particolare dei lavoratori anziani e di favorire misure concrete al loro sostegno sul posto di lavoro.

La prima premiazione è avvenuta nel Febbraio 2010 quando il certificato è stato assegnato a tre PMI (fra 70 e 170 impiegati) che si sono distinti per un'organizzazione anti-discriminatoria verso i lavoratori anziani e una buona politica di prevenzione sanitaria aziendale. Il certificato ha una durata di tre anni e può essere riassegnato dopo una nuova valutazione da parte della commissione incaricata. La prossima premiazione è prevista per il 2012, in occasione dell'anno europeo dell'invecchiamento attivo e dovrebbe avvenire anche in futuro a cadenza biennale. Il primo passo per le aziende interessate di entrare nel concorso consiste nel sottoscrivere la Carta dei valori del progetto Nestor dopodiché è possibile accedere a un test online per verificare la presenza di una cultura mirata alla valorizzazione della generazione di lavoratori anziani. Dopo l'autovalutazione l'azienda può richiedere la valutazione esterna presso il Ministero del Lavoro il quale ha incaricato una serie di esperti del processo di valutazione. Questi esperti sono consulenti aziendali o psicologi (al momento dell'elaborazione della presente scheda tutti gli esperti coinvolti nel progetto risultano donne) che effettuano una serie

di interviste con il 10-15% del personale di un'azienda. Alla fine, gli esperti consegnano il rapporto conclusivo alla commissione che decide sull'assegnazione del certificato. Per l'assegnazione del certificato si studiano quattro dimensioni diverse applicando un totale di 27 indicatori:

- l'individuo (descrive la responsabilità per la crescita di competenze tecniche e sociali sia da parte del lavoratore che da parte del datore di lavoro);
- l'organizzazione (descrive i processi avviati per assicurare la giustizia generazionale mirate a garantire la capacità lavorativa fino al raggiungimento dell'età pensionabile);
- la vitalità (descrive l'orientamento interno e esterno dell'azienda verso la fascia d'età over50 per essere attraente sia come datore di lavoro come produttore di prodotti e servizi);
- la cultura (descrive l'atteggiamento positivo verso il processo del Lifelong Learning come valore aziendale)

La commissione per la valutazione e assegnazione è attualmente composta da 19 membri. Ne fanno parte rappresentanti del Ministero del Lavoro e di quello dell'Economia, dell'AMS, della Camera dei lavoratori, della Camera dell'Industria e del Commercio (WKO), del sindacato (OGB e GPA-DJP), dell'associazione degli industriali IV. Il BMASK eroga un sussidio di 1.000 € una tantum alla aziende che partecipano per la prima volta al concorso per coprire una parte delle spese del processo di valutazione.

La piattaforma nazionale WAI ("Work ability index")

L'indice della capacità lavorativa (WAI) è stato elaborato in Finlandia dall'Istituto della Salute lavorativa (FIOH) e descrive il valore statistico della capacità lavorativa individuale. Il concetto moderno della capacità lavorativa è definito dalle risorse individuali (fisiche, sociali, mentali etc.) di un lavoratore e dalle caratteristiche del suo ambiente lavorativo (organizzazione, settore, qualità di management etc.). Il WAI è calcolato sulla base di un questionario che analizza 7 dimensioni diversi del contesto lavorativo. Il questionario può essere riempito dal lavoratore stesso o da un medico aziendale durante la visita medica di routine. Il risultato è un indice fra 7 (nessuna capacità lavorativa) e 49 punti (massima capacità lavorativa). L'esperienza finlandese ha dimostrato che l'38% dei lavoratori interpellati con un indice basso sono diventati nei 5 anni seguenti invalidi e hanno dovuto fare richiesta per la pensione anticipata, mentre questo era necessario soltanto per 1% dei lavoratori con un indice alto.

Per questo motivo, altri paesi fra cui la Germania e l'Austria hanno cominciato ad applicare il WAI nel contesto del mercato di lavoro nazionale. In Austria la piattaforma WAI (www.wai-netzwerk.at) è promossa dall'AUVA e dai gestori della previdenza pensionistica in partenariato con il Ministero del Lavoro e Welfare.

La piattaforma offre un forum per lo scambio di esperienze in materia, il questionario in versione scaricabile, informazioni su misure di prevenzione, rapporti su progetti nazionali e internazionali in materia.

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)

Anche se l'importanza del Life Long Learning per un'economia competitiva a lungo termine è ormai un dato acquisito, la partecipazione a misure di formazione integrativa dimostra ampi margini di crescita. Secondo uno studio commissionato dal Ministero del Lavoro e Welfare nel 2009, la partecipazione dei lavoratori austriaci a misure di formazione integrativa è leggermente più alta rispetto alla media europea. La discrepanza fra diversi gruppi è però molto accentuata dimostrando che proprio i lavoratori scarsamente qualificati che ne trarrebbero maggior vantaggio partecipano poco: soltanto il 8,7% dei lavoratori a bassa

scolarità hanno partecipato a misure di formazione informale o non-formale, 26,3% dei lavoratori a media scolarità e il 45% dei lavoratori già altamente qualificati (dati del 2003). Secondo i dati della Commissione Europea del 2005 invece, il 13,9% della popolazione attiva (25-64 anni) ha partecipato a misure di formazione integrativa (informali e formali). Guardando in particolare il gruppo di persone a bassa scolarità risulta una partecipazione di 4,9%. Soprattutto i lavoratori anziani partecipano poco alle misure di formazione integrativa. Non è molto chiaro il motivo. Molti indicatori per il livello d'istruzione risultano nella media europea e sopra, come la percentuale di abbandono scolastico, il raggiungimento dell'ICSED3, la partecipazione complessiva della popolazione attiva, la spesa statale per la formazione in relazione al PIL; in più l'accesso all'attrezzature come il computer è molto elevato fra i studenti scolastici (97%). Un indicatore che per l'Austria appare problematico secondo gli studi PISA è la diffusa difficoltà di leggere che potrebbe incidere sulla volontà di partecipare a misure di formazione integrativa dei lavoratori a bassa scolarità.

Altri potenziali fattori sono stati individuati dal rapporto OCSE del 2004 dal quale risulta che i servizi di consulenza dell'AMS circa le offerte di formazione integrativa come misura di politica attiva di integrazione nel mercato del lavoro siano poco sfruttati da persone non disoccupati che tuttavia ne avrebbero diritto, mentre gli istituti di formazione offrono informazioni soltanto al riguardo dei propri programmi.

L'apprendimento formale (interruzione degli studi e rientro nella formazione)

Questa tipologia di misure riguarda innanzitutto i giovani che hanno abbandonato la scuola senza titolo di studio. Diversi istituti formativi offrono corsi preparativi per il diploma (scuola media inferiore) che durano 3 semestri. Le materie principali sono lingua tedesca, matematica, inglese) affiancati da altre 9 materie accessorie.

Esistono però anche corsi di formazione integrativa per lavoratori con e senza un diploma professionale precedente, per esempio presso le accademie di commercio o gli istituti tecnici. Questa tipologia di formazione dura 8 semestri con lezioni che si terranno la sera ed è gratuita per gli studenti. Il diploma finale dà accesso agli istituti superiori come le università.

L'apprendimento non-formale (formazione sul lavoro e formazione extra-lavoro)

Oltre alla formazione iniziale (scolastica, duale, universitaria ecc.), la formazione sul lavoro o misure di formazione integrativa hanno acquisito un ruolo sempre più importante per il mantenimento del livello occupazionale della popolazione attiva dato la scadenza sempre più breve delle competenze tecniche e professionale in un mondo caratterizzato da una rapida evoluzione ed innovazione.

In questo contesto diventa importante anche il ruolo dell'AMS visto che l'agenzia del lavoro mantiene il portale più importante di corsi di formazione integrativi fra cui i corsi di formazione sul lavoro. La banca dati dell'apprendimento continuo ("Weiterbildungsdatenbank") contiene attualmente corsi di più di 3.000 istituti con circa 47.000 seminari attivi. Alcuni dei corsi sono direttamente gestiti dall'AMS e oggetto di sussidi.

L'agenzia offre anche servizi di consulenza al riguardo le opportunità di formazione più adeguati per mantenere l'occupazione e/o accrescere la propria occupabilità.

Secondo l'ultimo rapporto approfondito dell'OCSE (del 2004) sul sistema formativo austriaco, i servizi dell'AMS sono ancora sconosciuti alla larga maggioranza dei lavoratori, tanto è vero che pochi lavoratori si rivolgono all'agenzia prima di perdere il posto di lavoro.

L'apprendimento informale (associazionismo e attività culturali)

Un attore importante dell'associazionismo austriaco è ULF, il centro regionale per il volontariato della regione Alta Austria. L'ULF collabora sul livello locale con i comuni ed altri associazioni di volontariato e sul livello nazionale con il Ministero del Lavoro e Welfare. Uno degli ambiti dell'impegno del centro riguarda la solidarietà fra le generazioni. In questo contesto, l'ULF offre anche misure di formazione informali, come per esempio l'iniziativa "AhA" all'interno del quale giovani disoccupati insegnano ai disoccupati anziani e pensionati l'uso del computer e l'utilizzo di internet.



L'iniziativa singola più strutturata nel contesto dell'apprendimento informale è rappresentato dal progetto volontariato 50+ all'interno del programma Grundtvig gestito dall'Agenzia Nazionale per il Lifelong Learning.

LA DIMENSIONE EUROPEA

L'Austria partecipa attivamente al programma *Grundtvig* per la formazione degli adulti. Il programma è gestito a livello nazionale dall'Agenzia Nazionale per il Lifelong Learning presso l'OeAD (servizio nazionale per lo scambio studentesco). L'OeAD è un'agenzia privata che rappresenta l'interlocutore principale per i Ministeri che si occupano di istruzione e formazione e si occupa di mobilità formativa e scientifica, cooperazione accademica europea e internazionale, borse di studio, consulenze e appunto Lifelong Learning. Il programma *Grundtvig* ha due obiettivi principali: affrontare le sfide per la formazione causate dall'invecchiamento della popolazione e assistere i cittadini nell'allargamento e nell'approfondimento delle loro conoscenze e competenze. Particolare attenzione è dedicata agli anziani nonché alle persone che hanno iniziato la loro attività lavorativa senza titolo di studio.

Le misure promosse coprono tutti i settori dell'apprendimento formale, informale e non-formale. Di particolare interesse nel contesto dell'invecchiamento attivo risulta l'iniziativa di *GRUNDTVIG* volontariato 50+.

Questa iniziativa offre ad associazioni, enti e organizzazioni non-profit locali la possibilità di avviare o allargare progetti di volontariato a livello europeo. All'interno del programma i partecipanti over50 hanno la possibilità di condividere le loro esperienze e competenze e di ricevere dall'altra parte nuovi impulsi ed esperienze formative trasferendosi come volontari per un tempo limitato in un altro paese europeo. Il programma punta allo sviluppo di cooperazioni a lungo termine su temi o per gruppi target specifici fra l'organizzazione che mette a disposizione dei volontari e l'organizzazione che li ospita. Allo stesso tempo viene offerta alle organizzazioni locali la possibilità di arricchire il loro raggio d'azione avendo a disposizione volontari anziani come fonte di conoscenze, competenze e esperienze internazionali.

L'Austria parteciperà nel 2012 all'anno europeo dell'invecchiamento attivo sotto il coordinamento del BMASK con una serie di iniziative di sensibilizzazione sul tema del cambiamento demografico. I dettagli devono tuttavia ancora essere definiti.

FRANCIA

IL CONTESTO

Attualmente in Francia i lavoratori nella fascia d'età 25-54 coprono il 79% dei posti di lavoro. Tuttavia, gli studi demografici indicano che la popolazione di età 25-54 diminuirà del 10% entro il 2025. L'impatto di queste evoluzioni demografiche sul mercato del lavoro obbliga le aziende, il sistema formativo, la politica, a profonde riflessioni in merito alle risorse umane che saranno disponibili, alle loro competenze, vincoli, relazioni, necessità sistemi valoriali.

La Francia del futuro sarà più popolosa ma, al tempo stesso, più senescente. E' questo quello che emerge dalle proiezioni relative alla demografia prossima ventura fatte dall'INSEE, l'Istituto Nazionale di Statistica. Da oggi al 2060 la popolazione transalpina continuerà a crescere fino a raggiungere quota 73milioni di abitanti. Con una progressione, rispetto ai dati del 2007, di oltre 11milioni di unità, grazie ad un tasso di fecondità stabile (1,9 bambini per ogni donna) e ad un saldo migratorio in forte attivo che, secondo l'Insee, sarà, in media, di 100mila nuovi ingressi all'anno.

Il rovescio della medaglia è costituito, almeno sino al 2030, dal rapido invecchiamento della popolazione, con l'ingresso nella terza età dei baby-boomers. Nel 2060 gli ultrasessantenni saranno 23 milioni (un francese su tre). Con un incremento, rispetto ad oggi, in termini assoluti di oltre 10 milioni e superiore all'80% in termini relativi.

Dal punto di vista economico, questa situazione è preoccupante per almeno 3 ragioni:

- Minaccia per la crescita: se la popolazione attiva dovesse mantenere il suo attuale ripartizione demografica, il tasso di occupazione nazionale cadrebbe dal 53% al 45% nel 2025. Da qui la necessità di politiche per favorire l'invecchiamento attivo anche in un'ottica di inclusione sociale;
- vacilla il sistema pensionistico: nel 2050, il rapporto tra lavoratori e pensionati scenderà al 1,4 contro 2,2 nel 2005. La quota del PIL rappresentata dalla spesa per le pensioni dovrebbe raggiungere il 14,8% del PIL nel 2035 contro il 13,6% del 2005;
- aumentano le già serie preoccupazioni per il futuro occupazionale delle giovani generazioni: nel 2010, il tasso di disoccupazione giovanile in Francia è stato del 22% e allungando la permanenza dei lavoratori senior nel sistema, senza un adeguato patto intergenerazionale, sarà difficile trovare spazi di ingresso di qualità per i giovani.

Questo è dunque lo scenario in cui si andrà a analizzare il fenomeno, le politiche, le azioni, le scelte in Francia. La Francia ha una superficie di 543.965 km² e una popolazione di oltre 61 milioni di abitanti, che salgono rispettivamente a 675.417 km² e 65 milioni di abitanti se si includono i dipartimenti e i territori d'oltremare d'America, Asia e Oceania. Con questi ultimi la Francia è il secondo Stato più vasto (dopo la Russia) e il terzo più popolato d'Europa (dopo la Russia e la Germania).

Per popolazione è confrontabile con l'Italia. Il Tab. 2 si evidenzia come la fascia d'età di principale interesse di questa analisi, quella compresa tra i 45 e i 64 anni, sia rappresentata dal 26,3% del totale degli abitanti del Paese per circa 17 milioni di abitanti.

Tab. 1- Popolazione totale (Fonte INSEE)

	TUTTI	Uomini	Donne
	65.026.885	31.484.794	33.542.091
Meno di 20 anni	15.984.060	8.175.810	7.808.250
Tra i 20 e i 64 anni	38.146.128	18.794.075	19.352.053
65 anni o più	10.896.697	4.514.909	6.381.788

Tab. 2 - Distribuzione della popolazione per sesso ed età al 1 Gennaio 2011 in % (Fonte: INSEE)

	Donne	Uomini	Tutti
Sotto i 15 anni	17,5	19,6	18,5
15-24 anni	11,8	13,0	12,4
25-34 anni	12,0	12,6	12,3
35-44 anni	13,4	13,8	13,7
45-54 anni	13,5	13,8	13,6
55-64 anni	12,7	12,8	12,7
65-74 anni	8,2	7,6	7,9
75 anni o più	10,9	6,8	8,9
Tutte le età	100,0	100,0	100,0

La tabella che segue analizza le previsioni per il futuro, evidenziando un deciso invecchiamento della popolazione.

Tab 3 – Evoluzione della popolazione nella Francia metropolitana dal 1960 al 2060

Fonte : Insee, estimations de population et statistiques et projection de population 2007-2060.

Anno	Popolazione (migliaia)	Proporzione (%)					Saldo naturale (in migliaia)	Saldo migratorio (in migliaia)
		0-19 anni	20-59 anni	60-64 anni	65-74 anni	75 anni e +		
1960	45 465	32,3	51,0	5,1	7,3	4,3	298,9	140
1970	50 528	33,1	48,8	5,2	8,1	4,7	308,1	180
1980	53 731	30,6	52,4	3,0	8,3	5,7	253,3	44
1990	56 577	27,8	53,2	5,1	7,1	6,8	236,2	80
2000	58 858	25,6	53,8	4,6	8,8	7,2	243,9	70
2007	61 795	24,8	53,8	4,9	8,1	8,5	263,9	100
2015	64 514	24,2	51,0	6,2	9,3	9,3	201,5	100

2020	65 962	23,9	49,6	6,0	11,0	9,4	173,2	100
2025	67 285	23,5	48,4	6,1	11,1	10,9	154,1	100
2030	68 532	23,0	47,5	6,0	11,1	12,3	142,1	100
2035	69 705	22,6	46,7	5,9	11,1	13,6	120,0	100
2040	70 734	22,4	46,6	5,3	11,1	14,7	82,4	100
2050	72 275	22,3	45,9	5,6	10,2	16,0	31,9	100
2060	73 557	22,1	45,8	5,4	10,5	16,2	+ 30,6	100

I livelli educativi della popolazione in Francia sono in linea con le medie dei paesi europei. Rilevante è invece la differenza con l'Italia da cui risulta una minore scolarità media nel nostro paese.

Tab. 4 Livello educazione popolazione adulta (2008) (Fonte: OECD)
Distribuzione dei più alti livelli educativi nella popolazione dai 25-64 anni

	Meno della educazione secondaria inferiore	Secondaria superiore e post-secondaria non terziaria	Educazione terziaria	
Francia	30	43	27	100
Germania	14	60	24	100
Italia	47	39	14	100
Regno Unito	30	37	33	100
OECD media	29	44	28	100
EU19 media	28	47	25	100

Nonostante il 83% dei francesi con titolo di secondaria superiore siano concentrate nella fascia 25-34 anni, segno inequivocabile che negli ultimi venti anni si sia progressivamente innalzata la scolarità media, è utile sottolineare come anche per gli over 45 tale titolo sia ancora presente per il 64%, che scende al 55% per gli over 55 (contro il 49% e il 35% dell'Italia).

Tab. 5 - Popolazione con almeno titolo di scuola secondaria superiore (dati 2008) in %

	Fasce d'età				
	25-64	25-34	35-44	45-54	55-64
Australia	70	82	73	66	55
Francia	70	83	77	64	55
Germania	85	86	87	86	82
Italia	53	69	57	49	35
Regno Unito	70	77	70	67	63
Stati Uniti	89	88	89	89	89
OECD media	71	80	75	68	58
EU19 media	72	82	76	69	59

Fonte: OECD.

L'organizzazione economica del paese è di stampo capitalista con un forte intervento statale. La Francia è il quarto esportatore del mondo (come somma di tutti i prodotti). È il secondo più

grande esportatore mondiale di prodotti alimentari, dietro gli Stati Uniti, anche se il settore primario (agricoltura, pesca) rappresenta solo il 4% della forza lavoro.

L'economia francese è prevalentemente un'economia dei servizi, per i quali è il secondo più grande esportatore del mondo. È al primo posto nel mondo come destinazione turistica con più di 60 milioni di visitatori stranieri l'anno.

La Francia possiede un importante apparato industriale. Il settore secondario occupa il 24% della forza lavoro. Fra i settori di punta vi sono la produzione di treni per l'alta velocità e una potente industria automobilistica. Possiede il primo gruppo globale per la costruzione di centrali nucleari, primeggia nel settore aeronautico e aerospaziale, ha importanti aziende farmaceutiche. Presenta eccellenze nel settore gastronomico e nel settore di lusso.

Il settore terziario impiega il 72% della forza lavoro con un peso determinante dato dalla distribuzione che in Francia ha un peso molto forte per l'economia.

Il PIL e l'impatto della crisi iniziata nel 2008 sull'economia

Per l'impatto della crisi globale, nel 2009 il prodotto interno lordo è sceso del 2,6% in media, dopo il +0,2% nel 2008, in cui il quarto trimestre risente già della crisi, e +2,4% nel 2007.

Iniziata nella primavera del 2008, la contrazione ha accelerato l'impatto alla fine del 2008 e nel primo trimestre 2009. La domanda delle imprese è caduta a causa di un calo sia nei loro investimenti che dal calo delle scorte. I flussi di commercio con l'estero hanno bruscamente rallentato. Al contrario, i consumi delle famiglie hanno resistito e il consumo da parte della PPAA è accelerato per l'effetto dei piani di risanamento e rilancio. Il potere d'acquisto delle famiglie è cresciuto, grazie al calo dell'inflazione, e aumentato il loro tasso di risparmio. Alcuni dati significativi sono dettagliati nella tabella che segue:

Tab. 6 – Indicatori impatto della crisi

	Le variazioni di volume sui prezzi dell'anno precedente in%			2009		
	2007	2008	2009	Variazione Prezzi %	Miliardi di euro EUR	Contributi crescita PIL
Prodotto interno lordo (PIL)	2,4	0,2	-2,6	0,5	1 907,1	-2,6
Importazioni	5,6	0,6	-10,7	-5,2	476,6	-3,1
Totale degli impieghi finali	3,1	0,3	-4,4	-0,7	2 383,8	-5,7
Consumi delle famiglie	2,4	0,9	0,9	-0,1	1 418,6	0,6
<i>tra cui: spesa per consumi</i>						
- famiglie	2,5	0,5	0,6	-0,6	1 084,6	0,4
- indotta da parte della PPAA	1,6	2,1	2,0	1,2	305,8	0,3
consumo effettivo della PPAA	1,2	0,9	4,2	1,4	164,0	0,3
Spesa in conto capitale <i>tra cui</i> :	6,0	0,5	-7,1	-0,6	392,1	-1,5

- Le imprese non finanziarie	8,1	2,4	-8,0	-0,3	204,3	-0,9
- famiglie	4,6	-2,7	-8,7	-1,7	106,6	-0,5
- Pubblica Amministrazione	4,4	-2,8	0,5	0,2	63,9	0,0
Variazione delle scorte (contributo alla crescita)	0,2	-0,3	-1,9	-	-30,5	-1,9
Esportazioni	2,5	-0,5	-12,4	-3,5	439,6	-3,3

Fonte: Conti economici nazionali - base 2000, INSEE

La Francia, ufficialmente Repubblica Francese (in francese *République française*), è uno Stato membro dell'Unione europea. La Francia è una Repubblica costituzionale, "indivisibile, laica, democratica e sociale" (articolo I della Costituzione del 1958) a regime parlamentare semi-presidenziale (con forti poteri al Presidente della Repubblica). La riforma costituzionale del 28 marzo 2003 (Atto II del decentramento), ai sensi dello stesso articolo, ha aggiunto che l'organizzazione della Repubblica fosse decentrata. L'ordinamento politico della quinta Repubblica prevede una Camera dei deputati (*Assemblée nationale*) di 577 membri, eletti per 5 anni a suffragio universale diretto, e un Senato (*Sénat*) composto di 346 senatori, eletti per 6 anni a suffragio universale indiretto. Il potere legislativo del Senato è limitato; l'*Assemblée nationale* ha l'ultima parola in caso di disaccordo tra le due camere.

Le principali divisioni amministrative francesi sono le regioni, che sono 27 (di cui 22 nella Francia metropolitana), i dipartimenti (101 di cui 5 d'oltremare) e gli *arrondissements* (circondari, cioè suddivisioni amministrative dei dipartimenti). Questi circondari (*arrondissements*) sono divisi in cantoni (per i collegi elettorali) e in comuni (per un totale di 36.783) per l'amministrazione locale territoriale. I cantoni corrispondono per la maggior parte a comuni completi, tuttavia, alcuni importanti comuni sono suddivisi in più cantoni, che possono anche comprendere altri comuni limitrofi meno popolati.

Infine, alcuni importanti comuni (Parigi, Lione, Marsiglia) sono a loro volta suddivisi in circoscrizioni di comune per l'amministrazione locale con sindaci locali con a disposizione una certa autonomia finanziaria e amministrativa all'interno dello stesso Consiglio comunale.

La riforma costituzionale del 2003 ha affermato che l'organizzazione della Repubblica è decentralizzata. Il decentramento sostiene ora pienamente l'emergere di un vero potere locale il cui equilibrio è ancora dibattuto. In quest'ambito nuove competenze sono assegnate ai territori in materia di programmazione di interventi per le politiche del lavoro e di attuazione locale di norme nazionali

A parte le amministrazioni locali, quali sono i comuni, i dipartimenti e le regioni, esiste anche un'organizzazione intercomunale che è portata a esercitare sempre maggiori competenze (in materia di sviluppo economico, uso del territorio, politica degli alloggi, trasporto pubblico, pulizia ambientale). I comuni sono invitati a unirsi sotto il regime dell'intermunicipalità che dispone di un'autonomia finanziaria e fiscale propria, oltre che ad un riconoscimento giuridico (*établissement public de coopération intercommunale* o EPCI). Nel 2006, 2.573 comunità (comunità di comuni, le comunità di agglomerazioni e comunità urbane) hanno ricomposto il territorio nazionale, e coinvolgono il 90% di comuni e l'85% della popolazione francese. Alcune *intermunicipalità* includono comuni di differenti dipartimenti o regioni, allo scopo anche di agevolare la gestione di infrastrutture comuni, o per migliorare le politiche in materia di trasporti.

LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

La popolazione è evidenziata dalla Tabella 2 è interessante notare come nella fascia 45-64 gli uomini siano in quantità lievemente superiore a quella delle donne. Tale dato si inverte invece in modo deciso per gli over 65. Il dato è di certo collegato alla diversa aspettativa di vita che vede favorite le donne in tutti i paesi occidentali.

Un'ulteriore riflessione legata allo specifico dell'invecchiamento attivo potrebbe condurre a comprendere se le donne siano più attrezzate, sia in termini di competenze che di approccio esistenziale, al periodo della pensione e del 'non lavoro formale'.

Tab. 7 - Distribuzione della popolazione over 45 per sesso ed età al 1 Gennaio 2011 in % sul totale popolazione (Fonte: INSEE)

	Donne	Uomini	Tutti %	Tutti n.
45-54 anni	13,5	13,8	13,6	8.843.656
55-64 anni	12,7	12,8	12,7	7.998.306
65 anni o più	19,1	14,4	16,8	10.924.520

Nell'analisi dei livelli di istruzione per età, risulta evidente la crescente scolarizzazione della popolazione attiva. L'attuale generazione 25-49 ha nei fatti migliorato del 100% le performance rispetto a quella 50-64. Sono praticamente raddoppiati i titoli di secondaria superiore, dimezzati coloro privi di titoli di studio o che si sono fermati ai titoli di scuola primaria.

Tab. 8 - Livello generale di istruzione per età 2009 (in %)

	15-19	20 - 24	25-49	50-64	65 e oltre	Tutti
Nessun titolo, CEP	3,3	8,4	15,0	33,4	61,4	27,4
GCSE	1,7	5,7	6,7	9,0	7,3	7,0
CAP, BEP	2,3	14,6	24,3	26,2	13,7	20,3
Bac, attestato professionale o equivalente	0,8	15,5	18,9	12,7	8,6	13,8
Secondaria Superiore Breve	0,0	7,0	15,7	8,3	3,3	9,6
Secondaria Superiore Lunga	0,0	3,8	18,1	10,4	5,7	11,3
Studi iniziali in corso	91,9	44,8	1,2	0,0	0,0	10,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: INSEE, indagini per l'occupazione.

Per quanto i dati disponibili siano un po' datati (del 2004 riferiti al 1999) pare significativo indicare come in un solo decennio la fascia 55-64, lavorativamente attiva, abbia innalzato il proprio titolo di studio. In particolare si evidenzia un calo di 21 punti tra coloro che non hanno conseguito alcun

titolo, di 7 punti chi si è fermato alla primaria, e un aumento deciso delle altre voci tra cui 15 punti alle scuole professionali e 4 punti ai livelli universitari (Tab 9).

Tab. 9 - Titolo di studio più alto ottenuto da parte degli anziani (in %)

Livello di istruzione	1982				1999			
	55 - 64 anni	65 - 74 anni	75 e oltre	65 e oltre	55 - 64 anni	65 - 74 anni	75 e oltre	65 e oltre
Nessun diploma	43,0	57,2	66,4	61,6	21,7	29,4	33,4	31,3
Scuola primaria	33,4	27,3	23,1	25,3	26,1	36,8	40,7	38,6
BEPC	7,0	5,4	4,6	5,0	7,7	7,6	8,3	7,9
PAC e BEP (professionali)	5,5	2,6	1,1	1,9	22,6	13,0	4,2	10,0
Diploma Generale	4,5	3,0	2,0	2,6	5,3	4,1	4,0	4,0
Diploma professionale e tecnico	2,9	1,8	1,0	1,4	4,5	2,5	3,9	2,1
Primo ciclo di diplomi universitari, BTS e DUT	0,9	0,6	0,4	0,5	4,8	2,3	1,9	2,1
Gradi di cicli 2 e 3 di scuole superiori	2,8	2,1	1,4	1,7	7,4	4,3	3,6	4,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: INSEE, censimenti della popolazione

Il tasso di occupazione della fascia di età 50-64 è del 56% per i francesi e del 47% per gli stranieri che vivono in Francia.

Tab. 10 - Popolazione attiva e tasso di occupazione per nazionalità, sesso ed età (2009)

	Francesi	Stranieri	Tra cui:	
			Cittadini UE	Extra-UE
Popolazione occupata (in migliaia)				
Uomini	12 753	735	308	427
Donne	11 664	540	250	290
15 anni o più	24 417	1274	557	717
15-64 anni	24 265	1264	550	714
15-24 anni	2013	57	16	41

25-49 anni	15 953	881	369	512
50-64 anni	6299	326	165	161
65 e oltre	106	ns	ns	ns
Tasso di occupazione (in%)				
Uomini	56,7	51,9	56,2	49,2
Donne	47,2	38,0	45,8	33,2
15 anni o più	51,7	45,0	51,0	41,2
15-64 anni	64,7	52,8	65,0	46,2
15-24 anni	28,0	21,4	26	20
25-49 anni	83,6	61,4	77,9	53,2
50-64 anni	56,0	47,1	52,9	42,3
65 e oltre	1,3	ns	ns	ns

Fonte: INSEE

Area: Francia Metropolitana

Le tre tabelle che seguono danno evidenza di un crescente numero di over 50 che accedono al mercato del lavoro. In dieci anni tale numero è costantemente salito per oltre un milione e mezzo di posti di lavoro in più (+20%) con oltre 600.000 uomini e 900.000 donne.

Le donne sono ancora sottorappresentate ma gli indicatori mostrano un costante recupero quantitativo.

Dal punto di vista dei tempi del lavoro, rimane invece costante il 92% degli uomini a tempo pieno contro il 68% delle donne. Ciò ben evidenzia l'utilizzo esteso dello strumento del part time per conciliare esigenze di cura di giovani o anziani.

Tab. 11a- Occupati a tempo pieno e parziale over 50 (Tutti)

Anno	Tempo Pieno		Tempo parziale		Insieme	
	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale
2000	4.244	81,4	972	18,6	5.216	100,0
2001	4.460	81,6	1.006	18,4	5.466	100,0
2002	4.673	81,9	1.033	18,1	5.706	100,0
2003	4.844	81,9	1.071	18,1	5.915	100,0
2004	4.980	82,0	1.091	18,0	6.071	100,0
2005	5.071	81,3	1.167	18,7	6.238	100,0
2006	5.170	81,6	1.166	18,4	6.335	100,0
2007	5.282	81,0	1.239	19,0	6.521	100,0
2008	5.421	81,2	1.252	18,8	6.672	100,0
2009	5.482	80,8	1.305	19,2	6.787	100,0

Tab. 11b - Occupati a tempo pieno e parziale over 50 (Uomini)

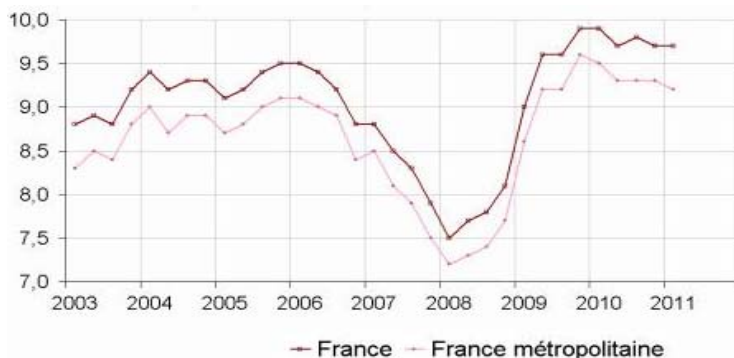
Anno	Tempo Pieno		Tempo parziale		Insieme	
	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale
2000	2.629	91,6	242	8,4	2.871	100,0
2001	2.771	92,2	235	7,8	3.006	100,0
2002	2.865	91,9	254	8,1	3.120	100,0
2003	2.948	92,2	248	7,8	3.196	100,0
2004	3.014	93,0	229	7,0	3.242	100,0
2005	3.043	92,6	242	7,4	3.285	100,0
2006	3.077	92,7	242	7,3	3.319	100,0
2007	3.132	92,8	243	7,2	3.375	100,0
2008	3.207	92,9	244	7,1	3.451	100,0
2009	3.247	92,2	274	7,8	3.521	100,0

Tab. 11c - Occupati a tempo pieno e parziale over 50 (Donne)

Anno	Tempo Pieno		Tempo parziale		Insieme	
	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale	Numero occupati (in migliaia)	in percentuale
2000	1.616	68,9	730	31,1	2.345	100,0
2001	1.689	68,7	771	31,3	2.460	100,0
2002	1.808	69,9	779	30,1	2.586	100,0
2003	1.896	69,7	823	30,3	2.719	100,0
2004	1.967	69,5	862	30,5	2.829	100,0
2005	2.028	68,7	925	31,3	2.953	100,0
2006	2.093	69,4	924	30,6	3.017	100,0
2007	2.150	68,3	996	31,7	3.146	100,0
2008	2.214	68,7	1.008	31,3	3.222	100,0
2009	2.235	68,4	1.031	31,6	3.266	100,0

La situazione generale al primo trimestre 2011 è di un tasso di disoccupazione superiore al 9% (Tab. 12, fonte INSEE), e conferma il lieve e costante miglioramento che è in atto da alcuni mesi dopo il drammatico periodo iniziato nel primo trimestre 2008 e durato circa 2 anni.

Tab. 12 - Tasso di disoccupazione al 1° trimestre 2011



La grande dimensione e le differenti condizioni socio-economiche del Paese lo rendono disomogeneo in merito alla situazione occupazionale. Secondo i dati INSEE, ad esempio le regioni della Francia col tasso di disoccupazione più basso nel 2010 sono state: Limousin, 8,1%; Bretagne, 8,2%; Pays de Loire, 8,4%; Ile de France, 8,4%.

Le regioni della Francia metropolitana, dove il tasso di disoccupazione è la più alta nel 2010 sono: Nord-Pas de Calais al 12,9%; Piccardie 11,2% ; Haute Normandie, 10,5%.

Tab. 13 -Tasso di disoccupazione per fasce d'età primo trimestre 2011

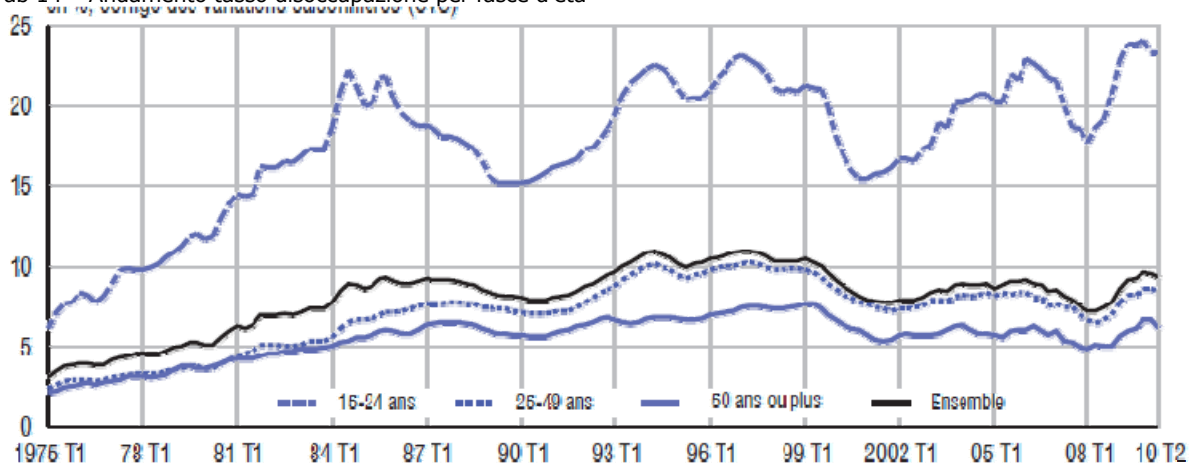
Area: Francia metropolitana, persone 15 anni o più

Fonte: INSEE, l'occupazione

	Disoccupazione (%)		Migliaia
		2011 T1	2011 T1
Tutti		9,2	2 618
15-24 anni		22,8	656
25-49 anni		8,3	1 510
50 anni o più		6,3	452
Uomini		8,6	1 274
15-24 anni		21,1	332
25-49 anni		7,6	725
50 anni o più		5,8	217
Donne		9,9	1 344
15-24 anni		25	324
25-49 anni		9	785
50 anni o più		6,7	235

Il tasso di disoccupazione degli over 50 nel tempo è sintetizzato da questa tabella da cui risulta la maggiore penalizzazione subita dalla platea giovanile a causa della crisi. Vi è stata una sostanziale tenuta per gli over 50, di certo dotati di contratti più strutturati e tutelati. Per molti di essi, il possesso di competenze più specialistiche e meno sostituibili ha di certo rappresentato un valore aggiunto.

Tab 14 - Andamento tasso disoccupazione per fasce d'età



Area: Francia metropolitana

Fonte: INSEE

Gli stessi valori visti finora posso essere di interesse se messi a confronto non con la popolazione attiva ma con la popolazione della rispettiva fascia di età. Tab. 15

Tab 15 - Tassi di occupazione, disoccupazione e di attività nella popolazione – 1° T 2011. Area: Francia metropolitana, la popolazione di età compresa tra 15 ei 64 anni

Fonte: INSEE, l'occupazione

Categoria	In % sull'insieme della fascia d'età	Migliaia
	2011 T1	2011 T1
Occupati (15-64 anni)	63,8	25 562
equivalente lavoro a tempo pieno	59,5	23 825
Uomini 15-64 anni	68,3	13 447
Le donne di 15-64 anni	59,5	12 115
15-24 anni	29,8	2 217
25-49 anni	81,9	16 751
50-64 anni	54,2	6 594
<i>Tra cui: 55-64 anni</i>	40,3	3 226
Disoccupati (15-64 anni)	6,5	2 611
Uomini 15-64 anni	6,4	1 270
Donne 15-64 anni	6,6	1 341
15-24 anni	8,8	656
25-49 anni	7,4	1 510
50-64 anni	3,7	445
<i>Tra cui: 55-64 anni</i>	2,8	222
Popolazione attiva (15-64 anni)	70,3	28 173
Uomini 15-64 anni	74,7	14 717
Donne 15-64 anni	66,1	13 456
15-24 anni	38,6	2 873
25-49 anni	89,2	18 261
50-64 anni	57,8	7 039
<i>Tra cui: 55-64 anni</i>	43,1	3 448

Il ruolo dei senior nelle imprese dipende da settore a settore. Dati di carattere nazionali sono riassunti nella tabella che segue dove tra le diverse tipologie di contratto risulta evidente un peso rilevante del lavoro autonomo tra gli over 50. Altro elemento è un certo arretramento sul piano delle garanzie del tempo indeterminato

Tab. 16 – Tipologia di contratto secondo l'età (in%)

	15-24 anni	25-49 anni	50 anni o più	Tutti i 15 anni o più
Lavoratori Autonomi	1,9	10,0	16,1	11,0
Dipendenti	98,1	90,0	83,9	89,0
<i>tra cui:</i>				
<i>Somministrato</i>	5,2	1,6	0,6	1,6
<i>Apprendisti</i>	16,3	0,1	0,0	1,4
<i>Contratti a tempo determinato</i>	27,3	7,3	4,5	8,2
<i>Contratti a tempo indeterminato</i>	49,3	81,0	78,7	77,9
Tutti	100	100	100	100
Tutti (in migliaia)	2 070	16 834	6 787	25 691

Fonte INSEE 2009

Non risultano studi nazionali di dettaglio sugli aspetti qualitativi del fenomeno. Si ritiene utile riportare i date di una ricerca ANPE, per quanto limitata alla regione dell'Ile de France (il più significativo mercato del lavoro del Paese), e al periodo 2000-2006, in merito alle mansioni ricoperte e alle qualifiche conseguite nelle aziende e alla considerazione che i senior hanno nelle imprese. In sintesi si desume che, nel 2005, i dipendenti di 50 anni o più anziani rappresentano un milione di persone nella regione Ile-de-France. Tre su dieci occupano posizioni senior executive e sono concentrati in settori in cui la mobilità sul lavoro è più basso. Gli senior sono spesso assunti reclutati contratti a tempo determinato rispetto ai loro colleghi più giovani. A 55 anni, gli anziani rischiano di lasciare il lavoro: sono più spesso licenziati e spesso si ritirano dal mercato del lavoro a 58 anni (dato coerente con Tab. 18). Se vengono assunti, gli anziani hanno contratti più precari rispetto ai loro colleghi più giovani. Le assunzioni a tempo determinato rappresentano il 67% delle assunzioni, nella aziende con 50 o più dipendenti. Questa proporzione è solo del 58% per quelli tra i 25 ei 49.

All'età di 60 anni, la quota di tempi determinati è ancora il 77% delle nuove assunzioni, ma con un volume relativamente basso di assunzione. Le donne, sia senior che più giovani, sono più spesso assunte a tempo determinato rispetto agli uomini. Il settore finanziario assume pochi over 50 ma più spesso offre tempi indeterminati. Le imprese delle Poste e Telecomunicazioni, informatica e l'industria automobilistica altresì assumono più senior a tempo indeterminato. Al contrario, i contratti a tempo determinato sono più comuni nelle consulenza, attività immobiliari, alberghi, bar e ristoranti, commercio all'ingrosso e trasporto.

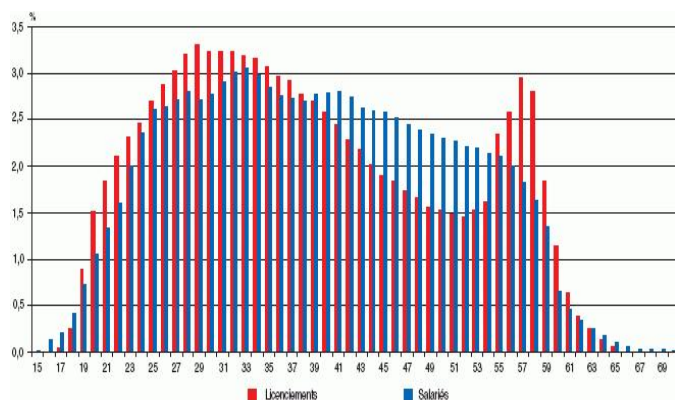
Tab 17 – I settori con il maggiore e il minore numero di over 50

	Quota di over 50 (%)	Effettivi nel Settore
Attività immobiliari	36,4	132 900
Cantieristica navale, aerospaziale e ferroviario	32,2	24 900
Metallurgia e lavorazione dei metalli	30,7	31 300
Educazione	30,4	83 400
Attività di organizzazioni associative ed extra-territoriali	30,3	79 100
Commercio al dettaglio, riparazioni	13,9	284 600
Alberghi e ristoranti	15,3	229 600
Consulenza e assistenza	16,3	580 000
Servizi alla persona e per la casa	16,6	39 100
Ricreative, culturali e sportive	18,1	136 000

Fonte: INSEE, DADS 2005

I senior sono in una posizione migliore nella gerarchia socio-professionale rispetto ai loro colleghi più giovani: il 28% sono dirigenti, contro il 25% della popolazione attiva. Impiegati e quadri sono, al contrario, meno rappresentati tra i senior. In generale più è alto il livello di responsabilità, maggiore sarà la probabilità di essere dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato. Ma con l'età, aumenta comunque la precarietà del lavoro. Tra il 2000 e il 2006, il 53% dei dirigenti senior sono assunti a tempo determinato, contro il 31% per quelli tra i 25 ei 49. La ricerca afferma come un lavoratore tra i 55-59 anni su cinque lasci l'impresa perché viene licenziato, contro la proporzione di uno su dieci nella fascia tra i 25-49 anni. Uno su cinque viene prepensionato o pensionato. I licenziamenti colpiscono il 40% di coloro che lasciano il lavoro nell'industria e nelle costruzioni, solo il 10% nell'insegnamento, la sanità e i servizi alla persona. Circa il 40% si rivolge ai servizi all'impiego dopo un licenziamento, contro il 25% delle altre fasce d'età.

Tab 18 – Senior sovra rappresentati nei licenziamenti (fonte Dares, EMMO/DMMO 2001-06 e INSEE su Ile de France)



La persistenza di forti difficoltà occupazionali per gli anziani ha portato ad aumentare il numero degli anziani disoccupati "Dispensati dalla ricerca di lavoro" (DRE). Erano 80.000 nel 1986 e 400 000 nel 2006 a livello nazionale. Nato nel 1984, il dispositivo DRE prevede che alcuni disoccupati over 55 possono continuare a ricevere le indennità di disoccupazione pur essendo esentati dalla ricerca di lavoro. Questo vale anche per tutti i disoccupati di età compresa tra 57,5 anni o più.

A causa delle mutate politiche più recenti e della crisi nel 2010, 58.700 anziani disoccupati sono entrati nel dispositivo DRE, in calo di quasi un quarto rispetto al 2009 e quasi la metà dal 2008. Questo forte calo corrisponde primi effetti della legge 1 ° agosto 2008 che ha limitato gradualmente a partire dal 2009, le condizioni di accesso al DRE innalzando i limiti di età e il grado di disagio necessario.

Alla fine del 2010, in Francia, 266.000 persone tra i 55 ei 65 anni, ha ricevuto il DRE, contro 324 000 alla fine del 2009 e 352 000 alla fine del 2008. Di questi, nel 2010, secondo il Piano di solidarietà nazionale (RSN), il 50% e ha ricevuto, come tale, una media mensile di 584 euro e l'altra metà, beneficiari del sistema di assicurazione contro la disoccupazione (CAR) ha percepito una media mensile di 962 euro.

L'obiettivo finale del governo è arrivare a una soppressione del DRE nel 2012 condizionate alle conclusioni di un rapporto che il Governo deve presentare al parlamento entro il 30 giugno 2011 sulle condizioni per il rientro al lavoro dei lavoratori senior beneficiari di DRE.

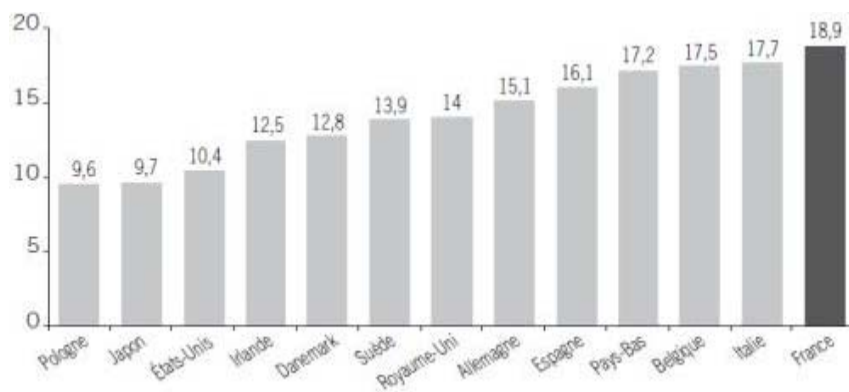
Il tema non è affrontato direttamente ma come effetto dell'insieme delle iniziative che predispongono all'invecchiamento attivo.

I Piani di Azione per l'occupazione, descritti più avanti nel capitolo 5, prevedono l'obbligo di strutturare tale tipo di iniziative e di misurarne la portata qualitativa e quantitativa.

Inoltre recentemente è stato integrato il contratto di professionalizzazione, uno dei più usati anche per l'inserimento dei giovani, con un'azione che prevede un ruolo specifico per i senior over 55 presenti in azienda incentivando anche economicamente le imprese a nominarli tutor dei giovani con meno di 26 anni che vengono assunti con tale contratto.

Nel 2000, secondo l'indagine occupazionale INSEE (datata ma qualitativamente significativa), su 820.000 persone che ha beneficiato di pensionamento o prepensionamento, il 47,1% riferito di essere stato impiegato nel corso dell'anno precedente, il 9,4% disoccupato e il 47,5% inattivo. L'arrivo al pensionamento attraverso la disoccupazione o il lavoro è più frequente tra gli uomini, mentre poco più di due terzi delle donne va in pensione dopo un periodo di inattività.

Tab. 19 - Differenza in anni tra la speranza di vita e l'età di uscita dal mercato del lavoro

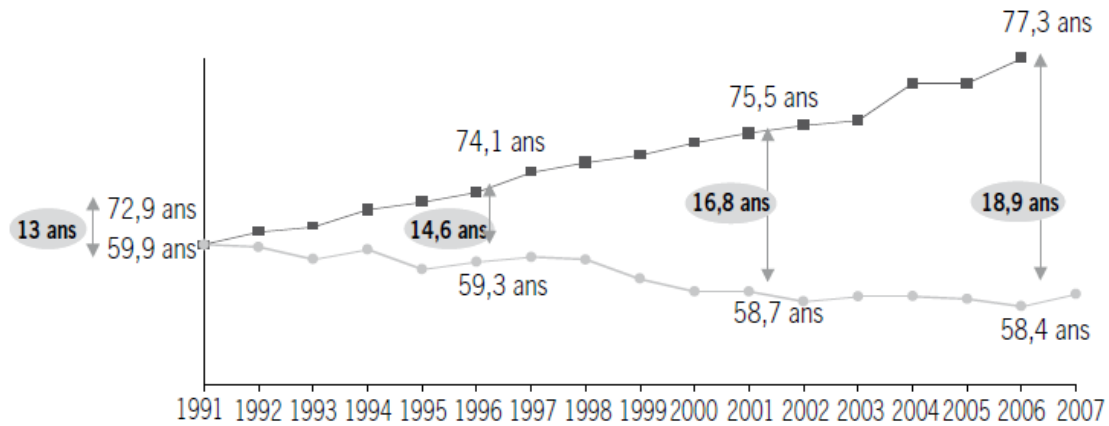


Tra i paesi OCSE, i francesi godono in media del periodo di pensione più lungo: la differenza media tra l'età effettiva di uscita sul mercato e l'aspettativa di vita e lavoro in Francia è quasi 19 anni, contro 12,8 in Danimarca e circa il 10 negli Stati Uniti o in Giappone.

Fonte OECD Health Data, 2008

Paradossalmente, l'età di uscita dal mercato del lavoro si è negli anni evoluta in maniera opposta alla crescita dell'aspettativa di vita.

Tab.20 – Evoluzione dell'età media della pensione e aspettativa di vita



Dati per i soli Uomini - Fonte OECD Health Data, 2008

I SOGGETTI COINVOLTI

È importante qui premettere che le più recenti politiche del lavoro francesi, meglio dettagliate nelle sezioni seguenti, più che a un concetto di "stabilizzazione dei posti di lavoro" si concentrano sullo sviluppo delle competenze, dell'occupabilità, sulla diffusione delle opportunità, in un'ottica che è più coerente con la flessicurezza. Nel facilitare il rapporto tra giovani e mercato del lavoro e, nello specifico, per sostenerne l'occupabilità in un'ottica di stabilizzazione dei percorsi professionali, si identificano quali principali soggetto istituzionalmente protagonisti: Pole Emploi, le Maison d'Emploi, e l'Agefiph.

Pole Emploi

Espressione diretta del Ministero del Lavoro e soggetto di riferimento per l'attuazione delle politiche e l'erogazione dei servizi al lavoro e alla formazione è Pole Emploi. Diffuso capillarmente sul territorio, esso promuove una politica di azioni dirette e di partnership per l'occupazione con altri soggetti interessati a livello nazionale e sul campo.

Ha come obiettivo operare a livello locale coi propri servizi e sviluppare ulteriori dispositivi unendo competenze e risorse con tutte le parti interessate a cooperare nella lotta alla disoccupazione e all'aumento dell'occupabilità dei cittadini.

Concretamente, questa complementarietà può assumere la forma di aiuto integrativo alle azioni locali o lo sviluppo di iniziative congiunte, quali ad esempio i Saloni del lavoro.

Nei Pole Emploi, i lavoratori senior trovano servizi pensati a loro misura. In particolare: accoglienza, informazioni, percorsi personalizzati, opportunità di formazione e rinforzo competenze, ... (vedi dettagli al capitolo 5). Specularmente le aziende che intendono assumerli possono essere informate e accompagnate.

I servizi vengono erogati negli uffici Pole Emploi e, sempre più, attraverso il web, il portale dedicato, il call centre. Nell'ultimo periodo, per fronteggiare la crisi, diversi interventi organizzativi ne hanno potenziato l'efficienza. Pole Emploi ha di molto incrementato i servizi alle imprese, di ogni tipologia, potenziato i servizi via web per liberare gli operatori e migliorato i servizi di incontro tra domanda e offerta.

In quest'ultimo settore si sta diffondendo il metodo di "selezione in situazione" in cui le aziende possono avvalersi di piattaforme organizzate da Pole Emploi per la verifica in situazione delle

competenze da loro richieste. Tal sistema fa emergere le competenze dei giovani comunque acquisite, specie in processi non formali o informali.

Le azioni PE si coordinano con le misure finanziate dai consigli regionali, consigli dipartimentali, altre autorità pubbliche e parti sociali. Con l'istituzione del "Revenue de Solidarité Active – RSA", la missione del PE è evoluta verso servizi su misura per i target di beneficiari definiti a livello locale dai consigli generali. A livello locale, le modalità di collaborazione tra il PE e dei suoi partner, sono fissati da convenzioni annuali.

Il Pole Emploi collabora anche con le comunità locali anche quando esse diventano datori di lavoro, manifestando spesso esigenze specifiche. PE li assiste per assumere personale con contratti specifici a loro disposizione. Questo è per esempio il caso del contratto di assistenza del Lavoro (CAE), uno strumento comparabile coi nostri Lavori Socialmente Utili. www.pole-emploi.fr

Le Maison de l'Emploi

Distribuite su tutto il territorio e promosse in forme differenti le Maison de l'Emploi sono forme di partenariato locale finalizzate allo sviluppo locale e dunque all'occupazione, specie delle fasce più deboli. Tipicamente nascono mettendo assieme i vari servizi presenti sul territorio e, in particolare, hanno quali membri costitutivi nella loro partnership:

- Pole Emploi;
- Comuni, contigui tra loro;
- AFPA o altri enti di formazione professionale;
- Stato – tramite il Prefetto;
- Comunità locali.

A essi si aggiungono partner associati quali, ad esempio:

- Camera di Commercio;
- Associazioni di categoria;
- incubatori d'impresa;
- Parti Sociali;
- AGEFIPH, l'agenzia per il collocamento disabili;
- etc...

Gli obiettivi di una Maison de l'Emploi sono diretti ai territori, alle aziende, ai lavoratori, e possono essere riassunti come:

- 1) Osservare i fenomeni per anticipare e adattare gli interventi ai bisogni del territorio. Ciò per sviluppare strategie in grado di cogliere le esigenze di aziende e pubbliche in materia di domanda e offerta di lavoro, per adeguare l'offerta formativa e l'integrazione, e favorire l'orientamento professionale;
- 2) migliorare l'accesso o il ritorno al lavoro con informazione, orientamento, ottimizzando le prestazioni di servizi di diversi attori locali per l'occupazione coinvolgendo le imprese in attività proattive per l'occupazione;
- 3) sviluppare l'occupazione e la creazione di imprese per una migliore corrispondenza tra offerta e domanda di lavoro attraverso la conoscenza della domanda, lo sviluppo di competenze, l'analisi delle nuove forme di occupazione, e favorendo la creazione o l'acquisizione di aziende;
- 4) la Validazione delle esperienze Acquisite (VAE) per il riconoscimento delle esperienze (retribuite, non retribuite o volontarie) con almeno 3 anni di anzianità, consentendo la certificazione (certificato, diploma o certificato di qualifica professionale) come frutto

dell'esperienza reale. La VAE si applica a tutti i settori di attività, e a tutti i livelli di competenza.

AGEFIPH - Lavoratori disabili

Il servizio di sostegno alle assunzioni di lavoratori disabili senior è curato da AGEFIPH. Essa fornisce ad aziende e individui con disabilità 4 reti nazionali di partenariato e servizio:

- 1) Cap Emploi: una rete nazionale di 107 agenzie di collocamento (una per dipartimento) specializzate. I consulenti CE forniscono un servizio di prossimità ai datori di lavoro e alle persone con disabilità in tutte le questioni relative al reclutamento e al cammino verso l'occupazione. Questo servizio è finanziato da Agefiph, e Pole Emploi. Nel 2009, CE ha favorito l'assunzione di oltre 52000 disabili, il 49% con contratti a tempo indeterminato
- 2) Vie au travail: un servizio che assiste l'azienda nella gestione delle carriere dei dipendenti con disabilità.
- 3) Sameth : I 108 membri della rete Sameth hanno la missione di aiutare le imprese e i lavoratori a trovare una soluzione su misura partecipazione nella società in cui si evidenzia una mancata corrispondenza tra lo stato di salute il lavoratore e il suo ambiente di lavoro.
- 4) Alther: è una rete nazionale di 97 fornitori selezionati da Agefiph. La loro missione è quella di semplificare le procedure di accoglienza, di assunzione e il mantenimento dell'occupazione delle persone disabili nelle imprese.

IL SISTEMA DI WELFARE

Il sistema francese di protezione sociale è essenzialmente costituito da un insieme di regimi legali che sono:

- il regime generale, che copre la maggior parte dei lavoratori subordinati e altre categorie (studenti, beneficiari di determinate prestazioni che nel corso degli anni sono state incluse nel regime generale);
- i regimi speciali di alcuni lavoratori subordinati del settore non agricolo, che garantiscono una protezione contro determinati rischi (in genere contro la vecchiaia, in quanto gli altri rischi sono coperti dal regime generale) o l'insieme dei rischi;
- i regimi autonomi di vecchiaia di base integrati da regimi complementari obbligatori, e il regime di malattia delle professioni autonome non agricole;
- il regime agricolo, che protegge lavoratori dipendenti e autonomi contro l'insieme dei rischi. Le disposizioni applicabili ai dipendenti del regime agricolo si allineano su quelle del regime generale;
- il regime disoccupazione, che riguarda tutti i lavoratori subordinati ed è gestito da organismi paritetici;
- i regimi pensionistici integrativi ARRCO e AGIRC, che sono obbligatori per tutti i subordinati appartenenti al regime generale o al regime agricolo, ed integrano i regimi di base.

Il regime generale protegge:

- contro l'insieme dei rischi, i subordinati dell'industria e del commercio, tranne coloro che godono di un regime speciale,
- contro i rischi malattia e maternità, soltanto per le prestazioni in natura, alcune categorie a titolo obbligatorio (per esempio: studenti, titolari di determinate prestazioni). Peraltro, le persone con residenza in Francia non appartenenti a nessun regime obbligatorio, né in qualità di assicurato né in qualità di avente causa, rientrano a titolo obbligatorio nell'ambito

della copertura malattia universale. L'insieme della popolazione residente usufruisce delle prestazioni familiari.

Il regime generale è integrato da un regime di assicurazione disoccupazione e da regimi pensionistici integrativi obbligatori. Quando assume un dipendente, il datore di lavoro deve fare una dichiarazione preventiva all'assunzione presso l'Unione di riscossione dei contributi di sicurezza sociale e degli assegni familiari (URSSAF) dalla quale dipende. Questa dichiarazione consente, fra l'altro, di richiedere sia l'immatricolazione alla *Sécurité Sociale* francese, se l'interessato non ha un numero d'immatricolazione, sia l'iscrizione all'assicurazione disoccupazione. Per quanto riguarda le pensioni integrative, il lavoratore è iscritto alla cassa pensioni integrative cui aderisce il suo datore di lavoro, a seconda dell'attività dell'impresa o del luogo d'ubicazione dell'impresa.

Nell'ambito delle semplificazioni amministrative, per qualsiasi retribuzione versata dal 1° gennaio in poi, le contribuzioni per l'assicurazione disoccupazione e le AGS (assicurazione di garanzia delle retribuzioni) dovranno essere denunciate e pagate presso l'URSSAF e non più presso il *Pôle emploi* (adibito sia alla ricerca di impiego che all'erogazione di indennità). Maggiori informazioni sulla riscossione di contributi, consultare il sito dell'ACOSS - www.urssaf.fr/

Sistema pensionistico

Come in tutta Europa, molti degli elementi fondanti il sistema pensionistico sono in evoluzione e lo saranno per i prossimi anni. Per consentire ai cittadini di essere aggiornati e mettere a fuoco la propria posizione, oltre agli sportelli territoriali, è stato messo a punto il sito dedicato www.retraites.gouv.fr

Le pensioni di base del regime generale sono erogate dalle casse di assicurazione pensione e di salute al lavoro (CARSAT); per la regione parigina, invece, dalla cassa nazionale di assicurazione vecchiaia d'Île de France, per l'Alsazia Mosella dalla cassa regionale di assicurazione vecchiaia di Strasburgo e per i dipartimenti francesi d'oltremare dalle casse generali di sicurezza sociale.

La legge sulla riforma delle pensioni del 2010 prevede di posticipare l'età pensionabile per le generazioni nate dal 1° luglio 1951 in poi. L'età pensionabile sarà alzata progressivamente dai 60 ai 62 anni. Contemporaneamente, l'età di attribuzione automatica del tasso pieno (età pensionabile + 5 anni) è alzata e fissata a 67 anni per gli assicurati nati dal 1° gennaio 1956 in poi.

Ci sono possibilità di prepensionamento per handicap, lunga carriera o gravosità del lavoro.

L'età legale per chiedere la liquidazione della pensione di vecchiaia è fissata a 62 anni per gli assicurati nati dal 1° gennaio 1956 in poi; rimane a 60 anni per gli assicurati nati prima del 1° luglio 1951 e aumenta di 4 mesi all'anno per le generazioni nate dal 1° luglio 1951 in poi.

L'interessato non è tenuto a formulare la domanda al compimento dell'età pensionabile, può aspettare per farlo. L'assicurato che continui a lavorare dopo l'età pensionabile e oltre l'anzianità assicurativa richiesta, in relazione all'anno di nascita, per ottenere la liquidazione della pensione al tasso pieno, può ottenere una maggiorazione della pensione (bonus).

L'importo della pensione dipende da tre elementi:

1. la retribuzione di base o retribuzione media annua (SAM): la retribuzione media annua rappresenta le retribuzioni (rivalutate) sulle quali sono stati versati i contributi. A partire dal 1° gennaio 2008, per tutti gli assicurati nati dopo il 1947 la retribuzione media annua è calcolata sulla base dei 25 anni migliori;
2. il tasso di liquidazione;

3. l'anzianità assicurativa che permette di determinare, con l'aggiunta dei periodi equiparati, il tasso di liquidazione della pensione tra l'età pensionabile e l'età di attribuzione automatica del tasso pieno (tra i 62 e i 67 anni per gli assicurati nati dopo il 1° gennaio 1956). Il tasso pieno del 50% è dato dall'anzianità assicurativa (tra i 160 e i 164 trimestri, a seconda dell'anno di nascita), dall'età (65 anni e 4 mesi per gli assicurati nati dal 1° luglio 1951 in poi) o dall'appartenenza ad una specifica categoria (inabili al lavoro, ex deportati e internati della resistenza, reduci e vittime di guerra, operaie madri di famiglia che abbiano allevato tre o più figli).

Per la determinazione del tasso di liquidazione della pensione la durata assicurativa comprende sia i periodi convalidati grazie ai contributi nei vari regimi di base in vigore sul territorio francese (articolo L 351-1 CSS) che i periodi assimilati a periodi assicurativi. Ovvero i periodi d'assenza dal lavoro per: malattia, maternità, invalidità, infortuni sul lavoro, servizio militare, disoccupazione, ecc. La donna assicurata gode di una maggiorazione dell'anzianità assicurativa di 4 trimestri concessa per ogni figlio, data l'incidenza della gravidanza e del parto sulla carriera; una seconda maggiorazione di 4 trimestri è lasciata alla libera scelta della coppia vista l'incidenza, sulla carriera, dell'educazione del figlio nei 4 anni successivi alla nascita o adozione. D'altra parte, la durata effettiva del congedo parentale di educazione è, all'occorrenza, convalidata gratuitamente per il padre. Inoltre può essere concessa una maggiorazione dell'anzianità assicurativa, di otto trimestri al massimo, per allevare un figlio gravemente handicappato beneficiario di assegno per educazione speciale. È possibile andare in pensione prima dell'età pensionabile per gravosità del lavoro, lunga carriera e handicap. La pensione può subire varie maggiorazioni:

- Per figli: L'assicurato che abbia allevato tre figli per almeno nove anni prima del loro sedicesimo compleanno usufruisce di una maggiorazione del 10% dell'importo della pensione di vecchiaia. La maggiorazione per figli è concessa a ciascun genitore titolare di una pensione di vecchiaia;
- per coniuge a carico: La maggiorazione per coniuge a carico non è più attribuita dal 1° gennaio 2011. Essa continua ad essere erogata per le persone che ne usufruivano prima del 31 dicembre 2010. L'importo della maggiorazione è di € 609,80 all'anno. Qualora la pensione sia stata liquidata in base ad un'anzianità assicurativa inferiore a quella richiesta in relazione all'anno di nascita, la maggiorazione è ridotta;
- per assistenza a terzi: La maggiorazione per l'assistenza di terzi è erogata ai titolari di una pensione di vecchiaia sostituitasi ad una pensione d'invalidità ed ai titolari di pensione di vecchiaia per inabilità al lavoro o revisionata per inabilità al lavoro che posseggano i requisiti per il diritto alla maggiorazione prima dei 65 anni. Per poter ottenere questa maggiorazione deve essere necessaria l'assistenza di terzi per l'espletamento degli atti della vita quotidiana.

Regimi complementari obbligatori

I regimi pensionistici integrativi dei dipendenti sono gestiti da istituti pensionistici integrativi e da federazioni che raggruppano tali istituti.

La pensione complementare è obbligatoria per tutti i dipendenti iscritti, a titolo obbligatorio, all'assicurazione vecchiaia del regime generale della *Sécurité Sociale* o della mutualità sociale agricola o del regime minerario. Per i dipendenti del settore privato essa è gestita dall'ARRCO (Associazione per il regime pensionistico integrativo dei subordinati) per l'insieme dei dipendenti (quadri e non) e dall'AGIRC (Associazione generale degli istituti pensionistici dei quadri) per i quadri.

Le pensioni complementari vengono calcolate in "punti". Ogni anno l'importo dei contributi versati in relazione ad un salario o ad un reddito di riferimento viene convertito in punti, a

seconda del valore di acquisto unitario del punto applicabile all'esercizio in questione. La pensione erogata all'assicurato sarà calcolata in funzione del numero di punti acquisiti durante tutta la carriera professionale. Per calcolare l'importo della pensione occorre moltiplicare il numero di punti acquisiti durante tutta la carriera professionale per il valore del punto al momento della liquidazione della pensione. In questi regimi a punti, l'importo della pensione è proporzionale ai redditi da lavoro dell'insieme della carriera e non, come nel regime di base, ai soli redditi dei 25 anni migliori.

Il personale non quadro versa contributi sulla totalità della propria retribuzione entro il limite di tre volte il massimale della *Sécurité Sociale* presso il regime dell'ARRCO. Il personale quadro, d'altro canto, versa contributi fino all'importo del massimale della *Sécurité Sociale* presso il regime ARRCO e, al di sopra di questo massimale, sulla totalità della propria retribuzione entro il limite di otto volte il massimale, presso il regime AGIRC.

In entrambi i regimi l'età normale del pensionamento è fissata a 65 anni. Tuttavia, è possibile chiedere la liquidazione anticipata dei diritti dai 55 anni in poi, con l'applicazione di un coefficiente di anticipazione. La riduzione ammonta al 7% per ogni anno dai 55 ai 59 anni, poi al 5% per ogni anno dai 60 ai 62 anni e al 4% in seguito.

Pensionamento progressivo

Il Pensionamento progressivo consente di perseguire un lavoro part-time per i dipendenti o ridurre la propria attività per i lavoratori autonomi, mentre si percepisce una porzione di pensionamento. I requisiti per tutti gli assicurati (dipendenti, lavoratori autonomi) agricoli e indipendenti sono:

- Aver raggiunto l'età legale di pensionamento;
- Aver hanno convalidato un periodo di assicurazione di almeno 150 trimestri;
- Esercitare l'attività a titolo esclusivo.

Per i lavoratori non agricoli, i benefici di pensionamento progressivo sono soggetta al requisito ulteriore di avere un piano per il progressivo totale pensionamento.

In un primo momento, l'assicurato riceve il suo stipendio o reddito di impresa e una parte della sua pensione. Quando si ferma la sua attività, la sua pensione sarà ricalcolata tenendo conto dei contributi della sua attività ridotta nella sua ultima parte di carriera.

Cumulo

La legge sul finanziamento della sicurezza sociale del 2009 ha introdotto diverse modifiche per semplificare i termini al fine di cumulare un reddito da lavoro con una o più pensioni. Qualsiasi dipendente che abbia almeno 60 anni può cumulare la sua pensione completa con i redditi da lavoro subordinato a tre condizioni:

- avere chiesto la liquidazione della pensione a tasso pieno in relazione alla anzianità o alla vecchiaia;
- avere interrotto il contratto di lavoro precedente;
- avere liquidato tutte le sue pensioni di base e complementari francesi e stranieri.

Nel 2009, 246.000 pensionati, pari al 2,2% del totale ha scelto di cumulare il reddito da pensione con i proventi un'attività lavorativa subordinata il settore privato. In un contesto di rilassamento delle regole di cumulo, pratica favorita dalla più recente legislazione in materia, il numero di persone che ne fanno uso, soprattutto uomini di età inferiore ai 65 anni, sono aumentate del 14% rispetto al 2008. Secondo la cassa degli Artigiani, il numero di pensionati con un'attività all'interno del regime per la sua rosa del 70% nel 2009.



Con la liberalizzazione delle regole sul cumulo nel 2009, l'opzione del cumulo è aumentata a circa il 60% nel commercio, 70% tra gli artigiani, il 14% nella cassa CNAV (equivalente al nostro INPS) rispetto al 2008.

I pensionati che combinano lavoro e pensione hanno maggiori probabilità di essere maschi, nel 65% dei casi nel commercio e l'80% tra gli artigiani.

LE POLITICHE PER GLI "OVER"

Oggi, in Francia, il numero di voci sul mercato del lavoro non compensa in Francia, ora oltre al numero di pensionamenti. Il prolungamento della vita lavorativa è dunque la soluzione logica, ma le pratiche attuali pongono alcuni problemi. Infatti, con l'aumento della disoccupazione, la Francia ha favorito, con le pensioni precoci, il pensionamento anticipato dei lavoratori anziani. Per soddisfare le aspettative dei dipendenti prossimi alla pensione, le aziende devono conoscere e utilizzare gli strumenti disponibili per sviluppare azioni positive: mobilità, assunzione di responsabilità, la formazione. Ma anche valorizzare i senior come tutor dei giovani: l'esperienza e il know-how devono essere trasmessi alle future generazioni di lavoratori.

La Francia ha affrontato la questione dell'invecchiamento attivo sia sul piano della cultura e dell'organizzazione aziendale sia con specifici interventi normativi che obbligano le aziende con più di 50 dipendenti a sviluppare le proprie politiche di sostegno del mantenimento della base occupazionale over 50, anche in un'ottica di trasferimento di competenze alle nuove generazioni di lavoratori. Per promuovere una diffusione capillare delle politiche e degli interventi di invecchiamento attivo in ogni azienda e settore economico, l'articolo 87 della legge finanziaria 2009 obbliga e incentiva le imprese e i settori professionali a concludere accordi o stabilire Piani d'Azione per l'occupazione dei lavoratori anziani.

Dal 1° gennaio 2010, ogni azienda o gruppo d'impresе con oltre 50 dipendenti non coperti da un accordo o un piano d'azione per l'occupazione dei lavoratori anziani è soggetto ad una sanzione pecuniaria pari al 1% della sua massa salariale. Sono numerosi i contratti e gli accordi collettivi a aver definito i dettagli dei Piani di Azione per l'occupazione dei lavoratori anziani. Il sito web di riferimento è www.emploi-des-seniors.gouv.fr

Principale legislazione/disposizioni europee

Vari Consigli europei hanno sottolineato la necessità di far fronte all'impatto dell'invecchiamento demografico sui modelli sociali europei. La principale risposta a tale rapido cambiamento della struttura demografica consiste nel promuovere la creazione di una cultura sostenibile dell'invecchiamento attivo lungo tutto l'arco della vita e quindi garantire che la popolazione, in rapido aumento, degli ultracinquantenni e oltre, che globalmente gode di una salute migliore ed è più istruita rispetto alle generazioni precedenti, abbia buone possibilità di essere occupata e di partecipare attivamente alla vita sociale e familiare, anche tramite attività di volontariato, l'apprendimento permanente, l'espressione culturale e lo sport, alla luce del positivo contributo di queste attività al benessere fisico e mentale. Per promuovere l'invecchiamento attivo l'Europa spinge quindi a adottare un approccio pluridimensionale in tutte le fasi della vita e stimolare la solidarietà intergenerazionale.

Il 22 febbraio 2007 il Consiglio ha adottato una risoluzione intitolata "Opportunità e sfide dei cambiamenti demografici in Europa: il contributo degli anziani allo sviluppo economico e sociale", in cui si sottolinea sia la necessità di ampliare le possibilità di partecipazione attiva degli anziani, in particolare sotto forma di volontariato, sia le nuove opportunità economiche (denominate "silver economy") create dalla crescente domanda degli anziani di determinati beni e servizi nonché l'importanza di un'immagine pubblica positiva degli anziani.

L'8 giugno 2009 il Consiglio ha adottato le conclusioni su "Pari opportunità per donne e uomini: invecchiamento attivo e nella dignità", nelle quali si riconosce che, in tutta l'UE, uomini e

donne anziani devono affrontare gravi problemi se cercano di vivere attivamente e di invecchiare con dignità e si propone agli Stati membri e alla Commissione una serie di misure che tra l'altro promuovono politiche in materia di invecchiamento attivo tenendo conto delle diverse situazioni nei vari Stati membri e delle diverse difficoltà incontrate dalle donne e dagli uomini.

Infine il Parlamento europeo ha approvato l'11 novembre 2010 una risoluzione sulla sfida demografica e la solidarietà tra generazioni¹, nella quale chiede alla Commissione di annunciare la designazione dell'Anno europeo 2012 per l'Invecchiamento Attivo e agli Stati membri di rendere l'invecchiamento attivo una delle priorità per i prossimi anni. La risoluzione rileva inoltre che l'Anno europeo 2012 dovrebbe, in particolare, evidenziare il contributo che le persone anziane apportano alla società e fornire opportunità per promuovere la solidarietà, la cooperazione e la comprensione tra le generazioni.

Il 27 aprile 2010 la Commissione ha presentato una proposta di decisione del Consiglio relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, nella quale si invitano gli Stati membri, ad aumentare la partecipazione della forza lavoro grazie a politiche volte a promuovere l'invecchiamento attivo, ad elevare i tassi di occupazione dei lavoratori anziani attraverso l'innovazione dell'organizzazione del lavoro e ad ampliare le possibilità di occupazione dei lavoratori anziani aggiornandone le competenze e facendoli partecipare a programmi di apprendimento permanente. L'orientamento 10 sottolinea la necessità di migliorare i sistemi di protezione sociale, l'apprendimento permanente e le politiche di inclusione attiva, al fine di creare possibilità nelle varie fasi della vita delle persone, di proteggerle dal rischio di povertà ed esclusione sociale e di incrementarne la partecipazione attiva alla società.

Nella comunicazione relativa all'agenda digitale per l'Europa, la prima iniziativa faro UE2020 adottata il 19 maggio 2010, la Commissione ha sottolineato l'importanza delle applicazioni e dei servizi TIC per un invecchiamento positivo. L'Agenda digitale per l'Europa ha inoltre raccomandato di avviare un intervento concertato per migliorare le competenze digitali di tutti gli europei, anche degli anziani, un gruppo sovrarappresentato nell'ambito dei 150 milioni di cittadini, ovvero circa il 30% del totale, che non hanno mai usato Internet. Promuovendo la formazione in materia di nuove tecnologie e l'accesso alle stesse, si accrescerebbero le possibilità per gli anziani di formazione lungo tutto l'arco della vita, consentendo loro l'acquisizione di competenze tecniche e contribuendo così all'eliminazione degli ostacoli a questo tipo di formazione legati alla distanza e alle disabilità.

Nel contesto della strategia "Europa 2020" la Commissione ha proposto di lanciare un partenariato europeo per l'innovazione in materia di invecchiamento attivo e in buona salute (AHAIP) nell'ambito dell'iniziativa faro "L'Unione dell'innovazione". Tale progetto pilota, che costituisce il primo partenariato per l'innovazione, comprenderà l'innovazione sociale al fine di promuovere una migliore qualità di vita, prevenire le malattie, migliorare le reti sociali in seno ai settori pubblici e tra le parti sociali, nonché favorire l'introduzione di nuove tecnologie che consentano di mantenere la qualità di vita. Esso mira altresì a consentire ai cittadini di vivere più a lungo in maniera autonoma e in buona salute nonché a raddoppiare, entro l'anno 2020, il numero medio di anni di vita in buona salute. Inoltre, esso si propone di migliorare la sostenibilità e l'efficienza dei sistemi sociali e sanitari europei e di creare un mercato dell'Unione e mondiale per le applicazioni e i servizi innovativi nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

L'invecchiamento attivo rientra anche negli obiettivi di numerosi programmi dell'Unione, quali il Fondo sociale europeo, il Fondo europeo per lo sviluppo regionale, il programma PROGRESS, il programma sull'apprendimento permanente e, in particolare, il programma Grundtvig, il programma d'azione comunitaria in materia di salute 2008-2013, i programmi specifici sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e sulle scienze socioeconomiche e umane nell'ambito del settimo programma-quadro per la ricerca e lo sviluppo, il programma d'azione

"Invecchiare bene nella società dell'informazione", il programma comune sulla domotica per categorie deboli, il programma sulla competitività e sull'innovazione con progetti pilota di diffusione sulle TIC per invecchiare bene, l'azione preparatoria CALYPSO sul turismo sociale e il programma d'azione sulla mobilità urbana. È quindi possibile che l'Anno europeo possa beneficiare di questi programmi, entro i margini esistenti che essi forniscono in relazione alle priorità di finanziamento su base annuale o pluriennale.

Normativa francese di riferimento

Il Decreto n. 2009-560 del 20 maggio 2009, sul contenuto e la validazione degli accordi e piani d'azione per l'occupazione dei lavoratori anziani

La legge sul Finanziamento della sicurezza sociale per il 2009 (all'articolo 87) sancisce che dal 1 ° gennaio 2010 le aziende di 50 dipendenti che non hanno firmato alcun accordo o un Piano d'azione per i lavoratori anziani possono subire sanzioni pecuniarie (pari al 1% della massa salariale). Nelle aziende con almeno 50 dipendenti e meno di 300 dipendenti, il Piano può essere istituito da un accordo a livello di settore, previo accordo della società o del gruppo o, in assenza di contratto collettivo di decisione unilaterale del datore di lavoro. La pena è dovuta per ogni mese intero, durante il quale la società non è coperta da un piano d'azione. Le aziende possono attendere la conclusione di un accordo che prevede il ramo al piano d'azione al loro livello e li esonera dalla pena. Ma per ora, solo tre rami professionali hanno concluso un accordo: bevande, servizi automobilistici, e riparazione di trattori e macchine per l'agricoltura.

In altri settori professionali, si raccomanda che le aziende implementano un piano d'azione a livello nazionale, o da un contratto collettivo se ci sono amministratori nella società, in assenza di delegati trattative sindacali o, se non, per decisione unilaterale del datore di lavoro.

Un nuovo dispositivo per l'assistenza nel reclutamento degli anziani 55 anni e oltre è stato deliberato nel 2011. Esso mira a incoraggiare le imprese ad assumere un senior permanente o temporaneo per 6 mesi, in cambio delle quali ricevono in un anno di sussidi pari al 14% dello stipendio lordo.

I Piani d'Azione per l'Occupazione dei lavoratori anziani

Il decreto 560/2009 già citato trova sostanza applicativa nei Piani d'Azione per l'occupazione dei lavoratori anziani. Sui tratta dello sviluppo di azioni positive per questo gruppo di lavoratori che vanno immaginate per consentire un invecchiamento attivo ma anche per far vivere alle aziende la loro presenza come una risorsa e non come un problema organizzativo.

I contenuti dei Piani d'azione definiti dalla legge devono essere chiari e pragmatici e i loro risultati misurabili.

Non esiste il Piano standard perché ogni azienda è diversa e ogni lavoratore senior ha delle caratteristiche diverse. Tuttavia, per favorire la messa a regime della legge vengono suggerite alcune linee di condotta. Gli ambiti e le azioni consigliate in un Piano possono essere così raggruppate:

Il Reclutamento di lavoratori anziani in azienda

Esempi di Azione	Indicatori
Non discriminazione per l'età	Numero di riunioni dedicate al tema Numero di azioni di sensibilizzazione verso i selezionatori e analisi degli schemi di selezione Realizzazione e diffusione di strumenti
Garantire la presenza di over 50 in azienda	analizzare la 'piramide' delle età in azienda ricorrere ai contratti di incentivo per over 50 usare contratti di professionalizzazione per over 50 avvalersi dei servizi Pole Emploi

L'Anticipazione delle evoluzioni di carriera

Azione	Indicatori
Favorire i percorsi di sviluppo professionali	Numero lavoratori informati e coinvolti
Valorizzare esperienze e competenze acquisite	Numero lavoratori informati e coinvolti Realizzazione di una guida alla validazione delle competenze
Creazione di un osservatorio su mestieri e competenze aziendali	Creazione osservatorio Diffusione interna e esterna dei risultati
Formazione per la mobilità aziendale	Numero lavoratori informati e coinvolti Mobilità interna

Il miglioramento delle condizioni di lavoro e la prevenzione del disagio

Esempi di Azioni	Indicatori
Azioni di prevenzione dei rischi e dell'usura professionale	Definire partenariati sociali Identificazione dei fattori di rischio
Diffondere in azienda una cultura della prevenzione	Realizzare e diffondere documentazione pratica Realizzare laboratori per la simulazione delle operazioni usuranti
Dare accesso prioritario alla formazione ai lavoratori a rischio	Lavoratori coinvolti Riorientamento su mansioni meno a rischio

Lo sviluppo delle competenze, delle qualifiche e l'accesso alla formazione

Esempi di Azione	Indicatori
Piano formativo over 45	Budget allocato
Garantire a over 45 bilanci di competenze, validazione competenze acquisite	Numero over 45 coinvolti Mobilità interna generata
Dotare ogni salariato di un libretto delle competenze, attitudini	Numero over 45 coinvolti

Lo sviluppo di carriera e la transizione tra lavoro e pensione

Esempi di Azione	Indicatori
Sviluppo del part time	Numero salariati coinvolti Impatti sull'assenteismo
Informazione su strumenti di pensionamento	Numero salariati coinvolti Numero incontri sviluppati
Coinvolgimento degli over 55 in ruoli di tutor o altre azioni puntuali	Numero salariati coinvolti
Proposta di contratti a tempo suddiviso tra diversi aziende dello stesso settore o territorio	Numero salariati coinvolti

Per approfondire questi temi, vedere gli accordi sindacali che hanno recepito il Patto d'azione, consultare il sito dedicato: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/>

Misure e interventi specifici per i senior

Sono numerose le misure, gli incentivi e i contratti specifici che possono facilitare l'occupazione dei lavoratori anziani in azienda. Il consulente Pole Emploi proporrà il più adatto alla specifica situazione.

Riduzione Fillon

Si tratta di una riduzione del costo del lavoro dei bassi salari che opera come incentivo per l'assunzione, la stabilizzazione e la garanzia del posto per lavoratori. Possono beneficiarne quasi tutte le aziende per tutti lavoratori. Non nasce specificamente per i senior ma essi ne sono ampiamente interessati. Si tratta di una riduzione dei contributi per dipendenti il cui salario è inferiore al 160% del salario minimo.

Il Contratto unico di Inserzione - Iniziativa contratto di lavoro (CUI - ICE). È un contratto a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale. È destinato alle persone che trovano difficoltà all'inserimento in azienda. Esiste nella versione Contratto Iniziativa d'Impiego, per il settore profit, e in quella Contratto d'accompagnamento all'Impiego per il settore no profit. Tra i principali vantaggi vi è che lo Stato paga una parte della retribuzione del salario dei lavoratori anziani in azienda e si può beneficiare di "Riduzione Fillon".

Il Contratto di Professionalizzazione (a tempo determinato o indeterminato) Il contratto consente al lavoratore senior di essere formato durante il lavoro. L'azienda si avvantaggia di finanziamenti ed esenzioni varie. Una misura recente (2009) consente nei contratti di professionalizzazione per giovani con meno di 26 anni il finanziamento da parte dello Stato di parte del salario degli over 55 impiegati come tutor dei giovani, nell'ambito della partecipazione dei datori di lavoro allo sviluppo della formazione professionale.

La formazione pre-assunzione. Consente a un lavoratore il cui profilo è vicino ma non soddisfacente quello cercato di acquisire qualifiche o competenze richieste per accedere ai posti di lavoro disponibili in azienda.

Contratto a Tempo determinato per Senior.

Il contratto a tempo determinato per Senior è stato creato per promuovere re-impiego dei lavoratori anziani. Nasce per completare il diritto di ricevere una pensione completa. Chiunque abbia più di 57 anni può entrare in un senior CSD in determinate condizioni. Il CDD senior è concluso per un periodo massimo di 18 mesi, rinnovabile una volta.

Aiuto differenziale di riclassificazione (ADR).

L'aiuto differenziale di riclassificazione viene creato per le persone over 50 anni che tornano a lavorare (non presso l'ultimo datore di lavoro) in contratti a tempo indeterminato o tempo determinato di almeno 30 giorni.

Per beneficiare di tale aiuto si richiede che la paga oraria del nuovo lavoro sia inferiore o uguale a 85% della retribuzione oraria precedente. Inoltre, il lavoratore deve essere impiegato più di 110 ore al mese. L'importo mensile dell'aiuto differenziale è uguale al precedente stipendio lordo meno quello nuovo lordo, anche se l'occupazione precedente e la riclassificazione hanno orari di lavoro diversi.

Bilancio per Senior – Servizi di Orientamento Professionale AFPA

Obiettivo: sviluppare un piano d'azione con piste di lavoro concrete e realistiche. Accesso: in cerca di lavoro da oltre 50 anni. Prescritti da un centro per l'impiego consulente o casa di lavoro.

Organizzazione: colloqui individuali, valutazioni, il lavoro di ricerca e di supporto alla ricerca. Identificazione delle competenze personali e professionali - Studio della loro trasferibilità. Riflessioni sulle scelte di carriera. Analisi di posti di lavoro disponibili sulla base dell'esperienza, il concetto di mobilità scelta o imposta; Riflessioni sullo sviluppo un progetto di sviluppo



professionale; Sviluppo di un piano d'azione concreto e realistico conclusione della sintesi di equilibrio. Durata: da 16 a 24 ore totali.

APEC – Azione per la Carriera

Fondata da APEC nel gennaio 2007, Azione per la Carriera è sperimentale, ora in fase di sperimentazione in cinque regioni della Francia.

È orientata a quadri e dirigenti da ricollocare. In sei mesi, i senior nel programma ricevono il supporto intensivo dal Apec, responsabile per il loro ricollocamento. Vanno ed imparare (o reimparare) le tecniche di ricerca di lavoro, il lavoro sui loro specifici punti di forza e di debolezza come senior, riconsiderare la propria storia per dare miglior valore ai reclutatori.

Questo approccio, che alterna scene di interviste individuali e collettive, può fornire un quadro reale di monitorare la situazione, settimana dopo settimana. E aiuto in questo particolare periodo della sua vita professionale, dandogli le armi giuste, fino al suo ritorno al lavoro.

www.cadres.apec.fr

Politiche di conciliazione

È generalmente accettato che la mancanza di flessibilità nella organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'orario di lavoro, può essere una barriera per i lavoratori anziani che vogliono rimanere nel mondo del lavoro. Questo è particolarmente vero per le donne più anziane che si prendono cura dei loro genitori anziani o età coniugi.

Per motivi di salute o di età, molti lavoratori anziani necessario di mansioni meno impegnative fisicamente e periodi più lunghi per riposare e recuperare. Per le stesse ragioni, un'alta percentuale di lavoratori anziani preferiscono lavorare a tempo parziale o approfittare di forme non convenzionali di lavoro piuttosto che andare in pensione.

Sindacati e datori di lavoro hanno riconosciuto l'importanza di negoziare specifici orari di lavoro e i contratti stipulati per le ore di lavoro, lavoro a turni, lavoro straordinario e riduzione dell'orario di lavoro. Con l'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro, sindacati e datori di lavoro possono trovare vantaggioso per negoziare altri accordi sulla gestione dell'orario di lavoro e distribuzione del lavoro, e così prendere conto dell'evoluzione demografica sul mercato del lavoro. Mentre lo sviluppo dell'orario di lavoro colpisce un numero crescente di lavoratori anziani, la questione diventa un tema centrale nel campo delle pratiche correnti nei luoghi di lavoro.

<http://www.priorite-seniors.fr/>

Servizi e programmi dedicati dai servizi per l'impiego pubblici

Il sistema dei servizi per l'impiego pubblici, gestito da Pole Emploi, ha messo a punto un preciso catalogo di servizi per indirizzare e favorire le aziende nell'assunzione di forza lavoro over 45. In particolare:

Il servizio inizia col fornire all'azienda Informazioni complete sugli aiuti e le misure che è possibile utilizzare, con supporto per operazioni da effettuare, per assumere personale senior. I consiglieri di Pole Emploi affiancano l'azienda che cerca personale nel fare una diagnosi precisa per:

- Identificare le competenze previste per l'attività, considerando anche le caratteristiche del luogo di lavoro e dell'ambiente;
- Migliorare la definizione della posizione richiesta dall'azienda.

Nella fase di preselezione dei candidati Pole Emploi aiuta l'impresa nel:

- Definire la priorità i criteri di selezione;
- Valutare le candidature in base ai criteri definiti;
- Verificare la coerenza tra le competenze dei requisiti del senior e del lavoro;

L'azione di Valutazione sul posto di lavoro prima dell'assunzione (EMTPR) permette a tutte le parti in causa di:

- Assicurarsi, prima della stipula del contratto, dell'adeguatezza del senior al luogo di lavoro;
- controllare abilità e le capacità professionali del candidato per poterne migliorare le prestazioni anche con una formazione integrativa a carico dei servizi.

Pole Emploi può ancora accompagnare l'integrazione dei senior in azienda per:

- creare le condizioni ideali all'inserimento del nuovo dipendente;
- prepararne l'arrivo per consentirgli di adattarsi all'azienda, le sue caratteristiche e ai requisiti specifici della posizione;
- valutare poi i progressi globali dell'integrazione.

Altre iniziative di interesse

Come in tutti i settori anche nelle politiche per l'invecchiamento attivo la Francia è organizzata secondo progetti e azioni di carattere nazionale, già elencate ai capitoli precedenti. Una certa articolazione degli interventi avviene nei contesti delle Maison d'Emploi che uniscono gli interlocutori istituzionali più rilevanti del territorio.

Consigliare, Formare e Cambiare – Force Femme

Si tratta di una azione specifica per le donne over 45 con obiettivo la valutazione professionale, scoperta di nuovi orizzonti professionali, la trasmissione di motivazione, fiducia e nuovi obiettivi e passi da compiere. L'associazione Force Femme è stata fondata nell'ottobre 2005 da donne imprenditrici. È nata da una necessità di solidarietà collettiva delle donne che desideravano impegnarsi personale sul tema del lavoro. Force Femme promuove l'idea che le donne oltre 45 anni siano una vera 'forza' per le aziende.

Possono partecipare alle azioni dell'associazione le donne più di 45 anni, iscritte come disoccupate da meno di 2 anni. Organizzazione di sessioni individuali e seminari di gruppo per il rientro nel mercato del lavoro e nella creazione di impresa.

Force Femme si avvale della collaborazione con l'Associazione europea di Coaching (AEC), e offre gratuitamente alle donne in riposizionamento professionale e che mira a trovare un lavoro. Il coach è un allenatore che può aiutare nel nuovo desiderio di lavorare, definizione di un piano di carriera, rapporto con gerarchia e colleghi, ecc. Il rapporto si basa su una definizione comune di un obiettivo e dei passi per raggiungerlo. I gruppi di coaching sono costituiti da cinque donne si incontrano una volta al mese. L'approccio si basa su una forte interazione tra i partecipanti, per contribuire a raggiungere un obiettivo fondamentale: la realizzazione di sé di un punto di vista professionale. Il supporto è gratuito e concesso per 9 mesi. Opera in tutte le principali città della Francia.

Contatto: www.forcefemmes.com

Un padrino per un lavoro - Nizza

Quale esempio di una azione locale si ritiene interessante raccontare l'iniziativa dei padrini e madrine per l'impiego che mette in relazione i cercatori di impiego con dei professionisti dei settori in cui si sviluppa la ricerca

L'iniziativa è stata sviluppata dalla Camera Economica dei Giovani e ha come obiettivo di mettere in relazione chi cerca lavoro con il mercato con il sostegno di 'padrino' o 'madrina', professionisti che siano i gradi di orientare, indicare percorsi, dare consigli, procurare incontri utili a trovare lavoro o mettere a fuoco le proprie idee.

Obiettivo specifico è aiutare gli over 50 a trovare lavoro attraverso un'azione intermedia di sponsorizzazione.

L'idea è di collegare in cerca di lavoro con i professionisti in attività con l'aiuto di un "coach" di supporto alla persona attiva nella ricerca. Oltre all'assistenza tecnica, la sponsorizzazione offre



un ascolto, sostegno morale, nuove motivazioni. Valido per chi cerca di lavoro di 50 anni e oltre con un progetto professionale, validato e realistico. Motivato da sostenere su base volontaria e individuale al lavoro. Il binomio Padrino/Madrina e il lavoratore include: scrittura curriculum vitae e lettera di motivazione, definizione di progetto professionale, conoscenza della economia aziendale / locale, i requisiti di reclutatori, simulazione di interviste.

L'intervento di sostegno con sponsor è gratuito e dura fino a sei mesi, al termine dei quali se il risultato occupazionale non è stato conseguito il lavoratore ha comunque acquisito competenze e motivazione. Partner istituzionali, oltre alla Camera Economica dei Giovani di Nantes sono: il Rotary, Lions Club; la città di Nantes; le Camere di Commercio e dell'Industria di Nantes e St. Nazaire; MEDEF Loira atlantica;

Il sito dedicato: www.parrainemploi.com

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)

I dipendenti over-50 della PA francese maneggiano l'informatica più e meglio di quelli del settore privato (87% contro 68%). E' quanto emerge da uno studio Insee sul livello di utilizzazione dei moderni strumenti di comunicazione nel mondo del lavoro d'Oltralpe. Una differenza figlia, per grande parte, del maggior numero di corsi di formazione organizzati negli ultimi 20 anni dalle strutture pubbliche per i propri dipendenti più anziani rispetto alle aziende private. Che anziché spendere per l'aggiornamento professionale dei dipendenti più avanti negli anni, preferiscono tenerli relegati ai livelli più bassi del loro mansionario interno ed assegnare, invece, quelli a maggiore contenuto tecnologico ai neo assunti. Una strategia impensabile nelle amministrazioni statali caratterizzate da piante organiche mediamente più anziane, basso turnover, scatti di anzianità automatici e scarsa mobilità interna.

Il tasso di partecipazione alla formazione

Nella tabella che segue si evidenzia la grande disparità in materia di formazione continua nelle varie fasce d'età.

I lavoratori giovani con meno di 34 anni partecipano alla formazione 4-5 volte di più che gli over 55. Tuttavia, se si considera la serie degli ultimi anni, questo valore si è ridotto molto per un progressivo aumento della partecipazione delle persone anziane e il parallelo calo di partecipazione tra i più giovani. Questo potrebbe essere legato al fatto che vi è una popolazione di mezza età che riconosce il ruolo importante della formazione e la esige anche invecchiando. Nello stesso tempo il ritardo e la precarietà con cui i giovani si affacciano alle carriere li rende marginali dagli investimenti in formazione continua.

Tab. 21 - Numero medio di giorni di formazione e livello di accesso all'istruzione per età

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Numero medio di giorni di formazione nell'ultimo mese							
25-29 anni	0,55	0,60	0,56	0,59	0,50	0,49	0,48
30-34 anni	0,44	0,42	0,44	0,50	0,44	0,41	0,41
35-39 anni	0,33	0,33	0,32	0,35	0,35	0,33	0,32
40-44 anni	0,27	0,29	0,26	0,30	0,26	0,26	0,28
45-49 anni	0,21	0,22	0,17	0,20	0,23	0,23	0,24
50-54 anni	0,16	0,13	0,13	0,14	0,15	0,15	0,15
55-59 anni	0,08	0,08	0,08	0,10	0,12	0,13	0,10
Rapporto di 25-29 / 55-59	6,97	7,50	7,00	6,01	4,17	3,91	4,96
Hanno frequentato un corso di formazione negli ultimi 3 mesi (%)							
25-29 anni	12,2	12,8	12,3	13,2	11,3	11,2	10,7
30-34 anni	11,5	11,2	11,3	12,4	12,3	11,2	10,9
35-39 anni	10,3	10,1	10,3	11,0	11,2	11,2	11,3
40-44 anni	9,7	9,9	9,7	10,1	9,8	9,6	10,0
45-49 anni	9,3	9,2	8,7	9,6	10,0	9,6	9,2
50-54 anni	7,3	7,2	7,3	7,8	7,6	7,9	8,3
55-59 anni	4,0	4,0	4,1	4,8	4,9	5,1	5,2
Rapporto di 25-29 / 55-59	3,01	3,20	3,00	2,75	2,31	2,20	2,06

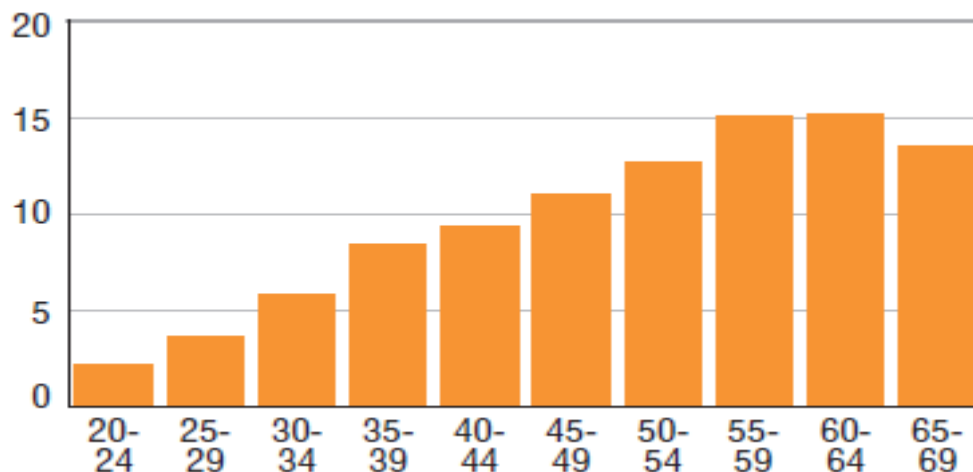
Fonte: INSEE, indagini sull'occupazione del primo trimestre 2003 al quarto trimestre 2009.

L'apprendimento formale (interruzione degli studi e rientro nella formazione)

In pratica, il processo che porta all'acquisizione di un diploma grazie al rientro nella formazione continua è lungo. Passano molti anni tra la fine della formazione iniziale e la formazione continua. Per la popolazione di età compresa tra 40-65 anni nel 2006, nel 40% dei casi sono almeno dieci anni.

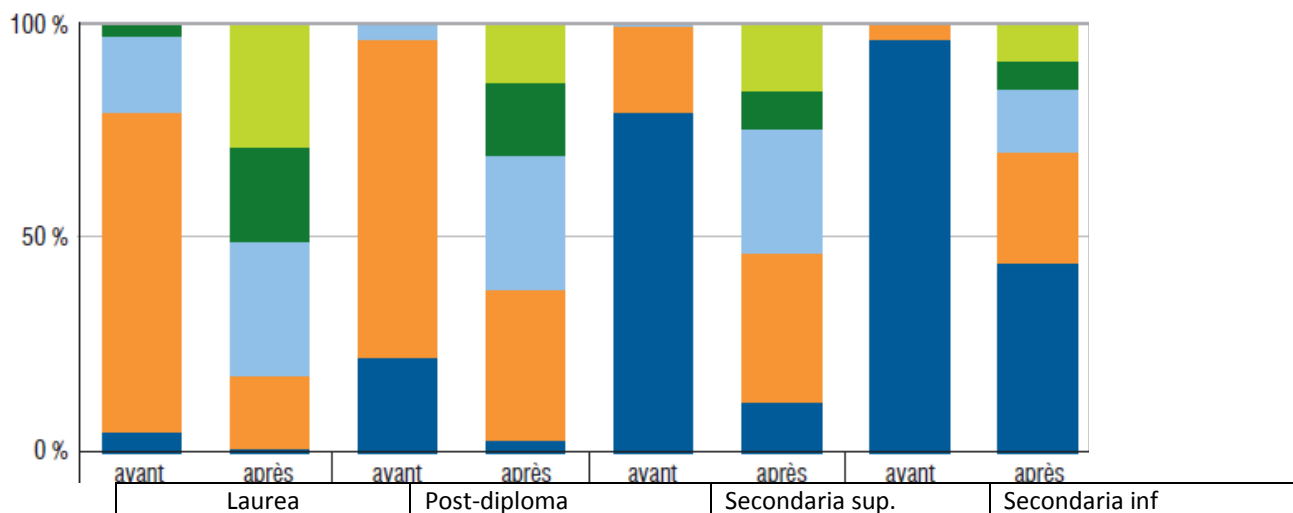
I diplomati che sono tornati a scuola e sono significativamente più anziani rispetto a quelli il cui percorso è continuo. Per esempio, quasi il 15% di coloro che si sono diplomati hanno più di 35 anni al momento del loro successo. È lo stesso 30% di quelli che hanno ottenuto una laurea, di licenza o titolo di istruzione superiore.

Tab. 22 - Coloro che hanno ottenuto un diploma dopo l'uscita dalla formazione iniziale (% per gruppi d'età)



Sebbene i 104.000 diplomati del 2006 rappresentano una cifra non altissima, diventa importante, fino al 15% per la popolazione più anziana.

Tab. 23- Età di ottenimento dei diplomi a secondo che siano stati ottenuti prima (avant) o dopo (après) la fine della formazione iniziale



L'apprendimento non-formale (formazione sul lavoro e formazione extra-lavoro)

Stabilito dalla legge di modernizzazione sociale del 17 gennaio 2002, la Convalida dell'esperienza acquisita (VAE) ha creato un nuovo diritto di accesso alla certificazione: è un terzo percorso per il conseguimento di diplomi e titoli, a fianco formazione iniziale e formazione continua. Qualsiasi persona può ottenere un titolo o diploma grazie alla sua esperienza professionale, maturata sia attraverso il lavoro salariato, il lavoro autonomo o il volontariato. I dipartimenti che rilasciano diplomi per conto dello Stato, le associazioni professionali, agenzie consolari e organizzazioni private hanno gradualmente adattato le loro certificazioni per renderle accessibili dalla VAE. Gli unici dati disponibili si riferiscono ai Ministeri.

Mentre il diploma rimane quasi indispensabile per l'accesso al lavoro in Francia, ottenere la certificazione attraverso la formazione continua non è frequente, ancor più per il pubblico di basso livello di qualificazione. Il dispositivo è stato sviluppato con lo scopo di promuovere l'accesso in cerca di lavoro e le persone con bassi livelli di certificazione iniziale. Nel 2007, ci sono stati 22.073 casi dichiarati ammissibili e presentata da candidati per il diploma di istruzione professionale o tecnologica nazionale per la convalida dell'esperienza acquisita (VAE), l'1% in meno rispetto al 2006. Per approfondire www.vae.gouv.fr

L'apprendimento informale (associazionismo e attività culturali)

Dalla tabella seguente si evidenzia come il 30% dei cittadini tra i 40 e i 59 anni abbiano ruoli di responsabilità all'interno del sistema dell'associazionismo e del volontariato. Tale valore rimane molto alto anche dopo i 60 anni. Questo fattore segna l'acquisizione di specifiche competenze sia di carattere specialistico che trasversale. Il sistema della validazione dell'esperienze acquisite (VAE) descritto al paragrafo precedente nasce per valorizzare e certificare anche ciò che l'individuo raccoglie nelle sue esperienze informali.

Tab. 24 - Grado di partecipazione alla vita della comunità per età in (%)

Età	2006		
	Hanno responsabilità	Partecipante attivo	Aderenti
16-24 anni	15	61	24
25-39 anni	22	46	32
40-59 anni	30	42	28
60 anni o più	19	42	39
Tutti	23	45	32

Fonte: INSEE statistiche sulle risorse e le condizioni di vita (SILC) 2006

LA DIMENSIONE EUROPEA

L'invecchiamento attivo è una politica trasversale ai temi dell'economica, delle politiche del lavoro della formazione, quelle sociali. Ma è anche legato all'ICT e al digital divide, al turismo, eccetera. Non vi sono evidenze di un approccio europeo al tema nel coinvolgimento degli stati e della Francia in particolare. La stessa strategia Europa 2020 spinge l'attuazione di interventi, anche all'interno delle iniziative-faro, ma non prevede per ora un approccio sistemico che guardi a interventi coordinati come avviene in altri ambiti. Di certo tutti i temi citati possono essere affrontati con un 'taglio' che guardi alla questione dell'invecchiamento attivo.

Nello specifico il tema del trasferimento di competenze tra generazioni è affrontato in progetti locali ad esempio nell'ambito del programma Leonardo da Vinci.

Si segnala TCAST, sul trasferimento delle competenze tecniche (www.tcast.oec.fr), realizzato in Corsica anche col partenariato della Comunità Montana Suol d'Aleramo in Italia, punta a realizzare un osservatori dei mestieri tradizionali e in via di sparizione, materiali audio e video per la didattica, incontri e momenti formativi per il passaggio di competenze tra generazioni.

DANIMARCA

IL CONTESTO



Territorio: 43.561 kmq
Popolazione (al 1 gennaio 2011): 5.560.628
Uomini 2.756.582
Donne 2.804.046
Età
0-14 anni 995.087 (18%)
15-64 anni 3.631.760 (65%)
65 anni e oltre 933.781 (17%)

Le donne sono poco più della metà della popolazione danese (50.4%). Ci sono più uomini che donne in tutte le fasce di età fino a circa 60 anni, ma le donne predominano in tutti i gruppi di età successivi. La popolazione danese sta invecchiando rispetto agli anni precedenti: l'età media è 43 anni (42 per gli uomini e 44 per le donne); era 40 anni al 1 gennaio 2010 (39 per gli uomini e 41 per le donne). L'aumento dell'età media è dovuto all'incremento di

circa il 60 per cento del numero di persone di età superiore agli 80 anni. Gli Immigrati rappresentano il 10% della popolazione. La maggioranza è di origine non-occidentale: la nazionalità più numerosa è quella turca, seguita da quella tedesca, irachena e polacca. Tra i gruppi, i tassi più elevati di partecipazione al mercato del lavoro si riferiscono agli immigrati provenienti dalla Polonia e dal Regno Unito (circa il 70%), anche per una carenza di manodopera specifica che ha portato la Danimarca a reclutare lavoratori qualificati dall'estero. Livelli d'istruzione (anno 2010 - popolazione 15-64)

Totale livelli	3.929.402	
Primario e secondario inferiore (ISCED 1+2)	1.202.499	(31%)
Superiore e post-secondario (ISCED 3+4)	1.579.161	(40%)
Terziario (ISCED 5+6)	1.013.697	(26%)
Non specificato	134.045	(3%)

A livello d'istruzione superiore e post-secondario, i programmi di formazione professionale rappresentano il 32% del totale del livello, e gli uomini prevalgono sulle donne (34%). A livello terziario, i programmi a ciclo medio (dai 3 ai 4 anni) costituiscono il 12% del totale del livello, e le donne prevalgono sugli uomini (16%). La tabella seguente fornisce i dati specifici della popolazione maschile e femminile, disaggregati per livelli d'istruzione e tipologia formativa.

Livello di istruzione	Uomini		Donne	
	Popolazione	%	Popolazione	%
Primario e secondario inferiore	1.202.499	31%	1.202.499	31%
Superiore e post-secondario	1.579.161	40%	1.579.161	40%
Terziario	1.013.697	26%	1.013.697	26%
Non specificato	134.045	3%	134.045	3%
Totale	3.929.402		3.929.402	
Tipologia formativa				
Formazione professionale	1.202.499	31%	1.202.499	31%
Formazione a ciclo medio	1.579.161	40%	1.579.161	40%
Formazione universitaria	1.013.697	26%	1.013.697	26%
Non specificato	134.045	3%	134.045	3%

Trend economici (anno 2010):

Crescita economica 2,1% (-5,2% nel 2009)
PIL pro capite (in Euro) 33.500 (1,6% in più rispetto al periodo precedente)

Tabella 1.2 - Livelli di Occupazione (anni 2009-2010)

Danimarca	2009	2010	Uomini	Donne
Tasso di attività	80,7	79,5	82,7	76,1
Tasso di occupazione	75,7	73,4	75,8	71,1
Tasso di disoccupazione	6,0	7,4	8,2	6,6
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)	11,2	13,8	15,8	11,7
Tasso di disoccupazione di lunga-durata (12 mesi e oltre)	0,5	1,4	1,7	1,1

EU27	2009	2010	Uomini	Donne
Tasso di attività	71,0	71,0	77,7	64,5
Tasso di occupazione	64,6	64,2	70,1	58,2
Tasso di disoccupazione	8,9	9,6	9,6	9,5
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)	19,7	20,6	21,4	19,6
Tasso di disoccupazione di lunga-durata (12 mesi e oltre)	3,0	3,8	3,9	3,7

EU15	2009	2010	Uomini	Donne
Tasso di attività	72,5	72,4	79,0	65,8
Tasso di occupazione	65,9	65,4	71,4	59,5
Tasso di disoccupazione	9,1	9,5	9,5	9,5
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)	19,3	19,9	20,9	18,8
Tasso di disoccupazione di lunga-durata (12 mesi e oltre)	3,0	3,8	3,9	3,7

Fonte: Eurostat, dati percentuali

In Danimarca, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro è elevato (79,5%) rispetto alla media europea, anche se ha subito una leggera flessione rispetto al 2009. Questo dato è soprattutto il risultato di un alto tasso di partecipazione femminile (76,1%), in confronto ad altri Paesi, come ad esempio l'Italia (51,1%). Anche il tasso di occupazione femminile è maggiore rispetto alla media europea.

Ad una diminuzione dell'occupazione (-2,3% rispetto al periodo precedente) corrisponde un incremento della disoccupazione (1,4% in più rispetto al periodo precedente), anche di quella di lunga-durata (+1%). La disoccupazione è più alta tra gli uomini che tra le donne (8,2% vs 6,6%), mentre la media europea non presenta differenze di genere. L'incremento è principalmente dovuto alla crisi dei settori manifatturiero e dell'Edilizia, che impiegano tipicamente personale maschile.

Per quanto riguarda la disoccupazione giovanile, vi è un significativo incremento rispetto al 2009 (+2,6), ma i valori danesi sono comunque molto inferiori alla media europea.

Il Sistema di Governo

La Danimarca è una monarchia costituzionale con una democrazia rappresentativa. Il Parlamento danese ha una sola camera, il *Folketing*, che ha 179 membri, tra cui due eletti dalle Isole Fær Øer e due provenienti dalla Groenlandia. Le elezioni si svolgono con il sistema proporzionale di rappresentanza, e il governo è formato dal *Folketing*, che è eletto per un mandato di quattro anni. Tuttavia, il Governo può sciogliere l'Assemblea in qualsiasi momento e indire nuove elezioni.

La Danimarca ha tre livelli di governo. L'amministrazione centrale ha sede a Copenhagen e si compone di 18 Ministeri, che possono avere uno o più dipartimenti e comprendono un certo numero di istituzioni. Il paese è diviso in 5 regioni (*regioner*) e 98 municipalità

(*primærkommuner*)¹ che costituiscono il governo locale. Non c'è un sistema di subordinazione tra le regioni e le municipalità, poiché hanno obiettivi e responsabilità diversi.

Le responsabilità primarie delle Regioni sono l'assistenza sanitaria, lo sviluppo regionale e il funzionamento di un certo numero di istituzioni sociali. Sono anche responsabili del funzionamento e dello sviluppo dell'istruzione speciale a livello nazionale e regionale, e per le istituzioni che offrono una formazione a sostegno delle persone con disturbi del linguaggio, dell'udito o della vista.

Le Municipalità sono responsabili della maggior parte dei servizi pubblici per i cittadini. Le principali aree di attività riguardano i servizi sociali (tra cui l'assistenza all'infanzia e agli anziani, l'educazione speciale per gli adulti), la scuola primaria, i servizi per l'impiego, l'integrazione e la formazione linguistica per gli immigrati; i servizi alle imprese e la promozione del turismo.

LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE OVER

Definiamo "popolazione senior" le persone dai 45 anni ed oltre, secondo le definizioni utilizzate dagli statistici UE. È stato sottolineato che risulta difficile stabilire quando si diventa un "lavoratore anziano" poiché questo processo è strettamente individuale (Naumanen, 2005).

Tabella 2.1 - Popolazione senior per classi di età

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
45-49 anni	207.446	202.458	409.904
50-54 anni	184.704	182.521	367.225
55-59 anni	174.659	174.884	349.543
60-64 anni	180.466	183.462	363.928
	747.275	743.325	1.490.600

La popolazione senior di riferimento (45-64 anni), al 1 gennaio 2011, è composta di 1.490.600 unità. Rappresenta il 27% della popolazione complessiva danese e il 41% della popolazione 15-64 anni. Si distribuisce in modo pressoché uniforme tra uomini e donne. La fascia 45-49 anni è numericamente superiore alle altre. Gli immigrati sono l'8% del totale.

Fonte: Danmarks Statistik

Tabella 2.2 - Popolazione senior per livelli d'istruzione (anno 2010)

Livelli d'istruzione	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	191.000	249.100	440.100
Superiore e post-secondario	343.900	263.100	607.000
Terziario	185.700	203.700	389.400
Non specificato	15.900	18.300	34.200

Fonte: Eurostat

Il 41% della popolazione senior ha un'istruzione a livello superiore e post-secondario (57% uomini e 43% donne), il 30% a livello primario e secondario inferiore (rapporto invertito: 57% donne e 43% uomini), il 26% a livello terziario (52% donne e 48% uomini). In dettaglio:

¹ Con la riforma del governo locale del 2007, le 14 contee sono state abolite e sono state create 5 regioni. Le nuove 98 municipalità hanno sostituito le 271 precedenti.

Tabella 2.3 - Popolazione senior per classi di età e livelli d'istruzione (anno 2010)

	Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	45-49 anni	48,4	48,8	97,2
	50-54 anni	48,9	59,2	108,1
	55-59 anni	44,4	68,6	113,0
	60-64 anni	49,3	72,5	121,8
Superiore e post-secondario	45-49 anni	99,1	86,7	185,8
	50-54 anni	77,1	58,0	135,1
	55-59 anni	84,3	56,5	140,8
	60-64 anni	83,4	61,9	145,3
Terziario	45-49 anni	51,4	60,8	112,2
	50-54 anni	49,2	57,7	106,9
	55-59 anni	42,1	46,5	88,6
	60-64 anni	43,0	38,7	81,7

Nella fascia 45-54 anni il 45% degli uomini ha un'istruzione a livello superiore e post-secondario, il 31% delle donne a livello terziario. Nella fascia 55-64 anni il 48% degli uomini ha un'istruzione a livello superiore e post-secondario, il 40% delle donne a livello primario e secondario inferiore.

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

Condizione occupazionale

L'invecchiamento della popolazione è un'altra sfida strutturale per il mercato del lavoro. Le proiezioni demografiche mostrano che la popolazione in età lavorativa diminuirà del 4,4% entro il 2040. Questo sviluppo creerà pressioni sul mercato del lavoro danese, ed è un fatto generalmente accettato che il mantenimento dei tassi di crescita del PIL dipenderà dall'importazione di manodopera qualificata e da una migliore istruzione e formazione professionale dei lavoratori.

Tabella 2.4 - Condizione occupazionale della popolazione senior (anno 2010)

	Uomini	Donne	Totale
Popolazione complessiva	742,2	734,2	1.476,4
Popolazione attiva	593,6	522,5	1.116,2
Occupati	555,2	497,6	1.052,8
Disoccupati	35,3	23,5	63,4
Popolazione inattiva	148,6	211,7	360,3

Gli attivi rappresentano il 39% della popolazione totale (15-64 anni), gli occupati il 40%, i disoccupati il 27%, gli inattivi il 47%. In particolare, considerando il totale degli occupati nel 2010 (2.684.992 unità) e dividendolo per macro fasce di età, la fascia under 30 rappresenta il 23% del totale, la fascia 30-49 il 47% e la fascia 50 e over il 30%.

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

Tabella 2.5 - Condizione occupazionale della popolazione senior vs popolazione totale (anno 2010)

	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di attività	75,1	79,5
Uomini	79,4	82,7
Donne	70,6	76,1
Tasso di occupazione	70,7	73,4
Uomini	74,3	75,8
Donne	67,3	71,1
Tasso di disoccupazione	5,4	7,6
Uomini	6,4	8,4
Donne	4,8	6,6
Tasso di inattività	25,0	20,5
Uomini	20,5	17,3
Donne	29,4	23,9

Fonte: Eurostat, valori percentuali

Tabella 2.6 - Condizione occupazionale della popolazione senior per classi di età (al 1° trimestre 2011)

Totale	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45-49 anni	365,3	348,7	16,6	44,9
50-54 anni	322,6	302,7	20,0	46,2
55-59 anni	286,2	264,5	21,7	62,5
60-64 anni	148,4	141,0	7,4	209,5
Uomini	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45-49 anni	13,0%	13,7%	5,9%	3,3%
50-54 anni	11,3%	11,5%	9,3%	5,2%
55-59 anni	10%	10%	10%	8%
60-64 anni	6%	6%	4%	28%
Donne	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45-49 anni	12,5%	12,8%	8,2%	7,7%
50-54 anni	11,2%	11,6%	7,2%	6,6%
55-59 anni	10%	10%	8%	8%
60-64 anni	4%	5%	2%	27%

1° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di attività	75,0	78,8
Uomini	79,9	82,1
Donne	70,1	75,5
Tasso di occupazione	70,6	72,2
Uomini	74,7	74,9
Donne	66,4	69,5
Tasso di disoccupazione	5,8	8,4
Uomini	6,5	8,8
Donne	5,5	7,9
Tasso di inattività	25,0	21,2
Uomini	20,1	17,9
Donne	29,9	24,5

Fonte: Eurostat

Fonte: Eurostat e Danmarks Statistik, valori in migliaia e in percentuale sul totale rispetto al genere

Al 1° trimestre del 2011, i tassi di attività e di occupazione della popolazione senior hanno registrato lievi variazioni, mentre il tasso di disoccupazione rileva un incremento di 4 punti percentuali rispetto al dato complessivo del 2010, e rispetto alla popolazione totale (+1%).

Tabella 2.7 - Tasso di attività della popolazione senior e livelli d'istruzione (al 1° trimestre 2011)

	Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	45-49 anni	90,5	65,9	78,2
	50-54 anni	83,5	78,0	80,4
	55-59 anni	76,8	72,2	74,0
	60-64 anni	34,4	24,4	28,5
Superiore e post-secondario	45-49 anni	95,5	86,2	91,2
	50-54 anni	92,6	84,1	89,1
	55-59 anni	84,6	83,2	84,1
	60-64 anni	52,5	34,9	45,0
Terziario	45-49 anni	97,3	93,1	95,0
	50-54 anni	97,4	91,4	94,1
	55-59 anni	91,3	89,2	90,1
	60-64 anni	61,1	46,1	53,7
Totale	45-49 anni	94,7	83,2	89,0
	50-54 anni	90,9	84,0	87,5
	55-59 anni	84,4	79,8	82,1
	60-64 anni	49,6	33,3	41,5

Fonte: Eurostat

1° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di attività	75,0	78,8
Uomini	79,9	82,1
Donne	70,1	75,5

Fonte: Eurostat

In Danimarca, come nella maggior parte degli altri Paesi, i tassi di partecipazione al mercato del lavoro sono correlati ai livelli d'istruzione, soprattutto per le persone senior. Per la classe di età 60-64 anni la differenza nei tassi tra le persone altamente istruite e quelle scarsamente istruite è di circa 25 punti percentuali. Il gap è maggiore per gli uomini che per le donne.

Tabella 2.8 - Andamento tasso di occupazione della popolazione totale

	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Danimarca	76,7	76,8	76,2	73,0	72,2
EU27	64,5	65,5	64,6	63,5	63,8

Fonte: Eurostat

I° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di occupazione	70,6	72,2
Uomini	74,7	74,9
Donne	66,4	69,5

Fonte: Eurostat

Rispetto ad altri Paesi europei, vi sono meno problemi occupazionali per i lavoratori danesi senior. Alcuni studi hanno rilevato che il tasso di occupazione più alto sia dovuto alla maggiore occupabilità per il loro elevato livello di istruzione, e che la struttura di incentivi per il pensionamento anticipato sia meno generosa, anche se il sistema è più flessibile. Inoltre, c'è una minore discriminazione di impiego in base all'età. Il tasso di occupazione delle donne è inferiore di circa 3 punti percentuali a quello della popolazione femminile totale. Per gli uomini non si rilevano differenze sostanziali.

Tabella 2.9 - Tasso di occupazione della popolazione senior e livelli d'istruzione (al 1° trimestre 2011)

	Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	45-49 anni	86,1	61,1	73,6
	50-54 anni	76,6	72,6	74,3
	55-59 anni	69,0	66,1	67,2
	60-64 anni	32,1	23,7	27,1
Superiore e post-secondario	45-49 anni	91,9	82,6	87,6
	50-54 anni	85,8	80,7	83,7
	55-59 anni	75,6	77,8	76,4
	60-64 anni	49,1	34,0	42,6
Terziario	45-49 anni	94,5	88,9	91,4
	50-54 anni	91,5	87,3	89,2
	55-59 anni	86,9	86,0	86,4
	60-64 anni	59,2	45,8	52,7
Totale	45-49 anni	91,0	78,9	85,0
	50-54 anni	84,3	79,7	82,1
	55-59 anni	76,9	74,8	75,8
	60-64 anni	46,7	32,0	39,4

Fonte: Eurostat

Anche in questo caso i tassi sono correlati ai livelli d'istruzione e decrescono con l'età. Inoltre, sono più bassi per le donne di 60-64 anni di età.

Tabella 2.10 - Andamento tasso di disoccupazione della popolazione totale

	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Danimarca	4,5	3,5	5,3	8	8,4
EU27	7,8	7,1	8,8	10,2	9,9

Fonte: Eurostat

I° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di disoccupazione	5,8	8,4
Uomini	6,5	8,8
Donne	5,5	7,9

Fonte: Eurostat

Come già accennato, vi è stato un incremento nel tasso di disoccupazione totale dal 2009 ad oggi, elevato tra il 2008 e il 2010, lieve tra il 2010 e il 2011. Per la popolazione senior si riscontrano valori superiori tra gli uomini rispetto alle donne ma inferiori di circa 2 punti percentuali a quelli della popolazione totale.

Tabella 2.11 - Tasso di disoccupazione della popolazione senior e livelli d'istruzione (anno 2010)

Classi di età	Totale per genere			Totale per livelli		
	Uomini	Donne	Totale	Primario e secondario inferiore	Superiore e post- secondario	Terziario
45-49 anni	5,8	4,4	5,1	6,9	4,6	3,5
50-54 anni	6,7	5,5	6,1	6,8	6,5	4,2
55-59 anni	8,8	5,5	7,2	7,8	8,2	4,8
60-64 anni			3,1			

Fonte: Eurostat

Vi sono dati solo parziali sulla composizione della popolazione senior disoccupata per livelli d'istruzione e genere. Si può notare che i tassi di disoccupazione sono maggiori per la classe di età 55-59 anni e tra gli uomini. Ciò potrebbe essere dovuto alle diverse norme dei piani di assicurazione contro la disoccupazione, sia in termini di attivazione che di durata dei sussidi. Questo può anche spiegare i tassi di disoccupazione più bassi per le persone di età compresa tra 60 e 64 anni.

Tabella 2.12 - Tasso di inattività della popolazione senior (al 1° trimestre 2011)

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
45-49 anni	5,3	16,8	11,0
50-54 anni	9,1	16,0	12,5
55-59 anni	15,6	20,2	17,9
60-64 anni	50,4	66,7	58,5

Fonte: Eurostat

I° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di inattività	25,0	21,2
Uomini	20,1	17,9
Donne	29,9	24,5

Fonte: Eurostat

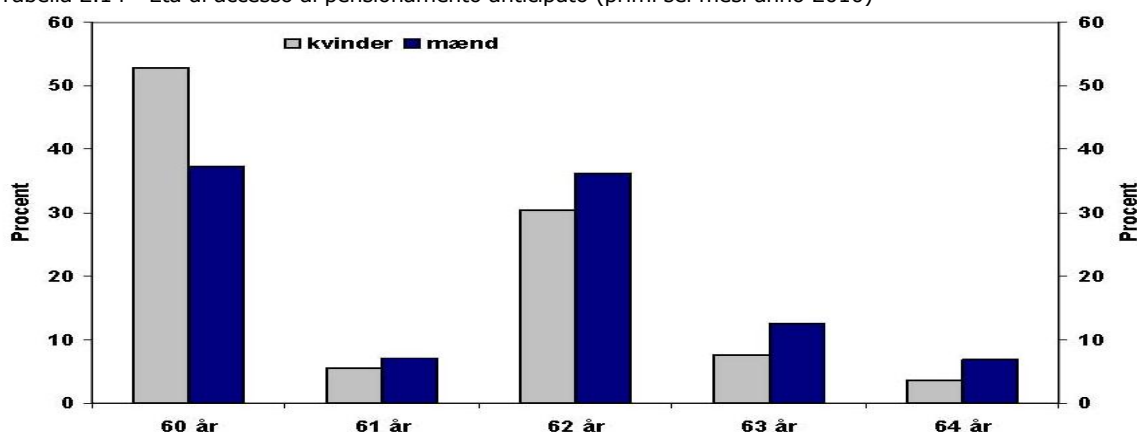
Il tasso di inattività aumenta con l'età ed è superiore per le donne senior rispetto alla popolazione totale, e in particolare per quelle tra i 60 e i 64 anni di età. Dai dati disponibili risulta che questo gruppo in larga parte non vuole lavorare poiché per circa il 57% è in pensione.

Tabella 2.13 - Età media di uscita dalle forze di lavoro (anno 2009)

	Totale	Uomini	Donne
Danimarca	62,3	63,2	61,4
EU27	61,4	61,8	61,0

Fonte: Eurostat

Tabella 2.14 - Età di accesso al pensionamento anticipato (primi sei mesi anno 2010)



In rapporto alla popolazione che ha raggiunto l'età per il prepensionamento (60-64 anni), la percentuale di persone che ricevono una pensione è diminuito per tutte le età tra il 2008 e il 2010, in particolare quella relativa a 61 anni che rappresenta la diminuzione maggiore, dal 25,9% del 2008 al 21,7 del 2010. Nel 2010 ci sono stati circa 245.000 prepensionati, di cui 133.000 (più del 54,%) sono donne. Anche per le pensioni di invalidità la percentuale maggiore è quella femminile.

Il mercato del lavoro e delle professioni

Il mercato del lavoro danese - tra cui la posizione dei lavoratori senior - è caratterizzato da alti livelli di mobilità del lavoro all'esterno, bassi livelli di protezione del lavoro e alti livelli di sicurezza del reddito. Questo stato di cose è definito "il triangolo d'oro della flexicurity", ossia una combinazione di un mercato del lavoro flessibile, un sistema generoso di welfare e una politica attiva per il lavoro. Il regime liberale di tutela del lavoro consente ai datori di lavoro delle aziende danesi di avere un alto grado di autonomia nell'assumere e licenziare personale. I lavoratori più anziani sono invece retribuiti attraverso un sistema finanziato dallo Stato di indennità di disoccupazione e di sicurezza d'impiego. Se un lavoratore licenziato ha difficoltà a trovare un nuovo impiego, misure attive del lavoro forniscono assistenza per la ricerca del lavoro e l'aggiornamento delle competenze, così come programmi di riqualificazione. Le tabelle seguenti illustrano le caratteristiche degli occupati senior per tipologia professionale e di impiego, settore di attività e ruolo ricoperto.

Tabella 2.15 - Status professionale occupati senior vs popolazione totale (al 1° trimestre 2011)

Totale	45-49 anni	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	Totale 15-64
Occupati	348,7	302,7	264,5	141,0	2.621,2
Lavoratori dipendenti	308,6	267,6	238,2	120,9	2.398,1
Lavoratori autonomi	40,1	35,0	26,3	20,0	223,1
Imprenditori	19,2	16,7	9,6	9,1	97,6
Imprenditori senza dipendenti	20,4	17,7	15,6	10,3	119,4
Collaboratori familiari	:	:	:	:	6,1
Uomini					
Occupati	188,2	158,0	133,4	83,8	1.370,9
Lavoratori dipendenti	160,1	132,6	115,6	67,7	1.209,5
Lavoratori autonomi	28,1	25,3	17,9	16,1	161,3
Imprenditori	15,1	12,1	7,5	7,6	76,2
Imprenditori senza dipendenti	13,0	13,3	10,4	8,3	83,7
Collaboratori familiari					
Donne					
Occupati	160,5	144,7	131,1	57,1	1.250,4
Lavoratori dipendenti	148,5	135,0	122,7	53,2	1.188,6
Lavoratori autonomi	12,0	9,7	8,4	3,9	61,8
Imprenditori	4,1	4,6			21,4
Imprenditori senza dipendenti	7,4	4,4	5,2		35,7
Collaboratori familiari	:	:	:	:	4,7

Fonte: Eurostat, valori in migliaia. Dato non disponibile.

All'interno della popolazione senior gli occupati sono più del 70% (il 44% della fascia di età 45-54, il 27% della fascia di età 55-64). I lavoratori dipendenti rappresentano l'88,5% del totale degli occupati (il 54,5% della fascia di età 45-54, il 34% della fascia di età 55-64), e si distribuiscono in modo pressoché uniforme tra uomini e donne. I lavoratori autonomi costituiscono l'11,5% del totale degli occupati (il 7,1% della fascia di età 45-54, il 4,4% della fascia di età 55-64), e sono in prevalenza uomini (73%).

Tabella 2.16 - Lavoratori dipendenti senior vs popolazione totale (al 1° trimestre 2011)

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
45-49 anni	160,1	148,5	308,6
50-54 anni	132,6	135	267,6
55-59 anni	115,6	122,7	238,3
60-64 anni	67,7	53,2	120,9
Totale dipendenti senior	476	459,4	935,4
% su totale dipendenti	39,4%	38,7%	39,0%

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

Rispetto alla popolazione complessiva (15-64 anni) i lavoratori dipendenti senior rappresentano il 39% del totale. I lavoratori autonomi sono il 5% del totale (6% della popolazione maschile e 3% di quella femminile).

Tabella 2.17 - Occupazione a tempo pieno o parziale della popolazione senior (anno 2010)

Classi di età	Occupazione	Totale	Uomini	Donne
45-49	Full-time	91,0	96,6	85,0
	Part-time	9,0	3,4	15,0
50-54	Full-time	88,7	94,2	82,8
	Part-time	11,3	5,8	17,2
55-59	Full-time	86,0	92,6	78,9
	Part-time	14,0	7,4	21,1
60-64	Full-time	80,1	85,7	72,7
	Part-time	19,9	14,3	27,3

Fonte: OECD, Stat, valori percentuali

L'occupazione full-time prevale in tutte le classi di età con una prevalenza maschile rispetto a quella femminile. L'occupazione part-time prevale tra le donne, in particolare della fascia di età 55-64 anni, e tra gli uomini della classe di età 60-64 anni.

Tabella 2.18 - Andamento del tasso di temporaneità del lavoro dipendente

15-64 anni	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Danimarca	9	8,2	8,8	8,1	8,7
EU27	14,2	14,0	13,1	13,3	13,5

40-59 anni	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Danimarca	4,5	3,5	3,3	3,4	3,8
EU27	7,4	7,3	6,9	7,1	7,1

50-64 anni	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Danimarca	4,8	3,5	3,7	3,3	3,7
EU27	6,6	6,6	6,4	6,5	6,4

Fonte: Eurostat

In generale, l'incidenza dell'occupazione temporanea nei Paesi europei va da meno del 5% a oltre il 25%, sia per gli uomini che per le donne. In Danimarca si mantiene a livelli nettamente inferiori alla media europea, soprattutto per le fasce over 40. I valori della popolazione maschile sono leggermente più bassi rispetto a quelli femminili.

Per quanto riguarda la durata dell'impiego, riferita all'anno 2010 e alla popolazione totale, il 21% ha avuto un contratto di oltre 36 mesi, il 19% da 7 a 12 mesi, il 17% da 4 ai 6 mesi.

Tabella 2.19 - Occupati 40-64 anni per settore di attività (al 1° trimestre 2011)

Settori di attività	Totale	Uomini	Donne
	1.399,6	742,0	657,6
Agricoltura	31,6	26,3	5,3
Industria	228,4	164,0	59,1
Costruzioni	78,0	69,4	8,6
Commercio	150,1	88,9	61,2
Trasporti	81,2	66,7	14,5
Servizi di alloggio e di ristorazione	24,2	10,4	13,8
Servizi di informazione e comunicazione	52,1	38,2	13,9
Attività finanziarie e assicurative	49,5	25,4	24,1
Attività immobiliari	18,5	13,8	4,7
Attività professionali, tecniche e scientifiche	63,7	35,6	28,2
Attività amministrative	39,3	22,3	17,0
Pubblica Amministrazione	97,8	42,9	54,9
Istruzione	129,8	57,3	72,5
Attività sanitarie e sociali	289,1	46,8	242,4
Attività artistiche e di intrattenimento	23,8	15,1	8,7
Altre attività	36,7	14,5	22,2

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

I lavoratori della fascia di età 40-64 anni sono occupati per il 68% nel settore privato (in maggioranza della classe di età 45-49 anni), per il 38% in quello pubblico (in maggioranza della classe di età 50-54 anni), per l'1% non è specificato. I settori di occupazione prevalente per la popolazione senior sono relativi alle attività Sanitarie e Sociali (21%), dell'Industria (16%) del Commercio (11%), dell'Istruzione (9%). Le donne prevalgono nel primo e nel quarto settore, rispettivamente con l'84% e il 56%. Gli uomini nel secondo e nel terzo, rispettivamente con il 72% e il 59%. Seguono la P.A. con il 7% di occupati (56% donne) e i settori dei Trasporti e delle Costruzioni con il 6% (oltre l'80% uomini).

Tabella 2.20 – Qualifiche professionali occupati 40-64 e 55-64 anni (al 1° trimestre 2011)

Qualifiche professionali	Totale	Uomini	Donne
40-64 anni	1.241,7	628,5	613,2
55-64 anni	359,2	183,3	175,9
Dirigenti e Imprenditori			
senior 40 - 64 anni	35,4	27,0	8,4
senior 55 - 64 anni	7,9	6,1	1,8
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione			
senior 40 - 64 anni	326,2	153,2	173,0
senior 55 - 64 anni	88,3	42,5	45,8
Professioni tecniche			
senior 40 - 64 anni	235,6	127,9	107,7
senior 55 - 64 anni	67,9	36,4	31,5
Impiegati			
senior 40 - 64 anni	142,6	36,4	106,2
senior 55 - 64 anni	41,8	11,6	30,2
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi			
senior 40 - 64 anni	199,4	61,3	138,1
senior 55 - 64 anni	64,8	21,2	43,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori			
senior 40 - 64 anni	97,6	93,0	4,6
senior 55 - 64 anni	28,1	27,8	:
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati			
senior 40 - 64 anni	84,8	70,8	14,1
senior 55 - 64 anni	24,7	20,8	3,9
Professioni non qualificate			
senior 40 - 64 anni	115,9	55,6	60,3
senior 55 - 64 anni	34,8	16,1	18,7
Forze Armate			
senior 40 - 64 anni	3,8	:	:
senior 55 - 64 anni	:	:	:

Fonte: Eurostat, valori in migliaia. Classificazione internazionale standard delle professioni (ISCO-88)

Il 26% della popolazione della fascia di età 40-64 anni svolge professioni di elevata specializzazione (53% donne e 47% uomini). Il 19% svolge professioni tecniche (54% uomini e 46% donne). Il 16% svolge professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (69% donne e 31% uomini). L'11% sono impiegati (74% donne e 26% uomini). Il 9% svolge professioni non qualificate (52% donne e 48% uomini). Solo il 3% sono dirigenti e imprenditori (76% uomini e 24% donne). I senior di 55-64 anni sono in prevalenza professionisti di elevata specializzazione e tecnici.

Mentre la maggioranza dei lavoratori di età inferiore ai 45 anni si attesta su profili di livello base (64% del totale del livello), il tipo di lavoro diventa più eterogeneo all'aumentare dell'età. Tra i ruoli manageriali, il 58% è rappresentato dalla fascia di età 45-64 anni, il 42% dalla fascia di età fino a 44 anni.

I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

Le politiche relative ai cittadini senior e alle tematiche dell'invecchiamento ricadono prevalentemente sotto l'autorità del Ministero degli Affari Sociali, del Ministero del Lavoro e del Ministero della Salute.

Il Ministero degli Affari Sociali (Socialministeriet)

Il Ministero, istituito nel febbraio del 2010, è responsabile della gestione centrale della previdenza sociale danese e del sistema dei sussidi. I compiti principali sono quelli di assistere il Governo e il Parlamento nella preparazione dei progetti di legge e di avviare discussioni e progetti di ricerca per lo sviluppo del sistema di welfare, al fine di offrire i migliori servizi possibili in base alle risorse disponibili e nel rispetto della partecipazione attiva e dei singoli cittadini. Inoltre, è responsabile delle questioni internazionali di politica sociale, come le norme

UE in materia di armonizzazione dei contributi previdenziali per i lavoratori dipendenti e autonomi, nonché gli accordi bilaterali e multilaterali sulla previdenza sociale.

In particolare, le principali responsabilità riguardano le politiche per i bambini a rischio, per le persone anziane disabili e relative pensioni, per i gruppi emarginati, come i senzatetto o le persone con disturbi psichici, le politiche abitative e lo sviluppo urbano, la promozione del volontariato. E' anche responsabile in materia di parità di genere.

L'Agenzia di Servizi (*Servicestyrelsen*) è parte del Ministero degli Affari Sociali, e il suo compito è quello di assistere gli enti locali nell'attuazione della legislazione esistente, e i cittadini in situazioni complesse. Inoltre, supporta il Ministero nel predisporre la nuova normativa e gestisce il portale dei servizi. I temi sui quali il sito web dell'Agenzia fornisce informazioni riguardano gli anziani, la prevenzione, la promozione della salute, l'utilizzo della tecnologia in campo sociale, ecc.

Il Ministero del Lavoro (Beskaeftigelsesministeriet)

Il Ministero ha la responsabilità complessiva delle misure per tutti i gruppi di disoccupati. Definisce lo scenario e le norme in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sicurezza, salute e infortuni sul lavoro. E' responsabile del sostegno finanziario e delle indennità per tutte le persone con capacità di lavoro totale o parziale, nonché delle attività di placement, dei servizi alle imprese e delle misure attive del lavoro.

L'Autorità Nazionale per il mercato del lavoro (*Arbejdsmarkedsstyrelsen - NLMA*) è un'Agenzia del Ministero del Lavoro che ha la responsabilità di garantire un mercato del lavoro danese flessibile, dinamico ed efficiente. L'obiettivo principale è quello di aumentare l'offerta di lavoro, e quindi aiutare le persone a trovare lavoro ed ad uscire dalla disoccupazione al di fuori dei sussidi della previdenza sociale. A fronte dell'invecchiamento della popolazione e della diminuzione del numero di persone in età lavorativa, uno degli obiettivi è ridurre al minimo la forza lavoro di riserva (ossia le persone occupate che desiderano lavorare di più, e le persone disoccupate) e ridurre il numero di persone al di fuori delle forze di lavoro. In particolare, i destinatari dei sussidi di disoccupazione e degli assegni di previdenza sociale, al fine di riavvicinarli al mercato del lavoro e ridurre l'afflusso al prepensionamento.

L'Agenzia danese per le pensioni (*Pensionsstyrelsen*), istituita nell'ottobre 2009, è alle dirette dipendenze del Ministero del Lavoro. La mission dell'Agenzia riguarda i cittadini che sono andati in pensione e la legislazione relativa al sistema pensionistico. Una delle sue responsabilità concerne l'erogazione delle pensioni alle persone che non sono più attive nel mercato del lavoro, ossia i prepensionamenti volontari, le pensioni di invalidità e le pensioni di vecchiaia. Inoltre, ha la responsabilità di determinati sussidi che non hanno una relazione diretta con l'occupazione attiva, come le indennità per il congedo di maternità, il congedo parentale e la legge sulle ferie, i sussidi che non sono collegati direttamente al mercato del lavoro, come gli assegni per l'alloggio e gli assegni familiari. L'Agenzia si occupa anche delle pensioni e della copertura assicurativa dei lavoratori all'estero. Infine, partecipa ai negoziati per l'elaborazione e l'attuazione degli accordi in materia di sicurezza sociale che la Danimarca conclude con altri Paesi.

Il Ministero della Salute e prevenzione (Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse)

Il Ministero è l'autorità responsabile in materia di organizzazione e finanziamento del sistema sanitario in Danimarca. La responsabilità della gestione del servizio sanitario pubblico è decentrato e quindi suddiviso tra Regioni e Comuni, mentre lo Stato è responsabile della legislazione, delle linee guida nazionali, della supervisione, monitoraggio e pianificazione generale. Secondo la legge il sistema di assistenza e servizi alle persone anziane è gestito dal singolo Comune che deve garantire a livello locale sia un aiuto sul piano pratico che personale. Sono i Comuni che pagano per i servizi attraverso le tasse locali e le sovvenzioni da parte dello Stato, che definiscono gli standard di aiuto e decidono chi sono i beneficiari, sulla base delle necessità individuali, e gli importi. Il sistema pensionistico è invece centralizzato con norme nazionali che disciplinano le pensioni di vecchiaia, ecc. In alcuni settori, come ad esempio gli assegni familiari, il Governo centrale rimborsa completamente le autorità locali per le spese sostenute. In altre aree, come quella delle pensioni per la disabilità, il Governo centrale offre un rimborso parziale. Per la maggior

parte dei servizi e delle strutture di assistenza le spese sono interamente a carico delle autorità locali. Fino a quando nel 2002 è stata introdotta una nuova legge chiamata "*Ampia scelta del fornitore*", i Comuni erano gli unici fornitori di assistenza domiciliare per gli anziani. La nuova legge mira a garantire alle persone la libertà di scegliere tra diversi fornitori e di modificare di volta in volta l'aiuto ricevuto, e la possibilità di trasferirsi in un altro Comune. Un effetto importante della legge è stato quello di aver reso più chiara la separazione tra il livello di autorità e il livello di provider. Questo non solo rende più visibile il rapporto tra costi e livello di servizio, ma implica anche un migliore sistema di follow-up della qualità del servizio.

Altri soggetti importanti sono le diverse organizzazioni sindacali dei lavoratori del settore pubblico e dei professionisti. Questi enti hanno un ruolo attivo nella gestione di molte istituzioni pubbliche, come le scuole, gli ospedali, i centri diurni, ecc. Questo implica che i sindacati così come i singoli lavoratori hanno una posizione privilegiata nella gestione dei servizi di welfare rispetto alla maggior parte degli altri Paesi.

Il sistema di Welfare

L'invecchiamento della popolazione rappresenta una sfida in quanto gli anziani sono sostenuti da un ampio sistema di ammortizzatori sociali che vengono concessi individualmente e che sono finanziati dalla collettività attraverso le tasse. I contribuenti sostengono quindi la popolazione in pensione al contrario dei regimi a ripartizione. Il sistema pensionistico danese può quindi essere inteso come parte di un contratto sociale tra le generazioni. La Commissione Nazionale di Welfare stima che nel 2040 il numero complessivo di persone nella forza lavoro diminuirà di 340.000 unità rispetto ai valori del 2003. Al contrario, il numero di persone che dipenderanno dai trasferimenti statali aumenterà di 365.000 unità, soprattutto per l'aumento di 486.000 unità nel gruppo di pensionati.

Il sistema danese di welfare si basa sul principio che a tutti i cittadini devono essere garantiti certi diritti fondamentali se devono affrontare problemi sociali quali la disoccupazione, la malattia o la dipendenza. Alcune delle caratteristiche generali del sistema sono:

- universalità: tutti i cittadini che sono in stato di necessità hanno diritto di ricevere gli assegni di previdenza sociale e i servizi sociali, indipendentemente da fattori quali la vicinanza con il mercato del lavoro.
- finanziamento fiscale: le prestazioni della previdenza sociale e dei servizi sociali sono finanziate in maniera consistente tramite la tassazione generale.
- misure sociali attive: le misure di protezione sociale devono essere attive e fornire un supporto di auto-aiuto piuttosto che un'assistenza passiva.
- possibilità di contatto con il mercato del lavoro: servizi migliori per i bambini, per gli anziani dipendenti e per le persone con disabilità contribuiscono a raccordare la vita familiare con la vita lavorativa.
- libera scelta: l'obiettivo è quello di dare più alternative ai cittadini e quindi offrire maggiori possibilità di influenzare la propria vita.
- decentramento: il settore sociale è organizzato con un alto grado di decentramento delle responsabilità sociali ai Comuni e alle Regioni. Le autorità locali hanno un alto grado di autonomia in sede di attuazione dei dispositivi di protezioni sociali.

La Danimarca è tradizionalmente considerata come un membro del gruppo del modello nordico o scandinavo di welfare. Il modello può essere visto come l'offerta di una protezione sociale universale in cui i cittadini ricevono protezione in quanto cittadini. La Danimarca sotto molti punti di vista rappresenta il tipo ideale di welfare, ma sotto altri aspetti è anche diversa dal modello. Non tutti i trasferimenti sono universali – eccetto quelli fondamentali - ma sono invece basati su un qualche tipo di valutazione delle necessità individuali. Tuttavia, quando si tratta di servizi come l'assistenza all'infanzia e la cura degli anziani, la Danimarca è un tipico esempio del modello universale. Questi servizi sono forniti a tutta la popolazione ad un livello relativamente generoso.

La maggior parte del sistema di welfare è finanziato attraverso la fiscalità generale, ossia attraverso lo Stato e i Governi locali. I contributi dei datori di lavoro e dei dipendenti giocano solo un ruolo minore, soprattutto nei sistemi di assicurazione contro la disoccupazione.

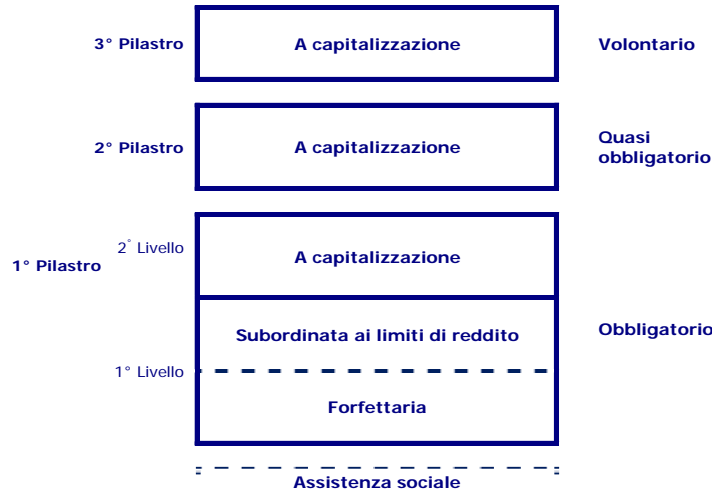
La cura delle persone anziane costituisce uno dei tratti più caratteristici del welfare danese. Insieme all'assistenza pubblica all'infanzia deve essere considerato in relazione all'elevato tasso di occupazione femminile e di una struttura occupazionale in cui la maggior parte delle donne lavorano a tempo pieno. In generale, l'assistenza agli anziani non è considerata responsabilità della famiglia, ma è vista come un obbligo sociale che consente agli anziani non autonomi di ricevere un aiuto indipendente dalle loro famiglie. L'assistenza si basa sul principio della copertura universale, esente da ticket, e riguarda soprattutto l'assistenza domiciliare.

Il sistema pensionistico

Il sistema pensionistico danese comprende una modesta pensione sociale generale con un supplemento per i pensionati a basso reddito, e una quasi totale partecipazione alle pensioni occupazionali e private che si basano principalmente su piani di contribuzione definita. Caratteristiche distintive del sistema pensionistico danese includono: (a) l'utilizzo di contratti con partecipazione ai profitti, con un minimo garantito di prestazioni e dichiarazione regolare di bonus, che coprono sia le fasi di accumulo che quelle di pagamento, (b) l'utilizzo dei contratti di categoria con rendita differita. La Danimarca è stato uno dei primi paesi ad introdurre un sistema di pensionamento pubblico. Lo schema originale, introdotto più di 100 anni fa, era finalizzato "ai bisognosi meritevoli", ma con il tempo il sistema si è ampliato ed è diventato uno schema universale. La pensione sociale viene pagata ai cittadini e non cittadini che hanno più di 65 anni e che sono soggetti ad una verifica della residenza. E' anche oggetto di una disposizione di recupero fiscale che fissa un prelievo del 30% del superamento di una determinata soglia di reddito. La soglia è stabilita dal Governo e ammonta ad un livello relativamente alto di circa il 75% del reddito medio. Inoltre, viene pagata un'integrazione ai pensionati a basso reddito. Anche questo supplemento è soggetto alla disposizione di recupero del 30%, ma la soglia per il calcolo del reddito in eccesso è fissato a un livello molto più basso, di circa il 15% del reddito medio. La pensione sociale rappresenta la parte più cospicua di entrate per i gruppi a basso reddito che sono anche i meno istruiti, in particolare, il 60% del reddito dei lavoratori non qualificati in pensione, circa il 40% del reddito di quelli qualificati in pensione, e meno del 20% per quelli maggiormente istruiti. Il previsto invecchiamento della popolazione danese farà aumentare notevolmente il costo del regime delle pensioni sociali. Secondo le proiezioni ufficiali dal Ministero degli Affari Sociali, nel 2020 il costo salirà al 6,5% del PIL e nel 2037 del 7,8%.

La Danimarca è spesso descritta come uno dei pochi Paesi che ha adottato un sistema pensionistico multi pilastro, composto da una pensione statale e vari schemi previdenziali tra cui il più rilevante è quello dei regimi integrativi basati su accordi collettivi. Il carattere universale di un reddito di base garantito in età avanzata insieme ad una pensione integrativa semi-obbligatoria fa sì che la maggior parte degli anziani non siano a rischio di esclusione sociale durante la pensione. Il problema principale per quanto riguarda i piani pensione occupazionali riguarda il loro collegamento con gli accordi collettivi. I contributi sono preclusi alle persone che sono temporaneamente fuori dal mercato del lavoro, a causa di congedo parentale, malattia o disoccupazione. Questo viene in parte corretto da contributi aggiuntivi agli elementi che compongono il primo pilastro.

I pilastri principali del sistema pensionistico danese



Il primo pilastro (pubblico ed obbligatorio) prevede due livelli e una copertura universale. Il *primo livello* è rappresentato dalla pensione statale di anzianità sulla base della residenza (*Folkepension*), composta da due diversi elementi: a) l'importo di base che è forfettario e connesso alla durata della residenza, b) un'integrazione subordinata al reddito.

La *Pensione statale di anzianità* è finanziata dal gettito fiscale delle entrate di bilancio generale, e il Governo centrale rimborsa i Comuni delle loro spese pensionistiche. L'età di pensionamento attuale è di 65 anni per gli uomini e per le donne, ma sarà portata gradualmente a 67 anni nel periodo 2024-2027 (un semestre ogni anno). Il periodo minimo richiesto come requisito è di 3 anni di residenza per i cittadini danesi di età compresa tra 15 e 65/67 anni, e di 10 anni per i cittadini non danesi (inclusi gli ultimi cinque anni prima del pensionamento). L'importo massimo della pensione è raggiunto dopo 40 anni di residenza nel Paese e viene proporzionalmente ridotto in base al numero di anni di residenza. Inoltre, sono state definite un certo numero di integrazioni pecuniarie in base al reddito per garantire uno standard minimo accettabile: ad esempio, sussidi per l'alloggio, indennità per le cure sanitarie, ecc., assegnati in base ad una specifica valutazione individuale. Questi fondi fanno parte dell'assistenza sociale. L'importo di base è calcolato sulla base del reddito del pensionato derivante dal proprio lavoro. Il supplemento e le indennità speciali sono calcolate sulla base del reddito complessivo del pensionato e di ogni coniuge o convivente, al di fuori della pensione statale.

Il prepensionamento è possibile attraverso diversi regimi. La *pensione anticipata* può essere assegnata a persone dai 18 ai 65 anni. L'ammissibilità dipende dalla capacità di lavoro del richiedente, nel caso sia permanentemente ridotta o a tal punto che il richiedente non sia in grado di provvedere a se stesso a per mezzo di un lavoro remunerato. A 65 anni i destinatari di una pensione anticipata sono trasferiti alla *folkepension*. Un'altra opzione è rappresentata dal *prepensionamento parziale* che però è in fase di esaurimento ed è attualmente disponibile solo alle persone nate prima del 1959. Gli aventi diritto sono persone dell'età di 60-65 anni, residenti in Danimarca, occupate a tempo pieno per almeno 10 degli ultimi 20 anni, e che continuano a lavorare dalle 12 alle 30 ore alla settimana. I lavoratori devono aver partecipato al regime ATP per almeno 10 degli ultimi 20 anni e aver lavorato almeno 18 degli ultimi 24 mesi in Danimarca. Un lavoratore autonomo deve aver lavorato a tempo pieno negli ultimi 5 anni, di cui almeno quattro in Danimarca, e l'orario di lavoro non deve superare una media di circa 18,5 ore a settimana.

Infine, esiste un *programma di prepensionamento volontario* (*Efterløn*) per persone tra i 60 anni (che saranno portati a 62 durante il 2019-2022) ed i 65 anni, con almeno 25 anni di contributi versati ai fondi assicurazione contro la disoccupazione. L'ammontare della prestazione corrisponde al tasso dell'indennità di disoccupazione, fissato nel limite massimo del 91% e differenziato per i

lavoratori full-time e part-time. Non è possibile combinare le indennità di prepensionamento volontario e la pensione statale, per cui i beneficiari rientrano nello standard della pensione di vecchiaia una volta raggiunta l'età pensionabile di 65 anni. Le prestazioni derivanti dai dispositivi pensionistici del primo livello sono indicizzate una volta all'anno alla crescita del salario medio (basato su un indice degli aumenti salariali nel corso dei due anni precedenti). Tuttavia, se l'aumento supera il 2%, lo 0,3% è trasferito a un fondo utilizzato per il miglioramento di altre indennità.

Dal 2004 sono state introdotte delle norme in materia di pensione posticipata, secondo cui le persone anziane che hanno maturato il diritto alla pensione possono scegliere di rinviarla e di partecipare attivamente al mercato del lavoro in cambio di ricevere la pensione (importo di base e integrazione) ad un tasso maggiorato (percentuale di differimento) rispetto alla pensione pagata.

Il *secondo livello* del primo pilastro consiste in una serie di regimi integrativi a capitalizzazione totale (e una piccola parte sono fondi pensione PAYG²), che hanno finalità e caratteristiche diverse: ATP (*Tillaegspension Arbejdsmarkedets*) - Un regime pensionistico integrativo obbligatorio per i lavoratori dipendenti di età compresa tra i 16 e i 67 anni se l'orario di lavoro supera le 9 ore settimanali. È stato introdotto negli anni '60 dato che il livello della pensione sociale era piuttosto modesto. È finanziato attraverso contributi forfettari (decisi dalle parti sociali nell'ambito dei contratti collettivi) pagati sia dai datori di lavoro (2/3 del totale) che dai dipendenti (1/3). I contributi dipendono dal numero di ore lavorate. Ad esempio, nel 2009 per un lavoratore impiegato a tempo pieno per 37 ore a settimana il massimo ammontava a 3.240 DKr (circa 435,00 euro), corrispondente a circa l'1% dello stipendio medio nazionale. ATP ha gli stessi requisiti di età previsti dal pensionamento statale, ossia 65 anni (67 dal 2027) e non c'è un periodo minimo come requisito. Tuttavia, è possibile un pensionamento posticipato, fino a 70 anni prima del 2009 e attualmente a 75 anni. Dal 2010, i datori di lavoro devono pagare i contributi ATP anche per i dipendenti che posticipano la pensione o che ne siano già beneficiari. Il rinvio garantisce una pensione molto più alta. ATP ha un'importante funzione sociale che non è garantita dagli schemi pensionistici occupazionali privati. Inizialmente ATP era applicato solo alle persone occupate, ma è stato successivamente ampliato per coprire le persone in congedo parentale e i destinatari delle indennità di malattia e di disoccupazione. La copertura è opzionale per i lavoratori autonomi e per i destinatari delle pensioni di disabilità o di prepensionamento. Le indennità di maternità, paternità e parentali sono concesse per un massimo di 52 settimane. Durante questo periodo i beneficiari pagano 1/3 del contributo mentre i 2/3 sono a carico del rispettivo Comune. Durante la disoccupazione (che può avere una durata fino a due anni e mezzo), un fondo di assicurazione contro la disoccupazione - o il Comune se il destinatario non è assicurato - si fa carico del pagamento dei contributi ATP. Il Governo paga 2/3 della contribuzione nel caso in cui sia esaurita l'assicurazione contro la disoccupazione e la persona sia ancora disoccupata.

SP (*Særlig Pensionsopsparring*) - Uno schema pensionistico speciale a capitalizzazione totale per i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi, i destinatari di indennità di disoccupazione e di malattia. L'aliquota di contribuzione è pari all'1% dei guadagni (non vi è un tetto) e gli investimenti sono gestiti centralmente. A partire dal 2005 i membri scelgono il gestore e il portafoglio. Le prestazioni sono pagate in un'unica soluzione o in 10 anni (a seconda della quantità accumulata). I contributi sono stati sospesi dal 2004 e lo schema è stato ufficialmente chiuso ad aprile 2010. Coloro che sono attualmente assicurati devono ritirare le somme o trasferirle in un altro fondo.

SUPP (*Supplerende arbejdsmarkedspension*) - Un regime pensionistico per i pensionati disabili è stato introdotto nel 2003 come un sistema volontario finanziato per integrare le pensioni di invalidità. I contributi sono pari al 2,8% dei sussidi d'invalidità di cui 2/3 sono a carico del Governo. Le prestazioni sono pagate come rendita, se la somma accumulata supera le 17,813.23 DKr (circa 2.400 euro al 2009), o altrimenti in un'unica soluzione.

² PAYG (Pay-As-You-Go): questo sistema si basa sull'idea di pagare le pensioni di tutti i pensionati utilizzando i contributi versati da tutti i lavoratori.

Infine, per alcuni gruppi di dipendenti pubblici vi è una speciale pensione legata al reddito (*tjenestemænd*), la cui partecipazione è però molto limitata; la maggioranza dei membri sono alti funzionari e sacerdoti. E' l'unico sistema a totale ripartizione del secondo livello. Il periodo minimo richiesto è di 3 anni. Le prestazioni sono legate agli anni di servizio e calcolate sull'ultimo stipendio. Il massimo corrisponde al 57% dello stipendio se la persona ha maturato 37 anni di impiego, importo che viene ridotto per il pensionamento anticipato o al di sotto dei 37 anni previsti. Le prestazioni sono indicizzate alla crescita dei salari medi dei dipendenti pubblici.

Il secondo pilastro (privato e quasi obbligatorio) è costituito dai regimi integrativi basati su accordi collettivi (*Labour Market Pensions*) stipulati dalle parti sociali. Sono quasi obbligatori ma in realtà universali (coprono più dell'80% della popolazione attiva tra i 30 e i 60 anni). Solo due categorie di lavoratori non sono attualmente coperti da contratti collettivi: a) i giovani e i lavoratori precari, che secondo le disposizioni danesi sulla flexicurity probabilmente si ritroveranno con un lavoro che prevede pensioni occupazionali b) i dipendenti privati ad alto reddito, generalmente impiegati come quadri intermedi o di livello superiore, che non richiedono questo tipo di contratto e che di solito ricorrono ad altre forme di pensione complementare.

L'età pensionabile è la stessa del primo pilastro, ossia 65 anni che aumenteranno a 67, ma vi è la possibilità di andare in pensione già a 60 anni. I contributi variano tra il 9% e il 17% della retribuzione lorda e sono in gran parte deducibili dalle tasse. Durante la capitalizzazione vi sono restrizioni quantitative agli investimenti, ma nello stesso tempo la legge stabilisce un tasso di interesse minimo del 2%. Le prestazioni sono calcolate in base ai principi assicurativi: valore finale rispetto ai contributi versati, al tasso di interesse, all'aspettativa di vita media e al profilo di rischio del singolo fondo. Dal 2000, il calcolo della rendita deve utilizzare le tabelle di mortalità di genere. Le pensioni occupazionali sono soggette ad una doppia tassazione, sistema ETT (esente-tassato-tassato): la tassazione dei contributi avviene al momento dell'erogazione della prestazione mentre l'imposizione dei rendimenti si ha nella fase di accumulo. Non viene garantita l'indicizzazione delle prestazioni pensionistiche.

Come già accennato precedentemente, il problema principale per quanto riguarda le pensioni occupazionali è che non coprono altri rischi del mercato del lavoro. Periodi al di fuori dell'occupazione non danno diritto al pagamento di eventuali contributi, e l'indennizzo è delegato ad altri parti del sistema pensionistico (il regime ATP nella maggior parte dei casi).

Il terzo pilastro (privato e volontario) è costituito da piani integrativi individuali su base volontaria, gestiti dagli istituti bancari e dalle compagnie di assicurazione. Questi programmi sono aumentati negli ultimi anni grazie ad incentivi fiscali favorevoli. Quest'ulteriore protezione contro i rischi legati all'anzianità è costituita esclusivamente da prodotti di risparmio. L'investimento è regolato e l'indicizzazione non è obbligatoria. I contributi sono deducibili dalle tasse ma gli interessi e le prestazioni sono tassati. Questi piani sono molto diffusi e gli iscritti sono circa un milione. Nel 2008 ammontavano all'1,27% del PIL, circa un terzo del livello di contribuzione ai regimi integrativi professionali. La contribuzione totale al secondo e terzo pilastro è stata vicino al 6,5% del PIL, circa l'11,5% dei redditi.

Struttura amministrativa

La gestione amministrativa del sistema pensionistico danese è frammentata data la sua natura multi-livello. La pensione statale è amministrata dai Comuni sotto la supervisione del Ministero degli Affari Sociali. Il Governo centrale finanzia la spesa pensionistica nazionale e i Comuni non hanno alcuna influenza sulla natura e quantità delle prestazioni pensionistiche.

ATP e SP sono gestiti da ATP che è un ente privato istituito dalla legge e governato dalle parti sociali, sotto la supervisione del Ministero del Lavoro. Per quanto riguarda SP, dal 2005 è possibile spostare i contributi presso le compagnie di assicurazione privata e dal 2010 è obbligatorio (quindi questa parte del sistema diventa di fatto il *terzo livello* del primo pilastro). ATP o un fornitore privato, come ad esempio una banca o una compagnia di assicurazione vita, gestisce il regime SUPP per i destinatari delle pensioni di disabilità. Il Ministero delle Finanze gestisce la pensione dei dipendenti pubblici che lavorano per le istituzioni del Governo centrale. I Governi locali, invece,

hanno creato un'istituzione speciale, il *Kommunernes Pensionsforsikring*, che gestisce le pensioni dei loro dipendenti. Per quanto riguarda i regimi pensionistici professionali che fanno parte dei contratti collettivi di solito c'è un fondo pensione per ogni accordo. Ogni comitato fondi è composto dai rappresentanti dei dipendenti e dei datori di lavoro. Spesso i rappresentanti dei lavoratori hanno la maggioranza dei seggi. Per quanto riguarda gli schemi individuali integrativi vi sono maggiori frammentarietà. Due associazioni coprono gli assicuratori privati: una per le compagnie di assicurazione (*Forsikring og pension*) e una per le banche (*Finansrådet*). Entrambi i fondi del secondo e del terzo pilastro sono monitorati dall'Autorità danese di vigilanza finanziaria (*Finanstilsynet*) sotto la supervisione del Ministero dello Sviluppo Economico e del Commercio (*Økonomi-og Erhvervsministeriets*).

Riforma delle pensioni

A maggio 2011 il Governo ha raggiunto un accordo sulle pensioni, precisamente sul regime di prepensionamento volontario e sulla pensione di vecchiaia. L'accordo porta avanti l'attuazione dell'aumento dell'età pensionabile, già concordato nell'accordo precedente del 2006, ma contiene anche alcuni nuovi elementi. In particolare, ci sarà un aumento graduale dell'età pensionabile prevista (67 anni) già a partire dal 2014 e non solo nel 2019; l'età per il prepensionamento volontario sarà portata a 64 anni anziché ai 62 fissati precedentemente; per questo schema vi saranno livelli più elevati di prestazione, verifiche più rigorose sul reddito per l'accesso al pensionamento anticipato che favoriscano i gruppi a più basso reddito, e scoraggino le persone con redditi medi e superiori ad utilizzare questo schema; un percorso preferenziale più veloce per le persone over 60 che richiedono una nuova pensione senior di invalidità.

In linea di principio chiunque risieda in Danimarca ha diritto alla pensione di vecchiaia (*Folkepension*) al compimento dei 65 (67) anni di età. Per coloro che compiono 60 anni il 1° luglio 1999 o dopo tale data, l'età pensionabile è 65 anni. Esiste inoltre un regime pensionistico integrativo obbligatorio per i lavoratori subordinati (ATP).

Tabella 3.1 – Quadro del sistema pensionistico in Danimarca

Percentuali di contribuzione nel 2009			
1° pilastro			
1° livello (<i>Folkepension</i>)	Tasse		
2° livello (obbligatorio)			
ATP	Ammontare fisso (circa dell'1 dello stipendio lordo) 1/3 dai dipendenti 2/3 dai datori di lavoro		
SP	1% dello stipendio lordo E' cessato		
2° pilastro (Regimi integrativi)			
Percentuali di contribuzione	Tra il 9% e il 17% dello stipendio lordo, 10,8% in media		
Copertura	80% dei lavoratori dipendenti di età 30-60 anni		
Sistema di tassazione	ETT (Esente-Tassato-Tassato)		
Regole d'investimento	Restrizioni quantitative		
Tassi di sostituzione lordi e (netti) misurano la variazione del reddito del lavoratore nel passaggio dalla fase attiva a quella di quiescenza	2005	2030	2050
Totale	48,7% (71,3%)	63,7% (81,1%)	68,9% (82,6%)
1° pilastro	45,1%	36,1%	33,6%
2° pilastro	3,6%	27,6%	35,3%
Età pensionabile (anni)	65 anni (67 anni nel periodo 2024-2027)		
Pensionamento anticipato	Vari schemi pensionistici volontari, solitamente non prima dei 60 anni		
Pensionamento posticipato	Possibile per il piano ATP fino a 75 anni		
Indicizzazione			
1° pilastro	All'aumento del salario medio, se questo supera il 2%, lo 0,3% è trasferito a un fondo speciale per finanziare altre indennità		
Spesa pensionistica pubblica (% del PIL)	2004 9,5%	2030 14,5%	2050 12,8%
Tassi di povertà nel 2001 (Indicatori di Laeken)	Prima dei trasferimenti sociali	Dopo le pensioni	Dopo i trasferimenti sociali
Danimarca	31%	21%	11%
UE-15	39%	24%	15%

LE POLITICHE PER GLI OVER

Il mercato del lavoro danese è fortemente decentralizzato: le parti sociali svolgono un ruolo decisivo nella definizione delle politiche. La retribuzione e le condizioni di lavoro sono in generale stabilite dai contratti collettivi stipulati tra i sindacati e i datori di lavoro (organizzazioni). Questo sistema di regolamentazione del mercato del lavoro implica che le parti sociali determinino le regole sul mercato del lavoro, considerando anche il fatto che si trovano nella condizione migliore per conoscere i problemi reali e trovare le soluzioni più veloci ed adeguate. Il Governo non interviene nelle politiche ma fornisce solo il quadro generale rispetto alle quali le imprese non sono obbligate a implementare una politica per i senior. Può cercare di sensibilizzare gli attori locali per sviluppare ulteriore formazione finalizzata ai lavoratori anziani o per creare politiche del personale collegate all'età. Vi sono però degli ostacoli che rendono difficile mantenere i senior tra le forze di lavoro. Fattori come la salute, l'istruzione, l'economia privata, le condizioni dell'ambiente di lavoro e le condizioni socio-culturali influenzano il ritiro prematuro dal mercato del lavoro. Una delle sfide maggiori per mantenere gli occupati senior è superare la discriminazione basata sull'età. Anche se la Danimarca nel 2005 ha definito una legge contro la discriminazione, diverse indagini rilevano che molte aziende preferiscono assumere i lavoratori più giovani. Di conseguenza, i senior esclusi possono avere difficoltà a trovare un nuovo lavoro, ottenere una formazione integrativa, e quindi non intravedendo alternative possono scegliere il prepensionamento. Gli stessi datori di lavoro non sembrano impegnarsi troppo nei confronti di questo gruppo. Vi è inoltre la necessità di informare i dipendenti senior sui loro diritti e opportunità, dal momento che molti non sono a conoscenza delle diverse iniziative che potrebbero essere attuate. I senior costituiscono un gruppo differenziato con esigenze e motivazioni diverse per cui le strategie di intervento devono riflettere le richieste individuali. Tra gli strumenti più importanti e più utilizzati in Danimarca per posticipare il pensionamento vi sono: la formazione supplementare, le interviste con i senior e la riorganizzazione del tempo di lavoro e degli incarichi. La creazione di condizioni di lavoro più flessibili e la tipologia del lavoro svolto costituiscono il punto centrale per il successo delle misure destinate ai senior. Gli attori locali sono abbastanza efficaci nel realizzare intese relative alla flessibilità per i lavoratori senior (dipartimenti delle risorse umane, consigli di fabbrica e sindacati per la contrattazione collettiva decentrata).

Normativa di riferimento

Il *Testo unico sui servizi sociali* (n.979 del 1 ottobre 2008) costituisce la struttura principale della politica senior. Ogni cittadino danese ha diritto all'accesso a servizi gratuiti se ne ha bisogno e al sistema pensionistico statale al compimento dei 65 anni (67) indipendentemente dalla propria capacità economica. Entrambi i servizi di assistenza sociale e della pensione di vecchiaia sono finanziati attraverso le tasse. Gli obiettivi principali della legge sono dare un supporto per prevenire problemi sociali e migliorare la capacità del singolo destinatario di essere autosufficiente.

Il *Testo unico su una politica sociale attiva* (n.207 del 12 aprile 2000), il cui scopo è quello di offrire un sostegno finanziario per consentire alle persone di diventare autosufficienti. Pertanto, sia i destinatari che i loro coniugi sono tenuti ad impegnarsi per migliorare e sviluppare la propria capacità di lavoro, ad esempio accettando le offerte di lavoro o di attivazione. Qualsiasi persona che risiede legalmente in Danimarca ha il diritto di assistenza ai sensi della presente legge. L'autorità comunale fornisce un servizio gratuito alle imprese finalizzato a promuovere una politica attiva nei confronti delle persone che non sono in grado di ottenere o mantenere un'occupazione soggetta alle condizioni ordinarie del mercato del lavoro. Il servizio riguarda l'assistenza amministrativa in materia di rapporto di lavoro, compresa la semplificazione delle procedure amministrative. Un importo corrispondente alla somma da versare ad un pensionato

anziano sposato senza alcun reddito, eccetto la pensione di vecchiaia, sarà concesso alle persone che hanno compiuto 60 anni e che non hanno i requisiti per le pensioni sociali.

La *Legge relativa al lavoro senior* (n.1543 del 20 dicembre 2006), finalizzata a garantire che i senior disoccupati, a cui mancano cinque anni per il pensionamento, ottengano un posto di lavoro se non possono più ricevere l'indennità di disoccupazione, avendola esaurita. Le disposizioni riguardano anche il diritto di ottenere un lavoro entro il proprio Comune. La persona deve essere registrata sul sito *Jobnet* dei job centres pubblici (PES) come "in cerca di lavoro senza sussidio statale".

Il *Testo unico sulla promozione attiva dell'occupazione* (n.1428 del 2009). Lo scopo di questa legge è quello di contribuire al funzionamento del mercato del lavoro, aiutando chi cerca lavoro a trovare lavoro, fornendo un servizio ai datori di lavoro pubblici e privati che ricercano personale, o che vogliono trattenere i dipendenti, aiutando i destinatari dei sussidi di disoccupazione a trovare lavoro il più velocemente ed efficacemente possibile, e sostenendo le persone che a causa della limitata capacità di lavoro hanno bisogno di un aiuto speciale per trovare lavoro.

Il *Testo unico sull'assicurazione contro la disoccupazione* (n.574 del 2010), che prevede l'iscrizione ad un fondo assicurativo dei lavoratori subordinati o autonomi di età compresa tra i 18 e i 65 anni. Per avere diritto all'indennità di disoccupazione è necessario che i lavoratori disoccupati siano iscritti da almeno un anno alla cassa assicurativa e abbiano contribuito per almeno 52 settimane nei 3 anni precedenti al periodo di disoccupazione. Per i lavoratori part-time il requisito è di 32 settimane. Oltre a criteri di anzianità anagrafica ed assicurativa, sono stabiliti altri criteri di idoneità per limitare l'accesso al sistema e soprattutto disincentivare l'abbandono del posto di lavoro, che prevedono che il lavoratore sia disoccupato involontario, iscritto all'ufficio di collocamento, idoneo al lavoro, disponibile al lavoro e cerchi attivamente un'occupazione. Sono previste sanzioni nel caso in cui il lavoratore non rispetti le norme previste, che possono comportare anche l'interruzione dell'erogazione dell'indennità in caso di rifiuto da parte della persona di partecipare a programmi di politica attiva. E' previsto un primo periodo di un anno e uno successivo di tre anni entro cui il lavoratore è obbligato a partecipare a programmi di reinserimento lavorativo. Per i lavoratori di 55 anni il secondo periodo può protrarsi fino all'età di 60 anni se esistono le condizioni per un pensionamento anticipato. Dall'età di 60 anni la durata massima della prestazione è di due anni e mezzo. Le persone disoccupate non assicurate possono avere assegni di previdenza sociale che sono amministrati dai Comuni.

La *Legge n.727 del 2009 sulle indennità per le persone disabili*, riguarda le persone che a causa di disabilità possono avere difficoltà a ottenere e mantenere l'occupazione senza un indennizzo.

La *Legge del 2002 sul lavoro part-time*, che facilita gli accordi a livello aziendale indipendentemente dai contratti collettivi già esistenti. La nuova legge rende possibile che il dipendente lavori part-time se le due parti (datore di lavoro e lavoratore) raggiungono un accordo. Allo stesso tempo la legge proibisce a un datore di lavoro di licenziare un dipendente che si rifiuti di accettare un lavoro a tempo parziale, e quindi tutela i lavoratori contro la pressione ad accettare una situazione potenzialmente precaria. Nel caso in cui un dipendente venga licenziato ha diritto a ricevere una remunerazione dal datore di lavoro. Il lavoro part-time viene incoraggiato attivamente attraverso una legge sul lavoro flessibile (*flexjob*), rivolta alle persone con una capacità di lavoro ridotta in modo permanente (ad esempio, a causa di una malattia), che quindi non possono svolgere un lavoro in condizioni normali e che hanno scarse possibilità di migliorare le proprie qualifiche. Queste persone possono ricevere un sostegno per mantenere l'occupazione nell'impresa in cui lavorano. In questo modo un dipendente può lavorare sia con un orario ridotto che lavorare a tempo pieno con un ritmo ridotto. Il datore di lavoro paga lo stipendio al dipendente e riceve un indennizzo dal Comune.

Questo compenso può essere la metà o due terzi dello stipendio a seconda della capacità di lavoro del dipendente. In questo modo è valorizzata anche una modesta capacità di lavoro.

La *Legge 907 del 2008* basata sulla *Legge n.370 del 2003 sul lavoro a tempo determinato*, finalizzata a migliorare la qualità del contratto di lavoro con l'applicazione del principio di non discriminazione e stabilire un quadro per la prevenzione degli eventuali abusi. Presenta dieci articoli che riguardano il miglioramento della qualità del lavoro a T.D., la parità di trattamento, l'impatto dei contratti collettivi sulla Legge, le limitazioni nell'applicazione di più contratti a tempo determinato, l'obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori a T.D. sulle opportunità di ottenere un impiego stabile e una formazione professionale, ecc. Recepisce ed integra la direttiva della Commissione europea sul lavoro a tempo determinato.

Anche se le direttive UE del 2002 hanno creato norme standard, la maggior parte delle problematiche relative all'orario di lavoro in Danimarca sono regolate dai contratti collettivi. La settimana lavorativa standard è di 37 ore su un periodo di cinque giorni, ma vi è una grande flessibilità nel modo in cui le ore di lavoro sono organizzate. Le disposizioni sull'orario di lavoro sono sempre più decentrate ed offrono più possibilità di adattamento locale che possono giovare sia alla produttività delle aziende che all'equilibrio vita-lavoro dei dipendenti. La contrattazione collettiva ha svolto un ruolo determinante in varie aree della flessibilità nel mercato del lavoro tra cui il job-sharing e l'orario lavoro. La recente crisi economica ha evidenziato l'elevato utilizzo del job-sharing come strumento per ridurre la disoccupazione. E' importante sottolineare che il mercato del lavoro danese è ancora caratterizzato da un nucleo dominante di lavoratori fissi a tempo pieno con contratti a tempo indeterminato, e una parte molto più ridotta e relativamente stabile di rapporti di lavoro non uniformi.

La *Legge n. 387 del 2008 sulla parità di trattamento* tra uomini e donne in materia di lavoro. Questa legge affronta in particolare le cause di un trattamento differenziato per motivi di sesso, origine etnica o sociale, età, invalidità.

Misure e interventi specifici

Il Ministero del Lavoro sostiene una policy per i senior attraverso diverse iniziative finalizzate ad influenzare la gestione da parte delle imprese e fornire strumenti ai datori di lavoro per trattenerne i lavoratori più anziani, come l'organizzazione di orari di lavoro flessibili e il colloquio con i senior. Sono realizzate anche campagne di informazione per modificare gli atteggiamenti verso i senior, soprattutto per assicurare che i datori di lavoro considerino maggiormente la competenza del singolo lavoratore piuttosto che la sua età. Le principali misure comprendono il finanziamento di iniziative per sostenere l'integrazione dei lavoratori senior nel mercato del lavoro, servizi di consulenza gratuita per tutti i datori di lavoro in merito a politiche per i senior, "senior network" dei lavoratori anziani disoccupati, siti web e campagne per promuoverle l'invecchiamento attivo, accordi per i senior al fine di scoraggiare il pensionamento anticipato. Si vogliono tenere ben distinte le problematiche relative alla salute rispetto a quelle relative al reale impegno e capacità di lavorare anche in età avanzata. Come si evince anche dalle campagne di comunicazione dirette in modo specifico ai lavoratori anziani, quello che interessa non è sapere se un lavoratore sia in grado di assolvere un certo compito in rapporto all'età o se ne sia impedito da problemi fisici, ma piuttosto capire come possa soddisfare l'esigenza di lavorare più a lungo e come l'offerta lavorativa si possa indirizzare anche a chi ha più di 60 anni.

Le iniziative più recenti sono focalizzate sul concetto di "contratto senior" come strumento per negoziare un bilanciamento tra le esigenze del lavoratore anziano e il datore di lavoro, e sulle misure previste dalla Legge 1543/2006. Un altro esempio di politica innovativa è il sostegno pubblico per le 'reti senior', che sono reti di lavoratori anziani disoccupati che si assistono reciprocamente per tornare al lavoro.

Politiche e contratti per i senior presso i Comuni

Nel 2008 è stato definito un accordo quadro sulle politiche per i senior che ha coinvolto i diversi stakeholders del mercato del lavoro: Governo centrale, Governo locale e Regioni, per

affrontare le sfide future poste dai cambiamenti demografici, per incoraggiare iniziative specifiche per i senior destinate a mantenerli nel mondo del lavoro, e aumentare l'attenzione sulle loro aspettative e prospettive di lavoro. L'accordo prevede il diritto a giornate per i senior, lo stanziamento di fondi municipali nel periodo 2009-2011 (ad esempio, finanziamenti per le posizioni senior) e interviste ai senior in relazione alle interviste di sviluppo dei dipendenti. Le condizioni e modalità delle iniziative specifiche sono concordate a livello locale tra il Consiglio comunale e i rappresentanti locali delle organizzazioni che hanno il diritto alla negoziazione. Ciò significa che si tratta di una questione locale che implica una specifica politica del personale. A livello comunale l'accordo collettivo sulle politiche per i senior si concentra su tre aspetti:

- a) Posizioni Senior: è possibile modificare il contenuto di una determinata posizione di lavoro o ridurre l'orario di lavoro, e/o creare una nuova posizione senior per i dipendenti di età superiore ai 52 anni. Può anche essere assegnato un bonus per il mantenimento della posizione, a condizione che la persona rinunci alla posizione dopo che ha raggiunto l'età di 62 anni.
- b) Accordi per il cambio generazionale: questa disposizione può essere utilizzata se il management vuole mantenere i dirigenti nella loro posizione per altri sei anni. Si applica a dirigenti che hanno raggiunto l'età di 54 anni. Gli incentivi includono bonus, miglioramenti pensionistici o aumenti.
- c) Modalità di pensionamento: questa disposizione può essere utilizzata per mantenere un dipendente per un determinato periodo di tempo, oppure organizzata come opzione di pensionamento volontario. Possono essere offerti compensi supplementari.

L'accordo prevede lo stanziamento di 72 milioni di euro per promuovere le iniziative volte a trattenere i senior nel mercato del lavoro, oltre a finanziamenti locali.

Uno degli strumenti che può essere considerato come alternativa alle misure connesse all'erogazione di bonus per mantenere il senior al lavoro, è quello connesso a cambiamenti nel lavoro. L'intervista personale al senior può essere una buona occasione di dialogo tra il dipendente e il manager in merito all'organizzazione delle attività in una prospettiva di mantenimento del lavoro. L'accordo quadro non stabilisce il contenuto del colloquio così come l'età entro cui offrirlo. Spetta quindi ad ogni Comune, in collaborazione con i dipendenti, stabilire le linee guida per l'organizzazione delle interviste ai senior.

L'accordo raggiunto tra capo e dipendente porterà alla definizione di un contratto definito di "alto livello", cioè un tipo di contratto individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore, che permette una flessibilità di applicazione tale da adattarsi alle esigenze specifiche, come orari da concordare, responsabilità da individuare, ecc. È il contratto ideale per dare nuove opportunità a chi raggiunge l'età della pensione ma decide di continuare a lavorare. Non tutti i senior vogliono un accordo perché vogliono continuare a lavorare alle stesse condizioni o sono determinati ad andare in pensione a una certa data. Pertanto, i contratti sono un'opportunità, non un diritto. L'accordo specifico con il dirigente può essere progettato come: a) un nuovo contratto di lavoro, b) in aggiunta al contratto iniziale, c) una sintesi del colloquio di valutazione, che viene firmato dai datori di lavoro e dal dipendente senior. Nelle piccole imprese dove i manager e i dipendenti sono a contatto quotidiano e si conoscono da molti anni può essere sufficiente un accordo verbale. Dal momento che gli accordi sono in gran parte individuali, non esiste un vero e proprio standard contrattuale. L'accordo riguarda il lavoro (ad esempio, con orario ridotto o flessibile), le attività (come il sollevare da compiti stressanti), le competenze (come la formazione e la partecipazione a corsi in condizioni di parità con i colleghi più giovani), la

forma di lavoro (ad esempio, un lavoro a tempo parziale completato dal pensionamento flessibile). L'accordo dovrebbe garantire sicurezza, possibilità di pianificare e flessibilità. Da

questo punto di vista è consigliabile fare accordi di breve durata, ad esempio di 1 anno, ed eventualmente estenderli prima della scadenza del contratto. Altri accordi possono essere stipulati su base consulente freelance.

Tutti i datori di lavoro hanno diritto a cinque ore di servizi di consulenza gratuita per sviluppare la propria politica senior e per la creazione di reti con altri datori di lavoro. L'Autorità Nazionale del Mercato del Lavoro finanzia questo schema e dieci società di consulenza sono collegate al programma. L'assistenza comprende una introduzione generale agli strumenti della politica senior, l'analisi dei bisogni dell'impresa e consigli sull'uso del cosiddetto "contratto di alto livello". Lo sviluppo delle competenze è un altro tema importante per i lavoratori senior che non può essere diverso da quello previsto per tutti gli altri dipendenti, al fine di evitare il rischio che le competenze non siano considerate più importanti per il gruppo dei dipendenti più anziani. Corsi senior, sotto forma di giornate tematiche o incontri di lavoro sono uno strumento già utilizzato in alcuni Comuni. Lo scopo di tali corsi può variare e può riguardare la preparazione per restare al lavoro, per la pensione, per i contratti, ecc.

Misure previste dalla Legge 1543/2006

La Legge che riguarda i senior come gruppo target prevede tre schemi occupazionali principali per i disoccupati:

1. un sistema di integrazione salariale per le persone di oltre 55 anni;
2. l'offerta di lavoro per i senior;
3. l'attivazione per i disoccupati assicurati di oltre 60 anni.

1. Il regime speciale di integrazione salariale dà il diritto ai disoccupati over 55 di trovare un lavoro "integrativo" in una società privata. Le persone hanno diritto di ricevere offerte di lavoro con uno stipendio particolarmente elevato. Questo particolare sistema si applica alle persone che hanno ricevuto prestazioni di disoccupazione per un totale di 12 mesi. Il Centro per l'impiego verifica solo che le condizioni previste siano soddisfatte. La durata del contratto può essere fino a sei mesi.
2. La disposizione relativa all'offerta di lavoro per i disoccupati senior dà il diritto a un posto di lavoro entro il Comune di residenza. Questo riguarda solo le persone a cui mancano cinque anni al pensionamento anticipato e che hanno esaurito le indennità di disoccupazione. L'obiettivo è quello di dare ai cittadini più anziani disoccupati un'opportunità per l'occupazione. Il Comune deve offrire un lavoro che tenga conto delle competenze della persona e degli interessi. Lo stipendio e le condizioni di lavoro devono essere quelli previsti per altri lavori analoghi.
3. La maggior parte delle regole di attivazione sono simili per tutte le età. Ci sono alcune eccezioni per i senior. Una notevole eccezione sono i disoccupati con più di 60 anni, membri di un fondo di assicurazione contro la disoccupazione, che hanno il diritto e il dovere di attivazione dopo solo sei mesi di disoccupazione. Per gli altri disoccupati dai 30 anni e oltre è dopo nove mesi.

Il Governo ha recentemente proposto una serie di ulteriori misure per aumentare l'offerta di lavoro, tra cui un sussidio sul lavoro per i lavoratori anziani che rimangono a tempo pieno impiegati dai 60 ai 64 anni (circa 130.000 euro).

I Senior Network dei lavoratori disoccupati

Un'attività distinta e innovativa che si è sviluppata negli ultimi dieci anni è la costruzione di reti locali e regionali dei lavoratori senior disoccupati ("Senior network"). Le prime reti sono nate da iniziative locali. Sin dal 2000, sotto il nome di "auto-attivazione per i lavoratori senior", l'Autorità Nazionale per il mercato del lavoro (NLMA) ha fornito assistenza finanziaria a gruppi di lavoratori disoccupati over 50 per sostenere la creazione di reti e attività per sviluppare nuove aree occupazionali. L'obiettivo è quello di dare un lavoro alla maggior parte dei membri

delle reti e di fornire manodopera qualificata alle imprese del settore pubblico e privato. Attualmente sono operative in Danimarca circa 23 reti sulla base dell'auto-attivazione, per un totale di oltre 1.700 soci. Coordinatori, finanziati dalla NLMA, assistono le reti per fornire consulenza in materia di organizzazione e sostenerne le attività. Per ricevere il supporto per la sua costituzione e funzionamento la rete deve essere formalmente costituita come associazione con un proprio statuto che descrive chiaramente gli obiettivi. Ci devono essere almeno 25 membri che soddisfano i criteri di destinazione; i fondi non possono essere utilizzati per l'avvio di un'attività in proprio; la cooperazione con un job centre è un prerequisito per il finanziamento. E' previsto un massimo di 200.000 DKr (circa 27.000 euro) di aiuti all'anno. I membri della rete sono generalmente senior qualificati, per due terzi laureati e per oltre la metà hanno precedentemente lavorato in posizioni dirigenziali. Gli strumenti applicati dalle reti per far sì che i propri membri possano riprendere a lavorare prevedono: la formazione per le domande di impiego e la stesura dei curriculum vitae, i contatti con i PES e con i datori di lavoro locali, comprese le visite presso le imprese. Un'altra attività importante è l'utilizzo dei media per attirare le offerte di lavoro da parte delle imprese. I dati mostrano che il 32% dei lavori è stato trovato tramite i canali tradizionali, il 22% attraverso gli strumenti e contatti della rete, il 18% tramite la propria rete di contatti e l'11% tramite visite alle imprese.

Servizi dedicati

Un importante strumento per l'implementazione delle politiche senior del Ministero del Lavoro è un sito speciale (www.seniorpraksis.dk), creato nel 2006, che ha sezioni separate per i datori di lavoro (ad esempio, i responsabili delle risorse umane), per i membri dei consigli di fabbrica e i rappresentanti sindacali, e per i singoli dipendenti. Questo sito offre una panoramica sui programmi e attività rivolte ai senior. Contiene anche esempi concreti di strumenti e casi di studio su singole imprese che possono fornire indicazioni per lo sviluppo di una politica senior a livello societario e per i singoli accordi senior. Inoltre, i siti web del Ministero del Lavoro e di NLMA forniscono informazioni sui diversi programmi senior e possibilità di finanziamento. Anche la Confederazione dei sindacati danesi (LO) svolge un ruolo significativo nello sviluppo di Seniorpraksis, che si concentra nel definire politiche senior sul luogo di lavoro per offrire maggiori opportunità di lavoro ai lavoratori anziani. LO fornisce anche una guida per i datori di lavoro attraverso il proprio sito, su come ottimizzare le competenze dei lavoratori senior massimizzando il loro livello di motivazione, al fine di ritardare il pensionamento volontario. Inoltre, è stato creato un sito web nazionale (www.seniorerhverv.dk) che fornisce una panoramica dei Senior Network e delle loro attività, e si collega ai siti web delle singole reti senior.

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)

La Danimarca è tra i paesi con il più alto livello di partecipazione all'educazione degli adulti e alla formazione continua, allo sviluppo delle competenze sul lavoro e alle attività di educazione liberale nel tempo libero. Sia gli investimenti pubblici che privati per lo sviluppo di nuove qualifiche e competenze sono tra i più alti in Europa. Una parte significativa dell'apprendimento e sviluppo delle competenze avviene in relazione al lavoro. Si tratta di una prassi consolidata che le parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva, stipulano accordi riguardanti lo sviluppo delle competenze dei dipendenti e la pianificazione delle risorse umane nelle imprese. Il modello decisionale si basa su tre principi fondamentali: una cooperazione tripartita tra Governo, datori di lavoro e dipendenti, una forte organizzazione quando si tratta di tematiche relative all'istruzione e alla formazione, accordi collettivi per il mercato del lavoro. L'impegno pubblico offre opportunità a tutti i gruppi della popolazione, da quelli poco qualificati a quelli con un'istruzione superiore. L'apprendimento permanente è una responsabilità condivisa tra tutte le parti in gioco: in primo luogo, gli individui sono responsabili dello sviluppo continuo

delle proprie competenze e capacità nel mercato del lavoro, in secondo luogo, il compito delle imprese è quello di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti in linea con le esigenze dell'organizzazione e del mercato del lavoro, in terzo luogo, il ruolo delle parti sociali è quello di contribuire allo sviluppo delle competenze della forza lavoro e delle imprese come luoghi di apprendimento sul posto di lavoro, in quarto luogo, il ruolo delle autorità è quello di fornire un valido supporto, programmi educativi pertinenti e di alta qualità, e gli incentivi necessari per garantire che tutti nel mercato del lavoro abbiano l'opportunità di partecipare alla formazione continua.

Nel Paese esistono diverse istituzioni per il lifelong learning e per l'orientamento in relazione all'educazione degli adulti, che possono essere suddivise in istituti per l'apprendimento formale e istituti per l'apprendimento non formale. Tra i primi, che forniscono una preparazione per gli adulti non qualificati o poco qualificati vi sono: (1) i Centri di educazione per gli adulti (VUC) che offrono corsi d'istruzione generale (AVU), (2) Centri di istruzione e formazione per il mercato del lavoro (AMU) e (3) Istituti professionali e tecnici per la formazione degli adulti e corsi di orientamento. La tipologia di istituzioni per l'apprendimento permanente nell'ambito dell'educazione non formale degli adulti consiste in forme d'insegnamento e d'istruzione che sono collegate ma che non fanno parte del sistema formale dell'istruzione pubblica. Le attività di apprendimento non-formale sono spesso basate su iniziative private da parte di organizzazioni non governative (ONG). L'educazione non formale degli adulti comprende attività didattiche sotto forma di scuole serali e attività di volontariato in associazioni, corsi universitari e scuole popolari (folk high schools, scuole di economia domestica, scuole di arti e mestieri). Non è richiesta alcuna scuola o qualifica professionale per partecipare alla formazione. L'Unione europea per il 2020 ha fissato un target del 12,5% di tasso di partecipazione all'apprendimento permanente per gli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni di età. La tabella 5.1 mostra fino a che punto il target è stato raggiunto dai diversi Stati membri. Solo pochi Paesi, in particolare quelli Scandinavi, il Regno Unito e l'Olanda, sono stati in grado di raggiungere e addirittura superare il target. La crescita media europea è stata: dall'8% al 10,5% (EU-15) e dal 7% al 9,2% (EU-27).

Tabella 5.1 - Tasso di partecipazione all'apprendimento permanente (popolazione EU 25-64 anni)

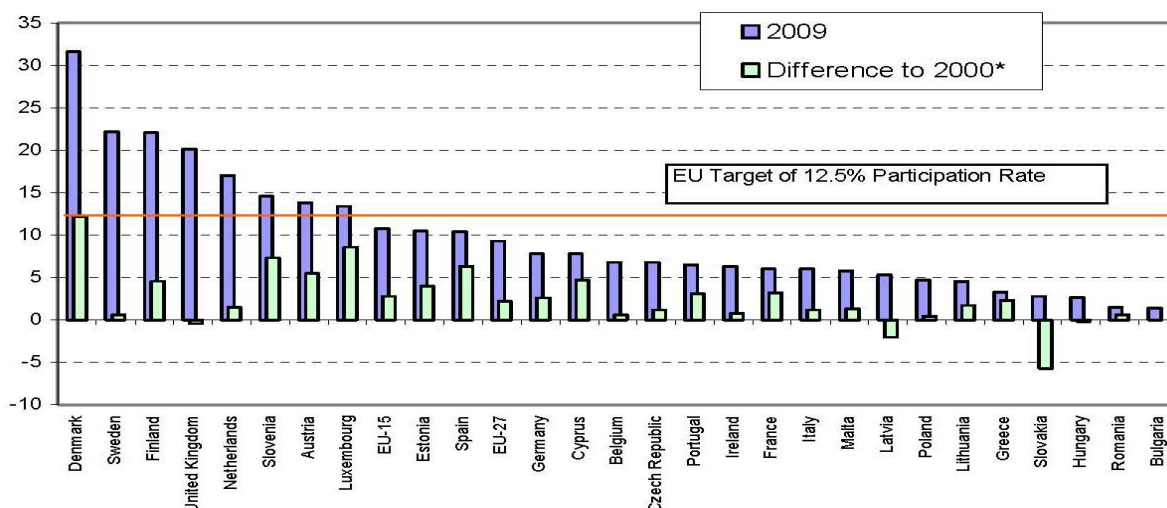


Tabella 5.2 - Tasso di partecipazione della popolazione danese all'apprendimento permanente (2009-2010)

25-64 anni	2009	2010	Uomini	Donne
Danimarca	31,6	32,8	26,3	39,3
EU15	10,5	10,4	9,4	11,4
EU27	9,2	9,1	8,3	10,0

45-54 anni	2009	2010	Uomini	Donne
Danimarca	29,0	30,5	23,2	37,9
EU15	8,6	8,6	7,2	9,9
EU27	7,3	7,4	6,2	8,5

55-64 anni	2009	2010	Uomini	Donne
Danimarca	24,4	24,4	17,4	31,4
EU15	5,6	5,5	4,5	6,5
EU27	4,6	4,5	3,8	5,2

Fonte: Eurostat

Il tasso di partecipazione danese è nettamente superiore a quello europeo in tutte le fasce di età considerate. Al suo interno, la partecipazione è elevata anche tra la popolazione senior, anche se decresce con l'età, e quella femminile è superiore a quella maschile. La tabella successiva mostra la composizione per condizione professionale.

Tabella 5.3 - Tasso di partecipazione all'apprendimento permanente per condizione professionale (anno 2010)

	25-64 anni	25-54 anni	55-74 anni
Popolazione	32,8	35,4	23,5
<i>Uomini</i>	26,3	29,1	15,7
<i>Donne</i>	39,3	41,8	31,0
Attivi	33,3	34,8	26,5
<i>Uomini</i>	27	28,5	20,1
<i>Donne</i>	40,4	41,6	34,9
Occupati	33,3	34,7	26,5
<i>Uomini</i>	26,7	28,2	19,9
<i>Donne</i>	40,5	41,7	35,1
Dipendenti	34,1	35,6	27,0
<i>Uomini</i>	27,7	29,3	20,1
<i>Donne</i>	40,7	42,0	34,9
Occupati (tranne i dipendenti)	24,9	25,2	23,7
<i>Uomini</i>	19,9	20,3	19,3
<i>Donne</i>	37	36,8	36,9
Disoccupati	34,5	36,3	25,3
<i>Uomini</i>	31,7	33,6	22,7
<i>Donne</i>	38,6	39,8	30,3
Inattivi	30,2	41,0	21,6
<i>Uomini</i>	21,8	36,4	12,0
<i>Donne</i>	35,5	43,4	29,1

Fonte: Eurostat

La partecipazione è maggiore tra le persone disoccupate e inattive della fascia 25-54 anni, anche in linea con i programmi di attivazione previsti per aumentare l'occupabilità e la riqualificazione di questo gruppo; decresce dai 55 anni in poi. L'età tende a rafforzare l'impatto negativo di un basso livello d'istruzione sull'ulteriore partecipazione all'apprendimento. Ciò che rende l'apprendimento permanente una sfida particolare per i lavoratori senior è che l'effetto dell'età sulla partecipazione coincide con e si rafforza con l'effetto negativo più generale di una scarsa istruzione che ha una percentuale relativamente alta di lavoratori più anziani.

L'apprendimento permanente e le competenze dei lavoratori over 50 e over 55 rappresentano una problema rilevante per i Paesi nordici, poiché nonostante il sistema educativo sia molto sviluppato e globale in linea di principio, ben oltre quello di molti altri Paesi europei, resta ancora tra i punti deboli per i senior. L'importanza è ulteriormente sottolineata dal fatto che i datori di lavoro sono diventati più selettivi e tendono ad enfatizzare l'istruzione superiore soprattutto in fase di reclutamento, con conseguente rischio di essere stigmatizzati in base allo scarso livello di istruzione. La partecipazione ai mercati dell'istruzione e della formazione da parte dei lavoratori senior tende spesso ad essere considerata un'opzione che consente di "essere attivi" o "divertirsi", e non sono sempre chiari i benefici attesi sia da parte dei lavoratori che dei datori di lavoro. Soprattutto la partecipazione alla formazione professionale è strettamente legata ai risultati della formazione e agli incentivi offerti sul posto di lavoro. Gli accordi collettivi supportano la formazione continua poiché la maggior parte di essi prevedono che i lavoratori con più di 9 mesi di anzianità nella stessa azienda hanno il diritto a 2 settimane di istruzione e di formazione ogni anno a stipendio pieno, se richiesto dall'impresa o se la formazione rientra nei piani formativi aziendali. Inoltre, ogni lavoratore ha diritto a 2 settimane di formazione a sua scelta durante le quali percepisce circa l'85% dello stipendio.

LA DIMENSIONE EUROPEA

Il 2012 è stato proclamato "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni". L'Unione europea ha già preso diverse iniziative per promuovere l'invecchiamento attivo che comprendono il miglioramento delle condizioni di lavoro e il loro adattamento allo stato di salute e alle esigenze dei lavoratori senior, un migliore accesso alla formazione e all'apprendimento permanente, alle tecnologie informatiche e la revisione dei sistemi fiscali e previdenziali per assicurare compensi sufficienti per lavorare più a lungo. L'UE sostiene, controlla e valuta l'attuazione e l'impatto delle riforme nazionali delle pensioni di anzianità per assicurare la sostenibilità a lungo termine dei sistemi pensionistici. Nell'ambito del Fondo sociale europeo (FSE), per il periodo di programmazione 2007-2013 è stato destinato circa 1 miliardo di euro per le misure atte a promuovere l'invecchiamento attivo. I lavoratori senior possono inoltre beneficiare di misure attive del mercato del lavoro che rappresentano il 15,3% delle risorse del FSE. L'invecchiamento attivo rientra anche negli obiettivi di numerosi fondi, programmi e piani di azione UE, quali il programma Progress il cui obiettivo è quello di sostenere lo sviluppo nelle seguenti aree: occupazione, condizioni di lavoro, pari opportunità, protezione e inclusione sociale, non-discriminazione e diversità. Nell'ambito dell'apprendimento permanente il programma Grundtvig per la formazione degli adulti finanzia progetti a sostegno del volontariato senior.

Tra i progetti europei dedicati all'invecchiamento attivo uno in particolare coinvolge direttamente la Danimarca ed è finalizzato alla formazione: Flex-Seniority - Una scorciatoia per l'invecchiamento attivo.

Nel corso degli ultimi 10-15 anni la Danimarca ha sviluppato campagne per iniziative a favore della popolazione senior a livello nazionale, dirette alle aziende e ai manager. Questa iniziativa nella città di Aarhus è un nuovo approccio a livello locale e quindi un importante complemento alle campagne nazionali. La città è impegnata ad aiutare i senior e ad incoraggiarli a rimanere più a lungo sul posto di lavoro e migliorare il proprio stile di vita. Si è rilevato che i corsi per il pre-pensionamento sono una scorciatoia per l'invecchiamento attivo e la migliore risposta alle sfide demografiche nell'Unione europea. Attraverso un nuovo approccio chiamato *Flex-seniority* che si adatta alle esigenze di flessibilità dei senior e che valorizza le esperienze maturate con l'anzianità, un'organizzazione senior di Aarhus lavorerà con i decisori locali per organizzare seminari e corsi rivolti ai manager e ai lavoratori senior, che saranno organizzati presso i



luoghi di lavoro pubblici e privati. A questo scopo nel 2012 saranno sviluppati nuovi seminari per i manager, workshop per i delegati sindacali e corsi di pre-pensionamento per i lavoratori senior. La pensione è uno dei cambiamenti e passaggi più difficili nel corso della vita che spesso non è conosciuto e preparato. Il corso di pre-pensionamento è finalizzato a fornire le informazioni adeguate e il coaching necessario per i senior che entrano nel processo di transizione verso la pensione, e consente di discutere nuove eventualità con altri senior e trarre indicazioni dai docenti. Il corso ha tre obiettivi principali:

- identificare e liberarsi dagli stereotipi tradizionali sulla pensione e dalle barriere mentali;
- identificare le proprie competenze chiave e capire come utilizzarle al meglio;
- trovare un senso, uno scopo e la passione nella carriera senior, sia nelle attività retribuite che in quelle non retribuite.

Come progetto pilota del 2011 la città di Aarhus ha svolto corsi di pre-pensionamento per i lavoratori senior nel settore pubblico. Dopo cinque corsi di 2 giornate con un totale di 100 senior, la valutazione finale ha rilevato che 38 persone hanno deciso di rimanere a lavorare, 44 hanno deciso di dedicare più tempo come volontari, e 45 hanno deciso di migliorare le proprie abitudini di vita.

GERMANIA

IL CONTESTO

Secondo l'ente statistico tedesco (*Statistisches Bundesamt Deutschland* / www.destatis.de), sul territorio della Germania vivono attualmente quasi 81,8 milioni di persone (31 dicembre 2009: 81.802.300; stima per il 2010: 81,7 milioni), di cui 74.671.300 milioni di tedeschi e 7.130.900 di persone di nazionalità diversa. Questo rappresenta una diminuzione della popolazione di 200.000 persone (-0,2%) rispetto all'anno precedente.

Più di 40 milioni di cittadini sono maschi di fronte a 41,7 milioni di donne. Mentre la forbice a favore del numero di donne si allarga leggermente fra i cittadini tedeschi (maschi tedeschi circa 36,5 milioni, donne 38,2 milioni) si rovescia fra gli stranieri in favore dei maschi (maschi circa 3,6 milioni, donne circa 3,5 milioni).

L'evoluzione demografica è calcolata sulla base delle nascite e dei decessi da una parte e dei movimenti migratori (registro delle residenze) dall'altra. La decrescita della popolazione nel 2009 si è creata a causa di un deficit di 189.000 nascite in combinazione con una perdita di popolazione in seguito alla migrazione all'estero di 13.000 persone. Fin dalla riunificazione nel 1991, la Germania registra ogni anno più decessi che nascite. Nonostante questo, la popolazione è aumentata fino al 2002 (con eccezione dell'anno 1998) a causa della costante immigrazione di stranieri che hanno preso residenza in Germania. Dopo il 2002, anche l'immigrazione non ha più potuto bilanciare il deficit di nascite. Nel 2008, per la prima volta dopo la riunificazione si è verificato un saldo negativo di movimenti migratori. L'unica eccezione di questo trend è la città di Berlino, dove la popolazione è aumentata di 11.000 persone. La densità della popolazione in Germania è di 230 persone/km², nettamente superiore alle media europea di 116 persone/km². Per quanto riguarda la struttura demografica della popolazione, DESTATIS ha registrato per il 2009 16,9 milioni di persone sopra i 65 anni. Questo equivale al 20,7% della popolazione totale.

Negli ultimi 20 anni la popolazione tedesca è invecchiata in maniera significativa. La percentuale di cittadini sopra i 65 anni è aumentata del 42%, pari a 5 milioni di persone. Il cambiamento demografico è particolarmente accentuato nelle regioni dell'ex Germania Est. Mentre la popolazione dell'Est è diminuita del 12,3% (rispetto al 1990 -1,8 milioni), è aumentato il numero di persone anziane (+ 50% = 1 milione di abitanti). Questo trend si è accelerato a causa di uno spostamento di giovani verso l'Ovest, mentre lì l'invecchiamento medio è stato attenuato a causa dei nuovi arrivati dall'Est e da altri paesi: il numero di anziani è aumentato del 40% (+ 3,8 milioni di abitanti), mentre nello stesso periodo la popolazione complessiva è aumentata del 6,3% (+ 3,9 milioni di abitanti).

La maggioranza degli anziani sono donne: alla fine del 2008 il 57,7% dei cittadini sopra i 65 anni erano donne e 42,3% uomini.

Per la popolazione sotto i 15 anni invece possiamo citare i dati forniti dalla Banca Mondiale per il 2009, secondo i quali la percentuale in Germania si attesta sul 13,5% della popolazione totale.

Come comunicato da DESTATIS nel Settembre 2010, dal 2004 è aumentata costantemente la percentuale della popolazione fra i 25 e 64 anni con almeno un diploma di scuola secondaria (maturità liceale, diploma professionale, laurea). Per il 2008 (anno di rilevamento più recente) la Germania si attesta su una percentuale dell'85% (rispetto all' 84% nel 2004), molto al di sopra delle media OCSE del 72%.

L'alto livello di formazione si è creato grazie soprattutto all'alta percentuale della popolazione con un diploma professionale e/o diploma di scuola superiore (maturità liceale, diploma professionale nel sistema duale, diploma di scuola professionale a tempo pieno). Nel 2008 questa percentuale si è attestata su un 60%, sopra la media OCSE del 44%, mentre per il diploma di scuola terziaria la Germania rimane sotto la media OCSE del 28%, con una percentuale del 25% (27,1% maschi,

20,3% donne) della popolazione adulta (25-64 anni) che è titolare di una laurea o un diploma di istituto superiore. Allargando l'analisi a tutta la popolazione con 15 anni e più (ca. 71 milioni), DESTATIS ha rilevato attraverso un censimento ("Mikrozenus") i seguenti dati per il 2009:

A) Formazione scolastica

Diploma di scuola elementare e scuola secondaria inferiore ("Hauptschule")	38,4%
Diploma di scuola secondaria tecnica	6,5%
Diploma di scuola secondaria media ("Realschule")	21,4%
Diploma di scuola secondaria superiore (liceo)	25,3%
Senza diploma scolastico	3,9%

Per un 3,7% la formazione scolastica è ancora in corso, il 0,4% non ha fornito dati sul titolo di studio.

B) Formazione professionale

Diploma di formazione nel sistema duale	50,4%
Diploma di formazione professionale (scuola professionale a tempo pieno)	7,4%
Diploma di formazione professionale presso scuola superiore	5,1%
Laurea, Master	7,4%
Dottorato	1,1%
Senza diploma professionale	27,8%

Il 0,3% degli interpellati non ha fornito dati sull'argomento. Una nota a parte merita il fattore immigrazione all'interno della struttura demografica: per molti aspetti ci sono da rilevare differenze nella composizione della popolazione fra cittadini di origine tedesca e migranti, cioè gli stranieri più le persone con cittadinanza tedesca ma di radice straniera e gli immigrati dopo il 1949. Di quest'ultimo gruppo fanno parte migranti di prima generazione con cittadinanza tedesca, figli d'immigrati che acquisiscono il diritto alla cittadinanza tedesca alla loro nascita (mantenendo anche quella originale), persone con almeno un genitore straniero. Nel 2010 questo gruppo ha superato per la prima volta la soglia di 16 milioni di cui il gruppo più grande è costituito da cittadini di origine turca, con 3 milioni.

L'età media dei migranti è più bassa (34,7 anni) di quella dei tedeschi (45,6 anni). Sono molto più spesso singoli (45,8% vs. 38,3%) e la percentuale di maschi (vedi sopra) è più alta (50,3% vs. 48,7%). Tendenzialmente vivono nelle "vecchie" regioni (Germania-Ovest) e a Berlino (96,2% vs. 81,2%). L'abbandono scolastico senza titolo di studio è più frequente (14,0% vs. 1,8%) come anche la mancanza di un diploma professionale (42,8% vs. 19,2%). I migranti con età tra i 25 e i 65 anni sono disoccupati due volte tanto (il 12,7% rispetto al 6,2% della forza di lavoro complessiva) o hanno soltanto un impegno minimo di lavoro ("Minijob": 11,5% vs. 7,0%).

Secondo i dati forniti dalla Banca Mondiale per il 2009 (per il 2010 esistono al momento soltanto delle stime), la Germania ha generato un PIL intorno ai 3.350 miliardi di US\$. Questo valore corrisponde ad un PIL pro capite di circa 40.873 US\$.

Il tasso di occupazione per la popolazione fra i 15 e i 64 anni, secondo i dati EUROSTAT, ha raggiunto nel quarto trimestre 2010 un totale di 71,7%, mentre la media europea si attesta al 64,2%. Come anche negli altri paesi esiste un divario fra occupazione maschile (Germania 76,7% vs. EU-27 di 70,2% / EU-15 di 71,5%) e femminile (Germania 66,7% vs. EU / EU-27 di 58,3 e EU-15 di 59,5%). Analizzando diverse fasce d'età si presenta la seguente immagine: sempre nel quarto trimestre 2010, era occupato il 47,7% dei giovani fra i 15 e 24 anni, (EU-27: 33,9%), il 76,9% dei giovani fra i 25 e 29 anni (EU-27: 72,3%) e l' 80,8% dei giovani fra i 30 e 34 anni (EU-27: 77,8%).

Dopo una piccola flessione nella fascia fra i 35 e 39 anni (75,8%), forse dovuta alla maternità, il tasso di occupazione risale per i lavoratori fra i 40 e 49 anni (40-44 anni: 82,5%, 45-49 anni:

84,6%) e scende fra i 50 e 59 anni a un 76,9%, per precipitare fra i 60 e 64 anni a una percentuale di 41,4%, la quale risulta comunque nettamente sopra la media europea del 30,5%.

La Germania è un paese federale. Alcuni ambiti importanti sono di competenza delle Regioni (Länder), come ad esempio l'istruzione scolastica e accademica, mentre l'apprendistato e la formazione professionale sono di competenza federale (rappresentata dal Ministero Federale dell'Istruzione e della Ricerca: "BMBF"). Questo rende necessaria una buona collaborazione fra i diversi livelli di governance per offrire ai cittadini un livello di formazione che porti a un'alta occupabilità.

La governance in materia di lavoro invece in Germania si articola su tre livelli amministrativi e di governo: Il Governo Federale, le Regioni ("Länder"), i Comuni. La gestione dei servizi è affidata dal Ministero del Lavoro e del Welfare (BMAS) all'Agenzia Federale del Lavoro (BA). Mentre il Governo stabilisce le linee guida delle politiche attive e legifera per quelle passive, la BA mette in atto le politiche con propri strumenti e strategie. Le priorità in materia di politiche di lavoro e gli obiettivi annuali vengono stabiliti in accordo fra il BMAS e la BA.

Tra le politiche attive è compito della BA promuovere la formazione e la riqualificazione professionale, come anche il collocamento e il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro. Esistono una serie di incentivi che possono essere erogati ai datori di lavoro o ai lavoratori stessi.

Per quanto riguarda le politiche per l'invecchiamento attivo, entrano in azione tutti i livelli amministrativi: il livello centrale con le politiche della sanità (prevenzione, offerta attività fisica etc.), del lavoro (incentivi) e della formazione (Lifelong learning), quello regionale e infine quello comunale con politiche che favoriscano la mobilità degli anziani (abbonamenti agevolati per i mezzi pubblici, ingressi agevolati per istituzioni culturali etc.). Cruciale è anche il contributo dato dall'industria la quale può favorire l'attività lavorativa dei lavoratori anziani con la flessibilità degli orari di lavoro e con posti di lavoro adeguati alle esigenze fisiche di questa fascia del loro personale. Alcuni esempi in materia sono descritti nei successivi capitoli. Nel capitolo seguente sono descritti in modo dettagliato gli attori e le strutture istituzionali ai diversi livelli che contribuiscono alle politiche dell'invecchiamento attivo, e i rispettivi compiti.

LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

A. DEFINIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

Dati EUROSTAT 2010

a) Gli over 45

La popolazione tra i 45 e i 64 anni è di 22.808.023. I maschi sono 11.429.507, le femmine 11.378.5126

Queste sono le fasce di età:

	Totale	M	F
45-49	7.023.310	3.575.913	3.447.397
50-54	6.053.207	3.053.638	2.999.569
55-59	5.423.912	2.681.496	2.742.416
60-64	4.307.594	2.118.460	2.189.134

b) Gli over 55

La popolazione tra i 55 e i 64 anni è di 9.7312.506. I maschi sono 4.799.956, le femmine 4.931.550.

Queste sono le fasce di età:

	Totale	M	F
55-59	5.423.912	2.681.496	2.742.416
60-64	4.307.594	2.118.460	2.189.134

B. Dati quantitativi e qualitativi

a) Titoli di studio, genere e condizione occupazionale (Occupati/Disoccupati/Inattivi/)

Educazione secondaria inferiore. Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tasso di disoccupazione		
	Totale	M	F	Totale	M	F
45-49	583.800	270.800	312.900	13,5%	15,1%	12,1%
50-54	523.300	229.500	293.800	13,2%	15,4%	11,4%
55-59	436.900	166.800	270.100	13,5%	17,2%	11,1%
60-64	230.900	9.400	139.500	13,1%

Inattivi

	Totale	M	F
40-74	1.570.100	398.300	1.171.800

Educazione secondaria superiore. Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tasso di disoccupazione		
	Totale	M	F	Totale	M	F
45-49	3.458.200	1.781.100	1.677.100	6,1%	6,5%	5,7%
50-54	2.894.600	1.468.900	1.425.700	6,8%	7,4%	6,2%
55-59	2.233.700	1.166.500	1.067.200	7,6%	8,1%	7,0%
60-64	989.500	554.800	434.800	8,2%	9,2%	6,8%

Inattivi

	Totale	M	F
40-74	3.524.100	1.263.400	2.260.700

Educazione terziaria. Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tasso di disoccupazione		
	Totale	M	F	Totale	M	F
45-49	1.679.500	994.800	684.700	2,6%	2,4%	3,0%
50-54	1.468.900	857.400	611.500	2,7%	2,7%	...
55-59	1.220.600	765.000	455.600	3,9%	4,0%	...
60-64	626.000	444.300	181.700	5,0%	5,1%	...

Inattivi

	Totale	M	F
40-74	884.800	403.800	481.000

b) Incidenza dei lavoratori over sul totale della popolazione attiva (Tasso di partecipazione per genere e fasce di età: tra 45 e 54 anni, tra 55 e 65 anni).

45-49 89,4% (M 94,1% F 84,7%)

50-54 85,9% (M 90,9% F 80,9%)

55-59 81,9% (M 88,1% F 75,9%)

60-64 44,4% (M 53,7% F 35,5%)

c) Andamenti occupazionali (Tasso di occupazione e di disoccupazione per genere e fasce di età: tra 45 e 54 anni, tra 55 e 65 anni) e sviluppi

Tasso di occupazione

45-49 84,1% (nel 2009 83,4%) (M 88,4% F 79,8%)

50-54 80,4% (nel 2009 79,6%) (M 84,8% F 76,1%)

55-59 71,5% (nel 2009 70,2%) (M 78,1% F 65,1%)

60-64 41,0% (nel 2009 38,7%) (M 49,2% F 33,0%)

Tasso di disoccupazione

45-49 5,9% (nel 2009 6,7%) (M 6,1% F 5,8%)

50-54 6,4% (nel 2009 7,1%) (M 6,7% F 6,0%)

55-59 7,7% (nel 2009 8,2%) (M 7,9% F 7,4%)

60-64 7,5% (nel 2009 7,8%) (M 8,3% F 7,0%)

C. Il mercato del lavoro e delle professioni

a) Tipologie contrattuali

a. Dipendenti a tempo indeterminato

50-64 9.124.500 (M 4.732.000 F 4.392.500)

Manifatturiero 2.000.000

Sanità 1.120.000

Commercio 1.050.000

P.A. 986.000

Istruzione 761.000

Trasporti 495.000

Edilizia 487.000

Professionisti/tecnici 450.000

Servizi finanziari 305.000

ICT 211.000

b. Dipendenti a tempo determinato

50-64 449.900 (M 226.000 F 223.800).

I settori numericamente più rilevanti sono Sanità, Manifatturiero e Istruzione, che da soli impiegano più del 40% dei dipendenti a tempo determinato. Gli altri contratti sono distribuiti su tutti gli altri i settori, ma nessuno supera di molto le 20.000 unità.

c. Contratti precari/atipici

In Germania non sono diffusi contratti atipici o contratti precari. Il fenomeno comunque riguarda essenzialmente l'ingresso al mondo del lavoro. Per la fascia di età oggetto dell'analisi di questo rapporto il fenomeno è del tutto marginale e non soggetto di particolari studi o osservazioni.

d. Il lavoro autonomo

50-64 1.446.900 (M 1.08.800 F 438.100). Di questi 693.300 impiegano altri addetti e 753.600 sono lavoratori autonomi singoli. I lavoratori autonomi che operano maggiormente nel Commercio (219.000), come Professionisti e Tecnici (194.000), nel settore Sanitario e Sociale (174.000), nell'Edilizia (138.000), nel Manifatturiero (157.000), in Agricoltura (103.000), nell'Accoglienza Turistica e Ristorazione (77.000) e nei servizi Amministrativi (75.000).

b) Il ruolo degli over nelle imprese: mansioni ricoperte e qualifiche conseguite (profili prevalenti, di alto e/o basso livello)

50-64

Tecnici	2.276.000
Professional	1.742.000
Addetti aziende artigiane	1.343.000
Impiegati	1.255.000
Addetti generici	1.127.000
Operai generici	1.079.000
Addetti agli impianti	816.000
Ruoli direttivi	709.000
Lavoratori Agricoli	209.000

c) Il trasferimento generazionale delle competenze (modalità previste: di affiancamento on the job, etc.)

In Germania il passaggio delle esperienze non è inserito in un quadro normativo, né è oggetto di particolari politiche pubbliche. Spetta alle singole imprese trovare il modo più consono alla propria struttura aziendale di mantenere le competenze tecniche e il know-how e di trasmetterlo tra le generazioni dei lavoratori. Questo avviene in gran parte tramite l'accurata gestione dell'apprendistato nel sistema duale. In questo sistema l'impresa, che gestisce la parte pratica dell'apprendistato, affianca il giovane con un formatore aziendale che è spesso un senior.

La BMW, particolarmente attiva in questo ambito, ha dedicato uno dei propri impianti al personale anziano ed esperto nel quale avviene un forte passaggio di esperienze e competenze verso gli altri lavoratori. Allo stesso tempo l'azienda tende a mantenere i lavoratori anziani in attività il più a lungo possibile.

d) Dati sui prepensionamenti

Non risultano reperibili dati complessivi sui prepensionamenti. Secondo le statistiche dell'ente previdenziale "Deutsche Rentenversicherung" del 2010, l'età media dell'inizio del pensionamento si attesta attualmente a 63 anni, cioè 2 anni prima dell'età pensionabile ufficiale. Chi va in pensione prima dei 65 anni, lo può fare con una decurtazione della pensione pari all'0,3% per ogni mese di prepensionamento (3,6%/anno).

I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

Ministero Federale del Lavoro e del Welfare (BMAS). Il BMAS è responsabile per le politiche del lavoro, il quadro normativo del mondo del lavoro, la sicurezza sul lavoro, le leggi sociali (SGB) e la previdenza pensionistica. Nel contesto delle politiche per l'invecchiamento attivo, il Ministero ha un ruolo importante come ideatore di progetti, patti e normative. Per affrontare il cambiamento demografico e il rischio di mancanza di lavoratori specializzati che ne deriva, il BMAS ha voluto instaurare una cabina di regia per la gestione di una serie di iniziative innovative. Per questo

nell'Aprile 2011 è stato inaugurato l'ufficio per l'innovazione "Fachkräfte für die Region" (= lavoratori specializzati per il territorio) il quale opera come perno di comunicazione e consulenza per le iniziative intraprese con le parti sociali e le imprese sul territorio.

La sede centrale dell'ufficio per l'innovazione si trova a Berlino presso la "Haus der Deutschen Wirtschaft" (= Casa dell'economia tedesca) ed è gestita dalla "DIHK Service GmbH", un'agenzia di servizio della Camera dell'Industria e del Commercio. Il suo compito principale è quello di identificare e sostenere approcci a misura del territorio, con i quali gli attori locali come i Jobcenter, le organizzazioni camerali, i sindacati, le associazioni e unioni, le aziende e gli sportelli della previdenza pubblica ("Deutsche Rentenversicherung") posano creare delle reti per realizzare progetti concreti per assicurare un numero sufficiente di lavoratori specializzati secondo le esigenze specifiche di ogni singolo territorio. L'auspicio è che l'iniziativa si estenda nei prossimi anni su tutto il territorio nazionale.

Data l'importanza crescente dei lavoratori anziani (il numero di attivi fra 55 e 65 anni è cresciuto di un milione fra il 2005 e il 2009), una parte dei programmi mira all'integrazione intensificata dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro.

Ministero Federale per la Famiglia, gli Anziani, le Donne e i Giovani (BMFSFJ): Il Ministero è responsabile per le politiche che riguardano vari gruppi target, come elencato nel titolo del dicastero. Nel contesto dell'invecchiamento attivo questo Ministero è rilevante in due settori:

- Il BMFSFJ sta attivamente lavorando alla promozione di un nuovo modello culturale che sappia mettere a frutto le competenze professionali dei lavoratori anziani come anche le loro competenze sociali per conferire loro un ruolo più centrale nella società. Le iniziative più recenti in questo ambito includono "Wirtschaftsfaktor Alter" (= Fattore economico della terza età), "Erfahrung ist Zukunft" (= Esperienza vuol dire futuro);
- È l'organo di gestione e di controllo dell'Ente Federale per il servizio civile. Questo fatto è importante perché in seguito alla recente abolizione della leva in Germania mancano al momento decine di migliaia di giovani nel servizio civile obbligatorio che aveva sostituito il servizio militare per gli obiettori di coscienza. È convinzione del Ministero di poter sostituire almeno una parte di questo personale con volontari anziani in buono stato di salute e motivati all'impegno civile.
Il nuovo servizio civile è promosso attraverso il sito internet "freiwilligendienste-aller-generationen.de" (= volontariato di tutte le generazioni).

L'agenzia federale del lavoro (BA). La BA costituisce il braccio operativo del BMAS e unisce una forte presenza sul territorio con la gestione completa della filiera dei servizi per i lavoratori e per le imprese. Gli sportelli territoriali dell'agenzia forniscono consulenza a lavoratori e aziende, collocano i disoccupati, erogano gli assegni d'indennità e i sussidi per l'inserimento e per il training dei disoccupati, assistono le imprese nel reclutamento di personale e favoriscono la mobilità professionale. Per progetti specifici è consueto che si uniscano diverse agenzie territoriali in una rete che aumenti la loro efficacia.

Istituto di Ricerca sul mercato del lavoro e le professioni (IAB). L'istituto, con sede a Norimberga, è un reparto della BA. Il suo compito principale è lo studio e il monitoraggio delle politiche attive del mercato del lavoro messe in campo, allo scopo di valutarne l'efficacia ed elaborare proposte di miglioramento alla BA e al BMAS. Inoltre effettua ricerche sui trend del mercato del lavoro, focalizzando l'analisi su gruppi target specifici, come i lavoratori giovani, anziani o disabili.

"Deutsche Rentenversicherung" e altri enti previdenziali. La "Deutsche Rentenversicherung", con sede a Berlino, esiste nella sua forma attuale dal 2005 e rappresenta il più grande gestore previdenziale pubblico in Europa, con più di 57 milioni di clienti. Storicamente la previdenza pubblica in Germania era formata dalla BfA ("Bundesversicherungsanstalt für Angestellte" = Ente

Federale Previdenziale dei Lavoratori Dipendenti), dai 22 enti previdenziali regionali (LVA/ "Landesversicherungsanstalten"), dall'ente previdenziale dell'industria mineraria "Bundesknappschaft", dalla cassa previdenziale dell'industria marittima "Seekasse" e dall'ente previdenziale delle Ferrovie "Bahnversicherungsanstalt" (BahnVA). Un ruolo importante aveva inoltre l'unione dei gestori previdenziali tedeschi "Verband Deutscher Rentenversicherungsträger" (VDR), la quale ha gestito in passato anche il centro di calcolo DSRV ("Datenstelle der Rentenversicherung"). La BfA era competente per la previdenza dei lavoratori dipendenti, gli enti previdenziali regionali per gli operai e gli artigiani, la "Bundesknappschaft" per l'industria mineraria, la BahnVA per i dipendenti delle Ferrovie e la "Seekasse" per i dipendenti nell'industria marittima. Liberi professionisti come i giornalisti e gli artisti invece versavano contributi alla "Künstersozialkasse" (KSK), all'epoca un reparto dell'ente assicurativo federale contro gli infortuni (con sede a Wilhemshaven).

In seguito ai cambiamenti nel tessuto industriale e nel mondo del lavoro in generale la bassa percentuale di lavoratori dipendenti assicurati è costantemente cresciuta, fino a superare quella degli operai assicurati. Questo fatto ha causato grande discrepanza fra i numeri di lavoratori attivi e pensionati gestiti dai diversi enti. Con l'introduzione del sesto volume del pacchetto di leggi sul welfare (SGB VI) nel 1992 sono state unificate le normative sulla previdenza per entrambi i settori (dipendenti e operai).

Come parte della riorganizzazione del sistema previdenziale nel 2005, è stata cancellata anche la distinzione tecnica fra i due gruppi di lavoratori. Grazie alla stessa riforma è stata avviata la fusione fra la BfA e la VDR e il numero di enti previdenziali regionali si è ridotto. La "Bundesknappschaft", l'ente previdenziale dell'industria marittima e l'ente previdenziale delle Ferrovie sono confluiti nella "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See". La Knappschaft, che può guardare a una storia lunga 750 anni, è anche l'ente competente per i contributi sociali per i lavoratori occasionali. Gestisce il loro welfare attraverso il Centro per i Minijob ("Minijob-Zentrale").

Quando un cittadino riceve per la prima volta il suo numero di identificazione assicurativo egli viene assegnato in modo omogeneo ai diversi gestori pubblici della previdenza, con l'eccezione della competenza speciale della "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See" per i lavoratori dei suoi settori. È stata prevista a medio termine l'assegnazione del 55 % dei nuovi assicurati agli enti regionali, il 40% alla "Deutschen Rentenversicherung Bund" ed il 5 % alla "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See". Le persone già assicurate rimangono dal loro gestore. Per chi ha versato in passato almeno un contributo all'ente previdenziale delle Ferrovie, alla Knappschaft o all'ente previdenziale dell'industria marittima, è sempre competente la "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See".

Enti assicurativi della sanità pubblica (GKV). I gestori dell'assicurazione sanitaria pubblica sono enti di diritto pubblico con un'amministrazione autonoma ma monitorati dal Ministero di Sanità e dall'Ente Federale di Monitoraggio delle Assicurazioni. Le casse mutue ("Gesetzliche Krankenkassen") in Germania sono attualmente 160 e si dividono in 5 categorie diverse secondo la loro storia d'origine:

- "AOK/Allgemeine Ortskrankenkassen": casse mutue territoriali
In questo momento esistono 12 AOK in Germania, competenti per un'intera regione ("Land") o in alcuni casi per un territorio che va oltre una regione in seguito alla fusione (resa possibile a partire dal 2006), come per esempio la AOK Nordest (Berlino e Brandeburgo) e AOK Nordovest (Westphalen-Lippe e Schleswig-Holstein). Le AOK assistono circa un terzo dei cittadini assicurati nel sistema pubblico;
- "IKK/Innungskrankenkassen": casse mutue delle camere dell'artigianato
Le IKK hanno la loro origine nella struttura camerale dell'artigianato tedesco. Fin dall'introduzione della sanità pubblica nel tardo '800 ogni regione aveva una moltitudine di IKK sostenute di solito da più corporazioni artigianali. Dal 1996 è iniziato un processo di

concentrazione che ha portato il numero di 150 IKK su tutto il territorio nazionale all'attuale 7. Tutte le IKK sono adesso aperte a tutti i cittadini. Alcune IKK sono però aperte soltanto ai residenti e/o i lavoratori di determinate regioni. Secondo i dati del 2007 le IKK assistono circa l'8% dei cittadini assicurati nel sistema pubblico;

- "EKK/Ersatzkassen": casse mutue di compenso
Le EKK rappresentano la fetta più grande degli assicurati, assistendo milioni di clienti. La loro struttura organizzativa con migliaia d'impiegati le posiziona fra i datori di lavoro più grandi della Germania;
- "Knappschaft-Bahn-See": ente assicurativo dell'industria mineraria, delle ferrovie e dell'industria marittima
La Knappschaft non è soltanto un ente previdenziale per le pensioni ma offre ai suoi membri anche l'assicurazione sanitaria;
- "BKK/Betriebskrankenkassen": casse mutue aziendali
Una nuova BKK può essere instaurata da un'impresa con almeno 1000 dipendenti. Attualmente esistono in Germania circa 100 BKK che si sono raggruppate in 5 unioni territoriali. Il settore dell'agricoltura ha gestori competenti separati (LKK) soltanto per i membri della categoria. I gestori sono uniti a livello regionale.

Gestori privati dell'assicurazione sanitaria. In Germania sono attualmente operative 46 assicurazioni private della sanità. Le tre più grandi sono Debeka, DKV e Allianz. Oggi il 90% della popolazione tedesca è assicurato all'interno della sanità pubblica, mentre circa il 10% è assicurato presso i gestori privati.

Le differenze principali, oltre al livello di prestazioni, sono l'assicurazione automatica gratuita dei figli nell'assicurazione pubblica, mentre nell'assicurazione privata occorre un contributo separato per i figli che è tra i 60 e i 120 € mensili. D'altra parte, il cliente del sistema privato ha la possibilità di ricevere indietro una parte dei contributi versati se non ha fatto richiesta per il rimborso di spese mediche per un anno o più. C'è da aggiungere però che con l'attuale politica fiscale che rende detraibili i contributi privati per la sanità e l'assistenza (fino a un tetto stabilito per legge), il rimborso abbassa la somma detraibile per l'anno seguente rendendo il rimborso in alcuni casi meno conveniente di una bassa franchigia.

Inoltre sono trattati fiscalmente meglio i cittadini assicurati attraverso il sistema pubblico, perché possono detrarre tutti i contributi fino al tetto massimo, mentre gli assicurati privati non possono detrarre contributi versati per la stanza ospedaliera a letto unico o per la scelta di essere curati dal primario.

L'Ente Federale per la sicurezza e la salute sul lavoro (BauA). La "Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin" è un istituto di ricerca per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Uno dei settori in cui è attivo è lo studio di postazioni ergonomiche per i lavoratori nelle fabbriche e la previdenza sanitaria per i lavoratori anziani. L'ente ricade sotto il monitoraggio del BMAS. La BauA è partner dell'OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro) ed è partner operativo del programma nazionale INQA (iniziativa nuova qualità del lavoro) all'interno del quale si elaborano fra le altre cose nuovi modelli di lavoro per i lavoratori over.

a) Altri attori

Per l'attuazione delle politiche per l'invecchiamento attivo, il Governo dipende dalla collaborazione costruttiva delle imprese, dei sindacati, delle organizzazioni camerali e associazioni datoriali.

A. ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE

a) Caratteristiche generali

La Germania ha un sistema di welfare molto articolato e complesso il quale si basa sul principio di

solidarietà: i rischi da assicurare sono sostenuti da tutti i contribuenti con l'obiettivo di mantenere il più possibile lo stile di vita di ogni assicurato in casi di emergenza, indipendentemente dal livello di contributi pagati.

Questo approccio mira creare una compensazione fra malati e sani, lavoratori con stipendi alti e bassi, fra giovani e anziani, famiglie e single. Un altro principio fondamentale del sistema tedesco è l'amministrazione autonoma: lo Stato ha delegato una serie di compiti e competenze a enti pubblici ("Sozialversicherungsträger"). Gli enti coinvolti gestiscono i vari settori del welfare in autonomia organizzativa e finanziaria ma sotto la sorveglianza dello Stato.

Il sistema del welfare tedesco favorisce la mobilità dei lavoratori europei perché permette di acquisire e mantenere diritti grazie all'accredito di contributi pagati in diversi paesi. Mentre il sistema considerava all'inizio soprattutto lavoratori dipendenti, in tempi più recenti sono stati aggiunti provvedimenti per includere anche i lavoratori autonomi.

Attualmente quasi il 90% dei cittadini tedeschi è assicurato nel sistema del welfare. Esistono due situazioni diverse: l'obbligo assicurativo dei lavoratori dipendenti e il pagamento di contributi in modo volontario. Il sistema del welfare comprende cinque ambiti principali:

- Disoccupazione;
- Pensione;
- Sanità;
- Assistenza;
- Infortuni

Il welfare è finanziato in gran parte attraverso i contributi di lavoratori e datori di lavoro. Mentre per l'assicurazione contro l'infortunio l'ammontare del contributo è stabilito dalla compagnia di assicurazione, è lo Stato a determinare il livello di contributi per la pensione, l'indennità di disoccupazione, la sanità e l'assistenza ("Pflegeversicherung"). L'ammontare dei contributi dipende dal salario dei singoli lavoratori. Per il settore dell'agricoltura sono in vigore norme particolari.

Disoccupazione

Tutti i lavoratori dipendenti inclusi gli apprendisti sono soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione. Alcuni gruppi di persone, come per esempio funzionari del pubblico impiego ("Beamte") e lavoratori che hanno raggiunto l'età pensionabile non pagano contributi.

I contributi sono a carico per metà del datore di lavoro e del lavoratore per l'altra metà. Attualmente la quota è del 3% dello stipendio lordo. Precedentemente, negli ultimi 5 anni la percentuale era scesa, dal 6,5% nel 2006 fino al 2,8% nel 2009/10 per stimolare l'impiego. La soglia massima di stipendio lordo sulla quale si pagano contributi si attesta a 66.000 €/anno (nelle regioni dell'Est: 57.600 €), cioè il contributo massimo mensile è di 165,00 €. Anche l'indennità di disoccupazione ("ALG I") dipende dal livello dell'ultimo stipendio e corrisponde al 60% del salario netto (67% per disoccupati con figli). Come per i contributi esiste anche per l'indennità un tetto massimo. Per acquisire il diritto all'indennità è necessario aver lavorato (in un impiego soggetto al pagamento dei contributi) per un anno nel corso degli ultimi due anni. La durata del sussidio dipende dalla durata dell'ultimo impiego: in linea di massima si riceve l'indennità per la metà dei mesi lavorati, fino a 12 mesi.

Alla scadenza di questo periodo, nel caso che la disoccupazione perduri, esiste la possibilità di fare richiesta per l'erogazione del sussidio minimo ("ALG II = Sicurezza sociale di base") presso lo sportello territoriale dell'Agenzia federale del Lavoro (BA) o lo sportello competente del Comune nelle città che hanno optato per questo tipo di gestione comunale dei disoccupati a lunga durata. Al sussidio minimo si aggiungono aiuti per l'affitto e il riscaldamento.

Di particolare rilevanza appare il trattamento dei disoccupati anziani, i quali maturano dopo i 50 anni di età il diritto a un'indennità ("ALG I") per un periodo più lungo: dopo 30 mesi di impiego possono ricevere il sussidio per una durata fino a 15 mesi, all'età di 55 anni e dopo 36 mesi di impiego possono invece ricevere l'indennità per 18 mesi (58 anni e 48 mesi di impiego: 24 mesi di

indennità).

Più complessa si presenta la situazione per i liberi professionisti e i lavoratori autonomi. In genere i liberi professionisti non possono assicurarsi contro il rischio della disoccupazione attraverso il sistema di welfare tedesco. Nel caso che siano anche datori di lavoro, sono tenuti però a registrare i loro dipendenti presso l'Agenzia Federale del Lavoro entro 14 giorni dalla loro assunzione.

Per facilitare la transizione fra lavoro dipendente e imprenditoria, è stata introdotta la possibilità (Hartz III) di continuare il pagamento di contributi per l'indennità di disoccupazione su base volontaria. Questa misura è stata pensata come camera di compensazione verso i rischi e le incertezze riguardo il successo della nuova impresa.

Pensione

Il sistema pensionistico è spiegato in modo dettagliato nel prossimo capitolo. Qui vorremmo limitarci a menzionare il suo principio guida: l'equivalenza. Questo principio trova soltanto applicazione nel sistema pensionistico e comprende il rapporto diretto fra i contributi pagati durante l'attività lavorativa e il livello dell'erogazione da ricevere.

Sanità

In Germania, tutti i lavoratori con reddito annuo fino a 49.500 € (2011) sono soggetti all'obbligo assicurativo nella sanità pubblica. Sopra questa soglia possono anche scegliere l'assicurazione privata. La sanità pubblica ("GKV") rappresenta il settore più antico del welfare tedesco. Come sistema di welfare statale è stato introdotto nel 1884 ma le sue radici vanno molto più indietro, in parte fino al medioevo. Oggi il 90% della popolazione tedesca è assicurato all'interno della sanità pubblica. Gli enti di gestione ("Gesetzliche Krankenkassen" = casse mutue) sono attualmente 160 e si dividono in 5 categorie diverse secondo la loro storia d'origine:

- "AOK/Allgemeine Ortskrankenkassen" = casse generali territoriali;
- "IKK/Innungskrankenkassen" = casse mutue delle camere dell'artigianato;
- "Ersatzkassen" = casse mutue di compenso;
- "Knappschaft" = ente assicurativo dell'industria mineraria, delle ferrovie e dell'industria marittima;
- "BKK/Betriebskrankenkassen" = casse mutue aziendali, costituite da imprese con 1000 lavoratori minimo.

Gli iscritti delle casse mutue formano una comunità solidale. Non importa il loro stato di salute o i rischi legati allo stile di vita, il livello del reddito, il genere, l'età, lo stato civile. Diversamente dall'assicurazione privata, questi fattori non hanno un impatto sui contributi da versare. Anche il livello di prestazione in caso di emergenza non dipende dai contributi pagati. Parte del sistema solidale dell'assicurazione pubblica ("GKV") è l'assicurazione gratuita dei figli e del coniuge, a meno che quest'ultimo non eserciti un'attività lavorativa. L'aumento dei costi nella sanità ha reso necessario che anche gli assicurati presso una cassa mutua debbano contribuire ad alcuni costi e pagare alcune prestazioni. Esistono su richiesta però delle eccezioni per le fasce deboli.

Per prestazioni particolari non o solo parzialmente coperte dalle casse mutue, il cittadino può assicurarsi stipulando un contratto privato aggiuntivo.

Il perno del sistema della sanità pubblica è il medico di famiglia, che indirizza il paziente per le visite specialistiche. Il cittadino può comunque scegliere liberamente il medico specialista e l'ospedale. Dal 1996, il cittadino ha la libertà di scelta all'interno della sanità pubblica, prima del 1996 i dipendenti potevano soltanto scegliere fra una "BKK" e una "Ersatzkasse".

Il cambio verso una particolare "IKK" o "BKK" può avvenire soltanto se questa si è aperta ad assicurati non appartenenti all'azienda/categoria per la quale è stata instaurata la cassa. In seguito alla riforma di liberalizzazione delle casse mutue del 1996, molte di loro si sono infatti aperte anche a clienti non appartenenti alle categorie professionali per le quali le casse erano nate.

Per chi sceglie una "AOK", può assicurarsi presso l'agenzia nel luogo del lavoro o presso l'agenzia dove ha residenza. Alcune delle "Ersatzkassen" invece sono aperte soltanto ai lavoratori di

regioni specifiche. Il lavoratore ha anche la possibilità di scegliere la cassa, presso la quale precedentemente esisteva un'assicurazione famigliare (p.e. figlio assicurato attraverso il genitore che si trova al primo impiego).

Per lo stesso motivo un coniuge che inizia un'attività lavorativa può scegliere la cassa dell'altro coniuge. Gli studenti possono scegliere qualsiasi "AOK" o "Ersatzkasse" nel luogo dove l'università ha la propria sede, mentre i pensionati possono scegliere anche una "BKK" o "IKK", se hanno lavorato in passato presso un'azienda per la quale questa cassa esiste.

Alcune categorie professionali rimangono però legate a enti assicurativi specifici (p.e. minatori, marinai, contadini) con regolamenti particolari. Il diritto di libera scelta è esercitato tramite una dichiarazione scritta del lavoratore nei confronti della cassa mutua prescelta, la quale non può rifiutare l'iscrizione e conferma l'iscrizione con un certificato. Questo certificato viene consegnato al datore di lavoro come supporto documentale per il successivo pagamento dei contributi.

Il diritto di scelta deve essere esercitato entro due settimane dall'inizio dell'attività lavorativa. Alla scadenza di questa data la competenza di scelta passa al datore di lavoro, se questi se non ha disponibile l'informazione sull'ultimo contratto assicurativo del nuovo impiegato.

La libertà di scelta ha favorito una gestione concorrenziale delle casse. Poiché la percentuale del contributo è stabilita dallo Stato, la concorrenza si gioca soprattutto sulle prestazioni delle casse mutue e sulla gestione sostenibile delle risorse a disposizione. Tuttavia la cassa mutua può pretendere addizionali mensili se la situazione economica sua lo esige. Queste addizionali sono soggette ad autorizzazione da parte delle autorità competenti ("BVA/Bundesversicherungsamt = Ente Federale di sorveglianza delle assicurazioni).

Dal 1° Aprile 2007 esiste l'obbligo di assicurazione per tutti i lavoratori dipendenti. Chi era già assicurato presso una cassa mutua rimane presso la stessa cassa o in caso di fusione diventa membro del successore legale della stessa. Chi invece aveva precedentemente stipulato un contratto con un gestore privato, deve restare nel settore un gestore privato anche se può cambiare gestore. Per evitare rincari eccessivi, il cittadino ha un diritto di accesso a un contratto privato con una tariffa standard (senza addizionale per particolari rischi o esclusioni di prestazione). Questo valeva per il periodo fra il 1 Luglio 2007 e il 31 Dicembre 2008. Dal 1° Gennaio 2009 vale la tariffa di base (senza addizionali o esclusioni, prestazioni base con un tetto massimo annuo di compartecipazioni alle spese mediche di 5.000 € da parte dell'assicurato), a meno che non abbia scelto volontariamente un'altra tariffa specifica.

Per chi non era assicurato in precedenza scatta l'obbligo assicurativo nel sistema di appartenenza secondo la professione esercitata: per gli impiegati vuol dire cassa mutua, per la maggior parte dei liberi professionisti, assicurazione privata. Questo comporta anche l'accesso a una assicurazione da parte di chi torna dall'estero. Dal 1° Gennaio 2009, l'obbligo assicurativo vale per tutti i cittadini. Con l'ultima riforma della sanità pubblica varata nel 2010, il contributo mensile si alza (2011) dal 14,9% al 15,5%. Anche se contemporaneamente è stato ridotto il tetto massimo dello stipendio lordo sul quale si pagano i contributi (da 45.000 annui a 44.500), questo non comporta un abbassamento del contributo massimo in numeri assoluti.

Il datore di lavoro paga il 7,3% (dal 01.01.2011), il dipendente 8,2% (2010: datore di lavoro: 7,0% | dipendente: 7,9%).

Inoltre è stato facilitato l'aumento dell'addizionale mensile per la copertura delle spese da parte della singola cassa mutua. Sono possibili anche addizionali fra 60 e 80 € che sommati al contributo massimo mensile di 575,44 € portano a una spesa elevata sia per il datore di lavoro che per il lavoratore stesso.

Come menzionato all'inizio, i lavoratori che superano la soglia di reddito annuo lordo di 49.500 euro, possono anche scegliere l'assicurazione privata e in questo caso l'ammontare del contributo mensile sarà oggetto di contrattazione. Se decidono invece di assicurarsi presso una cassa mutua, pagano il contributo massimo di 575,44 euro mensili (dal 1 Gennaio 2011). Il contributo è leggermente più basso (553,16 euro) se scelgono una tariffa senza indennità di malattia. In entrambi i casi il contributo è interamente a carico del lavoratore (e deve essere da lui versato alla

cassa competente) il quale riceve però un contributo da parte del suo datore di lavoro di 271,01 euro mensili (243,17 euro senza indennità di malattia). Lo stesso principio vale per tutti i lavoratori che sono assicurati privatamente. Liberi professionisti e lavoratori autonomi che decidono di assicurarsi presso una cassa mutua, pagano dal 2011 553,16 euro mensili per la sanità e altri 72,39 euro per l'assistenza (dopo i 23 anni e senza figli 81,68 euro). Nel caso che il loro reddito sia sotto la soglia minima possono richiedere una tariffa più economica.

Nonostante gli alti contributi, il sistema sanitario tedesco era arrivato a una seria crisi di sostenibilità finanziaria già a partire dagli anni 90, in parte dovuta alla pressione demografica, cioè del progressivo invecchiamento della popolazione e dell'aumento dell'aspettativa di vita.

Allo stesso tempo è aumentato il numero di anziani bisognosi di assistenza a causa di malattie croniche e degenerative, dall'osteoporosi all'Alzheimer. Malattie queste che non sempre determinano la necessità di una cura presso una struttura specializzata ma che senz'altro richiedono un'assistenza domestica continuativa.

Assistenza

Per affrontare i costi dell'assistenza rivolta soprattutto ma non solo alla popolazione anziana, la Germania ha introdotto nel 1995 un'ulteriore assicurazione obbligatoria, chiamata "Pflegeversicherung" (= assicurazione di assistenza e cura). La legge, che è integrata nel corpo legislativo del welfare, distingue diversi gradi di dipendenza e di assistenza necessaria. L'articolo 14 del SGB XI (SGB/Sozialgesetzbuch = corpo legislativo del welfare) definisce una persona come "dipendente" se necessita di assistenza per le attività quotidiane per una durata di 6 mesi o per sempre a causa di una malattia o di una disabilità fisica o mentale. Per attività quotidiane s'intendono 4 categorie di attività diverse:

- Relative all'igiene;
- relative alla preparazione e assunzione di cibo;
- relative alla mobilità;
- relative ai lavori domestici e la spesa.

Più si sommano le categorie di attività per le quali una persona dipende dall'assistenza di altre persone più sale il grado di dipendenza, e con questo l'importo dei sussidi percepiti.

Esiste anche il grado 0 che significa che il tempo necessario per l'assistenza rimane sotto la soglia che dà diritto ai sussidi (45 min. al giorno) e/o che occorre assistenza per attività non incluse nell'elenco. Secondo la definizione di dipendenza, nel 2007 erano 2,25 milioni di persone (2,37 nel 2009) ad aver bisogno di assistenza continuativa; l'83% aveva raggiunto o superato l'età di 65 anni, il 35% gli 85 anni. Più di due terzi (68% o 1,54 milioni) erano assistiti a casa. Di questo gruppo, 1.033.000 persone hanno ricevuto il sussidio dall'assicurazione di cura, il che vuol dire che erano seguite presumibilmente dai loro famigliari, mentre altre 504.000 persone erano assistite in parte o completamente a casa da servizi di cura a domicilio. Il 32% o 709.000 (29% nel 2009) riceve invece assistenza all'interno di strutture specializzate.

Per dare un'idea dei sussidi (cifre relative al 2010) e delle spese che le famiglie devono affrontare, lo Stato eroga 440 € mensili per il grado I, 1.040 € per il grado II, 1.510 € per il grado III.

Consultando i siti web di una serie di strutture sanitarie specializzate sul territorio tedesco, si rileva un costo mensile fra 3.000 e 3.500 € (dati relativi al 2009/10) per una persona assistita (presso una struttura) del grado III. Nonostante i sussidi si tratta dunque di un sistema oneroso per tutte le persone coinvolte. Il sistema di assistenza è finanziato attraverso i contributi stabiliti per legge. Attualmente (2011), la percentuale si attesta al 1,95% del salario lordo. Lavoratori dai 23 anni in poi senza figli pagano un'addizionale del 0,25%.

Infortunio

In Germania, ogni anno avvengono 1,4 milioni di incidenti sul lavoro o durante il viaggio verso

il posto di lavoro. A questo si aggiungono 18.000 casi riconosciuti di malattia professionale e 1,5 milioni d'incidenti presso le scuole. È compito dell'assicurazione obbligatoria d'infortunio di restaurare il più possibile la salute e la capacità lavorativa dell'infortunato in questi tre casi. Tutti i lavoratori dipendenti e apprendisti sono assicurati. Inoltre sono soggetti all'obbligatorietà assicurativa alcuni gruppi di liberi professionisti nel campo della sanità (come le ostetriche, i fisioterapeuti e i logopedici) e dell'agricoltura.

Gestori competenti per l'industria privata e l'agricoltura sono le nove cooperative professionali settoriali ("Berufsgenossenschaften"). Per la Pubblica Amministrazione invece esistono associazioni assicurative a livello comunale.

Tutti i gestori assicurativi sono membri dell'unione tedesca dell'assicurazione obbligatoria contro l'infortunio "Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung" (DGUV). I gestori attivi nella Pubblica Amministrazione si dividono in 20 casse d'infortunio e associazioni assicurative comunali, quattro casse d'infortunio dei pompieri, e la cassa d'infortunio delle Ferrovie, la cassa d'infortunio Poste e Telecom, la cassa d'infortunio federale (per gli impiegati pubblici e i volontari del livello centrale).

L'assicurazione copre incidenti sul posto di lavoro, a scuola e durante il viaggio verso/da entrambi. Diversamente dagli altri rami del sistema di welfare il pagamento dei contributi è a carico esclusivo del datore di lavoro. Nella Pubblica Amministrazione, i costi sono sostenuti dallo Stato centrale, dalle Regioni e dai Comuni.

I contributi da versare da parte dei datori di lavoro sono calcolati alla fine dell'anno sulla base del fabbisogno finanziario dell'assicurazione, le classi di rischio e lo stipendio lordo dei dipendenti dell'azienda assicurata. Secondo il caso specifico possono scattare addizionali di rischio o essere concessi degli sconti all'impresa. Nella Pubblica Amministrazione conta il numero di abitanti e assicurati o lo stipendio erogato. Liberi professionisti e imprenditori non essendo soggetto all'obbligatorietà assicurativa possono richiedere ai gestori competenti di essere assicurati contro il rischio di infortunio e il rischio legato a disabilità lavorativa. In questo caso sono loro stessi a versare i propri contributi.

Sistema di Welfare per i lavoratori occasionali

Per questo gruppo di lavoratori (reddito fino a 400 € mensili) trova applicazione un regime particolare fiscale e di welfare. Si distinguono due categorie di lavoro occasionale, uno a basso reddito ("Geringfügige Beschäftigung"), il cosiddetto minijob, con un reddito mensile fino a 400 €, e l'altro di tipo accessorio ("Kurzfristige Beschäftigung") che comprende limiti di giornate di lavoro (fino a 50 per anno). In più, questo tipo di lavoro non può essere esercitato come attività principale.

Nel primo caso, per il minijob, i contributi vengono pagati soltanto dai datori di lavoro. Se si tratta di un datore di lavoro commerciale, egli versa contributi del 15% per la pensione e del 13% per la sanità, più 2% di tasse, mentre il datore di lavoro privato paga contributi del 5% per la pensione e del 5% per la sanità, 1,6% per l'assicurazione contro l'infortunio più 2% di tasse. Tutti i rapporti di lavoro che cadono sotto questo regime devono essere comunicati alla "Minijobzentrale" della "Knappschaft Bahn See" la quale fornisce assistenza riguardo agli adempimenti amministrativi e fiscali. Anche chi riceve l'indennità di disoccupazione può accettare un minijob. Inoltre, un minijob può essere eseguito come occupazione secondaria. Il lavoro accessorio invece è molto diffuso per esempio nella gastronomia e rappresenta un modo per gli studenti universitari per finanziare i loro corsi di studio. Pagano le tasse per questo tipo di attività lavorativa, ma né loro né il loro datore di lavoro versano contributi previdenziali, tranne i contributi per l'assicurazione obbligatoria contro l'infortunio che sono a carico del datore di lavoro.

Il sistema previdenziale tedesco prende origine dalle riforme sociali di Bismarck nel tardo '800. Nel 1889 sono state varate le leggi sull'invalidità e sulla previdenza per l'anzianità. Inizialmente la previdenza proteggeva soltanto un quarto della popolazione, anche se tutti gli operai e impiegati fra i 16 e 70 anni erano soggetti all'obbligatorietà assicurativa. Il contributo dell'1,7% del salario lordo era pagato a metà dal datore di lavoro e a metà dal dipendente. L'età pensionabile era

fissata a 70 anni (nonostante l'aspettativa di vita fosse più bassa di oggi). Con un contributo così basso, anche la pensione erogata era bassa e rappresentava soltanto un piccolo aiuto. Nel caso di morte di un lavoratore prima del raggiungimento dell'età pensionabile, i contributi pagati andavano persi e la sua famiglia rimaneva senza protezione economica.

Nel corso degli ultimi 100 anni il sistema ha visto una serie di riforme seguendo i cambiamenti politici ed economici del paese.

Nell'immediato dopoguerra, fu introdotta per la prima volta una pensione minima. In seguito, la pensione media arrivò a un livello fra l'28%-32% del salario rimanendo tuttavia un aiuto, non una sostituzione piena del salario. Questo cambiò con la grande riforma previdenziale del 1957 (Governo Adenauer).

Da allora, il sistema previdenziale è finanziato secondo lo schema "pay-as-you-go" sulla base di un contratto fra generazioni: i contributi ricevuti dai lavoratori attivi sono spesi subito per i pensionati aventi diritto. Con inizialmente il 14% di contributi, questa modalità di finanziamento ha permesso all'epoca di incrementare la pensione in modo notevole e di legarla in modo dinamico all'incremento dei salari lordi.

Fra il 1957 e il 1990 le pensioni sono state aumentate in 32 occasioni, aumentando il loro livello di sette volte. Nel 1957, il lavoratore medio dopo 45 anni di contributi aveva diritto ad una pensione di 240 DM. Nel 1990 (con gli stessi anni di contributi pagati) 1.781 DM.

Nel 1972 (Governo Brandt), dopo un periodo di crescita forte dei salari e dell'occupazione generale, il sistema previdenziale ha raggiunto l'apice della sua generosità ed è stato aperto anche alle casalinghe e ai liberi professionisti, precedentemente esclusi. A entrambi è stata data la possibilità di pagare contributi su base volontaria nel sistema previdenziale allo scopo di acquisire il diritto alla pensione. Contemporaneamente è stata resa flessibile l'età pensionabile. Le donne e i disoccupati di lunga durata potevano decidere di andare in pensione già a 63 anni, i disabili a 60. In generale, i lavoratori sono andati in pensione sempre prima: alla fine degli anni 80 soltanto il 29% dei lavoratori ha aspettato fino ai 65 anni.

Per il calcolo della pensione dei lavoratori a basso reddito è stato introdotto un salario minimo virtuale, non legato a quello reale. Questo ha portato a un aumento del potere di acquisto a breve e medio termine, ha però allo stesso tempo esposto il sistema previdenziale al rischio di sostenibilità a lungo termine.

Il punto debole di un sistema basato sul contratto fra le generazioni è rappresentato dalla necessità di una crescita continua: se non si creano riserve finanziarie, per poter mantenere il livello delle erogazioni è necessaria una nuova generazione numericamente forte di lavoratori dipendenti che contribuiscono al sistema. In tempi di crisi con una alta disoccupazione, una crescita lenta dei salari, la diminuzione del tasso occupazionale combinati ad un'alta aspettativa di vita, questo tipo di sistema previdenziale finisce sotto forte pressione. Nel caso specifico della Germania ancora di più perché anche lavoratori con salari elevati pagano contributi soltanto fino a un certo tetto e alcuni gruppi della popolazione attiva sono del tutto esenti dall'obbligo assicurativo.

Il cambiamento dell'approccio alla pensione da sussidio di emergenza a piena sostituzione del reddito ha reso necessario fin dagli anni 60 aggiungere al sistema previdenziale fondi provenienti dalle entrate fiscali: nel 1964 questa percentuale di contributo statale al sistema previdenziale sosteneva quasi il 25% delle pensioni erogate, negli anni 70 è calato al 15% per mantenersi stabile al 16% durante gli anni 80. Dal 1991 in poi lo Stato ha sistematicamente aumentato il suo contributo (finanziato dalle entrate fiscali) per sollevare il sistema pensionistico dal peso delle erogazioni dirette o indirette non coperte dai contributi. Attualmente il contributo corrisponde a circa un terzo (80 miliardi EUR) delle erogazioni del sistema previdenziale.

Un esempio di erogazioni non coperte dai contributi: i tempi di educazione dei figli, una specie di maternità. Dal 1992 un genitore può fare valere fino a tre anni come tempo di educazione che aumenta il livello della sua pensione senza aver pagato i rispettivi contributi. La base del calcolo è il salario medio di tutta la popolazione attiva durante gli anni in questione.

L'unificazione dopo il crollo del muro nel 1989 rappresenta un evento di forte impatto sulla sostenibilità del sistema: poiché la DDR ufficialmente non conosceva il fenomeno della disoccupazione, gli assicurati delle cosiddette nuove regioni avevano acquisito secondo un calcolo del vecchio regime il diritto a una pensione paragonabile ai più alti livelli delle vecchie regioni, anche se questo diritto non era minimamente giustificato dai risultati economici delle nuove regioni. In più, la disoccupazione in queste nuove regioni era molto alta. Ancora oggi la disoccupazione delle nuove regioni è circa il doppio di quella delle vecchie regioni.

Sempre negli anni 90 si sono anche sentite le prime conseguenze del cambiamento demografico, anche se il futuro del sistema previdenziale e i rischi dell'invecchiamento della popolazione erano oggetto della discussione fra esperti già dagli anni 80. Per contrastare la crisi, dal 1992 in poi il livello delle pensioni è stato agganciato al salario netto (non più a quello lordo). In più, è stata penalizzata la decisione di andare in pensione con anticipo con una decurtazione del 3,6% per ogni mese prima del raggiungimento dell'età pensionabile.

La grande riforma del sistema previdenziale del 2000/2001 (Governo Schröder) ha portato ad una serie di cambiamenti importanti:

- Diminuzione del livello di pensione entro il 2030 dal 70% al 67% del salario (dopo 45 anni di contributi);
- abolizione della pensione di invalidità, sostituzione con una pensione per attività ridotta in tre scalini;
- abbassamento della pensione di reversibilità ("Witwenrente") al 55%.

La riforma prevede di non alzare i contributi sopra il 22% prima del 2030 ma alcuni esperti dubitano che questo sia possibile.

Nuovi sistemi di previdenza integrativa

L'altro pilastro importante della riforma è formato dall'introduzione della cosiddetta "Riester-Rente" (dal nome del ministro che l'ha elaborata). Si tratta di un sistema di previdenza privata aggiuntiva e agevolata fiscalmente e/o con sussidi statali. Per migliorare la propria pensione futura, un cittadino può stipulare una polizza assicurativa certificata con un gestore privato versando il 4% del suo reddito lordo (minimo 60 € annui) e richiedere secondo la sua situazione familiare un sussidio o la detrazione fiscale dei contributi pagati. Dal 2008 valgono le seguenti quote: lo Stato eroga un sussidio di base fino a 154 € annui (228 € per le coppie), altri 185 € per ogni figlio (per i figli nati dal 2008, 300 €) e un bonus una tantum di 200 € per i giovani nati dopo il 1982 che entrano nel mondo del lavoro. In alternativa, il cittadino può scegliere di portare in detrazione fino a 2.100 € annui. La detrazione conviene a single o coppie senza figli con un alto reddito, la soluzione con i sussidi statali a famiglie con figli.

Esiste anche la possibilità di versare contributi a un'assicurazione previdenziale presso l'azienda in cui un cittadino lavora.

Nel momento dell'erogazione della pensione "Riester" privata, l'assicurato può scegliere di ricevere il 30% del capitale risparmiato in una tranches e il resto come pensione mensile. Non deve pagare contributi per la sanità sulla pensione, ma l'importo è soggetto al 100% alla tassa sul reddito, mentre nel caso della pensione "Riester" aziendale, scatta anche il contributo sulla sanità.

Esiste anche una variante della pensione "Riester" mirata alla creazione di proprietà immobiliare. In questo caso, la somma erogata serve per la costruzione, l'acquisto e l'utilizzo della prima casa. Oltre ai sussidi, lo Stato permette la parziale detrazione fiscale delle rate se l'immobile in questione è utilizzato come prima casa. Contratti per la cosiddetta "Wohn-Riester" possono essere stipulati presso gli istituti di risparmio edilizio "Bausparkassen"). I cittadini con reddito imponibile medio di 25.600 € (single)/ 51.200 € (coppie) hanno inoltre diritto ad un sussidio per l'edilizia. La legge in materia ("WoPDV") risale al 1952 ed è stata cambiata l'ultima volta nel 2011. I cittadini aventi

diritto possono ricevere un premio del 8,8% (tetto massimo single: 45,06 euro, coppie: 90,11 euro) sulle spese sostenute in collegamento al contratto di risparmio.

Nel 2005 è stata introdotta un'altra forma di previdenza privata sovvenzionata dallo Stato, la pensione „Rürüp“ (dal nome dell'economista Bert Rürüp che l'ha elaborata). Si tratta di un sistema previdenziale mirato ai lavoratori autonomi e imprenditori che però è anche aperto ai lavoratori dipendenti. Il capitale risparmiato (più gli interessi) può essere solo erogato come pensione mensile, diversamente dalla pensione "Riester". Nel caso di morte prematura dell'assicurato, i contributi versati vanno perduti. Per salvare una parte del capitale investito in forma di pensione di reversibilità, il cittadino ha la facoltà di stipulare una polizza con una tariffa che include il rischio di morte, come si può anche assicurare contro il rischio d'invalidità. Allo stesso tempo, i contributi versati sono protetti dal pignoramento (in caso di bancarotta o debiti) il che costituisce un vantaggio importante per l'assicurato rispetto ad altre forme di previdenza privata, e nel caso di disoccupazione a lungo termine in età avanzata, non può essere inclusa nel calcolo per decidere se il cittadino abbia diritto al reddito minimo sociale ("ALG II") o meno. La pensione può essere erogata dai 60 anni in poi ed è soggetta alla tassa sul reddito.

In tempi recenti l'età pensionabile è stata alzata ulteriormente da 65 a 67 anni. L'innalzamento sarà effettuato gradualmente fra il 2012 ed il 2029. Chi è nato nel 1947, andrà in pensione a 65 anni e un mese, chi è nato nel 1948 a 65 anni e 2 mesi e così via fino all'anno di nascita del 1958. Dopodiché gli scalini sono di due mesi. Infine chi è nato dal 1964 in poi, andrà in pensione con 67 anni.

Esenti da questo innalzamento sono i lavoratori nati prima del 1955 che hanno concordato il lavoro part-time per gli over55 prima del 1° Gennaio 2007.

L'età pensionabile delle donne rimane a 65 anni. Anche gli uomini con 45 anni di contributi potranno andare in pensione già a 65 anni.

Le persone con disabilità grave fin dalla nascita acquisiscono il diritto a una pensione d'anzianità dopo 20 anni di contributi versati. Di solito seguono la loro attività lavorativa in un laboratorio speciale per disabili. I lavoratori che sono diventati disabili più tardi nella vita devono versare contributi per 35 anni.

L'attuale età pensionabile dei disabili sarà gradualmente aumentata da 63 a 65 anni (per chi è nato dal 1951 in poi). L'età di prepensionamento da 60 a 62 anni. Nel caso di prepensionamento la decurtazione massima della pensione è del 10,8% (0,3% per ogni mese di prepensionamento).

Amministrazione del sistema presidenziale

Con la riforma del sistema previdenziale del Dicembre 1989 (in vigore dal 1992) sono stati uniti i regimi previdenziali per gli operai e gli impiegati. Con la riforma organizzativa del sistema previdenziale del 2005, questa fusione è avvenuta anche a livello amministrativo. Tutti i lavoratori dipendenti (inclusi gli apprendisti) sono soggetti all'assicurazione obbligatoria presso la previdenza pensionistica pubblica. Questo vale anche per alcuni gruppi di lavoratori autonomi, come gli artigiani, gli artisti (inclusi attori, doppiatori, cantanti) e gli autori. L'obbligo assicurativo si estende inoltre a giovani genitori durante la maternità, persone che curano e assistono gli anziani o i malati senza scopo di lucro, i soldati in servizio di leva e i giovani nel servizio civile che fino a Giugno 2011 sostituiva il servizio militare di leva. Infine, le persone che ricevono indennità di malattia o disoccupazione cadono sotto l'ombrello della previdenza pensionistica. L'ente pubblico competente per la previdenza si chiama "Deutsche Rentenversicherung". Il sistema di previdenza copre tre tipi di eventi della vita:

- Anzianità;
- inabilità al lavoro (a causa di una disabilità, di una malattia o di un infortunio);
- decesso del coniuge ex-lavoratore (pensione di reversibilità) .

La previdenza inoltre finanzia misure di riabilitazione professionale e sanitaria per lavoratori malati, disabili o infortunati, sulla base della priorità al reinserimento nel mercato del lavoro, considerando

che l'investimento nelle misure di riabilitazione portano un costo più basso a medio termine e un potenziale beneficio in forma di tasse e contributi per ogni lavoratore che dopo la riabilitazione può riprendere o iniziare un'attività lavorativa.

Se il lavoratore, nonostante le misure di riabilitazione, è in grado di lavorare soltanto tra le 3 e le 6 ore al giorno può fare richiesta di una pensione d'invalidità parziale dopo un controllo da parte dell'ente competente. Se non è neanche in grado di lavorare per tre ore al giorno, di una pensione d'invalidità piena. Questo sussidio è però piuttosto basso: per la parziale invalidità rappresenta il 20% del salario precedente, per quella piena il 40%.

Per percepire una pensione d'invalidità parziale, il minimo necessario di contributi versati è di 5 anni, a meno che l'invalidità non si sia verificata a causa di un incidente sul lavoro o una malattia grave causata dal lavoro. In questo caso è sufficiente un singolo contributo previdenziale mensile per acquisire il diritto alla pensione.

I contributi mensili per la pensione corrispondono al 19,9% dello stipendio lordo (il 26,4% per gli assicurati presso la "Knappschaft") e sono pagati a metà dal datore di lavoro e dal lavoratore. Spetta al datore di lavoro versare il contributo completo alla cassa mutua competente che lo gira alla "Deutsche Rentenversicherung".

Regime pensionistico per gruppi specifici

Alcuni gruppi di lavoratori sono esclusi dall'obbligo assicurativo del sistema previdenziale:

- Funzionari della PA ("Beamte");
- Giudici;
- militari di carriera a tempo indeterminato e determinato;
- membri di società cooperative religiose ;
- lavoratori occasionali che non guadagnano più di 400 euro mensili.

Le prime quattro categorie fanno parte di un regime previdenziale separato. Per quanto riguarda le chiese, esse hanno da tempo creato per i loro dipendenti fondi pensionistici sostenuti dai contributi dei singoli datori di lavoro (diocesi, scuole ecclesiastiche etc.). I contributi sono aggiornati annualmente secondo le esigenze.

I funzionari della PA possono ricevere una pensione massima del 71,75% dell'ultimo stipendio, dopo 40 anni di contributi. Per evitare l'abuso di promozioni poco prima dell'età pensionabile, il livello di stipendio/grado deve essere stato raggiunto da almeno due anni. Altrimenti è il penultimo livello salariale a servire come base per i calcoli pensionistici. Attualmente l'età pensionabile dei funzionari della PA è di 65 anni. È però previsto di adeguarlo all'età pensionabile di 67 anni applicato agli altri dipendenti. Se un funzionario vuole andare in pensione prima dell'età prevista, la pensione è decurtata del 3,6% per ogni anno d'età. Lo stesso vale per funzionari in caso di disabilità lavorativa prima della pensione. La decurtazione è però limitata a un tetto massimo del 10,8%. Nel caso che un funzionario della PA scelga il part-time per gli ultimi anni di servizio la decurtazione è molto minore. Per garantire l'indipendenza del funzionario e prevenire la corruzione, è prevista per legge una previdenza minima anche in caso di disabilità lavorativa in giovane età. Secondo i casi può arrivare intorno al 66% dell'ultimo stipendio. La pensione dei funzionari della PA è al 100% soggetto alla tassa sul reddito.

Trattamento fiscale delle pensioni

La Corte Costituzionale ha deliberato nel 2002 che il trattamento fiscale diverso fra pensioni generali e pensioni per i funzionari della PA violava il principio dell'uguaglianza stabilita nell'articolo 3 della Costituzione e ha dato al legislatore tempo fino al 1° Gennaio 2005 per adeguare le norme in materia. Per questo motivo è stata introdotta nel 2004 (in vigore dal 1° Gennaio 2005) la legge sui redditi nell'età pensionabile ("Alterseinkünftegesetz /AltEinKG"). La legge ha avuto anche un impatto sulle norme al riguardo la tassa sul reddito. Il perno della normativa è la distinzione fra tre pilastri di previdenza:

- Previdenza di base: previdenza statale, sistema previdenziale camerale per le libere professioni, sistema previdenziale degli agricoltori, pensione "Rürüp" ;
- previdenza aggiuntiva: pensione "Riester", previdenza aziendale;
- previdenza privata non agevolata: assicurazione sulla vita, fondi di capitale .

Per le prime due categorie vale il principio dell'agevolazione fiscale al momento del pagamento dei contributi (detraibilità) con un graduale aumento (fra il 2005 e il 2040) della percentuale tassabile della pensione al momento dell'erogazione. Chi è andato in pensione nel 2005 deve pagare la tassa sul reddito per il 50% della pensione, chi è andato in pensione nel 2010 paga la tassa per il 60%, la tassazione salirà fino al 100% per chi andrà in pensione nel 2040. Per tutti i lavoratori che sono andati in pensione nel 2004 o prima, la percentuale da tassare rimane come in passato al 50%.

Per bilanciare il peso fiscale per la popolazione ancora attiva, entro il 2025 verrà gradualmente incrementata la detraibilità dei contributi previdenziali (dai 60% nel 2005 al 100%). Sarà anche possibile detrarre fino a 2.400 € annui per altre spese previdenziali (sanità, disoccupazione, infortunio). Cambia inoltre il regime fiscale per le polizze previdenziali private ("Kapital-Lebensversicherungen") stipulate dopo il 31 Dicembre 2004. L'erogazione del capitale risparmiato avviene dopo il raggiungimento dei 60 anni; se il contratto è durato almeno 12 anni e l'assicurato sceglie l'erogazione unica, risulta tassabile soltanto il 50% del profitto ottenuto. Anche se l'assicurato sceglie l'erogazione in forma di pensione a vita la percentuale soggetta alla tassa sul reddito risulta ridotta.

Miglioramento della pensione per lavoratori occasionali

I lavoratori occasionali che non pagano contributi sociali e per i quali il datore di lavoro titolare di un'azienda versa soltanto il 15% (5% i datori di lavoro privati) del loro compenso lordo, hanno la possibilità di integrare i pagamenti arrivando al livello regolare del 19,9%. In questo modo possono migliorare la loro futura pensione calcolando senza integrazioni che un anno d'impiego con 400 € mensili darà loro diritto a 4,25 € di pensione mensile. Chi sceglie questa opzione ha inoltre diritto a tutte le prestazioni sociali legate al sistema previdenziale, come le misure di riabilitazione, la pensione d'invalidità, la pensione anticipata.

LE POLITICHE PER GLI "OVER"

L'esigenza di un nuovo approccio alle politiche attive per gli "Over" parte dal riconoscimento dell'aumento dell'aspettativa di vita e per questo si mira a prolungare l'attività lavorativa non solo per facilitare la sostenibilità del sistema pensionistico ma anche per favorire il passaggio di esperienza professionale. Allo stesso tempo si tenta di offrire opportunità di inclusione degli over nella società civile, per mettere a frutto la loro esperienza lavorativa e di vita. La politica ha identificato 4 settori di intervento:

- L'organizzazione del posto di lavoro e la configurazione del lavoro;
- la flessibilità dell'orario di lavoro;
- misure di supporto e prevenzione per la salute;
- misure di formazione integrativa e qualificazione aggiuntiva.

L'altra sfida è rappresentata dall'esigenza delle imprese di assicurarsi un numero sufficiente di lavoratori specializzati. In questo contesto si è rivelato di fondamentale importanza il peso acquisito della forza di lavoro over. Mentre il numero dei disoccupati over55 si è dimezzato negli ultimi 10 anni, la quota occupazionale fra i 60 ed i 65 anni è raddoppiata (dal 20% al 40%). Il graduale innalzamento dell'età pensionabile a 67 anni crea il quadro ideale per l'inclusione e l'integrazione di lavoratori anziani nel mercato del lavoro. Secondo un'analisi della BA, la nuova età

pensionabile garantirà da sola 1 milione di lavoratori fino al 2025. Incentivando o favorendo la quota di occupazione degli over55 dall'attuale 56% al 70% come in Svezia, si aggiungerebbe un altro milione di lavoratori.

Alcune misure come il part-time per gli over55 pensato come transizione morbida tra attività lavorativa e pensione, si sono rivelate sbagliate e sono per questo state cancellate. Da quando il part-time non è più sovvenzionato dalla BA per i nuovi contratti (a partire dal 2010), la quota di lavoratori anziani attivi sta crescendo. Per lo stesso motivo è stata decurtata la durata di erogazione dell'indennità di disoccupazione da 32 a 24 mesi, in passato spesso usata come ponte verso la pensione.

Da un recente *policy paper* del BMAS (Giugno 2011) sulle misure del governo in materia di offerta di un numero sufficiente di lavoratori specializzati, emerge la necessità di porre ancora più attenzione all'integrazione dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro. Si sottolinea il contributo dei lavoratori anziani al successo aziendale per le loro competenze professionali nonché sociali, la loro motivazione e la loro capacità d'impegno.

La politica si aspetta anche un impegno concreto da parte delle imprese per mettere in pratica l'integrazione dei lavoratori anziani offrendo nuovi modelli di part-time, un'organizzazione del lavoro consona all'età e allo stato fisico, misure di formazione integrativa, l'assistenza per la prevenzione sanitaria aziendale e una buona sicurezza sul posto di lavoro. Se le imprese sono disposte a partecipare a questo sforzo di integrazione dei lavoratori anziani, si spera di poter sollevare in parte lo squilibrio nella sostenibilità del sistema di welfare del paese.

Da parte sua il Governo intende valutare l'opzione di combinare attività lavorativa e pensione con l'obiettivo di offrire ai cittadini anziani delle possibilità di continuare a lavorare con orari ridotti secondo le loro capacità e di percepire comunque una pensione parziale.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

a) Legislazione/disposizioni nazionali riferite agli "Over"

La legge sul lavoro part-time per gli over55 ("Altersteilzeitgesetz"/AltTZG) del 1996 è una norma che presenta la possibilità di una transizione graduale verso la pensione dando a un lavoratore la facoltà di ridurre del 50% le ore lavorate in accordo con il datore di lavoro. In questo caso però il lavoratore percepisce il 70% del salario precedente. Il datore di lavoro paga comunque solo il 50% del salario. Nel caso dell'avvio del lavoro part-time per gli over 55 entro il 31 Dicembre 2009, l'Agenzia Federale del Lavoro contribuisce il restante 20% sotto la condizione che per il posto vacante venga colmato con un disoccupato o un giovane al primo impiego. Le PMI con meno di 50 addetti hanno in alternativa la possibilità di assumere un apprendista. L'Agenzia del Lavoro oltre a sovvenzionare il salario, paga una parte del contributo per la previdenza. L'impiego part-time può essere organizzato in due modi:

- Part-time continuativo: lavoro part-time flessibile nell'arco di cinque anni;
- part-time in blocco: l'attività divisa in due blocchi, uno a tempo pieno e il secondo senza attività lavorativa, liberando così prima il posto di lavoro.

Poiché anche con il part-time in blocco il lavoratore riceve nella prima fase soltanto il 50% del suo stipendio, l'azienda è per legge obbligata a prendere precauzioni contro l'insolvenza, per garantire al lavoratore la seconda fase del pagamento del salario anche in caso di chiusura dell'azienda.

Il sussidio del 20% da parte dell'Agenzia del Lavoro è esente da tasse per il lavoratore, rimane però soggetto alla progressione fiscale. Il datore di lavoro dall'altra parte paga contributi di previdenza non solo sul salario part-time (50% del tempo pieno) ma anche sull'80% dell'altra metà. L'agenzia Federale del Lavoro rimborsa questi contributi aggiuntivi se le condizioni per l'erogazione del sussidio salariale sono soddisfatte.

Il pacchetto di leggi del lavoro e welfare (SGB III) contiene una serie di misure per la salvaguardia

dei lavoratori anziani.

La legge sulla salvaguardia del reddito per i lavoratori over50, "SGB III art. 421j", offre degli incentivi per i lavoratori a rischio di disoccupazione o già disoccupati nell'accettare un impiego con un reddito minore dell'attuale o del precedente. Avere diritto sono tutti i lavoratori che riceveranno l'assegno d'indennità per almeno 120 giorni. Se la differenza del nuovo salario netto supera i 50 € mensili, l'Agenzia Federale del Lavoro eroga un sussidio pari al 50% della differenza nel primo anno e del 30% nel secondo anno. Inoltre compensa in parte il fatto che un lavoratore accettando un reddito minore subisce anche un abbassamento della sua futura pensione erogando un contributo previdenziale aggiuntivo. La durata massima dell'erogazione di questo aiuto è di due anni. Il lavoratore può fare richiesta per il sussidio presso l'agenzia territoriale della BA.

Un altro strumento di politica attiva dell'Agenzia Federale del Lavoro mirato ai lavoratori over50 è il voucher d'inserimento ("Eingliederungsgutschein/EGG") stabilito nell'art 223 del SGB III, il quale può essere erogato ai lavoratori disoccupati aventi diritto all'assegno d'indennità per più di 12 mesi. Il sussidio, che rappresenta fra il 30% e il 50% del salario, viene erogato all'azienda che assume il disoccupato. Il contratto di lavoro deve prevedere almeno 18 ore settimanali e durare almeno un anno. Anche la durata dell'erogazione del sussidio è di massimo 12 mesi. Per evitare l'abuso di questo aiuto, il sussidio non può essere richiesto se il lavoratore ha precedentemente lavorato per la stessa azienda negli ultimi due anni per almeno tre mesi consecutivi.

MISURE E INTERVENTI SPECIFICI

a) Politiche di incentivazione fiscale in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro
Le politiche di incentivazione fiscale per favorire l'occupazione dei lavoratori anziani non sono al centro della politica complessiva del lavoro. Esistono soltanto singoli e piccoli incentivi che sono più effetto collaterale che motivazione principale. Un esempio è l'esenzione dalla tassa di reddito del sussidio erogato da parte della BA ai lavoratori anziani che scelgono il lavoro part-time come transizione verso il pensionamento. Il meccanismo preciso è spiegato nel capitolo precedente sulle legge sul lavoro part-time per gli over55.

b) Politiche di incentivazione retributiva in favore dei lavoratori (bonus, etc.);
L'Agenzia Federale del Lavoro (BA) eroga in certe condizioni un sussidio al salario per lavoratori over45 che si trovano in misure di formazione integrativa. Questo sussidio fa parte di un programma chiamato WeGeBAU il quale è spiegato in dettaglio nel prossimo capitolo sulle politiche attive della PES.

c) Altre misure (ad es. cumulabilità dei redditi pensione-lavoro, forme di flessibilità dell'orario di lavoro);

Per chi va in pensione a 65 anni non ci sono limiti alla cumulabilità dei redditi. Diversa la situazione per i lavoratori che vanno in pensione prima del raggiungimento dell'età pensionabile: la cumulabilità per loro dipende dal reddito raggiunto degli ultimi tre anni prima della pensione. Se il reddito è rimasto del 50% sotto la media salariale valgono tetti molto stringenti per la cumulabilità. Un esempio: se un pensionato con un reddito precedente come descritto sopra guadagna fino a 400 euro mensili mantiene il diritto all'erogazione piena della sua pensione. Se invece guadagna fino a 498,23 euro (441,99 euro Est), riceve 2/3 della pensione, con un reddito integrativo di 728,18 euro (645,99 euro Est) la metà e con un reddito integrativo di 958,13 euro (849,98 euro Est) un terzo. Se il reddito di questo gruppo di lavoratori era precedentemente più alto, il tetto massimo per la cumulabilità deve essere calcolato individualmente.

Altri limiti sono in vigore per la pensione di reversibilità: se una vedova/un vedovo ad esempio percepisce altri redditi oltre a questa pensione, la pensione di reversibilità può essere decurtata. Il tetto massimo dal 1 Luglio 2011 per la cumulabilità è di 725,21 euro (643,37 euro Est). Se il reddito supera questa soglia la pensione di reversibilità viene decurtata del 40%

della differenza.

Una vedova con un reddito integrativo (anche pensione propria) di 850 euro (nelle vecchie regioni), riceve una pensione di reversibilità di 350,08 euro invece della pensione piena di 400 euro (differenza sopra la soglia: 124,79 euro, 40% = 49,92 euro).

Anche chi percepisce una pensione d'invalidità parziale o piena è soggetto ai limiti della cumulabilità. Piena invalidità: fino a 400 euro di reddito integrativo mensile, la pensione non è decurtata. Sopra questa soglia valgono i seguenti scalini: con 651,53 euro (577,99 euro Est) il lavoratore riceve $\frac{3}{4}$ della sua pensione, con un reddito integrativo fino a 881,48 euro (881,48 euro Est) la metà, e con un reddito di 1.073,10 euro (951,98 € Est) un quarto. Parziale invalidità: fino a 881,48 euro (781,98 euro Est) di reddito integrativo mensile, la pensione non è decurtata, con un reddito di 1.073,10 € (951,98 euro Est) la metà. Tetti più generosi valgono per gli ex-operai delle miniere, che percepiscono una pensione d'invalidità parziale: fino a un reddito integrativo di 958,13 euro (849,98 euro Est) la loro pensione non è decurtata, con un reddito di circa 1.300 euro (ca. 1100 euro Est) soltanto di un terzo.

Per le forme di flessibilità dell'orario di lavoro rimandiamo al capitolo precedente sulla legge sul lavoro part-time per gli over55, la quale costituisce la base per l'orario flessibile per i lavoratori anziani.

Per la Pubblica Amministrazione è invece in vigore dal 2010 il modello FALTER, secondo il quale un ente può concedere su richiesta il part-time al 2,5% del suo personale. Il lavoro part-time può iniziare fino a due anni prima del raggiungimento dell'età pensionabile e durare fino a 4 anni. Come nell'industria privata, il lavoro part-time può essere spalmato su 4 anni o divisi in due blocchi (blocco uno a tempo pieno, blocco due senza attività).

SERVIZI E PROGRAMMI DEDICATI

a) PES: Attività e/o Servizi per il lavoro dedicati agli "Over" (di consulenza e assistenza a chi cerca lavoro, o per la riconversione professionale ai fini del reinserimento lavorativo, etc.).

"WeGebAU"

L'agenzia Federale del Lavoro (BA) eroga dal 2006 un sussidio con il nome "WeGebAU". Si tratta di un sussidio per misure per il reintegro e di formazione e qualificazione aggiuntiva per lavoratori scarsamente qualificati e/o anziani. Partendo dal ragionamento che le opportunità e i rischi nel mercato del lavoro dipendono in modo decisivo dalla qualificazione professionale e che lavoratori scarsamente qualificati e lavoratori anziani rappresentano il gruppo più a rischio di disoccupazione, la BA ha voluto mettere in campo un'iniziativa mirata per questo gruppo target perché la sua quota di partecipazione a misure di formazione integrativa è risultata piuttosto bassa in passato.

Lavoratori scarsamente qualificati o lavoratori in età di almeno 45 anni sono per questo al centro del programma WEGeBAU. Il sussidio è pensato come finanziamento iniziale per misure di formazione integrativa soprattutto nelle PMI. Il sussidio può essere erogato su richiesta per i lavoratori che per la durata della misura formativa sono esentati dal lavoro percependo tuttavia il loro salario. La BA finanzia i costi per la formazione. In certe condizioni è prevista inoltre la possibilità per il datore di lavoro di ricevere un sussidio per lo stipendio del lavoratore che partecipa alle misure di formazione. Nel 2010 il "IAB", l'Istituto di Ricerca sul mercato del lavoro e le professioni legato alla BA, ha analizzato in dettaglio l'efficacia del programma. I ricercatori hanno accertato che a 4 anni dall'introduzione della misura il 50% delle imprese sono a conoscenza della possibilità di un co-finanziamento di misure di formazione da parte della BA. Soltanto il 35% delle imprese è a conoscenza dell'intero pacchetto di misure. In particolare nelle PMI, gruppo target primario, il programma è poco conosciuto. Il sussidio è richiesto soprattutto dalle medie e grandi imprese. Secondo il IAB soprattutto le imprese che impiegano lavoratori con livelli di qualifica molto vari vedono nel WeGebAU un valido strumento di politica di risorse umane. Il IAB ha calcolato che nel 2008 62.000 lavoratori sono stati sovvenzionati sotto il WeGebAU, fra cui circa 10.400 lavoratori anziani, e nel 2009 più di 101.000, fra cui circa 11.100 lavoratori anziani.

L'85% delle aziende che hanno sfruttato il programma giudicano positivi i risultati. Anche grazie a questa valutazione positiva, la BA ha deciso di mettere a disposizione 250 milioni di Euro per il programma nel 2011 all'interno delle proprie politiche attive.

Patto per l'occupazione "Perspektive 50Plus"

Il patto territoriale per l'occupazione per lavoratori anziani „Perspektive 50plus“ è un programma ideato dal Ministero del Lavoro e del Welfare e attuato dall'Agenzia Federale del Lavoro (BA) per il miglioramento dell'occupabilità dei disoccupati di lunga durata anziani.

L'iniziativa è nata nel 2005, quando il Governo della "Grande Coalizione" ha affrontato il nodo dell'invecchiamento della popolazione sotto il punto di vista del suo impatto sul mercato del lavoro. Poiché era già previsto di alzare l'età pensionabile gradualmente da 65 a 67 anni, si è reso necessario allargare l'offerta lavorativa ai lavoratori over50, soprattutto a quelli a rischio di disoccupazione. Il programma punta non soltanto sul potenziale dell'economia locale e della politica regionale ma anche sulla creatività culturale del territorio per integrare disoccupati anziani nel mercato del lavoro.

Per il 2011 si è previsto di attivare circa 200.000 disoccupati di lunga durata anziani ed integrarne con successo nel mercato del lavoro almeno 65.000. "Perspektive 50plus" copre 78 patti territoriali per l'occupazione e la reintegrazione dei disoccupati anziani. All'attuazione del programma partecipano attualmente 421 Jobcenter impegnati in 78 patti per l'occupazione sull'intero territorio nazionale. L'allargamento a un numero così elevato di agenzie territoriali nel programma porta a un aumento dello scambio di esperienze e informazioni fra gli operatori coinvolti e fornisce nuovi impulsi e idee per il miglioramento del servizio e per l'occupazione del gruppo target. Anche se l'iniziativa globale ha carattere nazionale, permette ampi spazi di manovra a livello locale, al fine di adeguare il programma alle particolarità del tessuto economico territoriale. Le istituzioni e le agenzie coinvolte possono scegliere percorsi diversi per arrivare a offrire una giusta opportunità di lavoro ai disoccupati di lunga durata. Le misure vanno dalla consulenza su misura, elaborando un profilo dettagliato del cliente con le qualificazioni e le competenze esistenti teso a rafforzare l'impegno autonomo dei disoccupati, fino a programmi di formazione mirati a migliorare ed espandere le qualifiche professionali dei disoccupati, come ad esempio corsi in IT o un training specifico per il colloquio di lavoro.

Un esempio per questo tipo di cooperazione è il patto territoriale per il lavoro della Regione Baden-Württemberg, chiamato "Silverstars", per il quale si sono riunite 23 agenzie pubbliche (centri d'impiego, Jobcenter) sul territorio. Le agenzie offrono inoltre una serie di servizi alle imprese interessate ad assumere lavoratori over50, come l'identificazione di possibilità di supporto per misure di formazione aziendale o altri incentivi per l'azienda o la consulenza post-assunzione.

Un altro esempio che riguarda un'ampia rete di operatori è il patto "West-Süd-West", all'interno del quale più di 450 impiegati di decine di agenzie territoriali del lavoro nelle Regioni di Renania-Palatinato, Saarland, Assia e Nord Reno-Westfalia si dedicano ai 10.000 disoccupati di lunga durata che partecipano al programma. Gli esperti offrono training, corsi di qualificazione e seminari di coaching. Assistono le imprese con incentivi e sussidi mirati alla reintegrazione di disoccupati over50.

Dal 2005 il patto "West-Süd-West" ha collocato con successo più di 9.600 disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro, costituendo in questo modo l'iniziativa più grande e importante all'interno del programma "Perspektive 50plus". A livello nazionale sono stati integrati 56.000 disoccupati negli ultimi due anni.

Oltre ai Jobcenter partecipano ai patti le reti territoriali di imprese, le organizzazioni camerali, associazioni sociali, istituzioni locali, enti di formazione professionale, sindacati e istituzioni ecclesiastiche.

b) Programmi e iniziative rivolti agli "Over", a livello nazionale e/o locale

INQA:

L'iniziativa per la nuova qualità del lavoro è stata introdotta nel 2002 e costituisce una



cooperazione fra il Governo Centrale, le Regioni, le parti sociali, i gestori del sistema previdenziale, alcune fondazioni e le imprese. I partner collaborano per elaborare proposte concrete per un ambiente lavorativo sicuro, sano e competitivo allo stesso tempo. Tutti gli attori coinvolti mirano a creare condizioni di lavoro positive sia per i lavoratori che per le imprese. Per arrivare ad un impatto vasto su tutto il territorio nazionale, l'INQA si pone anche come piattaforma e ispiratore di una serie di reti su temi specifici, come per esempio il cambiamento demografico e l'invecchiamento attivo come fattore economico. Un esempio fra tanti: la rete Work-ability Germania, la quale è promotore di un indice che descrive la capacità lavorativa di lavoratori anziani secondo precisi criteri. La rete WAI è stata inaugurata nel 2003 dal BauA (L'Ente Federale per la sicurezza e la salute sul lavoro) ed è finanziato oggi da INQA.

Attualmente (Marzo 2011) la rete composta da 961 PMI e grande imprese, singoli, enti privati e pubblici. L'indice della capacità lavorativa viene definito attraverso un elaborato questionario, che può essere riempito dal lavoratore stesso o dal medico aziendale durante la visita di controllo. La rete WAI organizza seminari per le aziende che sono interessate di introdurre l'indice nella loro impresa. L'indice è periodicamente aggiornato grazie a diversi progetti di ricerca in materia. Fra i progetti sponsorizzati dall'iniziativa INQA spiccano "Pfiff", un progetto all'interno del quale è stato elaborato un programma per favorire e stimolare la fitness mentale di lavoratori anziani, e il progetto 15-07 assegnato da INQA all'Università Tecnica di Dresda durato 3 anni per studiare gli effetti delle vibrazioni sul braccio e la mano in diversi mestieri nel settore della manifattura. Il risultato è un pacchetto di servizi per la prevenzione contro malattie del braccio, delle spalle e delle mani, molto diffuse nei settori manifatturiero ed edile. Il programma si rivolge alle imprese, per sostenerle nella protezione dei loro lavoratori. Nella brochure ufficiale sono spiegate le basi delle malattie motorie e le loro possibili cause. A questo si aggiungono indicazioni sull'applicazione di misure di valutazione del rischio sanitario (attraverso delle checklist) combinandole con proposte di possibili misure per la riduzione e la prevenzione dello stress fisico e seguite da indicazioni su prodotti ed attrezzature ergonomiche. La brochure si conclude con un indirizzario completo di produttori di attrezzature ergonomiche, istituzioni, associazioni, reti, eventi, istituti di formazione etc. Il tutto ruota intorno all'argomento e include un elenco delle normative e linee guida in materia. Il materiale può esser scaricato dal sito dell'università tecnica di Dresda. È prevista la produzione e diffusione gratuita di un CD-rom contenente lo stesso materiale.

Ricerca del BauA:

Il BauA è molto attivo da anni nella ricerca sulle postazioni ergonomiche nei settori manifattura, edilizia e servizi. I risultati delle loro ricerche sono pubblicati regolarmente sulla piattaforma INQA, oltre che sul sito dell'ente stesso.

Ricerca del BiBB:

Anche l'Istituto Federale per la Formazione Professionale, BiBB, ha messo la sua attenzione in tempi recenti sul cambiamento demografico e avviato una serie di progetti di ricerca sull'invecchiamento attivo e le condizioni lavorative per i lavoratori over50. I risultati sono pubblicati, oltre che sul sito dell'Istituto, anche sulla piattaforma di INQA.

Esperienza vuol dire futuro ("Erfahrung ist Zukunft):

"Erfahrung ist Zukunft" è un'iniziativa sponsorizzata dal Governo centrale con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sulle sfide del cambiamento demografico, dato che la Germania ha la popolazione più anziana d'Europa. L'iniziativa si fa promotrice di una nuova immagine dell'anzianità e dell'invecchiamento attivo offrendo nuove prospettive di società per portare avanti i cambiamenti necessari. I Ministeri coinvolti nell'iniziativa sono il Ministero del Lavoro e del Welfare (BMAS), il Ministero dell'Istruzione e della Ricerca (BMBF), il BMFSFJ, il Ministero della Salute (BMG), il Ministero del Trasporto, dell'Edilizia e dell'Urbanizzazione (BMVBS) e infine il Ministero dell'Economia e dell'Innovazione tecnologica (BMWV). Fra i partner privati si trovano il sindacato più grande della Germania, la DGB, la BAGSO, un'organizzazione che

rappresenta gli interessi dei pensionati, L'Unione Federale della associazione datoriale BDA, l'Unione delle Camere artigiane, l'Unione delle Camere dell'Industria e del Commercio e la Federazione dello Sport DOSB.

Fattore Economico Anzianità ("Wirtschaftsfaktor Alter"):

"Wirtschaftsfaktor Alter" è un'iniziativa creata e sponsorizzata dal BMFSFJ e dal BMWI, con quattro obiettivi:

- Migliorare la qualità di vita degli anziani;
- rendere evidente il potenziale per prodotti e servizi a misura della generazione degli anziani;
- fornire impulsi per lo sviluppo di servizi e prodotti per gli over;
- incoraggiare gli imprenditori anziani a rimanere attivi e presentare il loro valore aggiunto al pubblico, incoraggiare gli over a un'attività imprenditoriale;
- rafforzare la generazione degli anziani nel suo ruolo di consumatore.

Per realizzare questi obiettivi l'iniziativa mira a instaurare un dialogo costante fra ricerca, anziani e industria privata. Le informazioni sui progetti correnti e le novità sono accessibili attraverso la piattaforma www.wirtschaftsfaktor-alter.de.

Rete demografica DDN

Il DDN è un'associazione senza scopo di lucro creata nel 2006 da INQA. In questa rete di 250 membri collaborano PMI e grande aziende, la Pubblica Amministrazione e istituti di Ricerca per preparare le loro aziende/organizzazioni alle sfide derivanti dal cambiamento demografico. Insieme, i datori di lavoro riuniti in questa rete rappresentano 2 milioni di lavoratori.

La rete mette in contatto fra di loro le imprese associate per uno scambio di esperienze, concentrandosi sullo sviluppo di conoscenze e competenze nel campo dell'invecchiamento attivo, il trasferimento di know-how attraverso esempi di Best Practice, input da parte di esperti e il dialogo con la politica, le associazioni e la pubblica opinione. I membri della rete includono 10 grandi aziende quotate in borsa, fra cui Le Poste, Telekom, E.ON, SAP e BMW ma anche una moltitudine di PMI.

Il DDN ha creato gruppi di lavoro e reti imprenditoriali regionali per favorire lo scambio fra imprese e responsabili delle Risorse Umane sul territorio. L'idea è di sviluppare insieme approcci attivi all'impatto del cambiamento demografico. Fra i principali ambiti di intervento vi sono la creazione di condizioni lavorative favorevoli per la salute e una cultura aziendale basata sulla fiducia e sull'apprezzamento reciproco, condizioni imprescindibili per il mantenimento della capacità lavorativa del personale anziano. La rete è assistita da un comitato di scienziati rinomati che mettono a disposizione i risultati delle ricerche in materia e sostengono il lavoro della rete.

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)

Anche se la politica ha riconosciuto l'importanza del Life Long Learning per un'economia competitiva a lungo termine, l'attuazione si trova nella sua fase iniziale. Secondo i dati forniti dal sito del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca la partecipazione dei lavoratori tedeschi a misure di formazione integrativa è troppo bassa rispetto alla media internazionale. In particolare, proprio i lavoratori scarsamente qualificati partecipano poco. Per questo motivo il BMBF ha stabilito i seguenti obiettivi per il 2015:

- portare la quota di partecipazione alla formazione formale (corsi e seminari) dal 43% al 50%;

- portare la quota di partecipazione dei lavoratori scarsamente qualificati dall'attuale 28% al 40%;
- portare la quota di partecipazione a tutte le forme di apprendimento (formale, informale, non-formale) dal 72% all'80%

Per realizzare questi obiettivi il Ministero ha introdotto un sussidio (premio) per la formazione, incentivando un numero maggiore di persone a investire nella propria formazione integrativa. Il sussidio può essere richiesto in forma di voucher da chi non guadagna più di 25.600 euro annui imponibili (51.200 euro per coppie) e copre le spese del corso fino a 500 euro.

Certamente anche la qualità della consulenza sulle offerte formative ha un ruolo importante. Per questo motivo il Ministero intende attuare le necessarie misure per migliorare la consulenza tecnica, aumentare la trasparenza dell'offerta formativa e migliorare le competenze professionali dei consulenti presso gli enti competenti. Inoltre si è previsto di allargare il processo di certificazione di qualità dell'offerta formativa finora avvenuto attraverso i test effettuati dalla "Stiftung Warentest", una fondazione che da più di 40 anni rappresenta gli interessi degli consumatori e valuta la qualità di più di 87.000 prodotti e 1.700 servizi fino ad oggi. La Fondazione si finanzia con la vendita via abbonamento delle sue riviste nelle quali pubblica i risultati dei test effettuati e anche tramite fondi del Ministero per il settore agroalimentare, l'agricoltura e i consumatori. Per mantenere la sua indipendenza rinuncia alla raccolta pubblicitaria.

Su iniziativa del BMBF la "STIFTUNG WARENTEST" effettua dal 2002 15 test ogni anno nell'ambito dell'offerta formativa. Dal 2008 il BMBF finanzia questi test in modo costante, mentre durante la fase sperimentale fra il 2002 e il 2007 una parte dei fondi necessari di 10 milioni di Euro era stata erogata dal FSE. Nella fase sperimentale sono stati pubblicati i risultati di circa 100 test riguardanti corsi di formazione integrativa, consulenze formative e materiale didattico di diversi settori. L'obiettivo dichiarato dell'iniziativa è l'aumento della trasparenza per il consumatore di fronte a un mercato di formazione formato da circa 25.000 gestori e più di 400.000 corsi, come anche l'incremento della qualità dell'offerta formativa. Il consumatore riceve informazioni sulla qualità che si può aspettare, viene informato su come identificare le offerte valide e quali sono i diritti e gli obblighi di chi vuole formarsi. Allo stesso tempo le valutazioni offrono spunti importanti ai gestori della formazione integrativa su come migliorare la qualità dei corsi, del materiale didattico e della consulenza.

- a) L'apprendimento formale (interruzione degli studi e rientro nella formazione),
l'apprendimento non-formale (formazione sul lavoro e formazione extra-lavoro)
l'apprendimento informale (associazionismo e attività culturali)

Non sono disponibili cifre più dettagliate sui singoli tipi di formazione tranne per la formazione formale che si attesta attualmente al 43%. In Germania il settore della formazione formale è anche quello meglio strutturato e sviluppato.

LA DIMENSIONE EUROPEA

La Germania partecipa attivamente al programma Grundtvig per la formazione degli adulti. Il programma è gestito a livello nazionale dall'Agenzia Nazionale per la formazione in Europa presso il BiBB (Istituto Federale per la Formazione professionale). Il programma GRUNDTVIG, monitorato in Germania dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca (BMBF) e dalla Conferenza Nazionale dei Ministeri Regionali dell'Istruzione, ha due obiettivi principali: affrontare le sfide per la formazione causate dall'invecchiamento della popolazione e assistere i cittadini nell'allargamento e nell'approfondimento delle loro conoscenze e competenze. Particolare



attenzione è dedicata agli anziani nonché alle persone che hanno iniziato la loro attività lavorativa senza titolo di studio.

Le misure promosse coprono tutti i settori dell'apprendimento formale, informale e non-formale. Di particolare interesse nel contesto dell'invecchiamento attivo risulta l'iniziativa di GRUNDTVIG volontariato 50+. Questa iniziativa offre associazioni, enti ed organizzazioni non-profit locali di avviare o allargare progetti di volontariato a livello europeo. All'interno del programma gli partecipanti over50 hanno la possibilità di condividere le loro esperienze e competenze e di ricevere dall'altra parte nuovi impulsi ed esperienze formative trasferendosi come volontari per un tempo limitato in un altro paese europeo. Il programma punta allo sviluppo di cooperazioni a lungo termine su temi o per gruppi target specifici fra l'organizzazione che mette a disposizione dei volontari e l'organizzazione che li ospita. Allo stesso tempo viene offerta alle organizzazioni locali la possibilità di arricchire il loro raggio d'azione avendo a disposizione volontari anziani come fonte di conoscenze, competenze e esperienze internazionali.

PAESI BASSI

IL CONTESTO

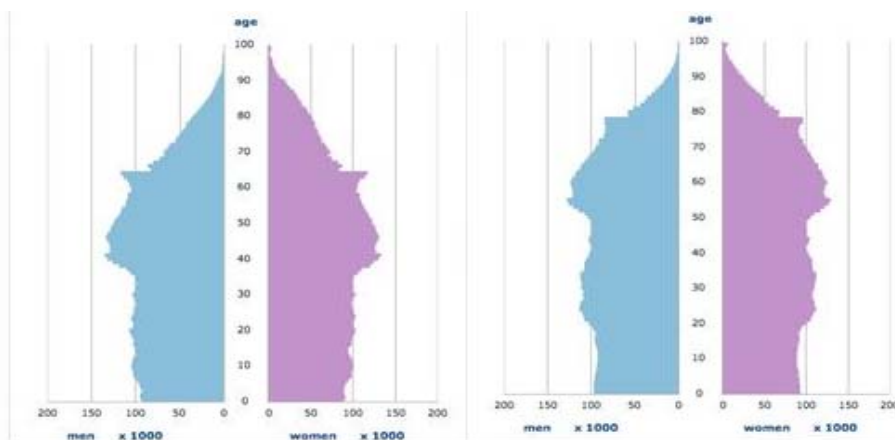
Anche se comunemente in lingua italiana il Paese qui in esame viene indicato con la denominazione di "Olanda", questa è una abitudine non propriamente corretta. Con il termine Olanda in realtà si intende indicare una subregione dei Paesi Bassi, costituita da due delle dodici provincie: le più popolate e influenti per la storia politica ed economica del paese. Questa parte, indicata anche con il termine di "Randstad", è costituita dalla grande area suburbana formata dalle città di Amsterdam, Rotterdam, The Hague e Utrecht. Dunque Olanda è solo una parte del Paese che qui esaminiamo e che è corretto chiamare con il termine Paesi Bassi (Netherlands).

	1990	2000	2005	2010
Totale	14.892.574	15.863.950	16.305.526	16.574.989
Maschi	49,41%	49,46%	49,47%	49,49%
Femmine	50,59%	50,54%	50,53%	50,51%

Al 9 Marzo 2011 la popolazione dei Paesi Bassi ammontava a 16,663,831 di abitanti. Il tasso di crescita negli ultimi dieci anni è rimasto fisso intorno all'1% annuo.

La popolazione nei Paesi Bassi. Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

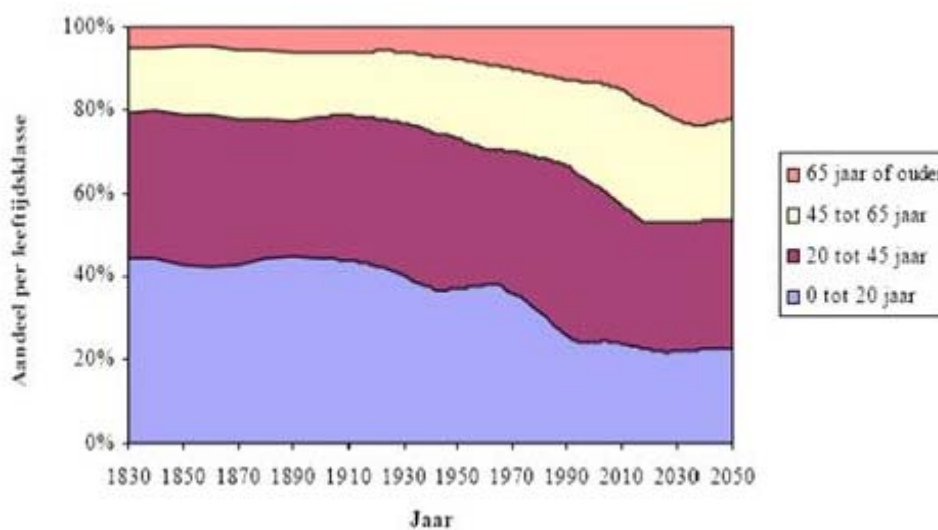
La densità abitativa dei Paesi Bassi è la più alta degli stati europei (eccezion fatta per i micro-Stati come Lichtenstein, Principato di Monaco, San Marino, Città del Vaticano) e raggiunge 488 ab/km², con una popolazione urbana del 89,6%. Le stime 2011 dicono che l'aspettativa di vita alla nascita è di 79,7 anni (77,1 per i maschi e 82,4 per le femmine). L'età media della popolazione è di 40,6 anni, decisamente più bassa del dato di altri Paesi europei: come Germania (44,2 anni) o Italia (43,1 anni). Il tasso di fertilità rimane sotto alla soglia naturale di rimpiazzo (1,71 figli per donna). Uno dei caratteri che distingue la società olandese è la multietnicità. Si calcola che circa il 21% della popolazione abbia uno o entrambi i genitori nati all'estero. I nativi olandesi sono l'81% della popolazione. I gruppi etnici più popolosi sono rappresentati da individui con origini turche (2,33%), indonesiane (2,28%), marocchine (2,31%) e surinamense (2,06%).



Come si vede nel grafico a piramide (grafico "Piramide della popolazione nei Paesi Bassi") la popolazione dei Paesi Bassi riflette alcune tipiche caratteristiche nella sua distribuzione per età:

Piramide della popolazione nei Paesi Bassi riferita al 2011 (piramide SX) e alla proiezione 2025 (piramide DX). Fonte: CBS – Central Bureau of Statistics su dati Eurostat

- il peso delle coorti di 40-50enni effetto del baby-boom;
- il "picco" fra i sessantenni per effetto della fine della seconda guerra mondiale;
- le coorti più giovani hanno un peso minore, che tende a un ulteriore seppur lento restringimento;
- è ben visibile la più alta aspettativa di vita delle donne (nella parte in viola delle piramidi);
- attualmente alla quale tenderanno ad allinearsi i maschi nei prossimi anni (piramide di DX);
- in proiezione si nota l'innalzamento del peso delle classi più elevate (e dunque della età media), seppur in termini più contenuti di quanto non avvenga in altri paesi occidentali;
- sempre in proiezione si nota il calo delle coorti più giovani (conseguenza di una contrazione dei tassi di natalità).



La popolazione fra i 45 e i 65 anni, oggetto di osservazione in questo report, se osservata nel lungo periodo mostra una consistenza in costante evoluzione:

Evoluzione nel lungo periodo della popolazione dei Paesi Bassi per grandi coorti di età

- fino agli anni '70 il suo peso non supera il 20%, e nei decenni precedenti, pur con un lento incremento, si mantiene al di sotto di questa soglia;
- è poi nel ventennio 1990-2010 che questa coorte di popolazione conosce un significativo aumento di peso fra la popolazione dei Paesi Bassi, toccando il 24% nel 2000, fino a giungere all'attuale 28%;
- nel prossimo ventennio, fino al 2030, questa fascia di popolazione è conoscerà una certa stabilizzazione nel peso, perdendo piuttosto qualche punto a favore della popolazione 'over 65'.

I Paesi Bassi hanno un'economia prospera ed aperta, nella quale il governo ha alquanto ridotto il proprio ruolo a partire dagli anni ottanta. Tuttavia anche l'economia olandese è stata duramente colpita dalla crisi finanziaria e dalla recessione economica. Soprattutto, come conseguenza della recessione, vi è stato un consistente aumento del debito pubblico.

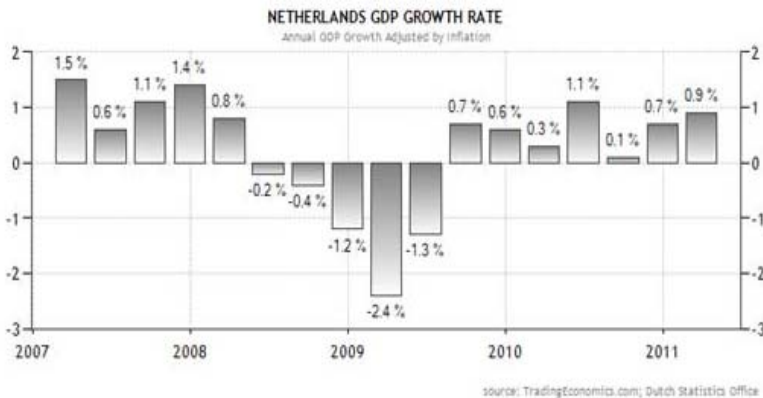
Nel 2010 il PIL dei Paesi Bassi è stato di 591,477 miliardi di euro (prezzi correnti), pari a 35.000 euro pro capite.

Dopo un 2009 "annus horribilis" per la crescita olandese, il PIL ha avuto un incremento nell'ordine di un punto percentuale nel 2010. Mentre performance migliori sono attese per il 2011 (vedi grafico "Tasso di crescita del PIL nei Paesi Bassi").

Il principale settore economico è quello dei servizi, che incide sul PIL per ben oltre il 50%. In particolare sono importanti le imprese di trasporto e distribuzione, le banche e le assicurazioni. Molto sviluppato è anche il settore della progettazione architettonica ed urbanistica, che concentra in questo paese almeno una decina dei primi cento studi di architettura del mondo.

L'attività industriale ed estrattiva fornisce circa il 30% del PIL. I settori più sviluppati sono il chimico, l'alimentare, l'industria elettrica ed elettronica e il settore delle costruzioni. I Paesi Bassi sono anche importanti produttori di gas naturale.

Il settore agricolo contribuisce per circa per il 4% del PIL. Grazie all'elevata meccanizzazione, l'agricoltura olandese fornisce grandi *surplus* che possono essere destinati all'industria alimentare ed esportati. I Paesi Bassi sono al terzo posto al mondo per valore delle loro esportazioni agricole.

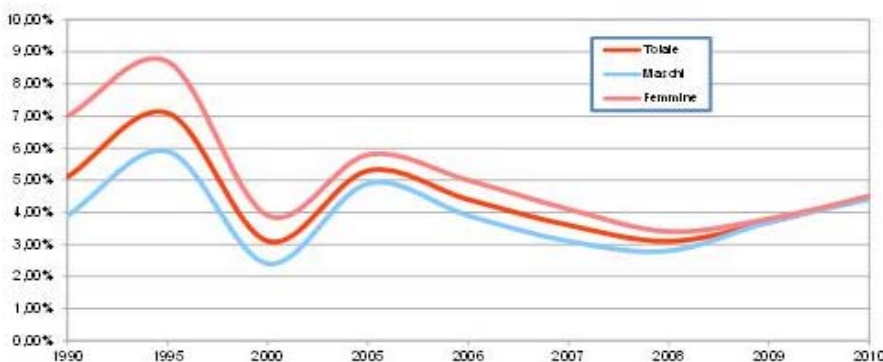


L'inflazione tra il 2009 e il 2010 è in modesta contrazione dall' 1% allo 0,9%, mentre le stime per il 2011 ne prevedono un brusco aumento al 2,3%.

Il debito pubblico è in costante aumento ed è passato dal 45,5% del PIL nel 2007 al 63,5% del PIL nel 2010. Anche le stime per il 2011 lo vedono in costante aumento.

Tasso di crescita del PIL nei Paesi Bassi. Fonte: TradingEconomics.com, Dutch Statistics Office

La disoccupazione nei Paesi Bassi è tra le più basse di tutta l'Europa. Il dato medio per il 2010 è del 4,5%, ed è seconda solo ad Austria e Lussemburgo. Negli ultimi anni tuttavia, essa ha subito notevoli cambiamenti, con dei picchi negativi in corrispondenza della metà degli anni novanta, e intorno alla metà del decennio appena trascorso. Il tasso di disoccupazione è ha ripreso a crescere in corrispondenza della crisi economica iniziata nell'autunno 2008, passando dal 3,1% del 2008, al 3,7% del 2009 e al 4,5% del 2010. Le proiezioni per il 2011 danno una stabilizzazione della disoccupazione attorno al 4,4%.



Il tasso di disoccupazione è attualmente equiparabile tra donne e uomini. Soprattutto a partire dagli anni duemila la differenza è andata assottigliandosi. Il tasso di occupazione delle donne è continuamente aumentato fino ad equiparare quello degli uomini.

Tasso di disoccupazione della popolazione per sesso. Paesi Bassi 1990-2010. Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Questo è dovuto in larga parte al massiccio ricorso delle donne al lavoro part time (diffuso moltissimo tra le lavoratrici olandesi). Queste dinamiche hanno portato negli anni più recenti ad annullare le differenze fra maschi e femmine nei tassi di disoccupazione, come si può agevolmente vedere nel grafico (Tasso di disoccupazione della popolazione per sesso”).

I Paesi Bassi sono tra gli Stati membri fondatori della CECA, della CEE, e dell'Unione europea. La forma di governo è la monarchia parlamentare dove ai monarchi spettano sole funzioni cerimoniali e di rappresentanza. Attualmente il sovrano è la regina Beatrice. La capitale dei Paesi Bassi è Amsterdam, ma il governo, il parlamento e la residenza del sovrano si trovano tutti a L'Aia (Den Haag). Il Parlamento (noto come 'Stati Generali') esercita il potere legislativo ed è composto di una camera bassa di 150 membri ed una camera alta di 75 membri, con poteri ridotti. Vigge attualmente un sistema elettorale di tipo proporzionale e il parlamento rappresenta un'ampia molteplicità di forze politiche, che storicamente si dividono tra cattolici, protestanti, socialisti e liberali. Attualmente il primo ministro (carica ricoperta ora da Mark Rutte) rappresenta il maggior partito del Paese (People's Party for Freedom and Democracy – VVD), con 31 seggi in parlamento.

Il sistema politico è molto frammentario: il partito Laburista, secondo per numero di voti, occupa 30 seggi, e vi sono poi almeno altri due grandi partiti con un'ampia rappresentanza parlamentare (24 e 21 seggi). Il Paese è diviso in 12 Regioni:

- Groningen
- Friesland
- Drenthe
- Overijssel
- Gelderland
- Flevoland
- Utrecht
- Noord-Holland
- Zuid-Holland
- Zeeland
- Noord-Brabant
- Limburg

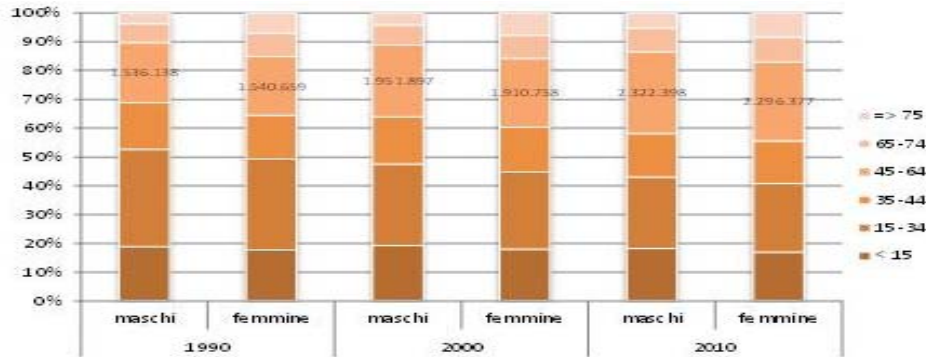
A loro volta le Regioni sono divise in un totale di 443 municipalità ordinarie (gemeenten) e 3 municipalità speciali d'oltremare. Vi sono poi del territorio d'oltremare (Antille Olandesi) che sono parte integrante del Regno e a cui si applica la medesima costituzione, pur godendo di parlamenti autonomi. La gestione delle politiche pubbliche nei Paesi Bassi sono altamente decentrate. Le 12 Regioni godono di ampi gradi di libertà in fatto di politiche. Alcune città (Amsterdam, Rotterdam, Le Hague) sono considerate alla stregua di "autorità provinciali", per le quali esiste un ente con funzioni di coordinamento (Interprovinciaal Overleg – IPO).

COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE 'OVER'

Nei Paesi Bassi su un totale di 16,5 milioni di persone, la fascia di popolazione anziana nella coorte di età compresa fra i 45 e 64 anni è costituita da 4,6 milioni di persone, precisamente 4.618.775 nel 2010. All'interno di questa fascia di età le coorti sono così distribuite:

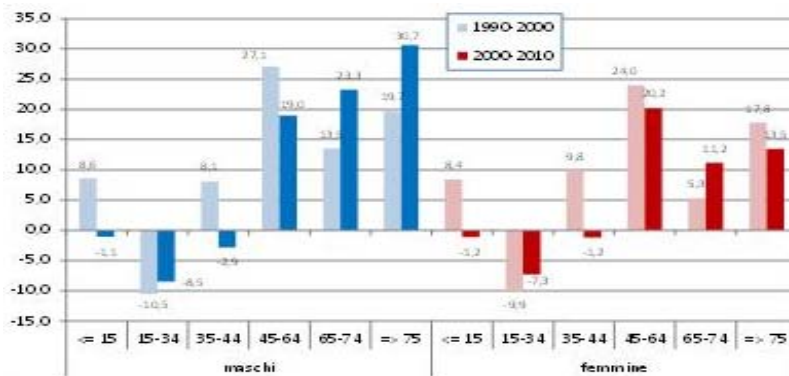
- 45-49 anni = 1.288.557
- 50-54 anni = 1.177.367
- 55-59 anni = 1.082.844
- 60-64 anni = 1.070.007

Tutto sommato c'è un certo equilibrio fra le due macro-classi 45-54 e 55-64 anni. Solo 300mila persone in più a favore della classe 45-54: precisamente 2.465.924 contro 2.152.851 nella coorte 55-64.



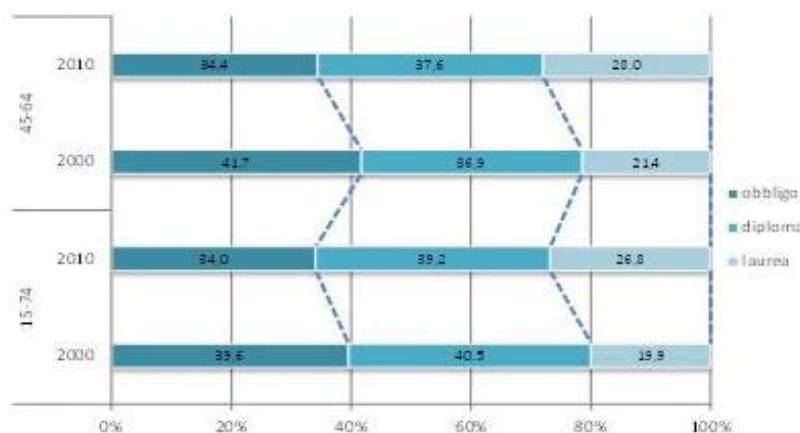
La popolazione "45-64" anni (popolazione "over") rappresenta poco meno del 30% (27,9%) dell'intera popolazione dei Paesi Bassi

Popolazione per classi età e genere con valori assoluti per classe 45-64. Paesi Bassi 1990-2000-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



La distribuzione per genere della popolazione 'over' si presenta equivalente fra maschi e femmine: 2.322.398 sono i maschi e 2.296.377 le femmine nel 2010. In termini percentuali corrisponde al 50,3% e al 49,7%. Anche all'interno delle coorti di cinque anni si trova sostanzialmente questa situazione.

Trends della popolazione dei Paesi Bassi 1990-2010. Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



L'evoluzione della popolazione 'over' nei Paesi Bassi negli ultimi 20 anni mostra il tipico trend a crescere, riscontrabile in tutte le società europee, fenomeno con cui sono chiamati a misurarsi i sistemi di welfare e gli stessi meccanismi di sviluppo economico. In 20 anni la popolazione 45-64 anni è cresciuta di ben il 50,1% nei Paesi Bassi.

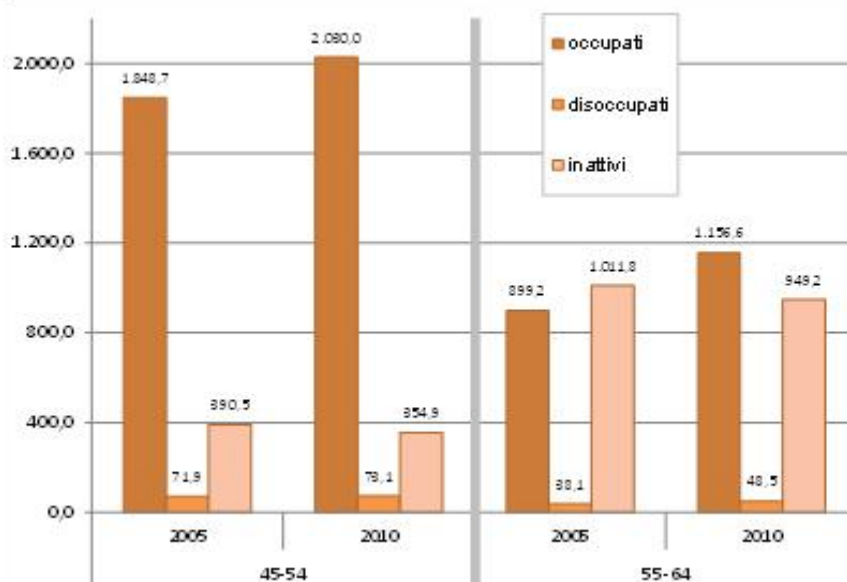
Popolazione "over" per istruzione. Paesi Bassi 2000-2010. Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Il trend è stato particolarmente accelerato nel decennio 1990-2000, con un incremento della popolazione 45-64 anni del +25,5%. Trend che è comunque continuato nel decennio seguente 2000-2010 con una variazione del +19,6%. Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione

trova conferma nei dati rappresentati nel grafico "Trends della popolazione dei Paesi Bassi". Si possono sintetizzare tre tipi di fenomeni:

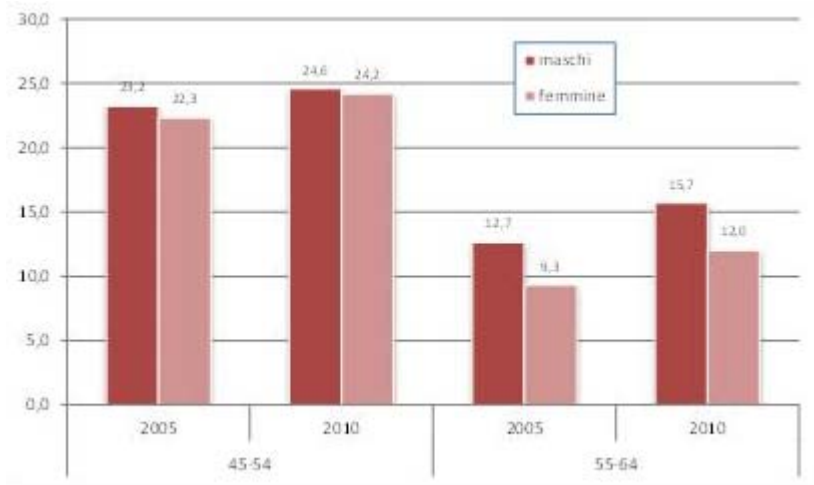
- da un ventennio la popolazione 15-34 anni, quella che identifica i giovani, decresce in modo vistoso;
- dal 2000 in poi decresce la popolazione di tutte le coorti di età osservate sotto i 45 anni;
- in termini evolutivi la popolazione cresce nelle coorti osservate oltre la soglia dei 45, sia fra i 45-64 anni, che fra i 65-75 anni e pure oltre, e questo soprattutto nella componente maschile di questa popolazione 'over'.

Per quanto interessa ai nostri fini è significativo annotare che la fascia di osservazione 45-64 anni è quella con il più alto trend evolutivo, mai sotto il 20% fra 1990-2000 e fra 2000-2010, con dinamiche particolarmente sostenute nella componente maschile, come già notato. Il profilo della popolazione 'over' sotto il profilo dell'istruzione ha una struttura che non si discosta significativamente dall'insieme della popolazione 15-74 anni (vedi grafico "Popolazione 'over' per istruzione"). Nel 2010 il 34,4% delle persone fra 45-64 anni ha un titolo d'istruzione di primo livello, il 37,6% ha un titolo di studio di livello secondario, il restante 28,0% ha un livello d'istruzione universitaria. All'interno della popolazione 'over' è ben distinguibile l'aumento del grado d'istruzione al diminuire dell'età. Nel 2010 la quota di persone con istruzione universitaria è del 24,5% nella coorte 60-64 anni, dato che sale al 29,4% per le persone della coorte 45-49 anni. Viceversa la quota di persone con l'obbligo scolastico (istruzione di primo livello) è del 28,5% nella coorte 45-49, che diventa il 42,5% quando si passa alla coorte 60-64 anni (vedi tabella "Popolazione 'over' per classi età e istruzione").



Nel 2010 quasi il 30% (28,3%) della popolazione 'over' 45-64 anni risulta essere inattiva nei Paesi Bassi. Si tratta nel complesso di 1,3 mln di persone. La condizione di inattività coinvolge per il 14,4% della popolazione 45-54 anni, dato che sale fino al 44,1% per la popolazione 55-64 anni.

Popolazione "over" per condizione occupazionale. Paesi Bassi 2005-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

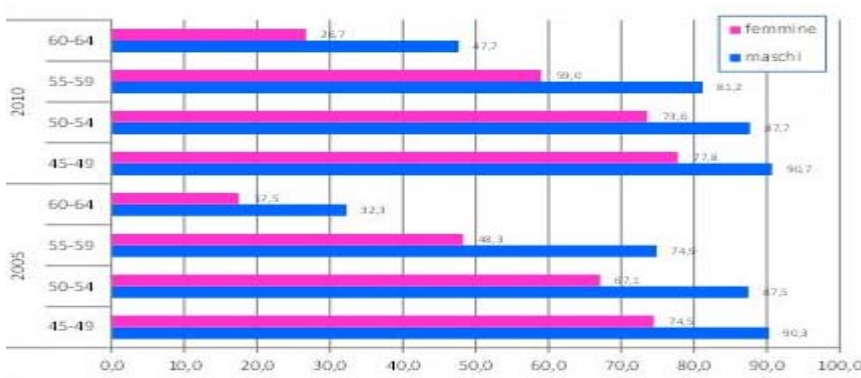


Nel complesso il 71,7% della popolazione 'over' risulta essere occupata nel 2010. Le coorti più giovani all'interno della fascia 45-64 anni sono più impegnate dal punto di vista lavorativo:

- 87,4% nella coorte 45-49 anni (1.120.00 persone);
- 83,6% nella coorte 50-54 anni (983.300 persone);
- 73,1% nella coorte 55-59 anni (787.200 persone);
- 38,8% nella coorte 60-64 anni (418.100 persone).

Incidenza popolazione "over" su popolazione attiva complessiva per genere. Paesi Bassi 2005-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

L'inattività ha una evidente caratterizzazione femminile, risultando la quota di donne inattive pari al 37,2% (855.800 persone) dell'intera popolazione femminile 45-64 anni, contro un dato corrispettivo del 19,4% (448.300 persone) fra la popolazione maschile di pari età (si veda la tabella "Popolazione 'over' per genere e condizione occupazionale"). L'incidenza dei lavoratori di queste classi di età sul totale della popolazione attiva ha un valore che si avvicina il 25% (24,4%) per la coorte 45-54 anni, e che si colloca al 14% nella successiva coorte 55-64 anni (vedi grafico "Incidenza popolazione 'over' su popolazione attiva complessiva per genere"). Il peso fra gli attivi della popolazione 'over' è in aumento fra il 2005 e il 2010, per tutte e due le coorti allargate osservate. Nella prima delle due macro-coorti (45-54 anni) l'incidenza della popolazione 'over' sugli attivi non presenta differenziazioni significative fra componente maschile e componente femminile. Nella seconda macro-coorte (55-64 anni) vi è invece una evidente maggior incidenza della componente maschile fra gli attivi (vedi il grafico appena citato).



Il tasso di occupazione della popolazione 'over' è superiore a quello generale della popolazione in età lavorativa 15-64 anni (pari al 74,7%) in corrispondenza delle coorti 45-49 e 50-54 anni; ed è invece inferiore nelle coorti 55-59 e 60-64 anni. In dettaglio nel 2010 i tassi di occupazione hanno i seguenti valori:

Tassi occupazione popolazione "over" per genere. Paesi Bassi 2005-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

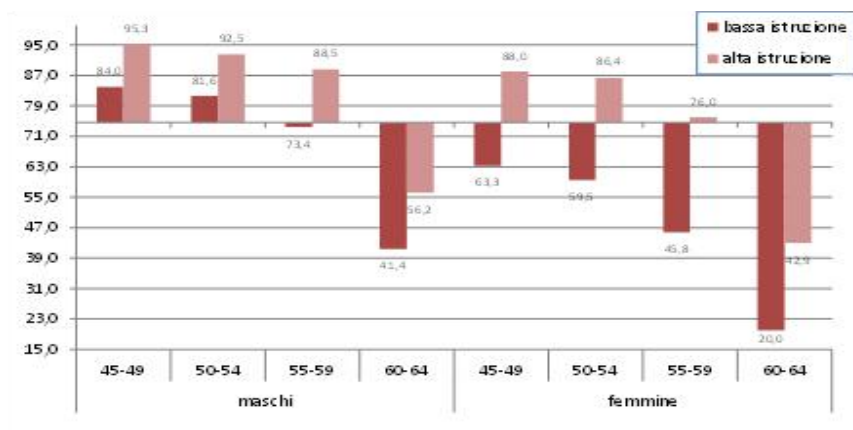
- 45-49 anni = 84,3%
- 50-54 anni = 80,7%
- 55-59 anni = 70,1%

- 60-64 anni = 37,3%.

Il calo repentino del valore del tasso è in relazione con l'avvicinarsi dell'età pensionabile. I tassi di occupazione femminile per la popolazione 'over' hanno un costante livello più basso rispetto a quello dei coetanei maschi (vedi il grafico "tassi occupazione popolazione 'over' per genere"). Nel dettaglio per ogni coorte di età i punti percentuali (pp) di differenza in meno (a sfavore delle donne) sono:

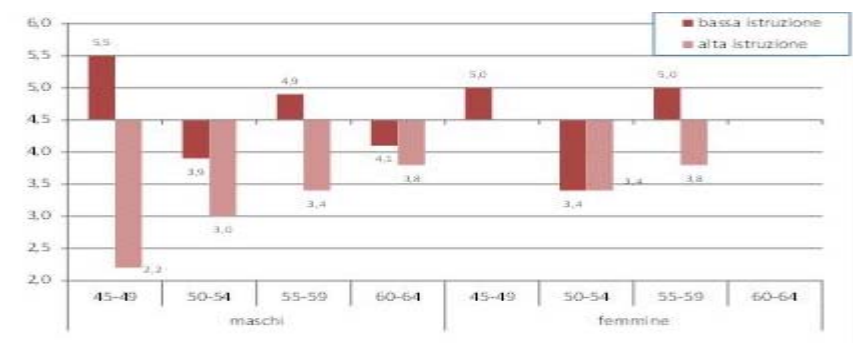
- 45-49 anni = 12,9 pp
- 50-54 anni = 14,1 pp
- 55-59 anni = 22,2 pp
- 60-64 anni = 21,0 pp.

Fra la popolazione 'over' le diversità di genere nei tassi di occupazione tendono ad accentuarsi con l'aumentare dell'età delle persone.



A determinare il livello dei tassi di occupazione della popolazione 'over' gioca un ruolo determinante il grado di istruzione. Come riporta in modo chiaro ed evidente il grafico "Tassi occupazione popolazione 'over' per livello istruzione", nel 2010 e in tutte le coorti il tasso di occupazione è più basso per le persone con bassa istruzione.

Tassi occupazione popolazione "over" per livello istruzione. Paesi Bassi 2010 (base asse Y = 74,7% tasso occupazione popolazione 15-64) - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



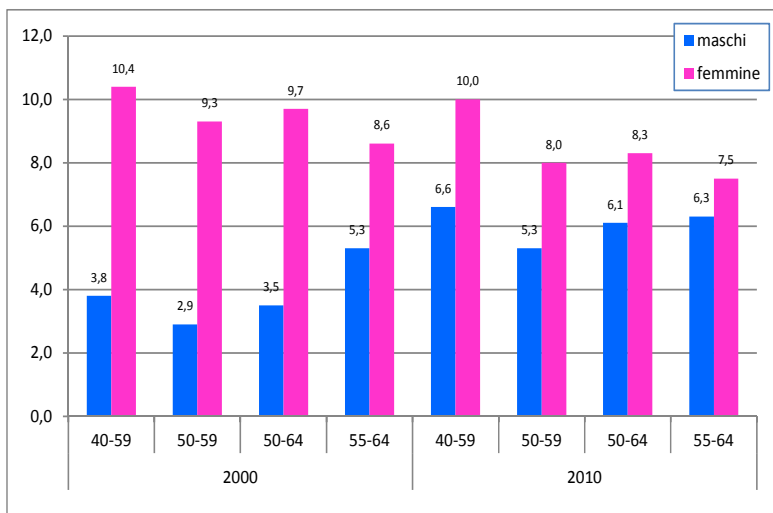
Come si può vedere, ad esclusione della coorte 60-64 anni, per la quale presumibilmente entrano in gioco dimensioni legate al pensionamento, l'alta istruzione è sempre associata a tassi di occupazione più alti del dato medio della popolazione in età lavorativa.

Tassi disoccupazione popolazione "over" per livello istruzione. Paesi Bassi 2010 (base asse Y = 4,5% tasso disoccupazione popolazione 15-64) - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

La disoccupazione è un fenomeno decisamente meno rilevante dell'inattività per queste fasce di popolazione. Complessivamente il dato si colloca su un dato del 4%, non di molto ma inferiore al 4,5% della popolazione 15-64 anni. Nel dettaglio al 2010 la disoccupazione interessa la popolazione 'over' con i seguenti valori:

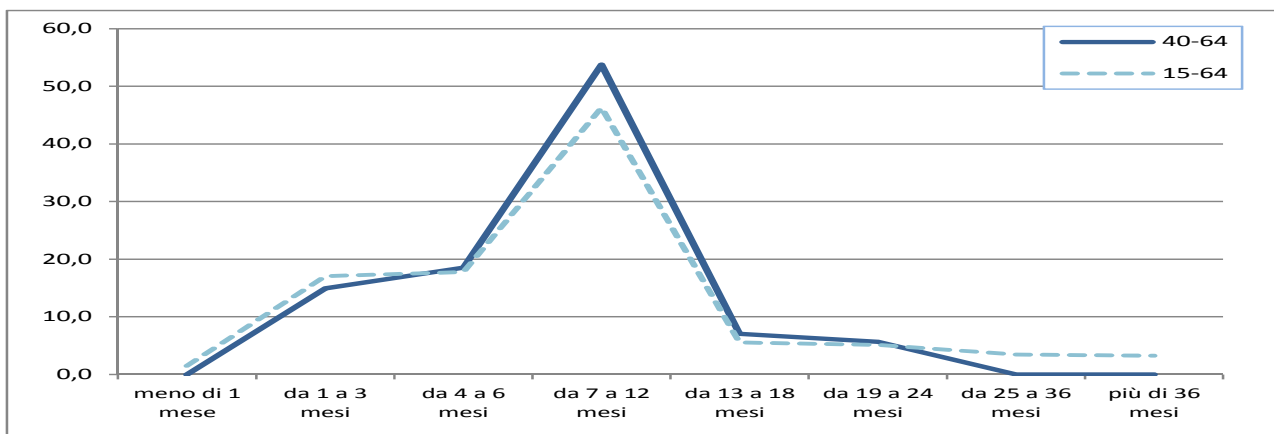
- 45-49 anni = 3,5%
- 50-54 anni = 3,4%
- 55-59 anni = 4,1%
- 60-64 anni = 4,0%.

Il livello della disoccupazione non presenta differenziazioni rimarcabili da un prospettiva di genere fra la popolazione 'over' dei Paesi Bassi. Anche confrontando i valori attuali (2010) dei tassi di disoccupazione di questa fascia di popolazione con i valori del 2005, quindi ancora in anni pre-crisi, non emergono differenze degne di nota, tali da evidenziare inversioni di tendenza. Sui livelli di disoccupazione gioca invece un ruolo evidente la variabile istruzione. A bassa istruzione corrispondono sempre tassi di disoccupazione più elevati, rispetto a quelli riscontrabili per la popolazione più istruita della medesima coorte di età (vedi grafico "Tassi disoccupazione popolazione 'over' per livello istruzione"). (Vedi anche la tabella "Tassi disoccupazione popolazione 'over' per genere e istruzione" per ulteriori dettagli e aspetti specifici).

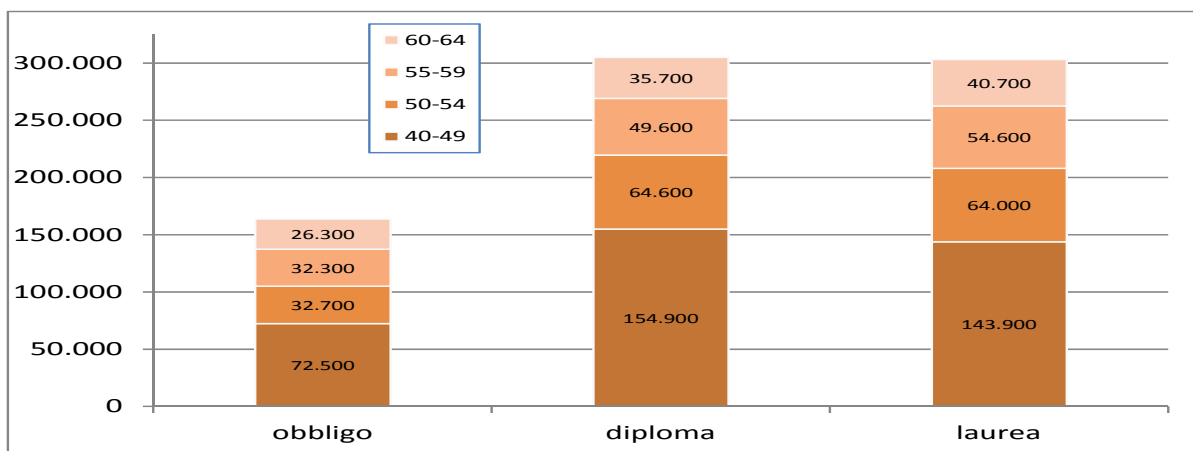


Il lavoro temporaneo (fra cui rientra il lavoro a tempo determinato) ha tipicamente una significativa diffusione nei Paesi Bassi: 18,3% fra la popolazione 15-64 anni nel 2010. Fra la popolazione 'over' ha però una presenza molto più contenuta una presenza ancora più bassa. La fascia di popolazione anziana conosce percentuali di lavoro temporaneo che si muovono su un dato medio intorno al 7,0% (vedi la tabella "Percentuale occupati 'temporanei' fra la popolazione 'over' per genere").

Percentuale lavoratori "temporanei" fra la popolazione "over" per genere. Paesi Bassi 2000-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

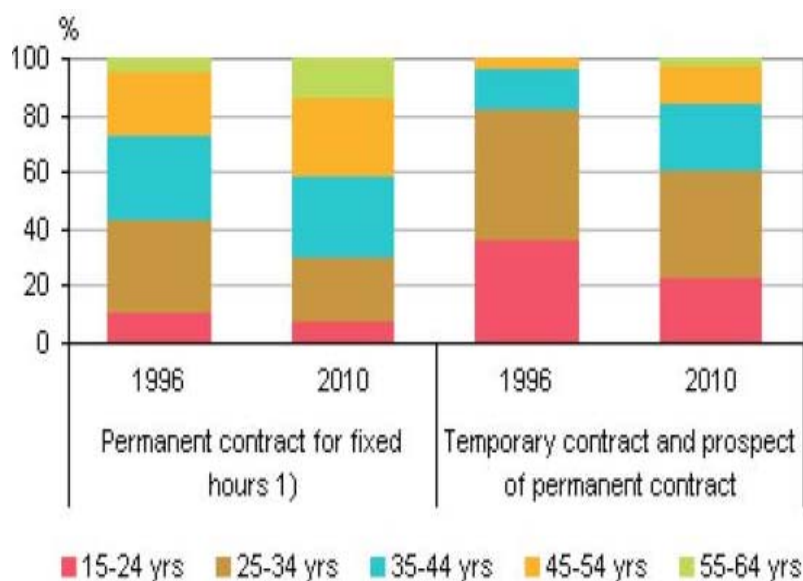


Confronto lavoro "temporaneo" fra popolazione "over" e totale popolazione in età lavorativa. Paesi Bassi 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



Lavoratori autonomi per età e istruzione. Paesi Bassi 2010 (.000) - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Se osserviamo il dato del 2010 in ogni coorte di età le donne sono sempre più coinvolte nei lavori 'temporanei' rispetto ai loro coetanei maschi. Ma la caratterizzazione femminile dei lavori temporanei si è di molto ridotta nel corso degli ultimi 10 anni, con un aumento netto di questo tipo di lavori fra la componente maschile. Al punto che diminuisce, pur restando predominante, la percentuale di donne 'over' occupate in lavori temporanei, a fronte di un vistoso incremento fra la componente maschile, come è ben visibile dal grafico "Percentuale lavoratori 'temporanei' fra la popolazione 'over' per genere" di pagina precedente. Anche se il lavoro a tempo determinato interessa per lo più i giovani (minori di 35 anni), con percentuali doppie rispetto alle coorti di età più avanzate, anche gli over 35 sono interessati dal fenomeno (un terzo di essi lavora con contratto di lavoro a tempo determinato). Soprattutto la percentuale di individui tra i 35 e i 54 anni occupati a tempo determinato è aumentata del 37% fra il 1996 e il 2010. Ma l'aumento più significativo ha interessato la coorte 45-54 anni, come so può desumere dal grafico "evoluzione nella distribuzione percentuale di occupati permanenti e temporanei" qui a seguire.



La durata del lavoro temporaneo è solo nel 12,7% dei casi superiore all'anno per la popolazione 'over'. Questo dato è formato da un 7,0% di contratti della durata compresa fra 13 e 18 mesi; e un rimanente 5,7% di contratti 19-24 mesi. Non sono segnalati contratti temporanei per la popolazione 'over' di durata superiore ai due anni. Contratti fino a 6 mesi interessano per un terzo la popolazione 'over' con lavori temporanei. Più della metà degli 'over' con lavori temporanei hanno contratti di 7-12 mesi.

Evoluzione nella distribuzione percentuale di occupati permanenti (a tempo indeterminato) e temporanei (a tempo determinato + atipici). Paesi Bassi 1996 - 2010. Fonte: CBS Statistics Netherlands

Ne deriva un grado così articolato:

- ≤ 6 mesi = 33,5%
- 7-12 mesi = 53,8%
- 13-36 mesi = 12,7%.

E' un quadro che presenta alcune connotazioni tipiche per la fascia di popolazione 'over'. Senza discostarsi tuttavia in modo considerevole dalla durata del lavoro temporaneo presente fra la popolazione 15-64 anni in generale (vedi grafico "Confronto lavoro temporaneo fra popolazione 'over' e totale popolazione in età lavorativa"). Non va dimenticato che all'interno del lavoro "temporaneo" nei Paesi Bassi sono incluse anche molte di quelle forme di lavoro definite "atipiche" in Italia. In particolare si trovano qui rapporti di lavoro come i seguenti:

- *contratti a chiamata con patto iniziale*. Ad ogni chiamata il lavoratore può decidere se accettare o meno il lavoro; in caso di accettazione viene posto in essere un contratto di lavoro su cui per le parti vigono le condizioni di diritti e doveri specificati nel patto iniziale; il contratto può essere attivato fino a quattro volte dopo di che esso deve essere trasformato in contratto a tempo indeterminato;
- *contratti a zero ore*. Il lavoratore viene attivato unilateralmente ad ogni chiamata, lavora senza un numero stabilito di ore secondo un trattamento in termini di paga e di diritti pattuito precedentemente;
- *min-max contract*. Il contratto prevede un numero minimo di ore settimanali, mensili o annuali, con possibilità di stabilire anche il tetto massimo; le ore garantite sono in ogni caso pagate, al di là che avvenga oppure non la chiamata.

Esiste poi la possibilità di stabilire dei contratti di lavoro con agenzie interinali, per i quali non valgono i normali tempi di preavviso nel caso di licenziamento/dimissioni. Questi contratti sono regolati all'interno di un quadro normativo nazionale di riferimento per le agenzie di fornitura lavoro ("Allocation of Workers by Intermediaries Act").

Il 9% dei lavoratori olandesi è inquadrato con contratti flessibili (i cosiddetti *flexi worker*) ossia impiegati attraverso agenzie di lavoro interinale. La porzione di flexi-worker varia molto al variare dei cicli economici, anche se dal 1996 al 2010 ha assunto valori sempre compresi tra il 7 e il 10% del totale.

Nei Paesi Bassi fra la popolazione 'over' compresa fra 40-64 anni si contano 771.000 persone che svolgono lavoro autonomo nel 2010. Nel dettaglio per le varie coorti di età si ha la seguente distribuzione:

- 40-49 anni = 371.300
- 50-54 anni = 161.300
- 55-59 anni = 136.500
- 60-64 anni = 102.700.

C'è una decrescita in valore assoluto dei lavoratori autonomi al crescere dell'età, con un forte rallentamento alla soglia dei 50 anni (vedi tabella "Lavoro autonomo e popolazione 'over' per classi età, genere e istruzione").

Limitando l'area di osservazione alla fascia 50-64 anni (per motivi di confronto), la quota di lavoratori autonomi sugli attivi della corrispondente classe, risulta pari al 18,4% (dati 2010). Come è tipico del lavoro autonomo sono più i maschi che lo scelgono (21,5% della popolazione 50-64 anni), è decisamente meno le donne (14,1% nella fascia 50-64 anni). La maggior parte di quanti hanno scelto il lavoro autonomo possiede un livello di istruzione medio-alto. Il 39,5%

ha una istruzione pari al nostro diploma di scuola superiore. E un altro 39,3% ha una istruzione di livello universitario. Solo il 21,2% ha avviato un lavoro autonomo con l'istruzione dell'obbligo (vedi grafico "Lavoratori autonomi per età e istruzione"). I settori elettivi per l'occupazione delle persone della popolazione 'over' sono molto diversi fra maschi e femmine, e con profili molto diversi di concentrazione settoriale. Fra i maschi i settori più presenti sono:

- 15,1% attività manifatturiere
- 10,5% pubblica amministrazione, difesa e assicurazione sociale obbligatoria
- 8,9% commercio ingrosso e dettaglio; riparazione autoveicoli
- 8,4% costruzioni
- 7,5% istruzione.

Bisogna sommare insieme questi 5 grandi settori per arrivare a toccare il 50% (50,4% precisamente) degli occupati fra la popolazione maschile nella coorte 50-64 anni. Nella componente femminile di questa coorte la concentrazione settoriale è molto più spiccata:

- 34,3% sanità e assistenza sociale
- 12,4% istruzione
- 9,6% commercio ingrosso e dettaglio.

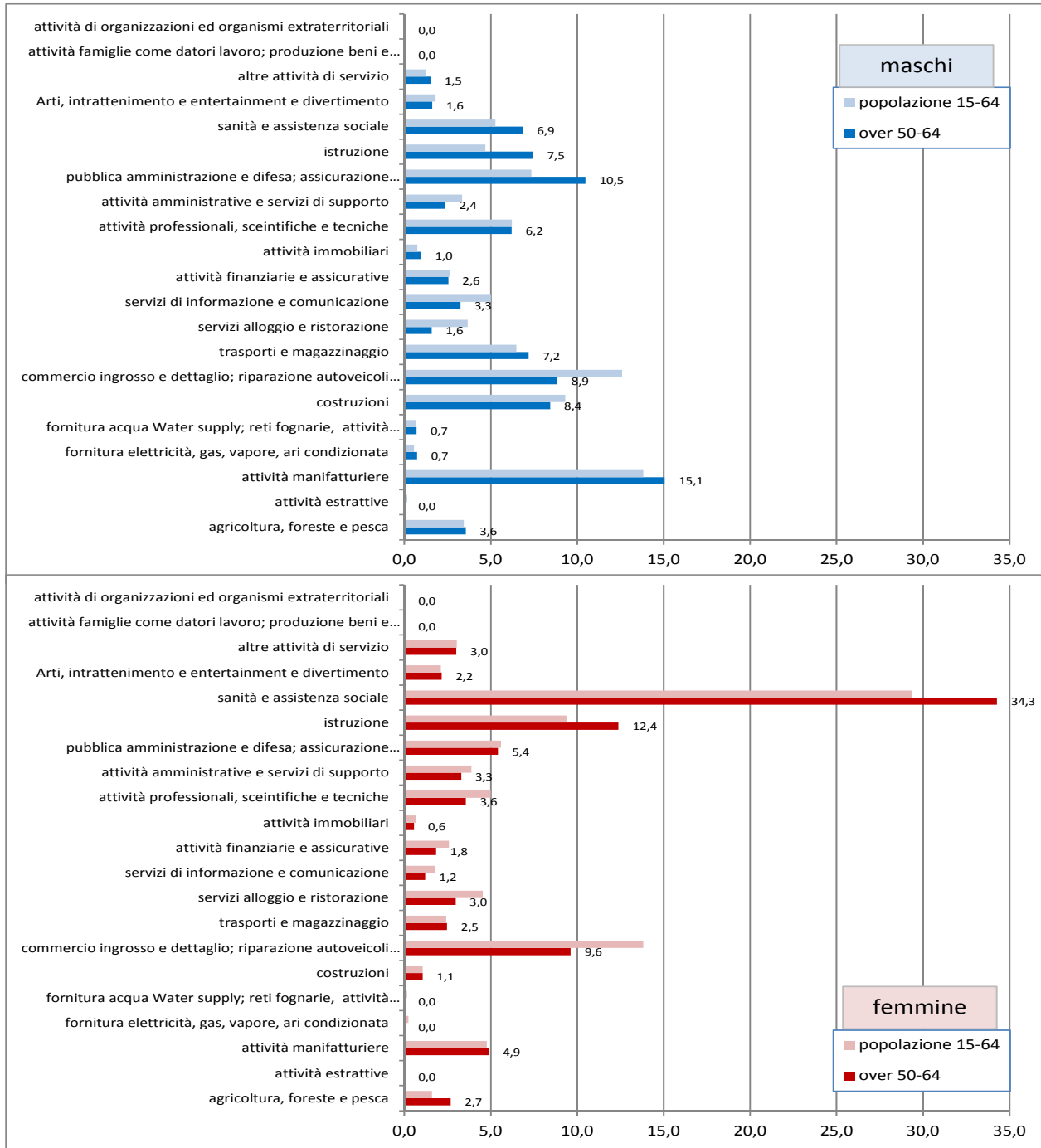
In questi tre settori si concentra il 56,3% dell'occupazione 'over' femminile. In particolare la popolazione 'over' è un elemento caratterizzante dell'occupazione femminile in sanità e nell'istruzione (vedi per ulteriori dettagli il grafico "Distribuzione % occupati 'over' per settore attività e genere" e la tabella "Popolazione 'over' per settore attività e genere"). Come per l'analisi settoriale, una differenziazione di genere si nota anche nelle professioni elettive fra la popolazione 'over'. Più della metà (56,0%) della componente maschile fra gli occupati 'over' è concentrata in tre grandi gruppi di professioni:

- 23,6% professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
- 17,9% legislatori, imprenditori e alta dirigenza
- 14,5% professioni tecniche.

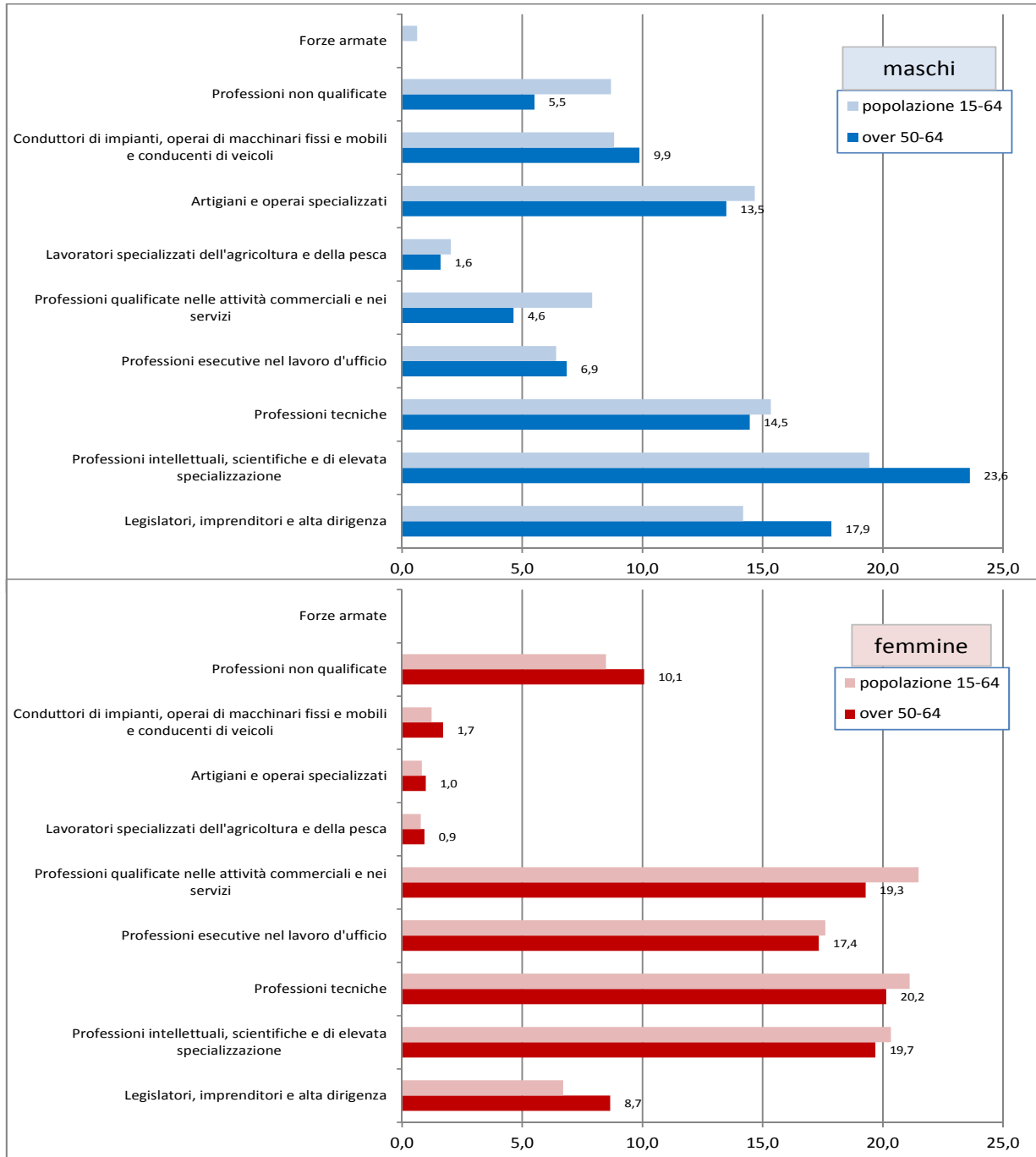
Situazione diversa per la componente femminile che vede concentrato ben il 59,2% delle occupate 'over' nei seguenti grandi gruppi professionali:

- 20,2% professioni tecniche
- 19,7% professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
- 19,3% professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.

(Vedi per i dettagli il grafico "Distribuzione % occupati 'over' per grandi gruppi professionali e genere", così come la tabella "Popolazione 'over' per grandi gruppi professionali e genere").

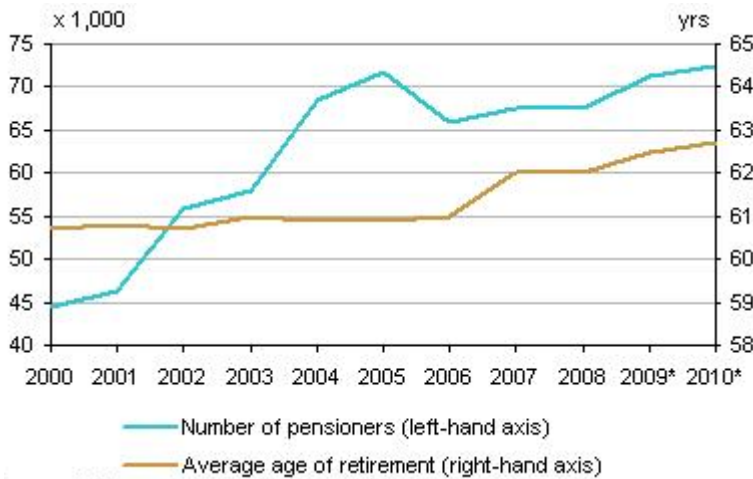


Distribuzione % occupati "over" per settore di attività e genere. Paesi Bassi 2010. Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



Distribuzione % occupati "over" per grandi gruppi professionali e genere. Paesi Bassi 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

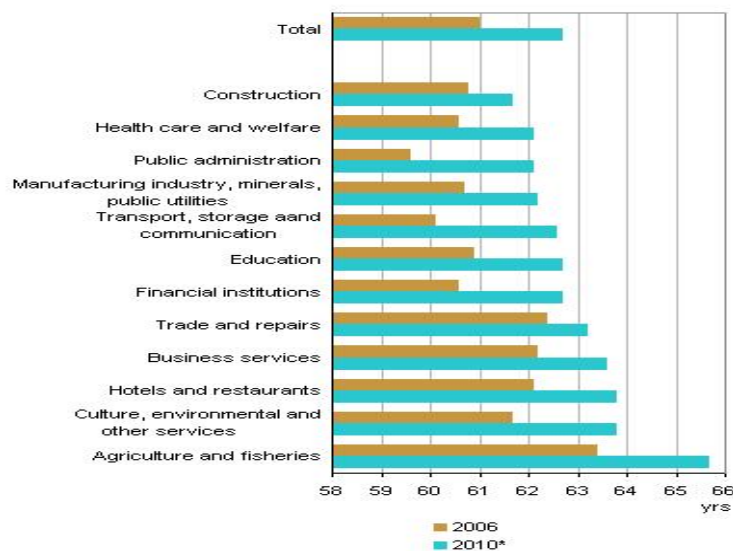
Nel 2006 è stata introdotta nei Paesi Bassi una nuova legislazione finalizzata a diminuire il fenomeno del prepensionamento.



I dati dimostrano che, a seguito dell'introduzione della nuova normativa, effettivamente il numero di pensionamenti è prima diminuito, e poi ha ripreso a crescere ma con ritmo meno sostenuto rispetto a prima. Per effetto di questo nuovo quadro, l'età media di pensionamento è aumentata dai 60,7 anni del 2006 fino ai 62,7 anni del 2010 (vedi grafico "Numero di pensionamenti e età media di pensionamento").

Numero di pensionamenti (asse sx) e età media pensionamento (asse dx) nei Paesi Bassi. Fonte: CBS - Central Bureau of Statistics Netherlands

Nel periodo 2006-2010 l'aumento dell'età media di pensionamento ha interessato tutti i settori produttivi. L'aumento relativo più significativo si è avuto nella pubblica amministrazione, nei trasporti, nel settore primario. Mentre aumenti meno marcati hanno interessato il settore delle costruzioni, e il settore commercio e riparazioni. Naturalmente stiamo parlando di un fenomeno che avrà effetti nel lungo periodo, determinati da cambiamenti strutturali, e non semplicemente legato ad alcuni incentivi congiunturali.



E' per esempio associato da varie surveys condotte nei Paesi Bassi, che la disponibilità o intenzione a lavorare fino ai 65 anni di età è aumentata negli ultimi dieci anni, sia fra i lavoratori di 45-55 anni (+22,9%), sia fra quelli della coorte successiva 55-65 anni (+17,3%). In questa "disponibilità" esistono forti differenze di genere, che vedono le donne molto più propense a lavorare più a lungo rispetto ai maschi, soprattutto nella coorte 55-64 anni.

Età media di pensionamento per settore. Paesi Bassi 2006-2010. Fonte: CBS - Central Bureau of Statistics Netherlands

		2000			2010		
		totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine
<i>valori assoluti</i>							
45-54	totale	2.279.757	1.158.087	1.121.670	2.465.924	1.241.165	1.224.759
	45-49	1.134.431	575.390	559.041	1.288.557	650.126	638.431
	50-54	1.145.326	582.697	562.629	1.177.367	591.039	586.328
55-64	totale	1.582.898	793.810	789.088	2.152.851	1.081.233	1.071.618
	55-59	859.446	435.692	423.754	1.082.844	544.323	538.521
	60-64	723.452	358.118	365.334	1.070.007	536.910	533.097
da 45 a 64		3.862.655	1.951.897	1.910.758	4.618.775	2.322.398	2.296.377
da 65 a 74		1.194.851	547.540	647.311	1.394.507	674.926	719.581
75 e più		957.591	331.967	625.624	1.143.821	433.723	710.098
totale popolazione		15.863.950	7.846.317	8.017.633	16.574.989	8.203.476	8.371.513
<i>peso % sulla popolazione totale</i>							
45-54	totale	14,4	14,8	14,0	14,9	15,1	14,6
	45-49	7,2	7,3	7,0	7,8	7,9	7,6
	50-54	7,2	7,4	7,0	7,1	7,2	7,0
55-64	totale	10,0	10,1	9,8	13,0	13,2	12,8
	55-59	5,4	5,6	5,3	6,5	6,6	6,4
	60-64	4,6	4,6	4,6	6,5	6,5	6,4
da 45 a 64		24,3	24,9	23,8	27,9	28,3	27,4
da 65 a 74		7,5	7,0	8,1	8,4	8,2	8,6
75 e più		6,0	4,2	7,8	6,9	5,3	8,5
totale popolazione		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (demo_pjangroup)

Popolazione "over" per classi età e genere. Paesi Bassi 2000-2010

	ETA'		totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	non risposta
2000	45-54	totale	2.278,1	872,0	873,2	529,0	4,0
		45-49	1.126,9	410,7	442,6	271,2	2,0
		50-54	1.151,2	461,3	430,6	257,8	2,0
	55-64	totale	1.588,7	736,6	550,6	298,1	3,6
		55-59	865,2	387,6	306,4	169,4	1,7
		60-64	723,5	349,0	244,2	128,7	1,9
	popolazione 45-64		3.866,8	1.608,6	1.423,8	827,1	7,6
	popolazione 15-74		11.888,3	4.669,5	4.778,6	2.354,1	86,1
	2010	45-54	totale	2.458,0	724,6	992,3	727,8
45-49			1.281,2	364,8	531,4	377,3	7,7
50-54			1.176,8	359,8	460,9	350,5	5,6
55-64		totale	2.154,5	856,3	733,5	556,0	9,0
		55-59	1.076,9	398,4	381,9	292,2	4,9
		60-64	1.077,6	457,9	351,6	263,8	4,1
popolazione 45-64		4.612,5	1.580,9	1.725,8	1.283,8	22,3	
popolazione 15-74		12.412,4	4.197,9	4.833,8	3.302,8	77,9	
<i>peso % dei livelli d'istruzione</i>							
2000	45-54	totale	100,0	38,3	38,3	23,2	0,2
		45-49	100,0	36,4	39,3	24,1	0,2
		50-54	100,0	40,1	37,4	22,4	0,2
	55-64	totale	100,0	46,4	34,7	18,8	0,2
		55-59	100,0	44,8	35,4	19,6	0,2
		60-64	100,0	48,2	33,8	17,8	0,3
	popolazione 45-64		100,0	41,6	36,8	21,4	0,2
	popolazione 15-74		100,0	39,3	40,2	19,8	0,7
	2010	45-54	totale	100,0	29,5	40,4	29,6
45-49			100,0	28,5	41,5	29,4	0,6
50-54			100,0	30,6	39,2	29,8	0,5
55-64		totale	100,0	39,7	34,0	25,8	0,4
		55-59	100,0	37,0	35,5	27,1	0,5
		60-64	100,0	42,5	32,6	24,5	0,4
popolazione 45-64		100,0	34,3	37,4	27,8	0,5	
popolazione 15-74		100,0	33,8	38,9	26,6	0,6	

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_pgaed)

Popolazione "over" per classi età e istruzione. Paesi Bassi 2000-2010

	2005						2010					
	45-49	50-54	55-59	60-64	tot 45-64	tot 15-64	45-49	50-54	55-59	60-64	tot over	tot 15-64
attivi	1.028,6	892,1	723,3	214,0	2.858,0	8.413,9	1.119,8	983,3	787,2	418,1	3.308,4	8.614,2
occupati	990,7	858,0	693,3	205,9	2.747,9	8.013,3	1.080,3	949,7	755,2	401,4	3.186,6	8.226,9
disoccupati	37,8	34,1	30,0	8,1	110,0	400,5	39,5	33,6	31,9	16,6	121,6	387,3
inattivi	173,4	217,1	400,4	611,4	1.402,3	2.528,9	161,4	193,5	289,7	659,5	1.304,1	2.403,2
tot complessivo	1.202,0	1.109,2	1.123,7	825,4	4.260,3	10.942,8	1.281,2	1.176,8	1.076,9	1.077,6	4.612,5	11.017,4
attivi	564,8	507,9	444,5	139,8	1.657,0	4.618,2	603,6	535,5	458,8	268,3	1.866,2	4.631,9
occupati	546,1	489,0	424,9	133,9	1.593,9	4.410,8	585,4	517,4	438,6	257,6	1.799,0	4.425,3
disoccupati	18,6	18,9	19,6	5,9	63,0	207,4	18,3	18,1	20,1	10,7	67,2	206,6
inattivi	40,2	51,2	123,0	274,2	488,6	900,3	41,5	54,3	81,1	271,4	448,3	900,7
tot maschi	605,0	559,1	567,5	414,0	2.145,6	5.518,5	645,1	589,8	539,9	539,7	2.314,5	5.532,6
attivi	463,8	384,3	278,9	74,3	1.201,3	3.795,7	516,2	447,8	328,4	149,7	1.442,1	3.982,3
occupati	444,6	369,1	268,4	72,0	1.154,1	3.602,5	495,0	432,3	316,6	143,8	1.387,7	3.801,6
disoccupati	19,2	15,2	10,4	2,3	47,2	193,2	21,2	15,5	11,8	6,9	54,4	180,7
inattivi	133,3	166,0	277,4	337,2	913,9	1.628,6	119,9	139,2	208,6	388,1	855,8	1.502,5
tot femmine	597,1	550,3	556,3	411,5	2.115,2	5.424,3	636,1	587,0	537,0	537,8	2.297,9	5.484,8
attivi	85,6	80,4	64,4	25,9	67,1	76,9	87,4	83,6	73,1	38,8	71,7	78,2
occupati	82,4	77,4	61,7	24,9	64,5	73,2	84,3	80,7	70,1	37,2	69,1	74,7
disoccupati	3,1	3,1	2,7	1,0	2,6	3,7	3,1	2,9	3,0	1,5	2,6	3,5
inattivi	14,4	19,6	35,6	74,1	32,9	23,1	12,6	16,4	26,9	61,2	28,3	21,8
tot complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
attivi	93,4	90,8	78,3	33,8	77,2	83,7	93,6	90,8	85,0	49,7	80,6	83,7
occupati	90,3	87,5	74,9	32,3	74,3	79,9	90,7	87,7	81,2	47,7	77,7	80,0
disoccupati	3,1	3,4	3,5	1,4	2,9	3,8	2,8	3,1	3,7	2,0	2,9	3,7
inattivi	6,6	9,2	21,7	66,2	22,8	16,3	6,4	9,2	15,0	50,3	19,4	16,3
tot maschi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
attivi	77,7	69,8	50,1	18,1	56,8	70,0	81,2	76,3	61,2	27,8	62,8	72,6
occupati	74,5	67,1	48,2	17,5	54,6	66,4	77,8	73,6	59,0	26,7	60,4	69,3
disoccupati	3,2	2,8	1,9	0,6	2,1	3,6	3,3	2,6	2,2	1,1	2,4	3,3
inattivi	22,3	30,2	49,9	81,9	43,2	30,0	18,8	23,7	38,8	72,2	37,2	27,4
tot femmine	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
attivi	12,2	10,6	8,6	2,5	34,0	100,0	13,0	11,4	9,1	4,9	38,4	100,0
occupati	12,4	10,7	8,7	2,6	34,3	100,0	13,1	11,5	9,2	4,9	38,7	100,0
disoccupati	9,4	8,5	7,5	2,0	27,5	100,0	10,2	8,7	8,2	4,3	31,4	100,0
inattivi	6,9	8,6	15,8	24,2	55,5	100,0	6,7	8,1	12,1	27,4	54,3	100,0
tot complessivo	11,0	10,1	10,3	7,5	38,9	100,0	11,6	10,7	9,8	9,8	41,9	100,0
attivi	12,2	11,0	9,6	3,0	35,9	100,0	13,0	11,6	9,9	5,8	40,3	100,0
occupati	12,4	11,1	9,6	3,0	36,1	100,0	13,2	11,7	9,9	5,8	40,7	100,0
disoccupati	9,0	9,1	9,5	2,8	30,4	100,0	8,9	8,8	9,7	5,2	32,5	100,0
inattivi	4,5	5,7	13,7	30,5	54,3	100,0	4,6	6,0	9,0	30,1	49,8	100,0
tot maschi	11,0	10,1	10,3	7,5	38,9	100,0	11,7	10,7	9,8	9,8	41,8	100,0
attivi	12,2	10,1	7,3	2,0	31,6	100,0	13,0	11,2	8,2	3,8	36,2	100,0
occupati	12,3	10,2	7,5	2,0	32,0	100,0	13,0	11,4	8,3	3,8	36,5	100,0
disoccupati	9,9	7,9	5,4	0,0	23,2	100,0	11,7	8,6	6,5	3,3	30,1	100,0
inattivi	8,2	10,2	17,0	20,7	56,1	100,0	8,0	9,3	13,9	25,8	57,0	100,0
tot femmine	11,0	10,1	10,3	7,6	39,0	100,0	11,6	10,7	9,8	9,8	41,9	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat [Ifsa_pganws]

Popolazione "over" per genere e condizione occupazionale. Paesi Bassi 2005-2010 (dati in .000)

ETA'	totale	2005			2010				
		pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	
totale	45-49	82,4	72,3	83,7	90,6	84,3	73,7	86,4	92,0
	50-54	77,4	66,1	80,2	87,0	80,7	69,5	82,6	89,8
	55-59	61,7	49,1	64,0	77,5	70,1	57,2	73,4	83,4
	60-64	24,9	17,3	26,4	37,8	37,3	28,4	38,5	51,2
	tot 15-64	73,2	58,4	77,4	85,4	74,7	59,2	78,7	86,6
maschi	45-49	90,3	84,7	90,3	94,7	90,7	84,0	92,1	95,3
	50-54	87,5	83,0	87,7	91,3	87,7	81,6	88,1	92,5
	55-59	74,9	69,1	73,5	82,4	81,2	73,4	81,4	88,5
	60-64	32,3	25,5	31,1	41,7	47,7	41,4	46,5	56,2
	tot 15-64	79,9	69,5	82,5	87,7	80,0	68,6	82,7	88,5
femmine	45-49	74,5	62,3	77,2	85,3	77,8	63,3	81,2	88,0
	50-54	67,1	54,6	72,0	80,9	73,6	59,5	77,3	86,4
	55-59	48,3	36,7	51,6	70,0	59,0	45,8	64,7	76,0
	60-64	17,5	12,4	20,1	30,7	26,7	20,0	28,7	42,9
	tot 15-64	66,4	48,5	72,2	82,8	69,3	50,2	74,7	84,5

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (fisa_ergaed)

Tassi occupazione popolazione "over" per genere e istruzione. Paesi Bassi 2005-2010

ETA'	totale	2005			2010				
		pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	
totale	45-49	3,7	4,9	3,7	2,7	3,5	5,5	3,4	2,2
	50-54	3,8	4,0	4,3	3,1	3,4	3,9	3,4	3,0
	55-59	4,2	4,7	4,6	3,1	4,1	4,9	4,0	3,4
	60-64	3,8				4,0	4,1	4,0	3,8
	tot 15-64	4,8	7,4	4,3	2,9	4,5	7,4	4,0	2,8
maschi	45-49	3,3	4,1	3,5	2,4	3,0	5,0	2,6	
	50-54	3,7		4,5	3,0	3,4	3,4	3,3	3,4
	55-59	4,4	5,0	4,9	3,4	4,4	5,0	4,5	3,8
	60-64	4,2				4,0			
	tot 15-64	4,5	6,5	4,2	3,0	4,5	7,1	3,8	3,0
femmine	45-49	4,1	5,6	3,9		4,1	6,1	4,1	
	50-54	4,0	4,6	4,1		3,5	4,4	3,5	
	55-59	3,7	4,4			3,6	4,7		
	60-64					4,0			
	tot 15-64	5,1	8,4	4,6	2,8	4,5	7,7	4,1	2,7

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (fisa_ergaed)

Tassi disoccupazione popolazione "over" per genere e istruzione. Paesi Bassi 2005-2010

		2000	2005	2010
totale	40-59	6,5	6,5	8,2
	50-59	5,3	5,0	6,5
	50-64	5,7	5,6	7,0
	55-64	6,4	5,9	6,8
	15-64	13,8	15,4	18,3
maschi	40-59	3,8	4,8	6,6
	50-59	2,9	3,4	5,3
	50-64	3,5	4,1	6,1
	55-64	5,3	4,6	6,3
	15-64	11,3	14,1	16,9
femmine	40-59	10,4	8,6	10,0
	50-59	9,3	7,2	8,0
	50-64	9,7	7,7	8,3
	55-64	8,6	8,0	7,5
	15-64	17,1	16,9	19,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_etpga)

Percentuale occupati "temporanei" fra la popolazione "over" per genere. Paesi Bassi 2000-2010

		2005						2010					
		40-59	40-64	50-59	50-64	55-64	15-64	40-59	40-64	50-59	50-64	55-64	15-64
totale	totale complessivo	199,1	214,4	64,6	79,9	41,8	1.079,9	259,1	287,0	90,1	118,0	61,1	1.279,6
	meno di 1 mese						8,5						5,8
	da 1 a 3 mesi	11,2	11,8				71,8	10,7	12,1		5,1		66,8
	da 4 a 6 mesi	16,3	16,9	4,6	5,3		90,5	13,8	15,0	4,9	6,1		69,5
	da 7 a 12 mesi	23,4	25,1	7,5	9,2	4,8	110,9	39,7	43,5	14,2	18,0	9,0	181,1
	da 13 a 18 mesi						16,1	5,1	5,7				21,7
	da 19 a 24 mesi						15,7		4,6				20,1
	da 25 a 36 mesi						12,7						13,6
	più di 36 mesi						18,1						12,7
	non risposta	135,6	146,5	44,3	55,2	29,3	735,5	179,5	199,1	61,6	81,1	42,2	888,3
	maschi	totale maschi	81,2	89,7	25,7	34,3	19,9	532,6	110,6	127,6	39,8	56,7	33,2
meno di 1 mese							4,7						
da 1 a 3 mesi		4,8	5,0				34,3		5,1				32,0
da 4 a 6 mesi		7,0	7,2				45,1	5,6	6,1				31,8
da 7 a 12 mesi		9,1	10,1				51,5	15,4	17,8	6,2	8,6	4,9	82,1
da 13 a 18 mesi							7,9						9,3
da 19 a 24 mesi							8,5						11,1
da 25 a 36 mesi							5,3						6,6
più di 36 mesi							10,1						7,2
non risposta		55,2	61,4	16,8	23,0	13,4	365,3	78,1	89,8	26,8	38,5	22,5	432,4
femmine		totale femmine	117,9	124,7	38,9	45,7	21,9	547,3	148,6	159,4	50,3	61,2	28,0
	meno di 1 mese												
	da 1 a 3 mesi	6,4	6,8				37,5	6,6	7,0				34,8
	da 4 a 6 mesi	9,2	9,7				45,4	8,2	8,9				37,8
	da 7 a 12 mesi	14,3	15,1	4,7	5,4		59,4	24,4	25,7	8,0	9,4		99,0
	da 13 a 18 mesi						8,3						12,4
	da 19 a 24 mesi						7,1						9,0
	da 25 a 36 mesi						7,4						7,0
	più di 36 mesi						8,0						5,5
	non risposta	80,4	85,1	27,5	32,2	15,9	370,2	101,4	109,3	34,7	42,6	19,7	455,9

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_etgad)

Occupati "temporanei" fra la popolazione "over" per classi età, durata del lavoro e genere. Paesi Bassi 2005-2010 (dati in .000)

		Totale				Maschi				Femmine				
		totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	
2010	40-59	totale lavoratori autonomi	672,7	137,5	269,1	262,5	442,8	95,9	177,8	166,1	229,9	41,7	91,3	96,3
		con dipendenti (datori lavoro)	209,3	43	87,6	77,3	159,9	31,7	66,7	60,4	49,4	11,4	20,9	16,9
		senza dipendenti (per conto proprio)	463,4	94,5	181,5	185,2	282,9	64,2	111,1	105,8	180,5	30,3	70,4	79,5
	40-64	totale lavoratori autonomi	775,6	163,8	304,8	303,2	517,0	111,6	205,5	196,7	258,7	52,2	99,3	106,6
		con dipendenti (datori lavoro)	231,8	49,3	95,7	85,3	178,3	35,9	73,6	67,6	53,5	13,4	22,1	17,8
		senza dipendenti (per conto proprio)	543,8	114,5	209,0	217,9	338,6	75,7	131,8	129,1	205,2	38,8	77,2	88,8
	50-59	totale lavoratori autonomi	299,1	65,0	114,2	118,6	197,2	41,1	76,0	79,1	101,8	23,9	38,2	39,5
		con dipendenti (datori lavoro)	89,4	19,6	34,4	35,0	69,7	13,9	27,2	28,2	19,8	5,7	7,2	6,8
		senza dipendenti (per conto proprio)	209,7	45,5	79,8	83,6	127,6	27,3	48,8	50,9	82,1	18,2	31,0	32,7
	50-64	totale lavoratori autonomi	402,0	91,3	149,9	159,4	271,4	56,9	103,7	109,6	130,7	34,4	46,2	49,7
		con dipendenti (datori lavoro)	111,9	25,8	42,5	43,1	88,1	18,1	34,1	35,4	23,9	7,7	8,4	7,7
		senza dipendenti (per conto proprio)	290,1	65,5	107,4	116,3	183,3	38,7	69,6	74,2	106,8	26,8	37,8	42,1
55-64	totale lavoratori autonomi	240,0	58,6	85,3	95,3	164,5	34,3	60,8	68,6	75,5	24,3	24,4	26,7	
	con dipendenti (datori lavoro)	60,7	15,4	21,9	23,0	48,3	10,5	17,9	19,6	12,4	4,9	:	:	
	senza dipendenti (per conto proprio)	179,3	43,2	63,3	72,3	116,1	23,8	42,9	49,0	63,2	19,4	20,5	23,3	
15-64	totale lavoratori autonomi	1.133,3	234,0	465,2	427,4	754,0	164,6	315,9	268,5	379,4	69,4	149,3	158,9	
	con dipendenti (datori lavoro)	317,7	64,3	137,8	113,8	244,3	48,1	106,6	88,2	73,4	16,2	31,2	25,6	
	senza dipendenti (per conto proprio)	815,6	169,7	327,4	313,6	509,6	116,5	209,3	180,4	306,0	53,2	118,1	133,3	
2005	40-59	totale lavoratori autonomi	520,1	109,7	212,3	194	345,4	67,1	146,4	128,6	174,6	42,6	65,9	65,4
		con dipendenti (datori lavoro)	186,2	37,3	79,5	68,3	144,4	26,6	62,8	54	41,7	10,7	16,7	14,2
		senza dipendenti (per conto proprio)	333,9	72,4	132,8	125,7	201	40,5	83,6	74,5	132,9	31,9	49,2	51,2
	40-64	totale lavoratori autonomi	585,3	127,9	235,7	217,4	391,2	78,2	163,8	145,5	194,1	49,7	71,8	71,9
		con dipendenti (datori lavoro)	202,2	42	85,1	73,9	157,5	29,8	67,4	59,1	44,7	12,2	17,7	14,7
		senza dipendenti (per conto proprio)	383,1	85,9	150,6	143,5	233,7	48,4	96,4	86,4	149,4	37,5	54,2	57,1
	50-59	totale lavoratori autonomi	237,1	52,8	92,1	90,6	154,2	27,9	64,2	60,8	82,9	24,9	27,9	29,8
		con dipendenti (datori lavoro)	84,5	17,6	34,7	31,5	65,5	11,9	27,9	25,1	19,0	5,7	6,8	6,5
		senza dipendenti (per conto proprio)	152,6	35,2	57,5	59,1	88,8	16,0	36,3	35,7	63,9	19,1	21,1	23,3
	50-64	totale lavoratori autonomi	302,4	71,0	115,5	114,0	200,0	39,1	81,7	77,7	102,4	32,0	33,8	36,2
		con dipendenti (datori lavoro)	100,5	22,4	40,3	37,1	78,5	15,1	32,5	30,2	22,0	7,2	7,7	6,9
		senza dipendenti (per conto proprio)	201,9	48,7	75,2	76,9	121,5	23,9	49,1	47,6	80,4	24,8	26,1	29,3
55-64	totale lavoratori autonomi	178,4	44,1	65,7	67,5	120,5	24,4	47,6	47,5	57,9	19,7	18,1	20,0	
	con dipendenti (datori lavoro)	51,2	12,9	19,4	18,6	41,0	8,8	16,7	15,2	10,2	:	:	:	
	senza dipendenti (per conto proprio)	127,2	31,2	46,3	49,0	79,5	15,6	30,9	32,3	47,7	15,6	15,4	16,7	
15-64	totale lavoratori autonomi	902,7	195,4	383,6	316,5	601,6	123,2	267,2	205,5	301,1	72,2	116,4	111,1	
	con dipendenti (datori lavoro)	300,6	62,1	134,1	102,7	232,3	45,6	104,6	80,7	68,4	16,5	29,6	22,0	
	senza dipendenti (per conto proprio)	602,1	133,3	249,4	213,8	369,3	77,6	162,7	124,8	232,8	55,7	86,8	89,1	

Fonte: Eurostat database (lfsa_esgaed)

Lavoro autonomo e popolazione "over" per classi età, genere e istruzione. Paesi Bassi 2005-2010 (dati in .000)

	totale		maschi		femmine	
	over 50-64	plazione 15-64	over 50-64	plazione 15-64	over 50-64	plazione 15-64
agricoltura, foreste e pesca	3,2	2,6	3,6	3,4	2,7	1,6
attività estrattive	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0
attività manifatturiere	10,8	9,6	15,1	13,8	4,9	4,8
fornitura elettricità, gas, vapore, ari condizionata	0,5	0,4	0,7	0,6	0,0	0,2
fornitura acqua Water supply; reti fognarie, attività trattaemnto rifiuti e risanamento	0,5	0,4	0,7	0,7	0,0	0,2
costruzioni	5,3	5,5	8,4	9,3	1,1	1,1
commercio ingrosso e dettaglio; riparazione autoveicoli e motocicli	9,2	13,2	8,9	12,6	9,6	13,8
trasporti e magazzino	5,2	4,6	7,2	6,5	2,5	2,4
servizi alloggio e ristorazione	2,2	4,1	1,6	3,7	3,0	4,6
servizi di informazione e comunicazione	2,4	3,5	3,3	5,0	1,2	1,8
attività finanziarie e assicurative	2,3	2,6	2,6	2,7	1,8	2,6
attività immobiliari	0,8	0,7	1,0	0,8	0,6	0,7
attività professionali, scientifiche e tecniche	5,1	5,7	6,2	6,2	3,6	5,0
attività amministrative e servizi di supporto	2,8	3,6	2,4	3,3	3,3	3,9
pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	8,3	6,5	10,5	7,4	5,4	5,6
istruzione	9,6	6,9	7,5	4,7	12,4	9,4
sanità e assistenza sociale	18,5	16,4	6,9	5,3	34,3	29,4
Arti, intrattenimento e entertainment e divertimento	1,8	1,9	1,6	1,8	2,2	2,1
altre attività di servizio	2,2	2,1	1,5	1,2	3,0	3,0
attività famiglie come datori lavoro; produzione beni e servizi delle famiglie per loro u	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
attività di organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
non risposte	9,6	9,5	10,5	10,9	8,5	7,9
totale attività NACE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_egan2)

Popolazione "over" per settore di attività e genere. Paesi Bassi 2010 (dati in .000)

	totale		maschi		femmine	
	over 50-64	popol.15-64	over 50-64	popolazione 15-64	over 50-64	popolazione 15-64
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	294,3	883,3	216,9	628,3	77,4	255,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazio	462,8	1.634,0	286,8	860,4	175,9	773,6
Professioni tecniche	355,5	1.482,5	175,6	679,4	179,9	803,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	238,1	953,7	83,2	284,2	154,9	669,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	228,6	1.167,2	56,4	350,0	172,2	817,2
Lavoratori specializzati dell'agricoltura e della pesca	27,9	119,9	19,6	90,0	8,4	29,9
Artigiani e operai specializzati	172,7	681,5	163,8	649,6	8,9	31,9
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conc	135,3	437,8	120,0	390,5	15,3	47,3
Professioni non qualificate	157,1	708,0	67,0	385,1	90,0	322,8
Forze armate	:	31,5	:	28,3	:	:
non risposta	34,0	125,0	25,0	79,4	9,7	52,0
totale	2.106,4	8.226,9	1.213,7	4.425,3	892,7	3.801,6
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	14,0	10,7	17,9	14,2	8,7	6,7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazio	22,0	19,9	23,6	19,4	19,7	20,3
Professioni tecniche	16,9	18,0	14,5	15,4	20,2	21,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	11,3	11,6	6,9	6,4	17,4	17,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	10,9	14,2	4,6	7,9	19,3	21,5
Lavoratori specializzati dell'agricoltura e della pesca	1,3	1,5	1,6	2,0	0,9	0,8
Artigiani e operai specializzati	8,2	8,3	13,5	14,7	1,0	0,8
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conc	6,4	5,3	9,9	8,8	1,7	1,2
Professioni non qualificate	7,5	8,6	5,5	8,7	10,1	8,5
Forze armate		0,4		0,6		
non risposta	1,6	1,5	2,1	1,8	1,1	1,4
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_egais)

Popolazione "over" per grandi gruppi professionali e genere. Paesi Bassi 2010 (dati in .000)

I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

Nei Paesi Bassi numerosi sono i soggetti istituzionali che giocano un ruolo attivo nelle politiche di welfare, e che sono dunque coinvolti nella progettazione, definizione, implementazione e gestione di politiche, piani, interventi e progetti per un "invecchiamento attivo". A fini di chiarezza è utile usare uno stile di presentazione e descrizione dei vari soggetti sintetico e schematizzato.

MINISTERI

- A. *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – SZW*
(Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione)
Svolge funzioni di indirizzo politico e programmazione nazionale delle politiche per l'impiego. Stabilisce convenzioni con gli enti locali (Municipalità) per l'erogazione dei servizi.
- B. *Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap – OCW*
(Ministero dell'Educazione, Cultura e Scienza)
Svolge funzioni di indirizzo politico e programmazione nazionale delle politiche per l'istruzione, la formazione e l'apprendimento continuo (lifelong learning).

ENTI PUBBLICI

- A. *Centrum Voor Werk En Inkomen – CWI*
(Centro per il Lavoro e il Reddito)
Corrispondono ai Centri per l'Impiego e, anche dopo che l'accorpamento con gli UVW (Uitkeringsgerechtigde Volledig Werklozen – UVW, che gestiscono i sussidi per disoccupazione) restano a presidiare l'erogazione dei servizi per l'impiego, e a sviluppare progetti specifici per far fronte alla disoccupazione fra gli over 45, e per favorire l'invecchiamento attivo.
- B. *Centraal Planbureau - CPB*
Ufficio Centrale per l'analisi politico-economica
Ha funzioni di ricerca e consulenza di policy per il governo.
- C. *Kenniscentrum EVC*
E' l'ente olandese per il riconoscimento e la validazione del "prior learning", i percorsi di educazione non formale ed informale rilevanti in termini di lifelong learning.
- D. *Regional Mobility Centres*
Sono una rete di 33 agenzie regionali (più un'agenzia nazionale diretta dai servizi pubblici per l'impiego olandesi) deputate ad offrire servizi di formazione e accompagnamento a lavoratori licenziati, e fornire servizi di consulenza e accompagnamento ai datori di lavoro che debbono adottare il regime di diminuzione dell'orario di lavoro per motivi legati alla crisi economica. Pur non essendo un servizio diretto a tutta la popolazione, i Regional Mobility Centres hanno avuto un ruolo importante nel reinserimento dei lavoratori disoccupati over 45.

ALTRI ATTORI

A. *Blik op Werk*

E' una fondazione indipendente che rappresenta le maggiori organizzazioni dei datori di lavoro, i sindacati, e i cosiddetti "providers" di servizi. Riceve finanziamenti ministeriali per l'implementazione delle politiche pubbliche per l'invecchiamento attivo e la sostenibilità occupazionale. Oltre ai sussidi ministeriali, la fondazione opera secondo un "pay-back model" finalizzato ad assicurarne la sostenibilità economica e utile per perseguire la propria autonomia finanziaria. La fondazione opera al fine di realizzare due macro obiettivi:

- promuovere il Work Ability Index e la sostenibilità delle occupazioni (per cui è l'ente nazionale accreditato),
- promuovere e coordinare reti e partnerships finalizzate alla condivisione dei saperi (*learning networks*), alla ricerca e all'innovazione.

B. *LEEFtijd - Expertise Centre age and life course*

E' un ente indipendente con compiti di consulenza legale sui diritti dei lavoratori anziani e di indirizzo di policy.

Oltre a questo svolge attività di ricerca e formazione.

C. *Zoorg vor Later - International Longevity Centre*

Ente internazionale con uffici nei principali Stati mondiali che promuove l'invecchiamento attivo e la parità di trattamento sociale per gli anziani attraverso campagne di comunicazione. Zoorg voor Later ne rappresenta il mandamento olandese.

Il sistema di welfare olandese si inserisce nel quadro dei modelli socialdemocratici o scandinavi e garantisce un'ampia copertura dei rischi a cui la popolazione può essere soggetta. L'accesso alle prestazioni, concepite come un diritto di cittadinanza, spesso è condizionato solo alla residenza nel paese.

Nei sistemi di sicurezza sociale dei paesi inclusi in questo gruppo un ruolo importante è svolto dai trasferimenti assistenziali, finanziati attraverso la fiscalità generale. Il sistema di welfare si contraddistingue dunque per l'utilizzo di forme di sostegno al reddito di tipo universale, e per la presenza di un sistema altamente sviluppato di servizi all'infanzia, ai disabili e agli anziani bisognosi. La garanzia di un'ampia rete di sostegno al reddito, nonché la presenza di una vasta gamma di servizi di cura per le famiglie, permettono di assicurare protezione ai soggetti più vulnerabili del mercato del lavoro, come le donne, i genitori soli con figli piccoli, i lavoratori anziani e gli individui interessati da disabilità o invalidità. Conseguentemente, sistema di questo tipo si dimostrano particolarmente efficace nell'azione di contrasto della povertà e dell'esclusione sociale, riuscendo a minimizzare contemporaneamente la povertà tra gli anziani e i minori. Il sistema pensionistico olandese è costituito da tre pilastri:

- pensione pubblica nazionale di anzianità lavorativa (pensione di vecchiaia statale – AOW);
- pensione professionale integrativa sul posto di lavoro (occupational pensions);
- Previdenza privata (private pension provisions).

Chi lavora nei Paesi Bassi dunque può beneficiare, oltre che della pensione statale, anche della copertura di un regime pensionistico integrativo. Molti settori professionali hanno un sistema pensionistico di categoria, che è obbligatorio e che riguarda, in particolare, l'industria metallurgica, il settore delle costruzioni, il settore della tinteggiatura, l'agricoltura, le industrie grafiche, la ristorazione, il trasporto su strada, la marina mercantile, la pesca marittima, l'industria tessile e il settore sanitario. In totale esistono circa 60 regimi pensionistici obbligatori di categoria. È inoltre possibile che il datore di lavoro versi contributi a un regime pensionistico integrativo appositamente dedicato alla propria impresa o che abbia stipulato una particolare polizza vita con una compagnia di assicurazione privata a favore dei propri dipendenti. L'autorità responsabile della vigilanza su questi regimi integrativi è la Camera delle assicurazioni (*Verzekeringkamer*). Vediamo uno a uno i tre pilastri del sistema pensionistico dei Paesi Bassi.

Pensione pubblica nazionale (Algemene Ouderdomswet – AOW)

Nei Paesi Bassi vige un sistema previdenziale pubblico basato su una *flat-rate pension*, cioè su un trattamento minimo universale. Chi vive o lavora in Olanda è assicurato in forza della legge sull'assicurazione contro la vecchiaia (*Algemene Ouderdomswet, AOW*). In generale tutti, uomini e donne, hanno diritto alla pensione di vecchiaia al compimento del 65° anno di età. L'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, è pari al 17,9 per cento della retribuzione. L'importo della pensione individuale viene adeguato agli aumenti delle retribuzioni due volte all'anno. L'importo di cui sopra è decurtato per ogni anno in cui il lavoratore non era assicurato. Da un punto di vista generale, la normativa prevede che il lavoratore maturi una quota (2 per cento) della pensione piena per ogni anno di vita e di lavoro in Olanda. Le pensioni vengono corrisposte mensilmente. Una volta all'anno, nel mese di maggio, viene erogato l'assegno vacanze. Per quanto riguarda poi le pensioni indirette, l'assicurazione a favore dei superstiti comprende tre tipi di pensione:

- la pensione di reversibilità,
- l'indennità vedovile provvisoria,
- la pensione agli orfani.

Ha diritto alla pensione di reversibilità il coniuge di un titolare di pensione che al momento del decesso di quest'ultimo: abbia un figlio non coniugato o sia in attesa di un figlio, sia riconosciuto inabile a svolgere un'attività lavorativa, abbia almeno 40 anni (o compia i 40 anni nel mese del decesso del coniuge), sia di età compresa tra 35 e 40 anni e abbia (avuto) un figlio che abbia contratto matrimonio o sia deceduto nell'arco di tempo compreso tra il suo 35° compleanno e la data del decesso del coniuge.

L'aver diritto a una pensione di reversibilità non esclude il diritto agli assegni familiari. Il diritto alla pensione indiretta cessa in tutti i casi a decorrere dal primo giorno del mese del 65° compleanno dell'interessato, quando scatta cioè il diritto all'assicurazione ordinaria di vecchiaia. Qualora il superstite contraiga nuovo matrimonio, decade il suo diritto alla pensione di reversibilità, ma gli viene ancora corrisposta una certa somma, pari generalmente all'importo dell'ultima pensione percepita dall'assicurato.

Pensione integrativa professionale

Nei Paesi Bassi sono molto diffuse le pensioni integrative conferite direttamente dal datore di lavoro. Queste pensioni, chiamate "occupational pensions", pur non essendo formalmente obbligatorie in tutti i settori produttivi, si rendono di fatto necessarie per supplire ai livelli non sempre alti della pensione pubblica (più del 95% dei lavoratori ne sono coperti). La pensione è composta da una pensione di anzianità, una di disabilità, e una di reversibilità per il coniuge. Questo sistema previdenziale, che storicamente precede e ispira quello pubblico, è regolato dalla legge e gestito da assicurazioni o providers privati cui i datori di lavoro versano contributi

decurtati dallo stipendio del lavoratore, in accordo con le associazioni di categoria e le rappresentanze sindacali. All'interno delle categorie professionali esistono poi delle regolazioni ad hoc che sono definite tra le parti sociali nella contrattazione collettiva. Alla fine del 2008 i fondi pensione presenti nei Paesi Bassi erano 651: 543 di questi facevano riferimento a singoli datori di lavoro, di cui 95 del settore industriale (69 dei quali interessano settori in cui il fondo integrativo è obbligatorio per legge). Complessivamente il sistema copre 6 milioni di lavoratori, per un totale di 445 Milioni di euro. Di questi, 77 milioni di euro sono gestiti in outsourcing da piccoli providers (assicurazioni) per un totale di circa 22.000 piccoli datori di lavoro e 880.000 lavoratori.

Previdenza integrativa privata

Il terzo pilastro consiste in un insieme di pensioni integrative che non sono regolate dalla legge e che vengono stabilite privatamente tra il lavoratore e vari soggetti privati, quali assicurazioni o banche, attraverso una contribuzione volontaria e privata. Questo tipo di pensioni non è molto diffuso, ed in genere viene utilizzato per compensare pensioni con bassi livelli di contribuzione. Pur essendo questo tipo di schema del tutto autonomo dai contributi lavorativi, per accedervi è necessario un contratto di lavoro. Attualmente è in atto una riforma del sistema pensionistico. Dopo un fallito tentativo di concertazione nell'ottobre 2009, nel giugno 2010 il governo olandese ha varato una riforma previdenziale al fine di assicurare la stabilità fiscale in seguito al periodo di crisi, e per affrontare le criticità derivanti da un progressivo invecchiamento della popolazione. La riforma è stata concertata assieme ai seguenti soggetti:

- The Confederation of Netherlands Industry and Employers ([VNO-NCW](#)),
- Dutch Federation of Small and Medium-Sized Enterprises ([MKB-Nederland](#)),
- Dutch Confederation of Agriculture and Horticulture ([LTO Nederland](#)),
- Dutch Trade Union Federation ([FNV](#)),
- Christian Trade Union Federation ([CNV](#)),
- Federation of Managerial and Professional Staff Unions ([MHP](#)).

La riforma del General Old-Age Pension Act (AOW) prevede di innalzare l'età pensionabile dai 65 ai 67 anni di età a partire dal 2020. L'innalzamento dell'età pensionabile riguarda sia la pensione statale (primo tipo) sia quella integrativa professionale (secondo tipo). La riforma avverrà in due fasi: l'età pensionabile aumenterà a 66 anni nel 2020 e a 67 nel 2025. Coloro i quali hanno raggiunto il compimento dei 55 anni di età nel 2010 potranno andare in pensione all'età di 65 anni. Coloro i quali, avendo un'età minore, opteranno invece per un prepensionamento al 65esimo anno di età avranno una pensione del 6,5% più bassa. La riforma prevede una normativa speciale per i lavori fisicamente e psicologicamente più duri, per i quali attualmente si sta discutendo l'opzione di limitare a 30 anni di lavoro la contribuzione necessaria alla pensione.

LE POLITICHE PER GLI 'OVER'

Con gli anni 2000 i Paesi Bassi hanno implementato delle politiche per l'invecchiamento attivo prendendo a riferimento quanto realizzato precedentemente in Finlandia, al fine di ridurre i pensionamenti anticipati e promuovere un lavoro sostenibile attraverso un'azione congiunta di governo, datori di lavoro, organizzazioni non profit, lavoratori e società. Gli interventi realizzati sono sempre frutto di una larga concertazione con le parti sociali, le quali assumono tradizionalmente sia una posizione di rivendicazione dei diritti dei propri iscritti sia, al tempo stesso, una posizione di profonda responsabilità sociale e collettiva. Oltre a ciò, va detto che questo tipo di riforme sono promosse da ampie coalizioni parlamentari, e non in maniera unilaterale dalla maggioranza di governo. Le leve fondamentali su cui nei Paesi Bassi si è puntato

nel corso degli ultimi 15 anni per affrontare e predisporre interventi per l'invecchiamento attivo sono sostanzialmente le seguenti:

- a) predisporre meccanismi di disincentivazione o netta limitazione del fenomeno dei pensionamenti anticipati (storicamente diventati una prassi nei sistemi di welfare socialdemocratici e corporativi), e prevedere politiche di lungo periodo che mantengano i più anziani nel posto di lavoro (tra tutte, l'aumento dell'età minima pensionabile);
- b) stabilire delle politiche utili al reinserimento degli anziani lavoratori disoccupati nel mercato del lavoro, che storicamente venivano sostenuti da sussidi pubblici per lunghi periodi, anche fino al pensionamento;
- c) migliorare l' "occupabilità" dei lavoratori anziani facendo leva sulla formazione permanente e sulla qualità del posto di lavoro; in questo senso, il concetto di "lavoro sostenibile" è estremamente diffuso nei Paesi Bassi e riflette un approccio più ampio e olistico all'invecchiamento attivo, che comprende non solo la dimensione professionale, ma anche quella sociale, psicologica e medica;
- d) tutti questi interventi sono riconducibili ad un più ampio processo di "Age Management", entro cui il concetto/misura del Work Ability Index, sta assumendo un ruolo fondamentale, soprattutto negli ultimi tempi.

Per sottolineare l'importanza attribuita ai contenuti dei punti c) e d), in un recente memorandum indirizzato al parlamento, il governo olandese sottolinea ulteriormente la necessità di intervenire con politiche attive per promuovere la sostenibilità dell'occupazione nel corso del tempo, all'aumentare dell'età dei lavoratori, andando oltre il tradizionale uso delle leve fiscali/contributive. Queste le tre aree di policy identificate dal governo:

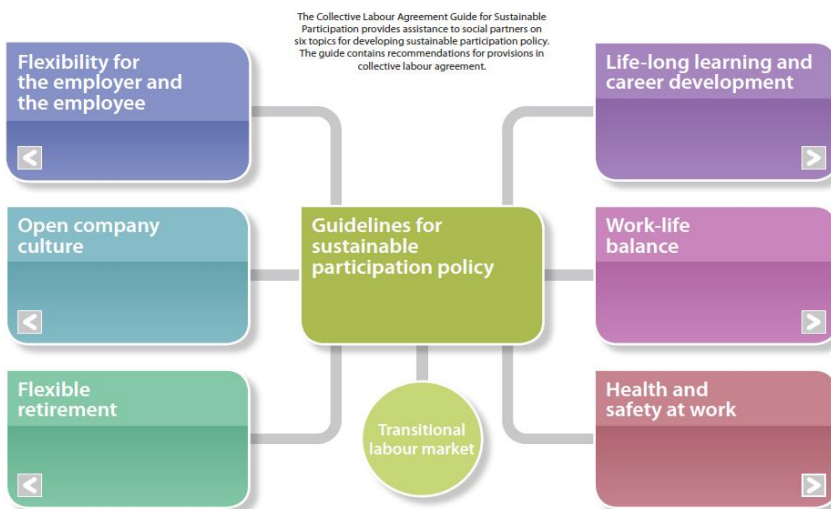
- promuovere istruzione e formazione permanente in un'ottica di lifelong learning,
- favorire una gestione delle risorse umane nelle aziende più in linea con la condizione di anzianità lavorativa e l'età delle persone,
- implementare e diffondere l'utilizzo dello strumento del Work Ability Index.

Esistono dei limiti esterni che, secondo alcune peer review dei primi mesi del 2010, potrebbero rendere difficile l'implementazione delle politiche finalizzate al mantenimento dei lavoratori di età avanzata nel posto di lavoro, e cioè:

- problemi di livello macro sia di tipo istituzionale, dovuti alla mancanza di un'ampia maggioranza a sostegno della proposta di riforma del sistema pensionistico, oltre alle elezioni e rinnovamento del parlamento resosi necessario a metà del 2010; che di tipo strutturale, come l'aumento della spesa pubblica dovuto al periodo di crisi economica,
- problemi legati alla specificità di alcune professioni, per le quali è oggettivamente difficile adottare politiche incisive di innalzamento dell'età pensionabile, per via della loro natura particolarmente gravosa, sia sul piano fisico che sul piano psicologico,
- problemi di carattere micro legati alle motivazioni dei lavoratori nell'investire su se stessi.

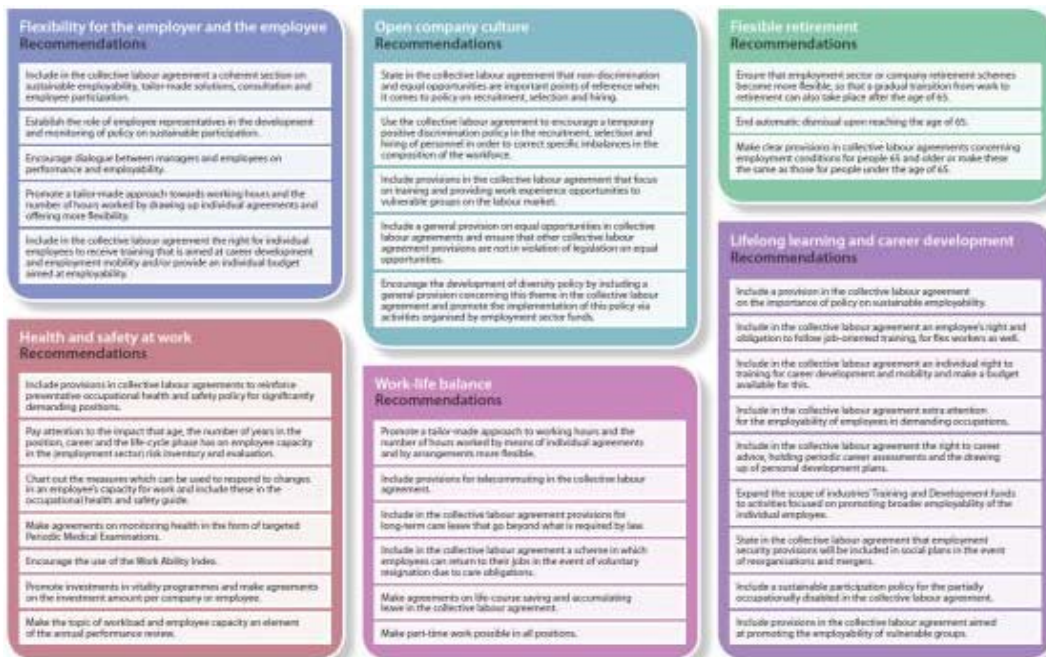
Complessivamente, esiste nei Paesi Bassi un approccio di tipo olistico alle politiche finalizzate a prolungare la partecipazione dei lavoratori più anziani al mondo del lavoro, approccio che fa perno sul concetto di "sostenibilità della partecipazione". L'Ente di consulenza LEEFtijd (Expertise centre age and life course) ha prodotto nel 2009 un modello che fornisce linee-guida per la contrattazione collettiva (The Collective Labour Agreement Guide for Sustainable Participation), coerente con la politica della partecipazione sostenibile, basato su una serie di raccomandazioni da applicare in sei aree di intervento:

1. flessibilità per lavoratore e datore di lavoro,
2. cultura organizzativa e d'impresa di tipo aperto,
3. forme di flessibilità nel pensionamento,
4. lifelong learning e sviluppo delle carriere,
5. conciliazione tra lavoro e vita privata,
6. salute e sicurezza nel posto di lavoro.



Qui di seguito è riportato lo schema delle 6 aree di attenzione per favorire una "partecipazione attiva e sostenibile" della popolazione anziana al mercato del lavoro. Subito dopo, a pagina seguente, è possibile vedere in dettaglio i contenuti delle raccomandazioni, articolati in ognuna delle 6 aree.

Le 6 aree delle linee-guida per la contrattazione collettiva in tema di partecipazione sostenibile della popolazione 'over'
Fonte: LEEFtijd (Expertise Centre Age and Life Course)



I contenuti delle raccomandazioni per la contrattazione collettiva in tema di partecipazione sostenibile della popolazione 'over' - Fonte: LEEFtijd (Expertise Centre Age and Life Course)

Il quadro di massima della normativa di riferimento per l'invecchiamento attivo comprende:

- interventi legislativi per regolare l'età di pensionamento;
- interventi per sostenere il sistema pensionistico intervenendo sui suoi tre pilastri;
- pensione statale, fondi pensione settoriali/professionali(aziendali, pensioni integrative personali);
- interventi per favorire il prolungamento della permanenze in stato attivo della popolazione 'over'.

Norme regolatrici della previdenza sociale pubblica

Old Age Pension Act (*Algemene Ouderdomswet - AOW*)

Normativa nazionale generale che definisce e regola il sistema pensionistico statale (il primo pilastro del sistema olandese).

Equalisation of Pension Rights in the Event of a Divorce Act (WVPS)

Normativa specifica regolatrice del sistema pensionistico in caso di separazione e divorzio

Norme regolatrici della previdenza sociale del secondo tipo (occupational pensions)

Pension Act (PW)

Entrato in vigore nel 2007

Mandatory Participation in an Industry-Wide Fund Act (Bpf 2000)

Entrato in vigore nel 2000, definisce l'obbligatorietà di avere anche una copertura pensionistica assicurata da un fondo pensionistico settoriale/professionale/aziendale.

Mandatory Pension Act for Professional Groups (WVB)

Entrato in vigore nel 2006, rafforza le norme sull'obbligatorietà della Wide Fund Act

Altre norme

Equal Treatment Act on grounds of age in employment (2004)

Legge che definisce i termini della parità di trattamento per i lavoratori anziani nel posto di lavoro.

Working Conditions Act (2007)

Stabilisce le condizioni igienico-sanitarie e di clima organizzativo all'interno dei posti di lavoro, ed è finalizzata ad impattare positivamente sul Work Ability Index.

Law of Budget for Participation

Regola i finanziamenti per l'integrazione e re-integrazione degli adulti nei percorsi formali dell'istruzione e della formazione.

A livello di disposizioni europee, molteplici sono i riferimenti, che non è il caso qui di richiamare in dettaglio. Ci limiteremo a richiamare alcuni capisaldi e disposizioni recenti in linea con l'oggetto dell'invecchiamento attivo.

1. *Direttiva 2000/78 CE*

E' stata recepita nell'ordinamento giuridico dei Paesi Bassi. Con essa si dichiara illegale qualsiasi discriminazione e distinzione di trattamento in base all'età nel mondo del lavoro, orientamento e formazione professionale, o all'appartenenza ad un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro.

2. *Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio di proclamare l'anno 2012 come "Anno europeo dell'invecchiamento attivo"*

L'obiettivo generale dell'anno europeo consiste 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 maggiormente per mobilitare il potenziale degli ultracinquantenni, che costituiscono una parte della popolazione in continuo e rapido aumento, mantenendo allo stesso tempo la solidarietà tra le generazioni.

Nelle motivazioni della decisione si legge che "l'invecchiamento attivo implica la creazione di migliori possibilità e condizioni lavorative, per consentire ai lavoratori anziani di svolgere un ruolo sul mercato del lavoro, per combattere l'esclusione sociale promuovendo la partecipazione attiva alla vita sociale e per incoraggiare l'invecchiamento sano". La decisione di dedicare l'anno 2010 all' "invecchiamento attivo" è finalizzata al raggiungimento di tre obiettivi specifici:

- sensibilizzare maggiormente in merito all'importanza dell'invecchiamento attivo al fine di sottolineare l'utile contributo degli anziani alla società e all'economia, per promuovere l'invecchiamento attivo e per adoperarsi di più per mobilitare il potenziale degli anziani;
- promuovere il dibattito e potenziare l'apprendimento reciproco tra Stati membri e parti in causa a tutti i livelli al fine di promuovere politiche sull'invecchiamento attivo, identificare e diffondere le buone pratiche e sostenere la cooperazione e le sinergie;
- fornire un quadro favorevole all'impegno ed agire concretamente affinché gli Stati membri e le parti in causa a tutti i livelli possano elaborare politiche attraverso attività specifiche e possano impegnarsi in merito ad obiettivi specifici connessi all'invecchiamento attivo.

A. Misure, interventi specifici, servizi e programmi dedicati

All'inizio degli anni 2000 l'OECD segnalava alcuni preoccupanti problemi strutturali nel mercato del lavoro olandese, che riguardavano la mancata partecipazione al lavoro di alcuni gruppi sociali: minoranze etniche, donne, e popolazione non giovane. Nel 2005 solo il 55% degli olandesi tra 55-59 anni era occupato, dato che calava al 18% per la popolazione di 60-64 anni. Nello stesso anno solo il 10% di chi aveva compiuto 64 anni era occupato. Questa situazione era il risultato delle politiche degli anni ottanta, finalizzate a diminuire la disoccupazione giovanile attraverso un ricambio forzato della forza lavoro più anziana e con più bassi livelli di istruzione/formazione.

A fronte di questa situazione il governo Kok (centro-sinistra) adottò alcune contromisure tra cui:

- una contrattazione collettiva più attenta e favorevole ai lavoratori più anziani;
- deduzioni fiscali e assicurative per i datori di lavoro che impiegano manodopera anziana;
- deduzioni fiscali ai lavoratori che decidono di rimanere al lavoro;
- ampliamento dei periodi di vacanza e un giorno libero in più a settimana per i lavoratori con più di 52 anni;
- promozione del lifelong learning come parte dell'estensione dell'età lavorativa (i cosiddetti *Individual Learning Accounts - ILAs*).

A partire dal 2004-2005 il governo ha limitato gli interventi fiscali indiretti, come quelli previsti dal governo precedente, e intervenuto in modo più netto:

- eliminando tutti gli incentivi finanziari pubblici esistenti per il prepensionamento: si tratta dell'intervento di carattere fiscale strutturale che ha inciso più di tutti e che ha prodotto effetti di lungo periodo;
- eseguendo un controllo più rigoroso sui sussidi di disoccupazione, di breve e lungo periodo;
- obbligando i disoccupati più anziani (con più di 57 anni) a trovare comunque un lavoro; mentre prima potevano contare su sussidi di disoccupazione senza termine;
- perseguendo una più rigorosa implementazione della normativa sull'occupabilità dei disabili e invalidi finalizzata ad aumentare i reinserimenti lavorativi;
- pianificando la reintroduzione della soglia dei 65 anni come età minima per percepire la pensione statale nazionale.

A partire dal 2009 il governo olandese ha predisposto altri interventi di natura fiscale/retributiva, sia a favore dei datori di lavoro, sia in favore dei lavoratori:

- i datori di lavoro intenzionati a dare lavoro a persone con età maggiore di 50 anni e già beneficiari di sussidi pubblici, hanno diritto ad uno sconto di 6.500 euro anno per un massimo di tre anni sulla contribuzione per la previdenza sociale;
- i datori di lavoro intenzionati a mantenere occupati lavoratori con più di 62 anni di età possono contare su una decurtazione di 2.750 euro anno per un massimo di tre anni sulla contribuzione per la previdenza sociale;
- i lavoratori intenzionati a rimanere al lavoro dopo il compimento del 62esimo anno di età ricevono il cosiddetto "bonus di proseguimento lavoro", che può valere fino a 4.591 euro;
- al compimento dei 65 anni di età il lavoratore può optare per ricevere solo una parte della propria pensione statale proseguendo il lavoro, oppure può decidere di congelare la propria pensione fino ad un massimo di 5 anni, avendo poi diritto ad un assegno maggiore.

Un'altra azione rilevante, è entrata in vigore col 2010, è la realizzazione di un programma di modificazione della natura del lavoro delle 25 o 50 occupazioni più faticose, attraverso l'inserimento di innovazioni tecnologiche. Per questo programma si ipotizza una spesa tra i 10 e i 25 milioni di euro in sei anni. A dicembre 2009 il governo ha annunciato la volontà di estendere l'età minima pensionabile dai 65 ai 67 anni di età, riforma che inizierà a produrre i suoi effetti a partire dal 2020. Una attenzione particolare viene dedicata a mantenere alto il profilo professionale della popolazione 'over' attraverso interventi che favoriscono e incentivano l'apprendimento continuo (istruzione e formazione continua). Alcuni significativi esempi possono essere:

- parte del budget messo a disposizione dai servizi pubblici per l'impiego per la reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore disoccupato viene esplicitamente destinato per attività di formazione;
- ogni persona può dedurre dalle tasse costi sostenuti per attività di formazione, entro una soglia massima di 500 euro anno;
- anche i datori di lavoro possono dedurre specifici costi di formazione dalle tasse: un datore di lavoro che forma un ex disoccupato può avere uno sconto fiscale fino a 5.500 euro anno per un massimo di due anni; ancora, dal 1 gennaio 2007, i datori di lavoro possono contare su uno sconto fiscale pari a 319 euro per ogni lavoratore che decide di valutare le proprie competenze precedenti attraverso un programma di APL (Accreditation of Prior Learning).

A partire dal 2006 sono state introdotte nei Paesi Bassi le cosiddette Life Course Saving Accounts, o Lifespan Arrangements, ossia la possibilità per gli individui di accantonare dei risparmi esentasse al fine di poter usufruire di periodi di licenza dal lavoro pagati, per motivi di formazione (lifelong learning) o anche per motivi privati legati alle esigenze famigliari. La forza di questa iniziativa sta nel fatto che essa si va a sostituire alla detassazione per le imprese nel caso di prepensionamento: dunque le imprese possono ancora offrire pensionamenti anticipati, ma senza detassazioni. Si tratta invero di una iniziativa che non ha avuto molto seguito: ad un anno di distanza (ossia nel 2007) soltanto il 5% dei lavoratori, di cui peraltro la maggior parte erano percettori di grandi redditi, ne aveva fatto richiesta, e per motivi diversi da quello formativo.

Oltre alle incentivazioni di natura fiscale e retributiva, a partire dal 2006 il governo olandese ha predisposto iniziative finalizzate a modificare la percezione dei lavoratori più anziani da parte dei datori di lavoro, e a incoraggiare una gestione delle risorse umane più vicina ai bisogni della popolazione più anziana.

All'interno di questa linea di politiche va segnalato il progetto "Talent 45 Plus Action Plan". Il progetto si è posto l'obiettivo di ridurre la quota dei lavoratori over 45 in condizione di disoccupazione di almeno l'1,1% nel periodo 2007-2008, per diminuire di 30.000 il numero degli "over 45" in cerca di lavoro. Il progetto è stato realizzato attraverso la creazione di un gruppo di

300 consulenti dedicati e specificamente formati, con funzioni di empowerment nei confronti dei beneficiari del piano. I servizi che sono stati offerti ai disoccupati "over 45" sono i seguenti:

- affiancamento e accompagnamento al fine di promuovere l'autostima facendo leva sulle competenze ed sulle esperienze del lavoratore, e al tempo stesso un'azione di sensibilizzazione nei confronti dei datori di lavoro al fine di evitare discriminazioni o pregiudizi;
- possibilità di preparare auto candidature in formato video (opzione "See me");
- consulenza e accompagnamento per i lavoratori intenzionati ad impegnarsi in una attività in proprio;
- riconoscimento delle competenze acquisite durante percorsi di educazione non formale ed informale;
- inserimento in gruppi d'incontro settimanali, costituiti da una decina di persone, con finalità di auto-aiuto (network 45+); gli incontri, che si concretizzano in sessioni di workshops, durano 13 settimane, sono guidati da personale qualificato, e sono finalizzati al networking e al knowledge sharing tra i partecipanti stessi.

Sempre all'interno di questo progetto sono poi previsti alcuni servizi speciali rivolti a quei datori di lavoro che intendono occupare persone provenienti dalle attività del progetto, con servizi ed iniziative specifiche previste per il reinserimento di particolari categorie di disoccupati provenienti da licenziamenti di massa. Ad esempio, ai datori di lavoro è stata offerta un'opportunità di job placement per più di 1.500 lavoratori "over 45" rimasti disoccupati nel settore dell'auto e del pronto intervento stradale. Grazie al progetto l'85% di essi è stato reintegrato (l'obiettivo di progetto era l'80%). Complessivamente tra il 2007 e il 2008 il progetto ha reinserito nel mondo del lavoro all'incirca 60.000 disoccupati "over 45".

I Regional Mobility Centres sono una rete di 33 agenzie regionali (più un'agenzia nazionale diretta dai servizi pubblici per l'impiego olandesi) deputata ad offrire servizi di formazione e accompagnamento rivolti a lavoratori colpiti da licenziamento, offrendo nel contempo servizi di consulenza e accompagnamento anche ai datori di lavoro costretti ad adottare regimi di orario ridotti in conseguenza della crisi economica.

Pur non essendo un servizio diretto specificamente alla popolazione degli 'over', i Regional Mobility Centres hanno avuto un ruolo importante nel reinserimento di molti lavoratori disoccupati "over 45".

Oudstanding è un'agenzia privata di collocamento per lavoratori "over 45", che opera dal 1999 ed è riconosciuta come un partner strategico da parte del Ministero competente. Il tipo di servizio che fornisce, unico nel suo genere, si concretizza in un sito internet (in sola lingua olandese) di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro con specifiche sezioni dirette ai target di candidati "over 45" e "over 63". L'agenzia offre anche servizi di formazione e coaching per la popolazione 'over'.

Il livello di formazione del lavoratore incide in modo rilevante nel determinare il suo Work Ability Index (vedi oltre per il significato e una trattazione estesa). Oltre a ciò le competenze e saperi di ognuno aiutano ad affrontare i momenti più difficili della vita lavorativa, quali un licenziamento, o la necessità di dover cambiare lavoro. Conseguentemente il governo olandese ha comunicato nel 2009 di voler migliorare le performance formative dei lavoratori "over 45" attraverso due sostanziali linee di azione, che ora descriviamo.

1. *Modificare il sistema di formazione professionale dando alle persone maggiori possibilità di auto formazione e rendendo autonomi i programmi di vocational education dal posto di lavoro e dal datore di lavoro.* Questo tipo di iniziative è volto a migliorare la flessibilità e l'autodeterminazione del lavoratore, a fronte della necessità di dover cambiare lavoro.

A questo scopo viene data la possibilità per i datori di lavoro di definire dei "Personal Learning Budgets" all'interno della contrattazione collettiva. Vanno a rimpiazzare i precedenti "Life Course Savings Accounts" e/o "Individual Learning Budgets" di natura individuale, adottati tra il 2006 e il 2008 dal 26% dei datori di lavoro olandesi.

A sostenere questo programma contribuisce finanziariamente il governo, con il coinvolgimento delle parti sociali e anche, in alcuni casi, degli stessi lavoratori al fine di incentivare e massimizzare le attese di apprendimento da parte del lavoratore.

Al momento le modalità di finanziamento del progetto per i prossimi anni devono ancora essere specificate, anche se il governo ha dichiarato nel 2010 che non darà più alcun contributo a sostegno. Questa posizione s'inquadra nell'intenzione del governo di rivedere e introdurre una normativa *ad hoc* per regolare diritti e doveri di datori di lavoro e lavoratori in materia di formazione professionale.

Grazie a queste nuove policies in via di definizione un lavoratore dovrebbe poter richiedere al proprio datore di lavoro di poter accedere a percorsi di formazione professionali utili a migrare verso un altro posto di lavoro, o verso un'altra professione.

Se il sistema tradizionale di promozione della vocational education attraverso gli "Individual Learning Accounts (ILAs)" interessava per lo più professioni poco qualificate, con i "Personal Learning Budgets" sono ora coinvolti anche lavoratori istruzione di livello universitario.

2. *Inquadrare la formazione professionale all'interno di un più ampio orizzonte di lifelong learning.*

Si intende potenziare le forme di accreditamento/riconoscimento delle competenze precedentemente acquisite da parte di ognuno, a prescindere dal contesto di apprendimento nel quale sono state acquisite (formale, non-formale, informale).

In questa materia interviene per mission istituzionale "EVC Knowledge Centre Foundation (*Kenniscentrum EVC*)", che ha il ruolo di riconoscere e validare l'educazione non formale ed informale (in particolare fra i lavoratori svantaggiati, e i disoccupati).

In quest'ambito nel 2010 è giunto a compimento il progetto "Project Directorate Learning and Working", finalizzato a stabilire delle reti nazionali tra imprese, centri di formazione ed enti locali (Advisory Desks), per offrire il riconoscimento delle competenze pregresse ((accreditation/validation of prior learning – APL/VPL) ad adulti con bassi livelli educativi e privi di APL.

Il progetto ha prodotto 45.000 APL attraverso 44 Advisory Desks.

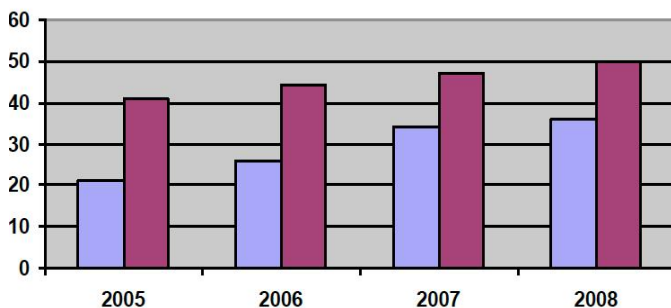
Nel 2004 il governo ha dato il via ad un programma di sussidi temporanei volto a stimolare politiche di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori over ("Temporary Subsidy Regulation to Stimulate Age-awareness Policies"), per un budget approssimativo di 21 milioni di euro. Attraverso questo strumento, finalizzato in larga parte a sperimentare buone prassi potenzialmente trasferibili, tra il 2004 e il 2010 il governo ha finanziato 444 progetti di sensibilizzazione realizzati da aziende di diversi settori. I progetti consistevano in cicli di seminari e conferenze, percorsi di formazione e training, implementazione di websites e documenti. Una valutazione in itinere di questa azione, realizzata in larga parte all'interno di organizzazioni e imprese di servizi, ha messo in luce che:

- un terzo dei progetti aveva per oggetto la dimensione della salute dei lavoratori;
- un quarto ha avuto per oggetto attività di coaching finalizzata al miglioramento della comunicazione e della relazione tra datori di lavoro e lavoratori;
- in misura minore i progetti vertevano sui temi della qualità del lavoro e della formazione.

La valutazione ha inoltre messo in luce che i progetti hanno contribuito a migliorare l'immagine dei lavoratori più anziani, diminuendo i pregiudizi nei loro confronti. Allo stesso tempo il 40% delle

imprese partecipanti riportano che molti lavoratori hanno migliorato la loro percezione nei confronti dell'ipotesi di rimanere al lavoro più a lungo. E' significativo che alcune attività siano proseguite anche dopo la conclusione del progetto. Puntare sul potenziamento delle competenze (non solo quelle tecniche) e sull'autodeterminazione del lavoratore senior è ritenuto un passaggio essenziale da presidiare al fine di migliorare l'occupabilità dei lavoratori vicini alla pensione, soprattutto quelli con professionalità meno qualificate. Ciò è considerato presupposto per dare al lavoratore le competenze necessarie a saper cambiare lavoro (anche settore) nel momento in cui questo si rendesse necessario a causa di licenziamenti.

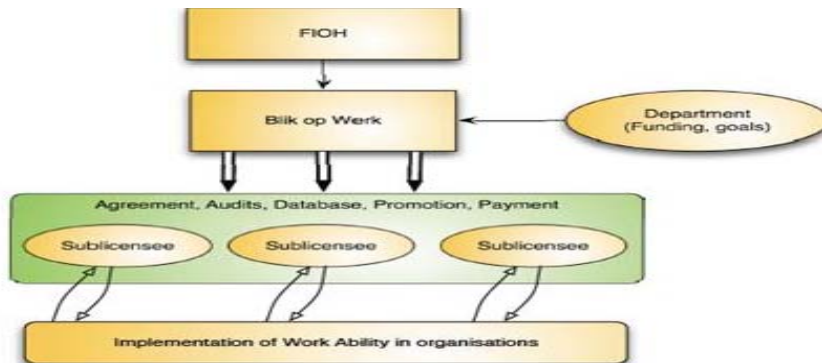
Uno degli aspetti che incide maggiormente sul fenomeno del pensionamento anticipato è la condizione di salute di cui gode il lavoratore. I dati dimostrano che c'è un rapporto direttamente proporzionale tra la volontà di rimanere all'interno del mercato di lavoro e la percezione della propria capacità di lavorare.



Il grafico "Lavorare fino a 65 anni: disponibilità e capacità" dà una misura dei lavoratori che, nel corso degli ultimi anni, si sono dichiarati disposti e intenzionati a lavorare fino ai 65 anni di età (barre celesti) e dei lavoratori che hanno dichiarato che sarebbero in grado di farlo (barre viola).

Lavorare fino a 65 anni: disponibilità (barra celeste) e capacità (barra viola) Fonte: NEA 2005-2009

La percezione di essere in grado di affrontare il lavoro è doppiamente importante in un contesto che spesso pone il lavoratore di fronte all'eventualità di periodi di disoccupazione, anche in età avanzata, e che dunque obbliga necessariamente a dover cambiare lavoro. A questo proposito il governo prevede di perseguire una generale politica di miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori. Il governo intende obbligare i datori di lavoro a promuovere l'occupabilità dei lavoratori e la sostenibilità del loro impiego nel corso degli anni che li avvicinano all'età di pensionamento ufficiale, facendo leva sulla formazione professionale e la conoscenza, la salubrità del posto di lavoro, e le prospettive di sviluppo delle carriere. In questo tipo di politiche l'operativizzazione in concreto del Work Ability Index (WAI) assume un ruolo fondamentale. Il WAI o "Indice di Abilità Lavorativa", inizialmente sviluppato nel 1998 dal Finnish Institute of Psychological Health, è rilevato attraverso un questionario che misura la capacità che il lavoratore ha di performare alcuni compiti fisici e psicologici. Nel 2008 il governo Olandese ha stanziato 800.000 euro per l'adozione e l'implementazione del WAI nei Paesi Bassi (l'indice viene declinato in base alle caratteristiche del Paese in cui viene applicato), individuando nell'agenzia nazionale di benchmark "Blik op Werk" (attraverso una sua fondazione) il soggetto preposto alla disseminazione del suo utilizzo nelle imprese dei Paesi Bassi (sempre attraverso l'accreditamento di licenze d'uso del sistema WAI). Queste licenze sono organizzate in un certo numero di "Learning Communities", cui partecipano 150 imprese.



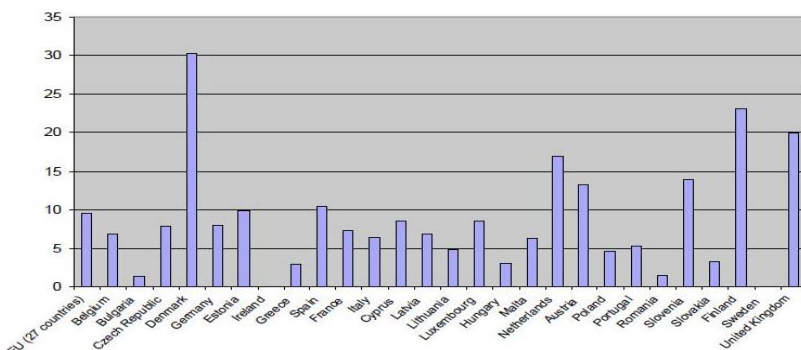
L'adozione del WAI si concretizza in processi di autovalutazione dei lavoratori, sia individuale che di gruppo, che si concludono con un dato analitico capace di evidenziare gli individui a rischio drop-out o a rischio medico.

Schematizzazione del sistema di adozione e implementazione del Work Ability Index

Questo dato è molto utile come input per la definizione di iniziative di gestione delle risorse umane. Fino al 2008 sono state erogate 42 licenze di utilizzo del WAI, che hanno portato a realizzare 20.000 questionari nel 2009 e 50.000 nel 2010, inseriti in un database nazionale (National WAI Database), dove è accessibile anche una raccolta di best practice. Nel corso degli anni sono state condotte anche apposite campagne per lo sviluppo di consapevolezza sociale sul fenomeno dell'invecchiamento della popolazione. In particolare va segnalata una passata campagna nazionale di comunicazione sociale finalizzata alla sensibilizzazione dei cittadini al tema della parità di trattamento nei confronti dei lavoratori con più anzianità, intitolata "Senior Power" ed attiva tra il 2004 e il 2007. Più recentemente è stata varata la campagna "Ik Kan" (*I can*), che dal 2009 promuove la parità di trattamento per diversi gruppi sociali potenzialmente svantaggiati.

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)

La propensione della popolazione adulta (25-65 anni) dei Paesi Bassi a curare il "lifelong learning" è fra le più alte dei paesi a economia avanzata, come si può vedere nel grafico "Livelli di partecipazione a iniziative di 'lifelong learning' nei paesi europei". Quanti dichiarano di aver partecipato a qualche forma di iniziativa di istruzione e/o formazione nelle 4 settimane precedenti il momento della rilevazione sommano al 17% nei Paesi Bassi (dati 2010). E' un dato nettamente superiore alla media dei paesi OSCE (10%), e secondo solo al dato della Danimarca (che supera il 30%), della Finlandia (23% circa), e del Regno Unito (20%).



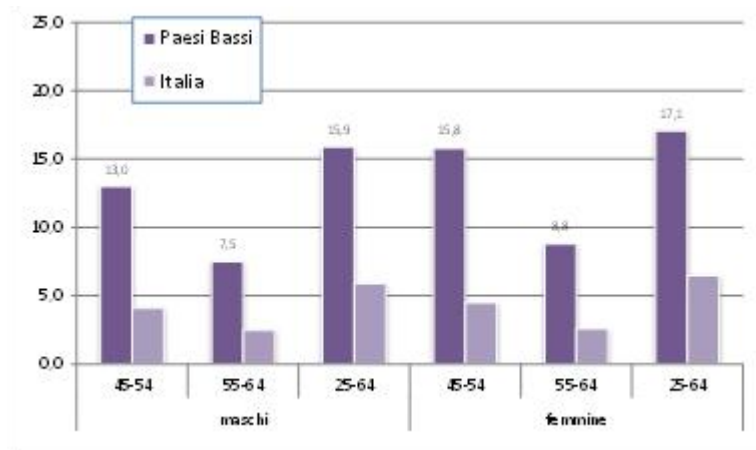
I livelli di partecipazione al 'lifelong learning' distanziano di molto la situazione italiana. La sostanziale differenza si coglie nel grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento (istruzione e/o formazione) per età e genere".

Livelli di partecipazione a iniziative di 'lifelong learning' nei paesi europei. Fonte: OECD 2010

Partecipano ad attività di apprendimento:

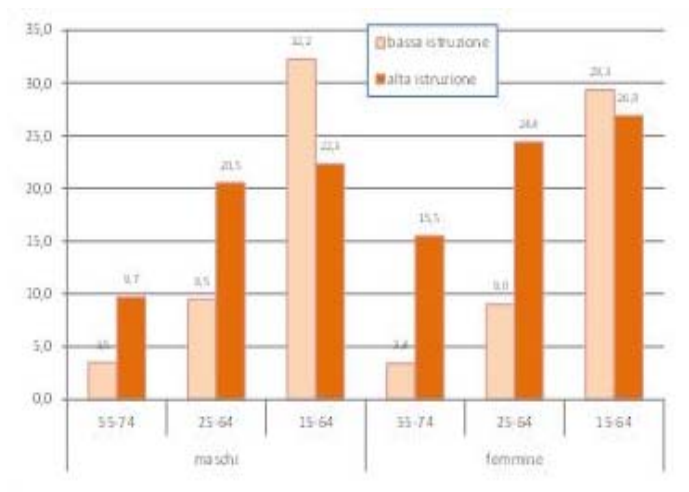
- il 14,4% delle persone 45-54 anni, contro il 4,3% in Italia;
- il 8,2% delle persone 55-64 anni, contro il 2,5% in Italia.

In termini generali la frequentazione di iniziative di apprendimento tende a ridursi all'aumentare dell'età.



Come si vede bene dal grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento per età e genere", le femmine hanno una partecipazione più alta dei maschi ad iniziative formative e di apprendimento, anche in età avanzata. Al punto che le donne della classe 45-54 anni con il 15,8% mostrano una propensione che si avvicina a quella della più estesa coorte 25-64 della popolazione femminile.

Partecipazione a iniziative di apprendimento per età e genere. Paesi Bassi e Italia 2010. Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



Dopo il periodo di istruzione formale (sotto i 25 anni), chi ha alta istruzione è anche più disponibile e attento a continuare un percorso di apprendimento continuo, come si può vedere nel grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento per livello di istruzione". Lo scarto risalta più evidente fra le femmine che fra i maschi. Una differenza di propensione di 12,1 punti percentuali in più per chi ha alta istruzione fra le femmine 55-74 anni, contro i 6,2 punti percentuali fra i maschi.

Partecipazione a iniziative di apprendimento per livello di istruzione. Paesi Bassi 2010. Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

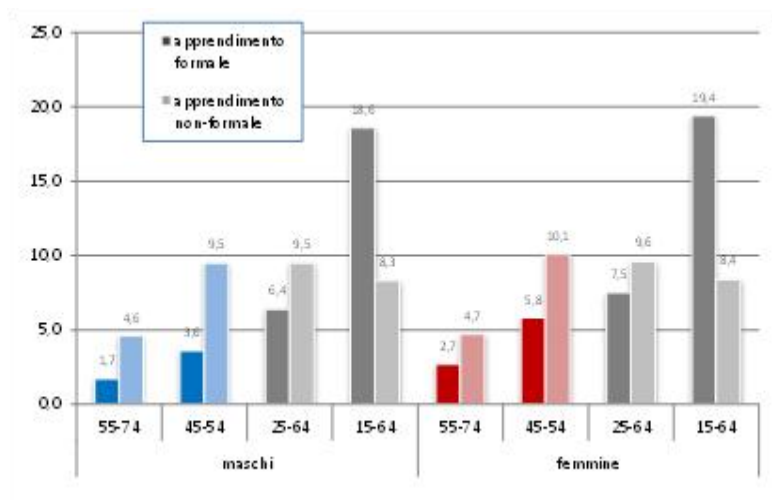
Così si può vedere quante siano le persone con alta istruzione che praticano l'apprendimento continuo rispetto a una singola persona con bassa istruzione:

- nella coorte 25-64 per 1 maschio con bassa istruzione ve ne sono invece 2,2 con alta istruzione, contro 2,7 fra le femmine;
- nella classe 55-74, che più qui interessa, per 1 maschio con bassa istruzione ve ne sono 2,8 con alta istruzione, contro ben 4,6 fra le femmine.

La condizione di partecipazione a iniziative di apprendimento continuo dipende anche, in certa misura, dallo status occupazionale. Prendendo sempre come riferimento la coorte 55-74, livelli di partecipazione più alti della media interessano la popolazione attiva, mentre la popolazione inattiva partecipa con frequenza decisamente minore. Nel dettaglio:

- occupati: 8,9% maschi, 11,8% femmine;
- disoccupati: 6,5% maschi, 13,0% femmine;
- inattivi: 3,9% maschi, 4,9% femmine.

Questa situazione, con una bassissima partecipazione ai percorsi di apprendimento continuo della popolazione inattiva, è un critico che indica una problematicità da affrontare per le politiche dei Paesi Bassi. La ripresa dell'apprendimento formale fra le persone di una certa età, che sono al centro qui dell'attenzione, è piuttosto bassa, soprattutto dopo i 45 anni.



Come risulta dal grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo, età e genere", la frequentazione di iniziative di apprendimento fra la popolazione 'over'. Soprattutto si riduce ai minimi termini la partecipazione all'istruzione e alla formazione attraverso i canali formali, che poi sono quelli forniti dal sistema delle scuole, università, collegi e altre strutture similari.

Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo, età e genere. Paesi Bassi 2010. Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

A livello complessivo le percentuali di partecipazione all'apprendimento formale sono 4,6% per la coorte 45-54 anni e 2,2% per la coorte 55-74 anni. E' invece possibile vedere come sia più alta la percentuale di popolazione anziana che partecipa a iniziative di apprendimento non-formale, cioè a tutte quelle iniziative non promosse direttamente dal sistema formale dell'istruzione/formazione, ma che hanno lo stesso sostegni e sono ben definite e organizzate. Come riportato alla tabella "Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo, età e genere" le percentuali totali di partecipazione della popolazione anziana all'apprendimento non-formale sono:

- 9,8% per la coorte 45-54 anni;
- 4,6% per la coorte 55-74 anni.

E' interessante notare, quale dato trasversale a tutte le coorti di età considerate, la costante evidente maggior propensione e interesse della popolazione femminile per le attività di istruzione e apprendimento continuo, sia di carattere formale che non-formale. La formazione professionale in senso stretto, cofinanziata o sostenuta (in termini di orario di lavoro) dai datori di lavoro, è frequentata nei Paesi Bassi da un milione e trecentomila lavoratori, circa un terzo della forza lavoro. Esiste un certo "gender gap" che vede i maschi impegnati nella

formazione professionale più spesso delle femmine. Nel complesso la formazione professionale dei lavoratori costa quasi 3 milioni e 100 mila euro (il 2,2% del costo totale del lavoro), che equivale mediamente a 810 euro per singolo lavoratore. Gli investimenti più alti in formazione professionale interessano le grandi imprese, e i settori dell'estrazione, delle forniture di elettricità, gas e acqua, e della finanza.

Recenti ricerche campionarie (anno 2008) riportano che i cittadini olandesi usano 5,26 ore settimanali in attività di apprendimento informale, definito dalla Commissione Europea come apprendimento risultante dalle attività giornaliere legate al lavoro, la famiglia ed il tempo libero. Gli individui più impegnati in attività di apprendimento informale sono coloro i quali detengono un titolo di studio non superiore al livello medio dell'educazione secondaria (middle level secondary education), seguiti da chi è in possesso di un diploma universitario (bachelor degree). Il 17% dei rispondenti dichiara che questo tipo di apprendimento è divenuto necessario per il proprio lavoro, mentre il 13% dichiara che esso ha contribuito a promozioni ed aumenti di paga.

		Paesi Bassi		Italia	
		apprendimento formale	apprendimento non-formale	apprendimento formale	apprendimento non-formale
totale	55-74	2,2	4,6	0,1	1,8
	45-54	4,6	9,8	0,5	3,9
	25-64	7,0	9,5	2,7	3,6
	15-64	19,0	8,4	11,7	3,7
maschi	55-74	1,7	4,6	0,1	1,7
	45-54	3,6	9,5	0,4	3,8
	25-64	6,4	9,5	2,5	3,5
	15-64	18,6	8,3	11,2	3,6
femmine	55-74	2,7	4,7	0,1	1,9
	45-54	5,8	10,1	0,6	4,0
	25-64	7,5	9,6	3,0	3,7
	15-64	19,4	8,4	12,3	3,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat [trng_lfse_09]

Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo di apprendimento, età e genere. Paesi Bassi e Italia 2010

		Paesi Bassi				Italia			
		totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6
totale	55-74	6,8	3,4	8,0	11,9	1,9	0,7	3,3	7,8
	25-64	16,5	9,2	16,9	22,4	6,2	1,3	8,0	16,0
	15-64	27,2	30,7	26,6	24,5	14,8	13,8	15,1	17,9
maschi	55-74	6,3	3,5	6,4	9,7	1,8	0,5	2,9	7,7
	25-64	15,9	9,5	16,3	20,5	5,9	1,3	7,6	16,1
	15-64	26,8	32,2	26,0	22,3	14,2	13,8	13,6	17,7
femmine	55-74	7,3	3,4	10,0	15,5	2,0	0,9	3,8	8,0
	25-64	17,1	9,0	17,5	24,4	6,5	1,3	8,4	16,0
	15-64	27,7	29,3	27,1	26,9	15,5	13,7	16,6	18,1

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat [trng_lfs_10]

Partecipazione a iniziative di apprendimento per età, genere e livello d'istruzione. Paesi Bassi 2010

LA DIMENSIONE EUROPEA

Una presentazione dettagliata del ricco ventaglio di iniziative a livello europeo, promosse dalle istituzioni e organismi dell'Unione, richiederebbe uno studio dedicato. Soprattutto ora che siamo alla vigilia del 2012, anno europeo dell'invecchiamento attivo, per il quale l'Unione Europea ha destinato risorse per la realizzazione di iniziative e progetti specifici.

Ci limitiamo qui a riferire del più importante progetto europeo sull'invecchiamento attivo, sponsorizzato dall'Unione Europea e finanziato con risorse del Fondo Sociale, in cui anche i Paesi Bassi sono coinvolti.

ESF AGE Network - Il network europeo sull'invecchiamento attivo del Fondo Sociale Europeo I Paesi Bassi sono coinvolti in questo importante progetto europeo (di cui l'Italia è partner) attivo tra il 2008 e il 2013 e sostenuto con risorse del Fondo Sociale Europeo, finalizzato a migliorare le politiche nazionali per l'invecchiamento attivo. Il particolare il progetto prevede di sostenere e incentivare l'apprendimento reciproco da parte degli Stati Membri sulle tematiche dell'invecchiamento attivo per mezzo delle attività di rete e la diffusione di buone prassi; creare occasioni per imparare dalle esperienze dei partecipanti al network; promuovere lo scambio di informazioni e conoscenze tra esperti e attori chiave; promuovere la sensibilizzazione sociale e istituzionale sul tema; sostenere il rafforzamento delle politiche derivanti dalle buone prassi.

Nell'ambito del progetto sono attive due macro-aree di attività:

WG 1: "*Sustainable employability and work ability*", che tratta i seguenti temi:

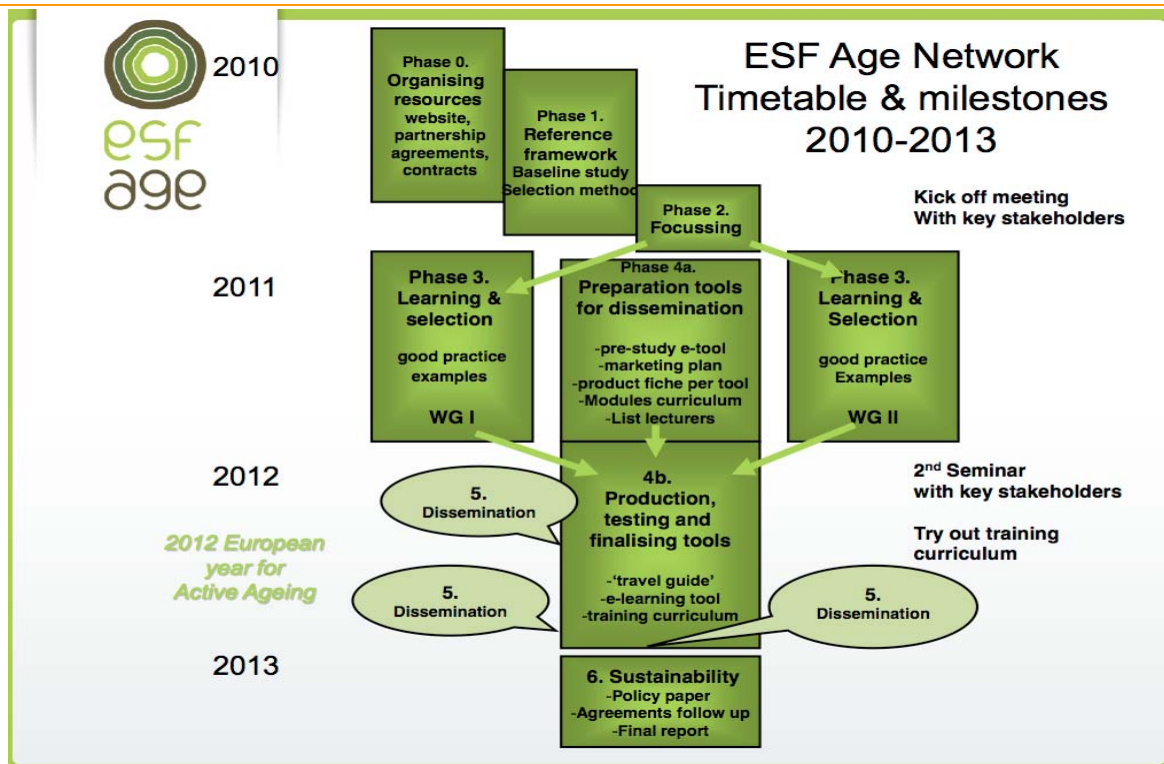
- salute e sicurezza nel posto di lavoro e l'utilizzo del Work Ability Index;
- lifelong learning e accreditamento delle conoscenze pregresse (APL);
- innovazione dei processi di HR management in chiave sostenibile;
- bilanciamento lavoro-vita privata;
- percorsi innovativi alla pensione.

WG 2: "*Transition from unemployment to work*", che tratta questi temi:

- programmi speciali di servizi pubblici per l'impiego;
- agenzie private per la mediazione tra domanda e offerta per lavoratori senior;
- prevenzione della disoccupazione attraverso la transizione tra lavori diversi;
- imprenditoria senior.

Oltre a ciò il network intende essere un riferimento per i Ministeri nazionali competenti e per la Commissione Europea in modo tale da influenzare le politiche sull'invecchiamento attivo promosse all'interno del fondo sociale europeo. In vista di entrambi gli scopi il progetto ha una forte componente di marketing management.

Le principali finalità di "knowledge sharing" e di "benchmarking" tra i partners fanno perno e si realizzano attraverso un sito internet dedicato (<http://esfage.isfol.it>) all'interno del quale sono raccolti e indicizzati tutti i documenti prodotti durante il progetto dai vari partners. Esiste una newsletter, dei meeting di progetto, etc. Per quanto invece riguarda le finalità di policy, la rete realizza policy papers e convegni europei con valenza di carattere strategico.



Piano attività e tempi del progetto europeo ESF – Age Network

La cooperazione transnazionale nell'ambito del progetto ESF-AGE Network è garantita da Agentchap SZW per conto dei Paesi Bassi. Inoltre partecipa attivamente al progetto anche la Direzione Relazioni Industriali del Ministero per l'Occupazione e gli Affari Sociali, contribuendo a finanziarne le attività. Il tema dell' "Age Management", affrontato dal progetto, è anche stato scelto dal governo dei Paesi Bassi come uno dei quattro temi prioritari per la cooperazione e gli scambi transnazionali nell'ambito della programmazione FSE 2007-2013.

E' operativo nei Paesi Bassi con le sue attività ed iniziative, anche l' International Longevity Centre. Si tratta di un organismo internazionale con agenzie nazionali con scopi di sensibilizzazione della società riguardo la tematica dell'invecchiamento attivo. ILC produce pubblicazioni, organizza conferenze e dibattiti, e opera molto sul piano mediatico attraverso il coinvolgimento attivo di alcuni importanti testimonial pubblici.

REGNO UNITO

IL CONTESTO

Un aspetto va da subito chiarito, dato che è spesso fonte di confusione e di uso improprio della dizione Gran Bretagna e della dizione Regno Unito. La Gran Bretagna è costituita da Inghilterra, Galles e Scozia. Mentre il Regno Unito è dato dalle entità territoriali della Gran Bretagna cui si aggiunge l'Irlanda del Nord. Il presente rapporto si concentra sul Regno Unito.

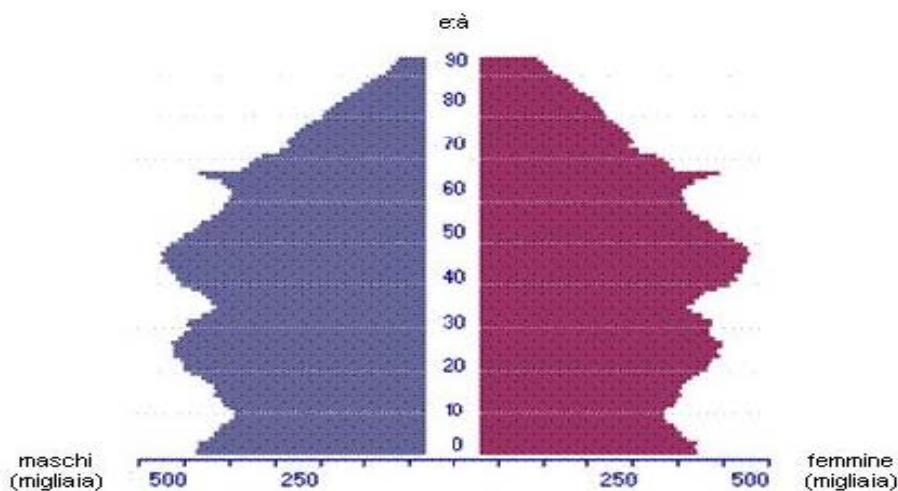


A fine 2010 la popolazione residente nel Regno Unito ha toccato i 62,3 milioni, con un incremento di 470mila unità sull'anno precedente, pari ad un incremento annuo del 0,8% (la più alta variazione annua dal 1962). La popolazione femminile ammonta a 31,6 milioni.

La popolazione si distribuisce per l'84% in Inghilterra, l'8% in Scozia, il 5% in Galles e il 3% in Irlanda del Nord. I giovani al di sotto dei 16 anni sono il 18,6%. Sopra i 64 anni si trova il 16,6% della popolazione complessiva. I restante 64,8% costituisce la popolazione in età lavorativa.

L'età media è di 39,7 anni, in incremento rispetto al dato medio di 37,9 anni del 2001.

La struttura per sesso ed età è rappresentata nella piramide della popolazione riportata in figura. La struttura della piramide dipende da tre fattori: nascite, morti e movimenti migratori.



Piramide della popolazione nel Regno Unito a fine 2010

Fino a circa i 70 anni il peso di maschi e femmine tende a equivalersi. Dopo questa età le donne superano i maschi, come si vede dall'area più estesa a destra in figura.

La più larga presenza di popolazione fra i quarantenni è effetto del 'baby boom' degli anni '60 - primi '70.

L'economia del Regno Unito – una delle maggiori in Europa – ha largamente il suo baricentro nelle attività di servizio, pur mantenendo una qualche significativa presenza in alcuni settori industriali, in particolare nell' high-tech. Londra come è noto è una capitale mondiale per i servizi finanziari.

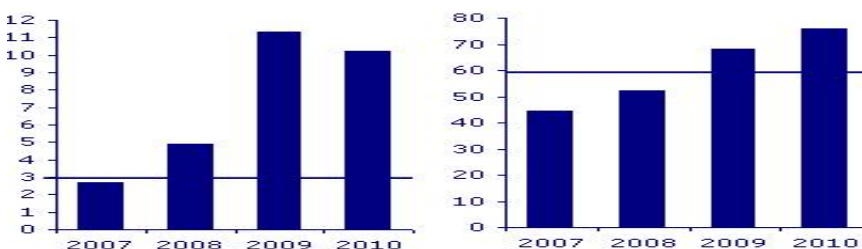
Questo spiega anche perché il Regno Unito abbia risentito in modo particolare delle vicissitudini congiunturali derivate dalla pesante crisi di origine finanziaria che ha visto coinvolto l'insieme dei Paesi occidentali sviluppati.



Prima della crisi la dinamica del PIL vedeva il Regno Unito – con l'eccezione della battuta d'arresto del 2002 - recuperare in termini relativi su altri importanti paesi europei (vedi grafico qui di seguito). Ma l'arrivo della crisi ha avuto una maggiore intensità sull'economia britannica, con una brusca ed evidente frenata, che neanche le proiezioni al 2012 prevedono venga riassorbita.

Evoluzione del PIL a prezzi correnti in UK e altri principali paesi (milioni di euro)

Ciò ha avuto riflessi anche in un evidente indebolimento del Regno Unito sotto il profilo della gestione del bilancio dello Stato con un peggioramento dei conti pubblici, che vede schizzare in alto, con una forte accelerazione sia il livello del deficit pubblico, sia il livello del debito pubblico globale.

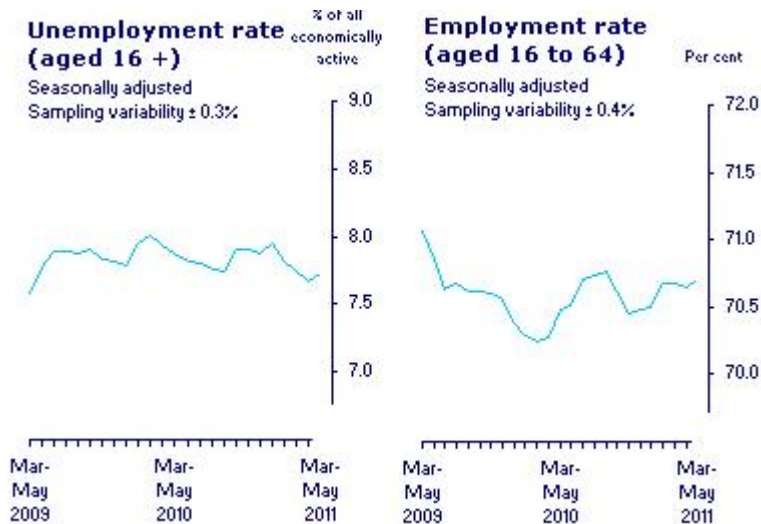


Nel 2010 il deficit è stato pari al 10,2% del PIL. Mentre il debito totale dello Stato ammontava a 1.105,8 miliardi di sterline a fine 2010, pari al 76,1% del PIL.

Deficit (sx) e debito (dx) nel Regno Unito come percentuale del PIL Office for National Statistics

Ciò ha significato per il Regno Unito conoscere un palese sfondamento dei parametri di Maastricht, evidente in particolare nel dato del deficit, molto superiore negli ultimi due anni alla soglia prevista del 3%.

La più recente rilevazione sulle forze lavoro (Labour Market Statistics, July 2011), riferita al periodo marzo- maggio 2011, dà il tasso di occupazione nel Regno Unito al 70,7%, per le persone in età lavorativa (15-64 anni). Il tasso sale al 75,9 se riferito ai soli maschi e scende al 65,5% per le femmine.



Complessivamente gli occupati rappresentano una platea pari a 29,28 milioni di persone, con un aumento di 309mila unità sull'anno precedente. Gli occupati complessivi restano al di sotto del dato pre-recessione: 29,57 milioni nello stesso trimestre del 2008.

Si estende il numero di persone che accettano il part-time pur cercando un lavoro full-time, per un totale di 1,25 milioni.

A giugno 2011 1,52 milioni di persone accedevano all'indennità di ricerca lavoro (JSA - Jobseekers' Allowance).

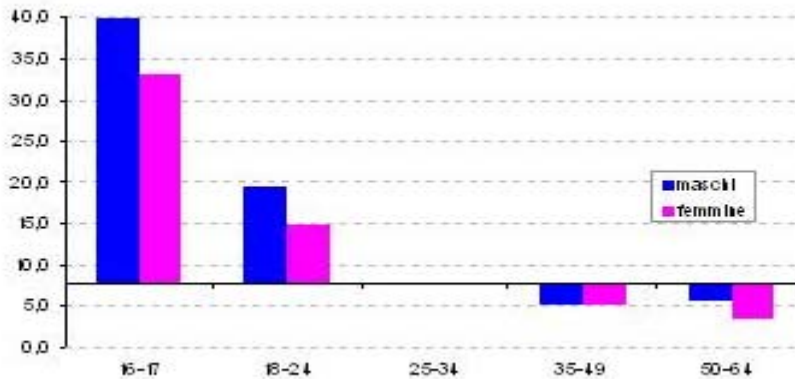
Tasso di disoccupazione (sx) e tasso di occupazione (dx) nel Regno Unito - Office for National Statistics

Il tasso di disoccupazione nel periodo mar-maggio 2011 è pari al 7,7%, interessando 2,45 milioni di persone fra la popolazione attiva. Il tasso sale all'8,3% se riferito ai soli maschi e si colloca al 7,0% per le femmine. Il tasso di inattività per le persone fra i 16 e i 64 anni ammonta nel medesimo periodo al 23,2%, interessando più la componente femminile (29,4%) di quella maschile (17,0%).



Come è possibile vedere nei grafici qui riportati, il tasso di occupazione è più basso per le classi di età più basse, sia maschi che femmine, e per la popolazione femminile sopra i 50 anni.

Tassi di occupazione in UK per sesso e classi di età (dati mag2011) - Fonte: elaborazioni su dati Office for National Statistics

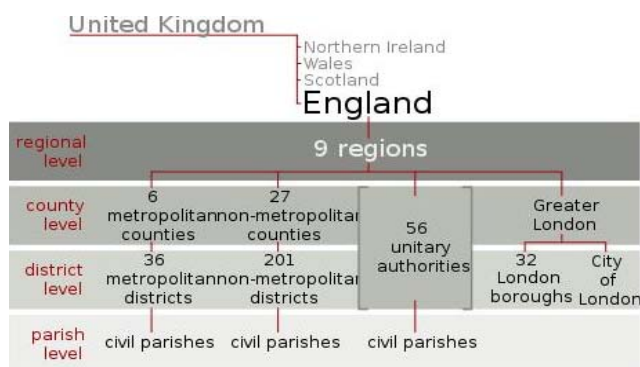


Corrispondentemente si trovano alti tassi di disoccupazione per i giovani fino ai 24 anni. Mentre la classe 25-34 ha valori che si collocano, sia per i maschi che per le femmine, esattamente sul dato medio totale (7,7%). Tendenzialmente il tasso di disoccupazione diminuisce per le classi di età più elevate, 35-49 e 50-64 anni.

Tassi di disoccupazione in UK per sesso e classi di età (dati mag2011) - Fonte: elaborazioni su dati Office for National Statistics

Il Regno Unito è una monarchia costituzionale e una democrazia parlamentare. Ha due rami del Parlamento, di cui il più importante è la House of Commons, composta da 646 membri eletti con suffragio universale. L'altro ramo è la House of Lords (camera alta) dove siedono circa 700 persone. A Edimburgo ha sede il parlamento scozzese, che interviene e regola un esteso numero di materie. Anche il Galles ha una propria Assemblea con poteri più limitati di quella scozzese.

C'è da sempre una cultura di grande attenzione per le prassi, gli usi e le consuetudini (common-law), al punto che manca una vera e propria carta costituzionale. Questo rende il sistema più aperto, più flessibile. Più sensibile alle dinamiche evolutive, quelle di origine interna e quelle che fattori esterni attivano. Non per questo il sistema di governance del Regno Unito è meno regolato. Le autorità con il compito di curare gli interessi della vita collettiva sono molteplici e articolate ai vari livelli territoriali. Va considerata intanto la distinzione, radicata nella storia e nei secoli passati, fra Inghilterra in senso stretto, Scozia, Galles e Irlanda del Nord.



Esiste poi una articolata presenza di autorità locali che operano sinergicamente con le autorità centrali per la definizione, implementazione e valutazione degli interventi e delle policies d'interesse pubblico. Grazie ad esse di solito i provvedimenti e le decisioni a carattere nazionale, possono essere declinate tenendo conto delle specificità e peculiarità delle diverse aree, soprattutto in fase di implementazione e valutazione.

I livelli dell'articolazione amministrativa in Inghilterra

Se prendiamo ad esempio l'Inghilterra (quale entità più consistente), essa è articolata in Regioni (9 più l'area della "Grande Londra"), in "counties" e in "districts", che ulteriormente si articolano in "administrative parishes" (che sono diverse migliaia pur non essendo uniformemente presenti in tutte le aree territoriali).

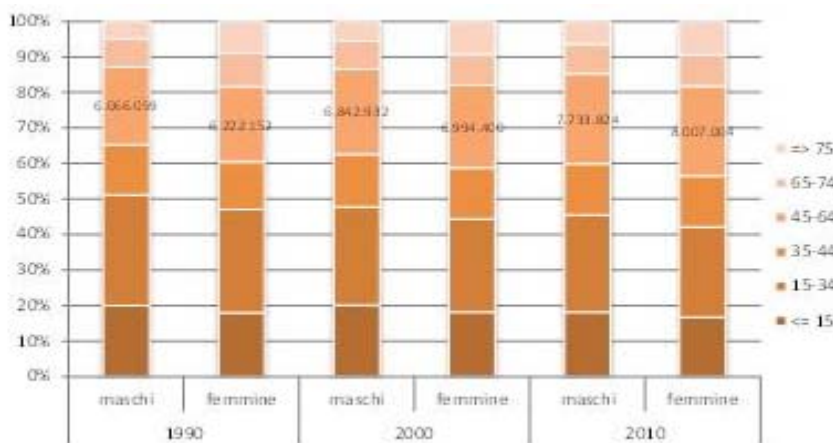
Come vedremo più in dettaglio nel prossimo capitolo, l'implementazione delle politiche per la popolazione anziana vede intensamente coinvolte molte di queste autorità ai vari livelli, che collaborano per realizzare gli obiettivi che le varie iniziative perseguono.

C'è naturalmente un ruolo di attivazione e di supporto (anche finanziario) garantito dalle decisioni e dalle autorità centrali. Nel nostro caso, riferendoci alla situazione della popolazione anziana, al passaggio lavoro – pensione, e alla tendenza (necessità) di allungare la vita attiva della popolazione, l'autorità centrale più coinvolta è il Ministry for Work and Pensions affidata al Secretary of State Iain Duncan Smith da maggio 2010 come membro del governo di coalizione conservatori – liberal-democratici guidato dal Primo Ministro David Cameron. A livello di tecnostrutture il riferimento è il Department for Work and Pensions nelle sue varie articolazioni.

COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

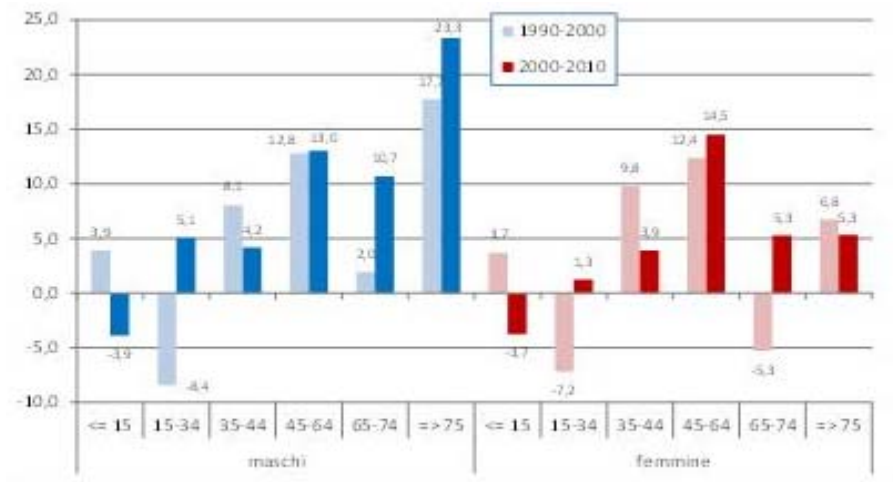
La fascia di popolazione anziana del Regno Unito è costituita da quasi 16 milioni di persone, precisamente 15.740.828 nel 2010. Questo il numero di persone di età compresa fra i 45 e i 64 anni. All'interno di questa fascia di età le coorti sono così distribuite:

- 45-49 anni = 4.506.273
- 50-54 anni = 3.929.721
- 55-59 anni = 3.576.919
- 60-64 anni = 3.727.915



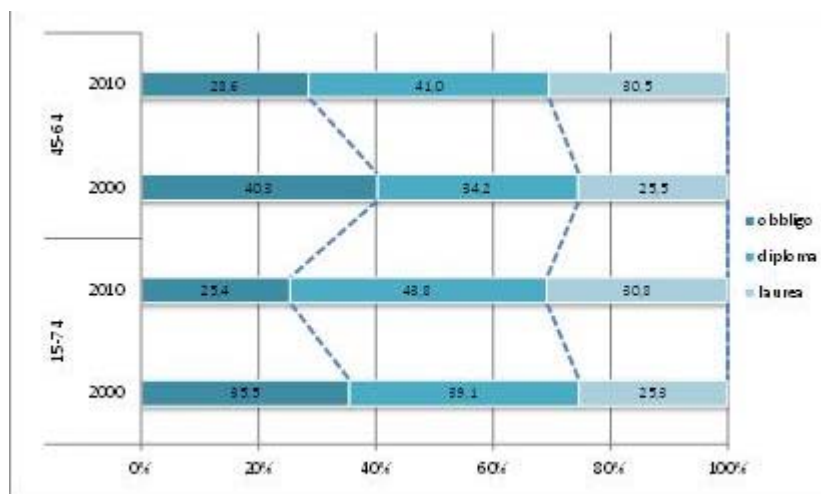
Nella fascia 45-54 anni troviamo più di 1,1 mln di persone in più che nella successiva fascia 55-64: 8.435.994 persone contro 7.304.834. La popolazione "45-64" anni (popolazione "over") rappresenta un quarto dell'intera popolazione del Regno Unito (si veda la tabella "Popolazione 'over' per classi di età e genere").

Popolazione per classi età e genere con valori assoluti per classe 45-64. Regno Unito 1990-2000-2010 Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



La distribuzione per genere della popolazione 'over' si presenta in quasi equilibrio fra maschi e femmine: 7.733.824 sono i maschi e 8.007.004 le femmine nel 2010. In termini percentuali corrisponde al 49,0% e al 51,0%. Anche all'interno delle coorti di cinque anni si trova sostanzialmente questa situazione.

Trends della popolazione del Regno Unito 1990-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



L'evoluzione della popolazione 'over' nel Regno Unito negli ultimi 20 anni mostra il tipico trend, riscontrabile in tutte le società europee, dell'invecchiamento della popolazione, fenomeno con cui sono chiamati a misurarsi i sistemi di welfare e gli stessi meccanismi di sviluppo economico.

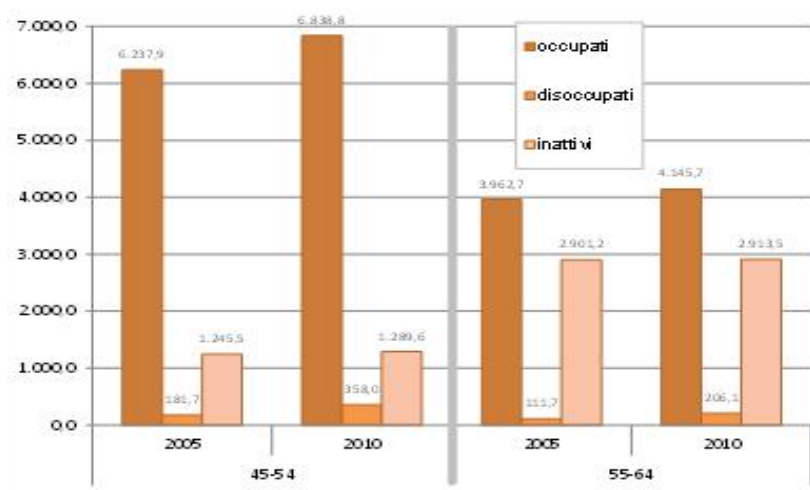
Popolazione "over" per istruzione. Regno Unito 2000-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

In 20 anni la popolazione 45-64 anni è cresciuta di quasi il 30% (28,1%) nel Regno Unito. Il trend mostra una moderata accelerazione nel decennio 2000-2010 (+13,8%) rispetto al precedente decennio 1990-2000 (+12,6%). Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione trova conferma nei dati rappresentati nel grafico "Trends della popolazione del Regno Unito". Si possono sintetizzare tre tipi di fenomeni:

- la parte giovanile di popolazione decresce o perlomeno cresce meno di altre;
- sono le coorti di popolazione anziana a crescere sensibilmente;
- oltre i 65 anni di età questo fenomeno interessa soprattutto i maschi.

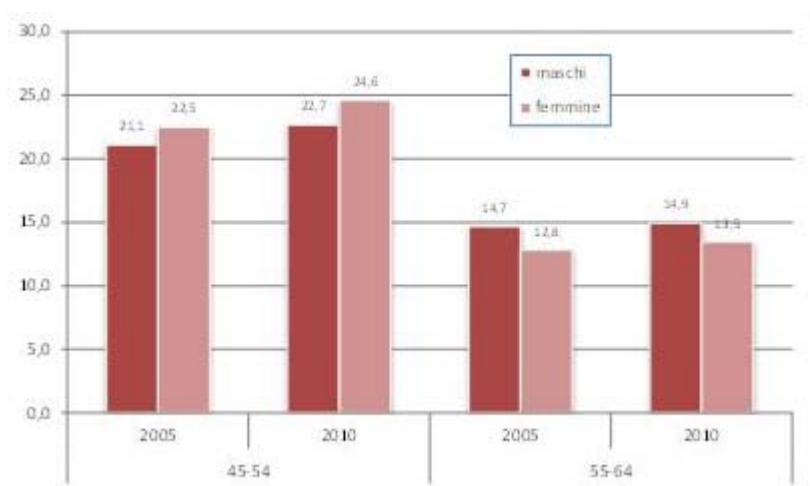
Per quanto interessa ai nostri fini è significativo annotare che la fascia di osservazione 45-64 anni è quella con il più costante trend evolutivo, a ritmi del 12-13%, mantenuti costanti nei

due decenni qui esaminati, e senza differenze fra maschi e femmine degni di nota. Il profilo della popolazione 'over' sotto il profilo dell'istruzione ha una struttura che si discosta dall'insieme della popolazione 15-74 anni per una maggiore peso delle persone con solo l'obbligo scolastico (vedi grafico "Popolazione 'over' per istruzione"). Il 28,6% delle persone fra 45-64 anni ha un titolo d'istruzione di primo livello, il 41,0% ha un titolo di studio di livello secondario, il restante 30,5% ha un livello d'istruzione universitaria. All'interno della popolazione 'over' è ben distinguibile l'aumento del grado d'istruzione al diminuire dell'età. La quota di persone con istruzione universitaria è del 24,8% nella coorte 60-64 anni, dato che sale al 33,4% per le persone della coorte 45-49 anni. Viceversa la quota di persone con l'obbligo scolastico (istruzione di primo livello) è del 25,1% nella coorte 45-49, che diventa il 34,5% quando si passa alla coorte 60-64 anni (vedi tabella "Popolazione 'over' per classi età e istruzione").



Nel 2010 più di un quarto (26,7%) della popolazione 'over' 45-64 anni risulta essere inattiva nel Regno Unito. Si tratta nel complesso di 4,2 mln di persone. La condizione di inattività coinvolge per il 15% la popolazione 45-54 anni, dato che sale al 40% per la popolazione 55-64 anni.

Popolazione "over" per condizione occupazionale. Regno Unito 2005-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



Nel complesso il 69,7% della popolazione 'over' risulta essere occupata nel 2010. Le coorti più giovani all'interno della fascia 45-64 anni sono più impegnate dal punto di vista lavorativo. L'80% delle persone 45-54 anni sono occupate (6,8 mln di persone), contro il 57% di occupati fra i 55-64 anni.

Incidenza popolazione "over" su popolazione attiva complessiva per genere. Regno Unito 2005-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

L'inattività ha una evidente caratterizzazione femminile, risultando la quota di donne inattive

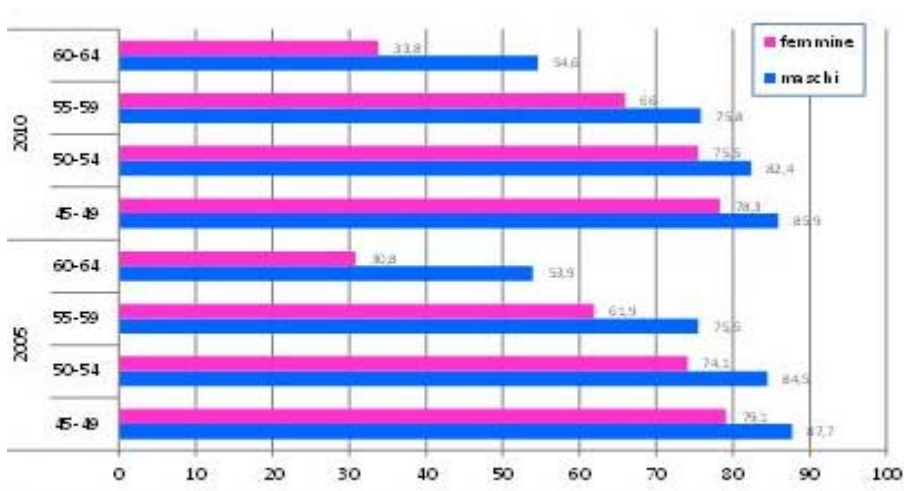
pari al 33% per l'intera popolazione femminile 45-64 anni, contro un dato corrispettivo del 20% fra la popolazione maschile di pari età (si veda la tabella "Popolazione 'over' per genere e condizione occupazionale").

L'incidenza dei lavoratori di queste classi di età sul totale della popolazione attiva ha un valore che si avvicina il 25% per la coorte 45-54 anni, e che si colloca al 14% nella successiva coorte 55-64 anni (vedi grafico "Incidenza popolazione 'over' su popolazione attiva complessiva per genere"). Il peso fra gli attivi della popolazione 'over' è in aumento fra il 2005 e il 2010, per tutte e due le coorti allargate osservate. Nella prima delle due coorti (45-54 anni) è maggiore il peso fra la componente femminile della popolazione attiva. Nella seconda coorte (55-64 anni) la situazione si inverte con un peso maggiore fra la componente maschile.

Ad esclusione della coorte 60-64 anni, per tutte le altre coorti della popolazione 'over' in osservazione il tasso di occupazione è superiore a quello generale della popolazione in età lavorativa 15-64 anni, che è pari a 69,5%. In dettaglio nel 2010 vi sono nel Regno Unito i seguenti valori:

- 45-49 anni = 82,1%
- 50-54 anni = 78,9%
- 55-59 anni = 70,8%
- 60-64 anni = 44,0%

Il calo repentino del valore del tasso è in relazione con l'avvicinarsi dell'età pensionabile. Ciò può ripercuotersi anche sulla dimensione di genere visto le diverse soglie di uscita vigenti fra maschi e femmine. E' anche vero che si constata un costante livello più basso del tasso di occupazione femminile rispetto a quello dei coetanei maschi (vedi il grafico "tassi occupazione popolazione 'over' per genere").

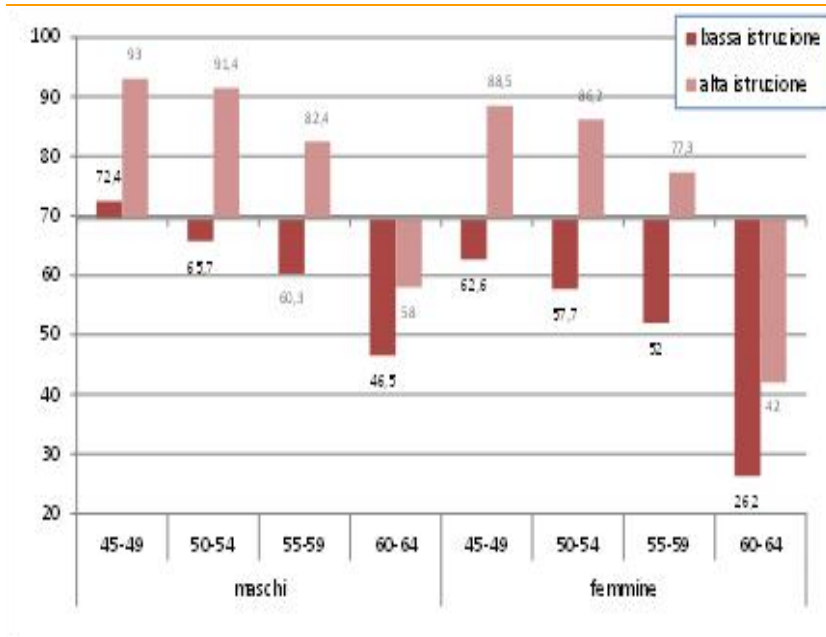


Nel dettaglio per ogni coorte di età i punti percentuali (pp) di differenza in meno (a sfavore delle donne) sono:

- 45-49 anni = 7,6 pp
- 50-54 anni = 6,9 pp
- 55-59 anni = 9,8 pp
- 60-64 anni = 20,8 pp

Tassi occupazione popolazione "over" per genere. Regno Unito 2005-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

La situazione occupazionale della popolazione 'over' cambia radicalmente fisionomia passando dalla coorte 45-54 alla successiva 55-64 anni. Questo si riscontra anche nelle differenze di genere. A determinare il livello dei tassi di occupazione della popolazione 'over' gioca un ruolo determinante il grado di istruzione.



Come riporta in modo chiaro ed evidente il grafico "Tassi occupazione popolazione 'over' per livello istruzione", nel 2010 e in tutte le coorti il tasso di occupazione è più basso per le persone con bassa istruzione. Di più, solo le persone con alta istruzione (livello universitario) hanno tassi di occupazione più alti del dato medio della popolazione in età lavorativa, con valori superiori a 69,5% in tutte le coorti interne (eccetto l'ultima dove presumibilmente entra in gioco la variabile pensione).

Tassi occupazione popolazione "over" per livello istruzione. Regno Unito 2010 (base asse Y = 69,5% tasso occupazione popolazione 15-64) - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

La disoccupazione è un fenomeno meno rilevante dell'inattività per queste fasce di popolazione. Complessivamente il dato non giunge a toccare il 5%, contro il 7,9% per la popolazione 15-64 anni (grafico di pagina precedente "Tassi disoccupazione popolazione 'over' per genere"). Semmai va notato l'incremento comunque delle persone disoccupate fra il 2005 e il 2010, anche fra questa popolazione, con dati prossimi al raddoppio in alcune coorti. Nel dettaglio la disoccupazione interessa la popolazione 'over' con i seguenti valori:

- 45-49 anni = 5,0%
- 50-54 anni = 4,9%
- 55-59 anni = 4,9%
- 60-64 anni = 4,4%

I valori più bassi dei tassi di disoccupazione femminile per tutte le coorti della fascia di popolazione 'over' costituiscono una conferma di quanto già detto sulla caratterizzazione femminile della inattività: è molto più facile che una donna passi dallo stato di occupata a quello di inattiva, quando invece i maschi se perdono il lavoro rimangono come disoccupati fra la popolazione attiva.

Sui livelli di disoccupazione ritroviamo un ruolo evidente della variabile istruzione. A bassa istruzione corrispondono sempre tassi di disoccupazione più elevati, rispetto a quelli riscontrabili per la popolazione più istruita della medesima coorte di età (vedi grafico "Tassi disoccupazione popolazione 'over' per livello istruzione"). La conferma viene anche dalla componente maschile che tende a restare più attiva della componente femminile. Fra i maschi chi ha un basso livello di istruzione ha livelli del tasso di disoccupazione più alti del valore della popolazione 15-64 anni (vedi anche la tabella "Tassi disoccupazione popolazione 'over' per genere e istruzione" per ulteriori dettagli e aspetti specifici).

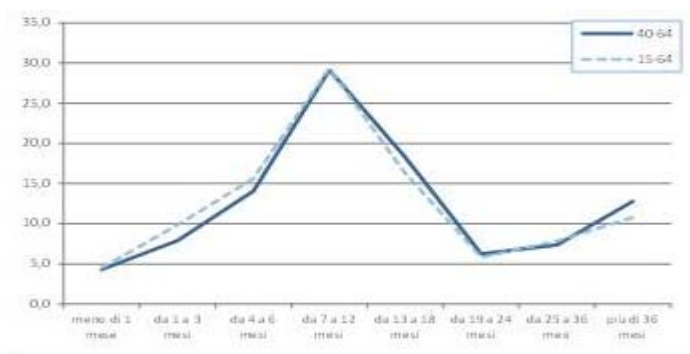


Il lavoro temporaneo (fra cui rientra il lavoro a tempo determinato) non ha una grandissima diffusione nel Regno Unito: 6,0% fra la popolazione 15-64 anni. Fra la popolazione 'over' ha una presenza ancora più bassa. La fascia di popolazione anziana conosce percentuali di lavoro temporaneo che si muovono in un range fra il 3% e il 5%.

Percentuale lavoratori "temporanei" fra la popolazione "over" per genere. Regno Unito 2000-2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

In ogni coorte di età le donne sono sempre più coinvolte nei lavori 'temporanei' rispetto ai loro coetanei. Questo è un dato costante, oltre che per le diverse coorti, anche stabile nel tempo. Nel Regno Unito troviamo più donne a fare lavori temporanei nel 2010 così come nel 2000, come risalta dal grafico "Percentuale lavoratori 'temporanei' fra la popolazione 'over' per genere" di pagina precedente. La durata del lavoro temporaneo è nel 44,7% dei casi superiore all'anno per la popolazione 'over'. A questo dato contribuiscono per 12,8 punti percentuali i contratti di lavoro che vanno oltre i 3 anni di durata. Resta poco superiore a un quarto la quota di occupati con contratti temporanei che non superano i 6 mesi. Ne deriva il seguente quadro nella distribuzione degli occupati per durata del lavoro temporaneo:

- <=6 mesi = 26,2%
- 7-12 mesi = 29,1%
- 13-36 mesi = 31,9%
- >36 mesi = 12,8%.



E' un quadro che non presenta connotazioni tipiche per la fascia di popolazione 'over'. Anzi si conferma in modo evidente alla situazione del lavoro temporaneo presente fra la popolazione 15-64 anni in generale (vedi grafico "Confronto lavoro temporaneo fra popolazione 'over' e totale popolazione in età lavorativa").

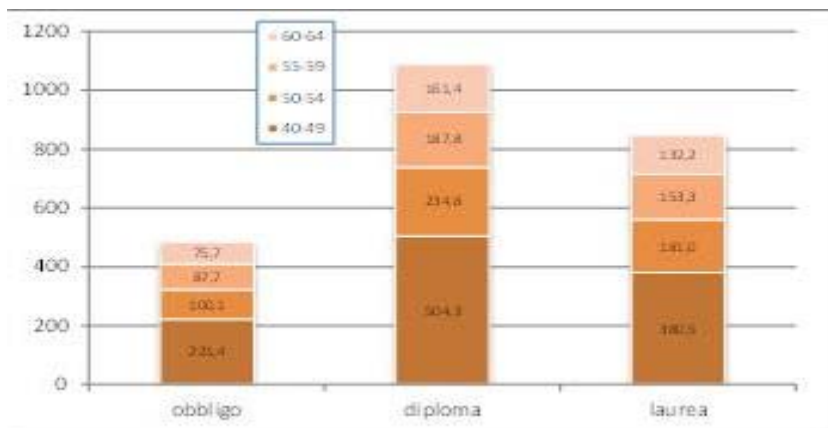
Confronto lavoro "temporaneo" fra popolazione "over" e totale popolazione in età lavorativa. Regno Unito 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Nel Regno Unito fra la popolazione 'over' compresa fra 40-64 anni si contano 2.420.200 persone che svolgono lavoro autonomo nel 2010. Nel dettaglio e fornendo i dati in migliaia:

- 40-49 anni = 1.108,2
- 50-54 anni = 515,9
- 55-59 anni = 428,8

- 60-64 anni = 369,3

C'è una decrescita in valore assoluto dei lavoratori autonomi al crescere dell'età (vedi tabella "Lavoro autonomo e popolazione 'over' per classi età, genere e istruzione"). Limitando l'area di osservazione alla fascia 50-64 anni (per motivi di confronto), la quota di lavoratori autonomi sugli attivi della corrispondente classe, risulta pari al 17,2%. Come è tipico del lavoro autonomo sono più i maschi che lo scelgono (22,9% della popolazione 50-64 anni), è decisamente meno le donne (10,4% nella fascia 50-64 anni).



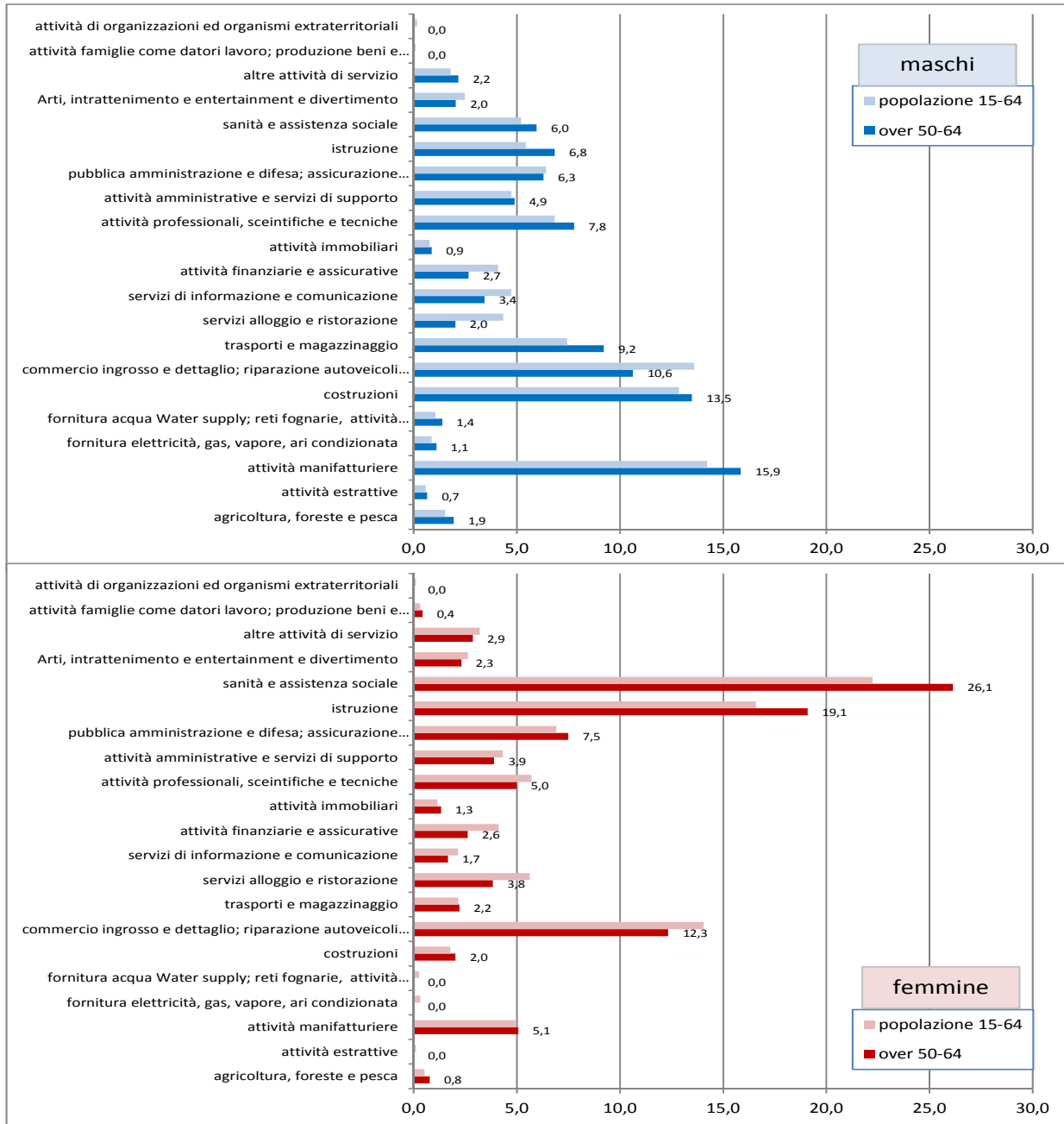
La maggior parte di quanti hanno scelto il lavoro autonomo possiede un livello di istruzione medio-alto. Il 45% ha istruzione superiore pari al diploma. Il 35% ha una istruzione universitaria. Solo il 20% ha avviato un lavoro autonomo con l'istruzione dell'obbligo (vedi grafico "Lavoratori autonomi per età e istruzione").

Lavoratori autonomi per età e istruzione. Regno Unito 2010 (.000) - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

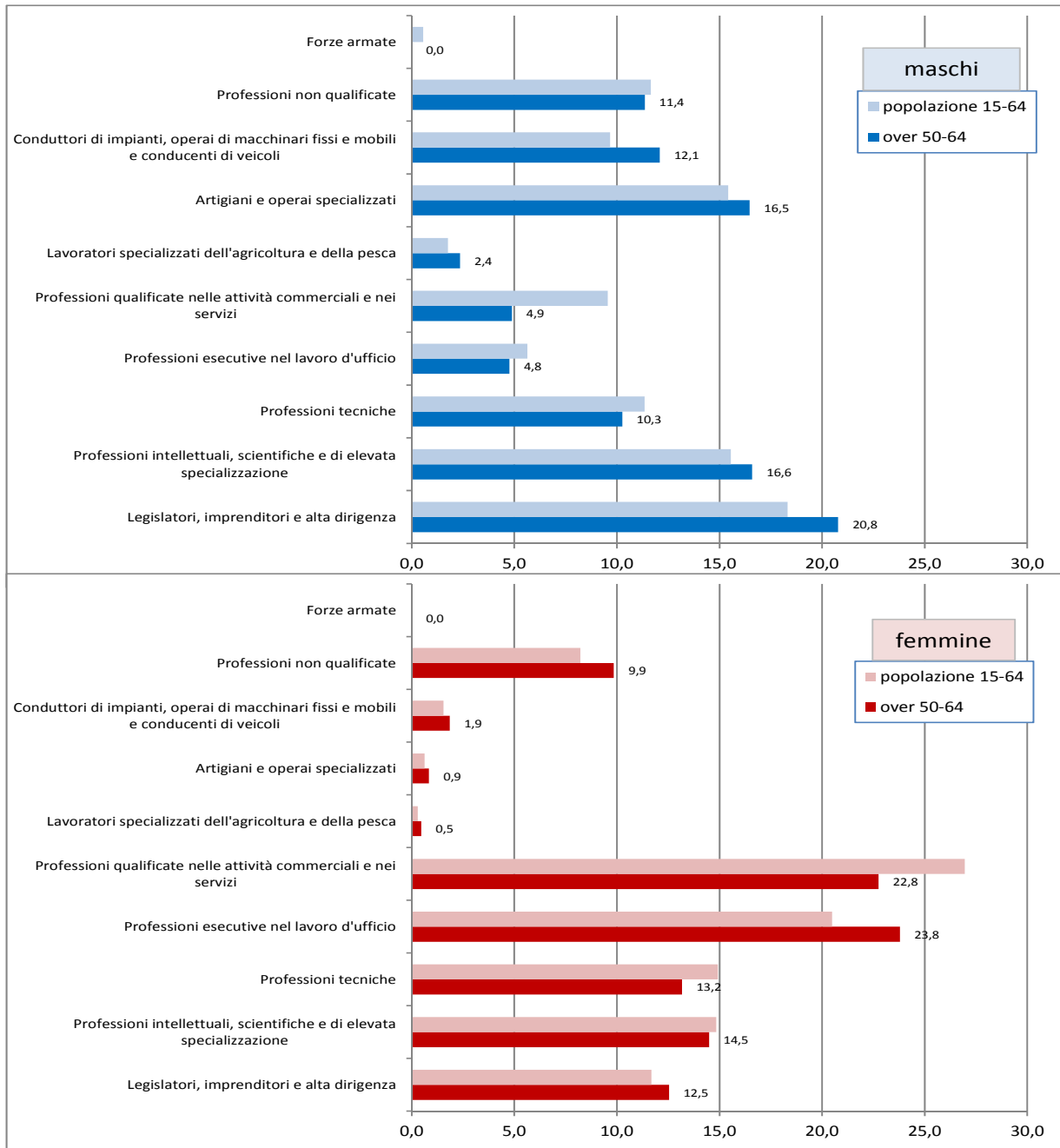
I settori elettivi per l'occupazione delle persone della popolazione 'over' sono molto diversi fra maschi e femmine. Fra i maschi i settori più presenti sono:

- 15,9% attività manifatturiere
- 13,5% costruzioni
- 10,6% commercio ingrosso e dettaglio; riparazione autoveicoli
- 9,2% trasporti e magazzinaggio.

In questi soli 4 grandi settori si concentra nell'insieme la metà (49,2%) degli occupati maschi fra 50-64 anni.



Distribuzione % occupati "over" per settore di attività e genere. Regno Unito 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat



Distribuzione % occupati "over" per grandi gruppi professionali e genere. Regno Unito 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Ancora più netta la specializzazione settoriale per la componente femminile degli occupati fra i 50-64 anni:

- 26,1% sanità e assistenza sociale

- 19,1% istruzione.

In questi due settori troviamo poco meno della metà (47,2%) delle occupate 50-64 anni 8si veda per ulteriori dettagli il grafico "Distribuzione % occupati 'over' per settore attività e genere" e la tabella "Popolazione 'over' per settore attività e genere"). Come per l'analisi settoriale, una differenziazione di genere si nota anche nelle professioni elettive per la popolazione 'over'. Più della metà (53,9%) della componente maschile fra gli occupati è concentrata in tre grandi gruppi di professioni:

- 20,8% legislatori, imprenditori e alta dirigenza
- 16,6% professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione
- 16,5% artigiani e operai specializzati.

Situazione diversa per la componente femminile che vede concentrato il 46,6% delle occupate in soli due grandi gruppi professionali:

- 23,8% professioni esecutive nel lavoro d'ufficio
- 22,8% professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.

(Vedi per i dettagli il grafico "Distribuzione % occupati 'over' per grandi gruppi professionali e genere", cos' come la tabella "Popolazione 'over' per grandi gruppi professionali e genere").

L'età di pensionamento nel Regno Unito (SPA – State Pension Age) fino ad aprile 2010 era a 65 anni per i maschi, e a 60 per le femmine. Da allora la soglia per il pensionamento delle donne ha cominciato a cambiare, lungo un percorso definito che la vedrà aumentare fino ai 65 anni fra il 2010 e il 2020. In futuro l'età di pensionamento è destinata ad aumentare ulteriormente sia per i maschi che per le femmine. E' già stato previsto l'aumento dell'età pensionabile alle seguenti soglie entro un periodo definito di tempo:

- 66 anni nel 2024
- 67 anni nel 2034
- 68 anni nel 2044.

Storicamente nel Regno Unito più le donne che gli uomini hanno continuato a lavorare oltre la soglia dell'età pensionabile (SPA – State Pension Age). I dati trimestrali apr-giu2010 riportano come occupate il 13,6% delle donne di 60 o più anni, contro l'11,0% di maschi occupati di età 65 anni o oltre.

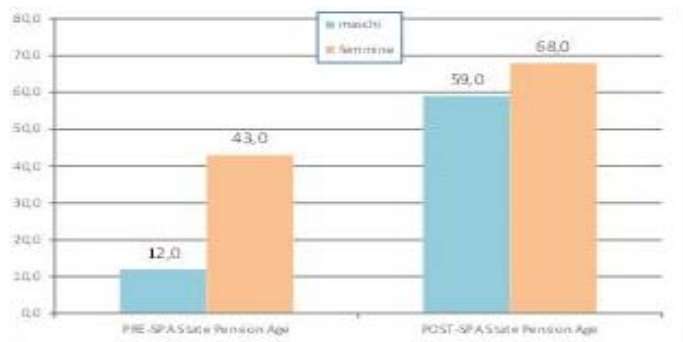
Regno Unito	Percentuali			
	maschi		femmine	
	50-64	65 e oltre	50-59	65 e oltre
occupati full-time	62,3	4,4	40,0	4,3
occupati part-time	8,8	6,5	30,5	9,1
disoccupati	4,8	0,3	2,7	0,2
inattivi (economicamente)	24,2	88,7	26,8	86,4

† Data not seasonally adjusted.
Source: Labour Force Survey, Office for National Statistics

La tabella "Status occupazionale popolazione 'over' per genere" mostra che nel trimestre aprile-giugno 2010 la maggioranza dei maschi di età 50-64 e la maggioranza delle donne di età 50-59 (corrispondenti per entrambi i sessi alle coorti di età pre-soglia SPA – State Pension Age, cioè pre-pensionamento) risultavano occupati in lavori full-time (62,3% i maschi, 40,0% le femmine).

Status occupazionale popolazione 'over' per genere. Regno Unito (dati apr-giu2010)

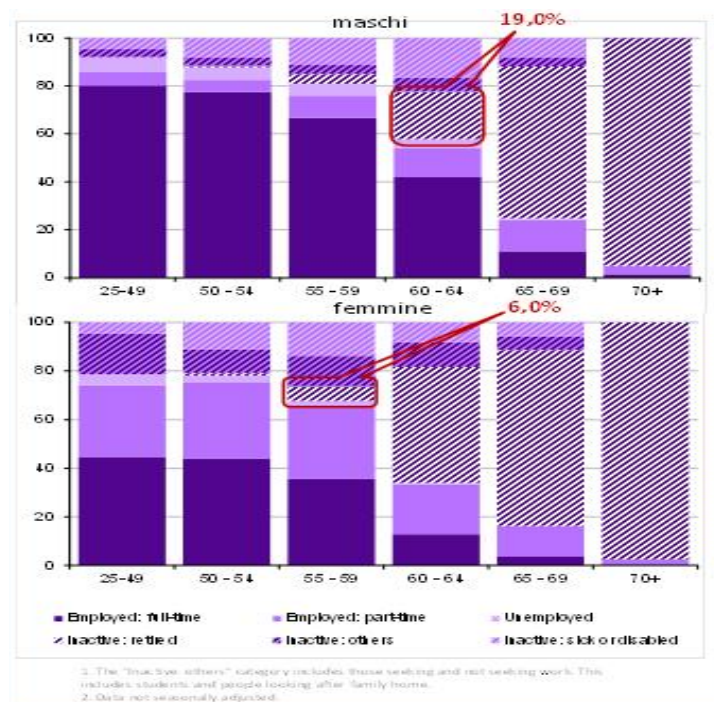
Al medesimo periodo l'Office for National Statistics stima che il 12.0% degli occupati maschi della coorte 50-64 anni e il 43% delle occupate femmine della coorte 50-59 anni erano occupati in lavori part-time.



Dato questo che cambia significativamente a ridosso della soglia SPA, cioè del pensionamento. Il 59,0% degli occupati maschi della coorte 65 e più anni e il 68,0% delle donne occupate della coorte 60 e più anni risultavano lavorare a part-time (vedi il grafico "Quota occupati a part-time nelle coorti PRE- e POST-soglia pensionamento").

Quota occupati a part-time nelle coorti di età PRE- e POST- soglia pensionamento. Regno Unito (dati apr-giu2010)

Questo fenomeno può essere benissimo interpretato come una "uscita soft" dall'occupazione e dalla condizione di attivi, attraverso una permanenza nel mercato del lavoro, riducendo l'impegno e l'intensità lavorativa con rapporti di lavoro a part-time. Il grafico "Status occupazionale per sesso ed età" mostra la transizione lavoro-pensione in modo più articolato. Ai nostri fini serve sottolineare in specifico alcuni aspetti. Innanzitutto, come si può ben vedere, sia per i maschi che per le femmine il passo di occupazione crolla decisamente alla soglia di pensionamento (SPA): i 65 anni per i maschi, i 60 anni per le femmine. Ancora più interessante notare quanto il grafico ci dice del flusso di pre-pensionamenti.



Come si può vedere il fenomeno interessa ben più largamente i maschi che le femmine. Solo il 6,0% delle femmine della coorte 55-59 (quella immediatamente pre-soglia pensionamento) erano come "già" pensionate ad apr-giu2010.

Parallelamente si ha il 19.0% di maschi della coorte 60-64 (immediatamente pre-soglia pensionamento) come già pensionati nel medesimo periodo. Questi dati confermano quelli dell'anno precedente 2009 con valori per i maschi del 19,2% e per le donne del 6,6%.

Status occupazionale per sesso ed età. Regno Unito apr-giu2010 - Fonte: Labour Force Survey, Office for National Statistics

		2000			2010		
		totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine
<i>valori assoluti</i>							
45-54	totale	7.745.270	3.843.881	3.901.389	8.435.994	4.156.020	4.279.974
	45-49	3.745.514	1.858.412	1.887.102	4.506.273	2.215.009	2.291.264
	50-54	3.999.756	1.985.469	2.014.287	3.929.721	1.941.011	1.988.710
55-64	totale	6.092.062	2.999.051	3.093.011	7.304.834	3.577.804	3.727.030
	55-59	3.203.401	1.584.455	1.618.946	3.576.919	1.759.348	1.817.571
	60-64	2.888.661	1.414.596	1.474.065	3.727.915	1.818.456	1.909.459
da 45 a 64		13.837.332	6.842.932	6.994.400	15.740.828	7.733.824	8.007.004
da 65 a 74		4.943.839	2.291.462	2.652.377	5.328.767	2.536.224	2.792.543
75 e più					4.862.546	1.936.155	2.926.391
totale popolazione		58.785.246	28.634.462	30.150.784	62.008.048	30.491.340	31.516.708
<i>peso % sulla popolazione totale</i>							
45-54	totale	13,2	13,4	12,9	13,6	13,6	13,6
	45-49	6,4	6,5	6,3	7,3	7,3	7,3
	50-54	6,8	6,9	6,7	6,3	6,4	6,3
55-64	totale	10,4	10,5	10,3	11,8	11,7	11,8
	55-59	5,4	5,5	5,4	5,8	5,8	5,8
	60-64	4,9	4,9	4,9	6,0	6,0	6,1
da 45 a 64		23,5	23,9	23,2	25,4	25,4	25,4
da 65 a 74		8,4	8,0	8,8	8,6	8,3	8,9
75 e più		0,0	0,0	0,0	7,8	6,3	9,3
totale popolazione		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Popolazione "over" per classi età e genere. Regno Unito 2000-2010 (dati in .000)

	ETA'		totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	non risposta
2000	45-54	totale	7.713,2	2.570,8	2.330,0	1.897,4	915,1
		45-49	3.719,3	1.165,3	1.165,8	986,1	402,1
		50-54	3.993,9	1.405,5	1.164,2	911,3	513,0
	55-64	totale	6.096,2	1.901,8	1.464,8	926,4	1.803,3
		55-59	3.217,4	1.283,2	875,4	601,7	457,1
		60-64	2.878,8	618,6	589,4	324,7	1.346,2
	popolazione 45-64		13.809,4	4.472,6	3.794,8	2.823,8	2.718,4
	popolazione 15-74		42.636,0	11.707,1	12.884,0	8.342,7	9.702,1
2010	45-54	totale	8.486,4	2.165,2	3.467,0	2.778,2	75,9
		45-49	4.526,3	1.136,5	1.834,1	1.513,2	42,4
		50-54	3.960,1	1.028,7	1.632,9	1.265,0	33,5
	55-64	totale	7.265,3	2.299,1	2.932,6	1.984,2	49,3
		55-59	3.548,4	1.016,2	1.445,8	1.061,1	25,3
		60-64	3.716,9	1.282,9	1.486,8	923,1	24,0
	popolazione 45-64		15.751,7	4.464,3	6.399,6	4.762,4	125,2
	popolazione 15-74		45.771,4	10.754,9	18.548,4	13.066,2	3.402,0
<i>peso % dei livelli d'istruzione</i>							
2000	45-54	totale	100,0	33,3	30,2	24,6	11,9
		45-49	100,0	31,3	31,3	26,5	10,8
		50-54	100,0	35,2	29,1	22,8	12,8
	55-64	totale	100,0	31,2	24,0	15,2	29,6
		55-59	100,0	39,9	27,2	18,7	14,2
		60-64	100,0	21,5	20,5	11,3	46,8
	popolazione 45-64		100,0	32,4	27,5	20,4	19,7
	popolazione 15-74		100,0	27,5	30,2	19,6	22,8
2010	45-54	totale	100,0	25,5	40,9	32,7	0,9
		45-49	100,0	25,1	40,5	33,4	0,9
		50-54	100,0	26,0	41,2	31,9	0,8
	55-64	totale	100,0	31,6	40,4	27,3	0,7
		55-59	100,0	28,6	40,7	29,9	0,7
		60-64	100,0	34,5	40,0	24,8	0,6
	popolazione 45-64		100,0	28,3	40,6	30,2	0,8
	popolazione 15-74		100,0	23,5	40,5	28,5	7,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Popolazione "over" per classi età e istruzione. Regno Unito 2000-2010 (dati in .000)

	2005						2010					
	45-49	50-54	55-59	60-64	tot 45-64	tot 15-64	45-49	50-54	55-59	60-64	tot over	tot popolaz
attivi	3.439,7	2.980,1	2.739,8	1.334,6	10.494,2	29.511,5	3.911,6	3.285,2	2.642,2	1.709,6	11.548,6	30.528,8
occupati	3.346,3	2.891,6	2.661,0	1.301,7	10.200,6	28.089,5	3.744,1	3.247,7	2.522,0	1.633,7	10.984,5	28.109,6
disoccupati	93,3	88,4	78,8	32,9	293,4	1422,0	197,5	160,5	120,2	75,9	564,1	2.419,2
inattivi	574,5	671,0	1.140,6	1.760,6	4.146,7	9.641,9	614,7	674,9	906,2	2.007,3	4.203,1	9.911,8
tot complessivo	4.014,2	3.651,0	3.880,4	3.095,2	14.640,8	39.153,4	4.526,3	3.960,1	3.548,4	3.716,9	15.751,7	40.440,6
attivi	1.793,7	1.574,7	1.496,8	841,1	5.706,3	15.950,6	2.017,0	1.712,7	1.405,9	1.049,6	6.185,2	16.433,4
occupati	1.741,5	1.522,6	1.443,8	844,6	5.522,5	15.115,5	1.908,0	1.609,2	1.321,0	988,8	5.827,0	14.994,0
disoccupati	52,2	52,0	53,0	26,4	183,6	835,1	109,0	103,5	85,0	60,8	358,3	1.439,4
inattivi	191,4	228,2	416,0	670,9	1.506,5	3.497,5	204,0	239,3	337,8	760,2	1.541,3	3.689,6
tot maschi	1.985,1	1.802,9	1.912,8	1.511,9	7.212,7	19.448,2	2.221,0	1.952,0	1.743,7	1.809,9	7.726,6	20.123,0
attivi	1.646,0	1.405,4	1.243,0	493,5	4.787,9	13.560,9	1.894,6	1.572,4	1.236,2	660,0	5.363,2	14.095,5
occupati	1.604,8	1.369,0	1.217,2	487,1	4.678,1	12.974,0	1.806,1	1.515,5	1.191,0	644,9	5.157,5	13.156,6
disoccupati	41,2	36,4	25,8	6,4	109,8	586,8	88,5	57,0	45,3	15,1	205,9	938,9
inattivi	383,1	442,7	724,6	1.089,7	2.640,1	6.144,4	410,7	435,6	568,5	1.247,1	2.661,9	6.222,2
tot femmine	2.029,1	1.848,1	1.967,7	1.583,2	7.428,1	19.705,2	2.305,3	2.008,0	1.804,7	1.907,1	8.025,1	20.317,6
attivi	85,7	81,6	70,6	43,1	71,7	75,4	86,4	83,0	74,5	46,0	73,3	75,5
occupati	83,4	79,2	68,6	42,1	69,7	71,7	82,1	78,9	70,8	44,0	69,7	69,5
disoccupati	2,3	2,4	2,0	1,1	2,0	3,6	4,4	4,1	3,7	2,0	3,6	6,0
inattivi	14,3	18,4	29,4	56,9	28,3	24,6	13,6	17,0	25,5	54,0	26,7	24,5
tot complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
attivi	90,4	87,3	78,3	55,6	79,1	82,0	90,8	87,7	80,6	58,0	80,1	81,7
occupati	87,7	84,5	75,5	53,9	76,6	77,7	85,9	82,4	75,8	54,6	75,4	74,5
disoccupati	2,6	2,9	2,8	1,7	2,5	4,3	4,9	5,3	4,9	3,4	4,6	7,2
inattivi	9,6	12,7	21,7	44,4	20,9	18,0	9,2	12,3	19,4	42,0	19,9	18,3
tot maschi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
attivi	81,1	76,0	63,2	31,2	64,5	68,8	82,2	78,3	68,5	34,6	66,8	69,4
occupati	79,1	74,1	61,9	30,8	63,0	65,8	78,3	75,5	66,0	33,8	64,3	64,6
disoccupati	2,0	2,0	1,3	0,4	1,4	3,0	3,8	2,8	2,5	0,8	2,6	4,8
inattivi	18,9	24,0	36,8	68,8	35,5	31,2	17,8	21,7	31,5	65,4	33,2	30,6
tot femmine	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
attivi	11,7	10,1	9,3	4,5	35,6	100,0	12,8	10,8	8,7	5,6	37,8	100,0
occupati	11,9	10,3	9,5	4,6	36,3	100,0	13,2	11,1	8,9	5,8	39,1	100,0
disoccupati	6,6	6,2	5,5	2,3	20,6	100,0	8,2	6,6	5,4	3,1	23,3	100,0
inattivi	6,0	7,0	11,8	18,3	43,0	100,0	6,2	6,8	9,1	20,3	42,4	100,0
tot complessivo	10,3	9,3	9,9	7,9	37,4	100,0	11,2	9,8	8,8	9,2	39,0	100,0
attivi	11,2	9,9	9,4	5,3	35,8	100,0	12,3	10,4	8,6	6,4	37,6	100,0
occupati	11,5	10,1	9,6	5,4	36,5	100,0	12,7	10,7	8,8	6,6	38,9	100,0
disoccupati	6,3	6,2	6,3	3,2	22,0	100,0	7,6	7,2	5,9	4,2	24,9	100,0
inattivi	5,5	6,5	11,9	19,2	43,1	100,0	5,5	6,5	9,2	20,6	41,8	100,0
tot maschi	10,2	9,3	9,8	7,8	37,1	100,0	11,0	9,7	8,7	9,0	38,4	100,0
attivi	12,1	10,4	9,2	3,6	35,3	100,0	13,4	11,2	8,8	4,7	38,0	100,0
occupati	12,4	10,6	9,4	3,8	36,1	100,0	13,8	11,6	9,1	4,9	39,3	100,0
disoccupati	7,0	6,2	4,4	0,0	17,6	100,0	9,0	5,8	4,6	1,5	21,0	100,0
inattivi	6,2	7,2	11,8	17,7	43,0	100,0	6,6	7,0	9,1	20,0	42,8	100,0
tot femmine	10,3	9,4	10,0	8,0	37,7	100,0	11,3	9,9	8,9	9,4	39,5	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Popolazione "over" per genere e condizione occupazionale. Regno Unito 2005-2010 (dati in .000)

ETA'		2005				2010			
		totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6
totale	45-49	83,4	70,7	86,4	92,1	82,1	67,0	84,3	90,7
	50-54	79,2	64,2	83,5	89,2	78,9	61,0	82,7	88,7
	55-59	68,6	56,3	74,1	77,4	70,8	55,1	75,1	79,8
	60-64	42,1	61,7	66,3	68,1	44,0	33,3	49,1	50,4
	tot 15-64	71,7	61,5	77,1	87,4	69,5	52,3	71,5	84,0
maschi	45-49	87,7	75,7	89,7	94,4	85,9	72,4	87,7	93,0
	50-54	84,5	69,2	87,4	91,7	82,4	65,7	84,2	91,4
	55-59	75,5	64,2	78,3	80,8	75,8	60,3	78,5	82,4
	60-64	53,9	45,1	58,1	57,3	54,6	46,5	56,8	58,0
	tot 15-64	77,7	66,9	80,9	88,9	74,5	60,6	75,8	87,2
femmine	45-49	79,1	67,5	82,1	89,7	78,3	62,6	80,6	88,5
	50-54	74,1	61,3	78,3	86,6	75,5	57,7	80,8	86,2
	55-59	61,9	52,1	67,9	73,3	66,0	52,0	70,5	77,3
	60-64	30,8	100,0	100,0	100,0	33,8	26,2	38,2	42,0
	tot 15-64	65,8	57,0	72,7	85,9	64,6	45,3	66,8	81,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Tassi occupazione popolazione "over" per genere e istruzione. Regno Unito 2005-2010

ETA'		2005				2010			
		totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6
totale	45-49	2,7	3,8	2,6	1,9	5,0	8,4	5,1	3,0
	50-54	3,0	4,3	2,8	2,1	4,9	8,3	5,0	2,7
	55-59	2,9	3,4	2,7	2,6	4,9	6,9	5,0	3,6
	60-64	2,5	:	2,0	:	4,4	3,4	5,4	3,8
	tot 15-64	4,8	8,0	4,5	2,6	7,9	14,2	8,3	4,1
maschi	45-49	2,9	4,4	2,6	2,3	5,4	9,2	5,4	3,2
	50-54	3,3	6,0	3,0	:	6,0	11,1	6,1	3,2
	55-59	3,5	4,6	3,4	3,2	6,0	9,1	6,2	4,2
	60-64	3,1	:	2,8	:	5,8	5,3	6,6	4,8
	tot 15-64	5,2	9,5	4,6	2,8	8,8	16,0	8,8	4,5
femmine	45-49	2,5	3,4	2,6	:	4,7	7,7	4,8	2,8
	50-54	2,6	3,2	2,5	:	3,6	6,1	3,5	2,1
	55-59	2,1	2,6	:	:	3,7	5,3	3,2	2,9
	60-64	:	:	:	:	2,3	:	:	:
	tot 15-64	4,3	6,5	4,4	2,3	7,0	12,1	7,6	3,7

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat

Tassi disoccupazione popolazione "over" per genere e istruzione. Regno Unito 2005-2010

		2000	2005	2010
totale	40-59	5,1	4,0	3,9
	50-59	5,0	4,2	3,9
	50-64	5,5	4,7	4,4
	55-64	6,2	5,4	5,0
	15-64	6,6	5,7	6,0
maschi	40-59	4,0	3,4	3,3
	50-59	4,8	4,1	3,7
	50-64	5,4	4,6	4,1
	55-64	6,0	5,6	4,7
	15-64	5,7	5,2	5,6
femmine	40-59	6,2	4,5	4,4
	50-59	5,3	4,3	4,1
	50-64	5,7	4,8	4,7
	55-64	6,5	5,1	5,4
	15-64	7,6	6,2	6,4

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_etpga)

Percentuale occupati "temporanei" fra la popolazione "over" per genere. Regno Unito 2000-2010

SEX	TIME DURATION	2005						2010					
		40-59	40-64	50-59	50-64	55-64	15-64	40-59	40-64	50-59	50-64	55-64	15-64
totale	totale complessivo	390,2	465,9	168,0	229,9	149,2	1.367,9	413,3	498,5	149,8	236,2	147,0	1.443,5
	meno di 1 mese								11,1				33,7
	da 1 a 3 mesi						16,6	17,2	20,5		10,9		74,0
	da 4 a 6 mesi						24,1	31,4	36,6	13,1	18,2	12,2	117,5
	da 7 a 12 mesi	16,7	18,1				46,5	67,4	75,7	28,0	36,3	21,4	220,3
	da 13 a 18 mesi	10,9	12,7				27,9	41,4	47,5	15,8	21,9	12,7	122,4
	da 19 a 24 mesi							15	16,2				43,7
	da 25 a 36 mesi						15,3	16,8	19,1				58,9
	più di 36 mesi		10,6				25,1	26,5	33,2		15,1	10,0	80,8
	non risposta	362,6	424,5	168,0	229,9	149,2	1.212,4	197,6	238,6	92,9	133,8	90,7	692,2
maschi	totale maschi	153,4	188,0	81,6	116,1	82,6	623,0	150,6	184,9	54,7	89,2	53,6	684,8
	meno di 1 mese												19,4
	da 1 a 3 mesi												39,4
	da 4 a 6 mesi						11,6	14,2	17,7		10,1		58,9
	da 7 a 12 mesi						20,5	25,3	30,2	11,3	16,2	10,7	98,4
	da 13 a 18 mesi						10,7	14,1	16,7				46,5
	da 19 a 24 mesi												17,4
	da 25 a 36 mesi												26,7
	più di 36 mesi						13,5	10,1	13,9				36,0
	non risposta	153,4	188,0	81,6	116,1	82,6	566,7	86,9	106,4	43,4	62,9	42,9	342,1
femmine	totale femmine	209,2	246,7	86,4	113,8	66,7	712,9	224,0	270,2	66,2	103,7	58,4	758,6
	meno di 1 mese												14,3
	da 1 a 3 mesi								11,6				34,6
	da 4 a 6 mesi						12,5	17,2	18,9				58,6
	da 7 a 12 mesi		10,2				25,9	42,0	45,5	16,7	20,2	10,6	121,9
	da 13 a 18 mesi						17,1	27,3	30,8		12,6		75,9
	da 19 a 24 mesi												26,2
	da 25 a 36 mesi							10,4	12				32,2
	più di 36 mesi						11,6	16,4	19,3				44,8
	non risposta	209,2	236,5	86,4	113,8	66,7	645,8	110,7	132,1	49,5	70,9	47,8	350,1

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_etpga)

Occupati "temporanei" fra la popolazione "over" per classi età, durata del lavoro e genere. Regno Unito 2005-2010 (dati in .000)

		Totale				Maschi				Femmine				
		totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale (ISCED 1997)	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	
2.0.1.0	40-59	totale lavoratori autonomi	2072,4	409,2	926,9	714,8	1452,5	296	694,0	443,7	619,8	113,2	232,8	271,1
		con dipendenti (datori lavoro)	452,8	80,3	177,5	189,4	334,4	56,3	133,8	140	118,4	24	43,7	49,4
		senza dipendenti (per conto proprio)	1619,6	328,9	749,4	525,4	1118,2	239,7	560,2	303,7	501,4	89,2	189,1	221,7
	40-64	totale lavoratori autonomi	2.444,0	484,9	1.088,3	847,0	1.726,7	349,0	826,7	530,3	717,4	136	261,6	316,7
		con dipendenti (datori lavoro)	521,9	98,4	203,6	213,5	386,5	68,9	155,3	157,2	135,4	29,5	48,3	56,2
		senza dipendenti (per conto proprio)	1.922,1	386,5	884,7	633,5	1.340,2	280,1	671,4	373,0	582,0	106,5	213,3	260,5
	50-59	totale lavoratori autonomi	950,5	187,8	422,6	334,3	686,9	132,0	332,0	217,7	263,6	55,8	90,6	116,6
		con dipendenti (datori lavoro)	215,8	36,9	84,4	93,0	160,2	22,9	65,3	70,9	55,6	14	19,1	22,1
		senza dipendenti (per conto proprio)	734,7	151,0	338,2	241,3	526,7	109,2	266,7	146,9	208,0	41,8	71,6	94,4
	50-64	totale lavoratori autonomi	1.322,2	263,6	584,1	466,5	961,0	185,0	464,7	304,3	361,1	78,6	119,4	162,2
		con dipendenti (datori lavoro)	285,0	55,0	110,5	117,1	212,3	35,5	86,8	88,1	72,6	19,5	23,7	29,0
		senza dipendenti (per conto proprio)	1.037,2	208,6	473,6	349,5	748,7	149,6	377,9	216,3	288,5	59,0	95,7	133,2
	55-64	totale lavoratori autonomi	802,6	163,4	349,2	285,5	589,2	111,8	282,1	191,4	213,4	51,5	67,1	94,1
		con dipendenti (datori lavoro)	164,4	35,1	66,3	61,6	121,3	22,0	51,8	46,5	43,1	13,2	14,6	15,1
		senza dipendenti (per conto proprio)	638,3	128,2	282,8	223,9	468,0	89,9	230,3	144,9	170,3	38,3	52,6	78,9
	15-64	totale lavoratori autonomi	3.652,7	678,1	1.678,8	1.258,5	2.570,8	509,4	1.253,3	776,3	1.081,9	168,6	425,5	482,2
		con dipendenti (datori lavoro)	708,9	124,6	289,3	284,9	525,2	92,4	214,8	209,4	183,7	32,2	74,6	75,4
		senza dipendenti (per conto proprio)	2.943,8	553,5	1.389,5	973,7	2.045,6	417,0	1.038,5	566,9	898,2	136,5	351,0	406,8
2.0.0.5	40-59	totale lavoratori autonomi	1920,7	439,2	903,0	563,8	1381,1	304,7	695,8	368,1	539,6	134,5	207,2	195,8
		con dipendenti (datori lavoro)	500,1	96,4	222,2	176,6	374,9	63,9	171	135,5	125,2	32,5	51,2	41,1
		senza dipendenti (per conto proprio)	1420,7	342,8	680,8	387,2	1006,3	240,8	524,8	232,5	414,4	102	156	154,7
	40-64	totale lavoratori autonomi	2.215,3	515,5	1.036,4	648,3	1.607,8	358,6	805,1	431,2	607,4	156,8	231,2	217,1
		con dipendenti (datori lavoro)	568,4	114	257,3	192,1	427,2	74,8	198,7	149,2	141,2	39,3	58,6	42,9
		senza dipendenti (per conto proprio)	1.646,9	401,4	779,0	456,2	1.180,7	283,8	606,4	281,9	466,2	117,6	172,7	174,2
	50-59	totale lavoratori autonomi	893,3	204,5	421,5	261,9	653,6	134,7	330,4	183,6	239,7	69,8	91,1	78,3
		con dipendenti (datori lavoro)	220,0	43,2	96,9	78,3	168,3	26,6	75,1	65,2	51,7	16,6	21,9	13,1
		senza dipendenti (per conto proprio)	673,3	161,3	324,5	183,6	485,3	108,1	255,3	118,4	188,0	53,2	69,2	65,2
	50-64	totale lavoratori autonomi	1.187,8	280,8	554,8	346,3	880,3	188,7	439,7	246,7	307,5	92,1	115,1	99,6
		con dipendenti (datori lavoro)	288,4	60,8	132,1	93,7	220,6	37,5	102,9	78,8	67,7	23,3	29,2	14,9
		senza dipendenti (per conto proprio)	899,5	220,0	422,8	252,6	659,6	151,2	336,9	167,9	239,8	68,8	85,9	84,7
	55-64	totale lavoratori autonomi	745,3	183,0	339,0	220,8	561,3	125,7	275,1	158,6	184,0	57,3	64,0	62,2
		con dipendenti (datori lavoro)	176,7	38,8	84,0	53,3	137,1	24,4	66,8	45,4	39,6	14,4	17,1	
		senza dipendenti (per conto proprio)	568,6	144,2	255,1	167,5	424,2	101,3	208,2	113,3	144,4	42,9	46,8	54,2
	15-64	totale lavoratori autonomi	3.431,1	772,9	1.659,5	969,6	2.502,8	569,3	1.271,2	636,8	928,3	203,6	388,3	332,8
		con dipendenti (datori lavoro)	801,9	160,0	374,6	258,9	604,6	112,6	286,9	197,6	197,2	47,4	87,7	61,3
		senza dipendenti (per conto proprio)	2.629,2	612,9	1.284,9	710,7	1.898,2	456,6	984,3	439,2	731,1	156,2	300,6	271,5

Fonte: Eurostat database (lfsa_esgaed)

Lavoro autonomo e popolazione "over" per classi età, genere e istruzione. Regno Unito 2005-2010 (dati in .000)

	totale		maschi		femmine	
	over 50-64	popolazione 15-64	over 50-64	popolazione 15-64	over 50-64	popolazione 15-64
agricoltura, foreste e pesca	1,4	1,1	1,9	1,5	0,8	0,5
attività estrattive	0,4	0,4	0,7	0,6	0,0	0,1
attività manifatturiere	10,9	9,9	15,9	14,2	5,1	4,9
fornitura elettricità, gas, vapore, ari condizionata	0,7	0,6	1,1	0,9	0,0	0,3
fornitura acqua Water supply; reti fognarie, attività trattamento rifiuti e risanamento	0,9	0,7	1,4	1,1	0,0	0,3
costruzioni	8,2	7,7	13,5	12,9	2,0	1,8
commercio ingrosso e dettaglio; riparazione autoveicoli e motocicli	11,4	13,8	10,6	13,6	12,3	14,1
trasporti e magazzinaggio	6,0	5,0	9,2	7,4	2,2	2,2
servizi alloggio e ristorazione	2,9	4,9	2,0	4,3	3,8	5,6
servizi di informazione e comunicazione	2,6	3,5	3,4	4,7	1,7	2,2
attività finanziarie e assicurative	2,6	4,1	2,7	4,1	2,6	4,1
attività immobiliari	1,1	0,9	0,9	0,8	1,3	1,1
attività professionali, scientifiche e tecniche	6,5	6,3	7,8	6,8	5,0	5,7
attività amministrative e servizi di supporto	4,4	4,5	4,9	4,7	3,9	4,3
pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	6,9	6,7	6,3	6,4	7,5	6,9
istruzione	12,5	10,6	6,8	5,4	19,1	16,6
sanità e assistenza sociale	15,3	13,2	6,0	5,2	26,1	22,2
Arti, intrattenimento e entertainment e divertimento	2,2	2,6	2,0	2,5	2,3	2,6
altre attività di servizio	2,5	2,5	2,2	1,8	2,9	3,2
attività famiglie come datori lavoro; produzione beni e servizi delle famiglie per loro uso	0,3	0,2	0,0	0,1	0,4	0,3
attività di organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1
non risposte	0,5	0,7	0,8	0,7	0,9	0,7
totale attività NACE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_egan2)

Popolazione "over" per settore di attività e genere. Regno Unito 2010 (dati in .000)

	totale		maschi		femmine	
	over 50-64	popol.15-64	over 50-64	popolazione 15-64	over 50-64	popolazione 15-64
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1.235,5	4.282,0	814,8	2.747,8	420,6	1.534,2
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	1.136,9	4.280,6	650,8	2.332,3	486,1	1.948,3
Professioni tecniche	844,4	3.661,3	402,5	1.702,6	441,9	1.958,7
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	984,7	3.534,6	187,0	846,7	797,6	2.687,9
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	954,5	4.971,0	191,6	1.434,8	763,0	3.536,3
Lavoratori specializzati dell'agricoltura e della pesca	108,3	305,7	92,4	265,9	15,9	39,8
Artigiani e operai specializzati	674,5	2.399,1	646,0	2.314,5	28,5	84,6
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conduttori di mezzi a motore	536,5	1.654,0	474,0	1.450,2	62,5	203,8
Professioni non qualificate	776,4	2.828,7	445,7	1.749,5	330,6	1.079,2
Forze armate		90,4		86,4		
non risposta	19,0	102,3	14,0	63,4	5,2	38,9
totale	7.270,4	28.109,6	3.919,0	14.994,0	3.351,4	13.115,6
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	17,0	15,2	20,8	18,3	12,5	11,7
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	15,6	15,2	16,6	15,6	14,5	14,9
Professioni tecniche	11,6	13,0	10,3	11,4	13,2	14,9
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	13,5	12,6	4,8	5,6	23,8	20,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	13,1	17,7	4,9	9,6	22,8	27,0
Lavoratori specializzati dell'agricoltura e della pesca	1,5	1,1	2,4	1,8	0,5	0,3
Artigiani e operai specializzati	9,3	8,5	16,5	15,4	0,9	0,6
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conduttori di mezzi a motore	7,4	5,9	12,1	9,7	1,9	1,6
Professioni non qualificate	10,7	10,1	11,4	11,7	9,9	8,2
Forze armate	0,0	0,3	0,0	0,6	0,0	0,0
non risposta	0,3	0,4	0,4	0,4	0,2	0,3
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat (Ifsa_egais)

Popolazione "over" per grandi gruppi professionali e genere. Regno Unito 2010 (dati in .000)

I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

Sono numerosi i soggetti istituzionali che rivestono un ruolo nell'amministrazione delle politiche di welfare nel Regno Unito, e che sono dunque coinvolti nella progettazione, definizione e attuazione delle politiche e degli interventi per un "invecchiamento attivo". Per questo tipo di politiche, e in generale per quelle di welfare, il Regno Unito può a ragione essere considerato una culla, cui molte altre entità nazionali guardano con attenzione.

L'articolazione e la strutturazione del sistema del sistema è hanno conosciuto una costante evoluzione e diverse variazioni. Negli anni più recenti la più significativa è stata la trasformazione del Dipartimento di Sicurezza Sociale (Department of Social Security) nel Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni (Department for Work and Pensions - DWP), che è un soggetto centrale anche nell'ambito tematiche dell'invecchiamento attivo (active ageing). Attualmente i principali enti governativi che intervengono direttamente nelle politiche per l'invecchiamento attivo sono anche i principali attori nello scenario del welfare del Regno Unito. Essi sono:

- Department of Health – DH
- Department for Work and Pensions – DWP
- Department for Education – DfE.

Il Department of Health equivale al nostro Ministero della Salute e da questo dipende il National Health Service - NHS (servizio sanitario nazionale). Ovviamente i servizi sanitari forniti dal NHS mirano a mantenere le persone in buona salute, attive e autonome per quanto più a lungo possibile. Si veda

www.nhs.uk/nhsengland/nsf/pages/olderpeople.aspx.

Un ruolo centrale nelle politiche sociali rivolte alla popolazione anziana, con al centro gli interventi per l'invecchiamento attivo, è svolto sicuramente dal Department for Work and Pensions - DWP, il più grande Department britannico, che si occupa di servizi per l'impiego, pensioni, assistenza sociale. Sul tema dell'invecchiamento attivo il Dipartimento sta molto lavorando. Una sezione specifica del sito è dedicata alla "ageing Society" <http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/>. All'interno di questa varie rubriche affrontano la tematica. "Ageing well" è una di queste. Una rubrica è dedicata alla abolizione della "Default Retirement Age – DRA", cioè alla abolizione della età fissa di pensionamento in vigore dall'aprile 2011, con suggerimenti e consigli per gli imprenditori che devono gestire la disponibilità di manodopera in questa nuove condizioni.

Il Department for Education - DfE si occupa di istruzione e dei diritti dei ragazzi fino ai 18 anni. Si occupa anche con materiali, ricerche e studi, di "lifelong learning", quale base essenziale per guidare un buon invecchiamento delle persone.

Naturalmente nella elaborazione delle politiche per il welfare e, al suo interno, nella definizione delle decisioni e degli indirizzi per l'"invecchiamento attivo" della popolazione 'over', hanno voce in capitolo anche altri soggetti istituzionali.

A cominciare dal Parlamento, il Ministero del Tesoro (Treasury), tutto il Cabinet Office, ecc. Essendo il Regno Unito uno stato unitario è il governo centrale a prendere la maggior parte delle decisioni. Tuttavia vi sono in certa misura gradi di delega del potere deliberativo agli organismi del governo locale. Un ruolo lo giocano anche le assemblee parlamentari e Scozia, Galles e Nord Irlanda.

Soprattutto un importante funzione, molto più centrata sull'implementazione delle decisioni di indirizzo, è ricoperta dalle autorità locali a livello di Regioni e di municipalità.

Istituzione governativa coinvolta	Organizzazioni ed enti ad essa associate	Responsabilità nelle politiche sociali	Istituzione governativa coinvolta	Organizzazioni ed enti ad essa associate	Responsabilità nelle politiche sociali
Department of Health	National Health Service	• Politiche di gestione della Sanità • Servizi Sociali	Parlamento Inglese	Parlamento Scozzese, Gallesese e Nord Irlandese	Legislazione di base
Department of Work and Pensions	- Pensions, Disability and Carers Service - JobCentre Plus (centri per l'impiego)	• Gestione delle pensioni • Assistenza sociale • Servizi per l'impiego • Studio di riforme del sistema	Cabinet Office		• Supporto a riforme del sistema • Gestione generale
Department for Education	- Department for Education (Irlanda del Nord e Galles) - Scottish Education Directorate	• Gestione dell'educazione nazionale • Servizi per i bambini	The Treasury	Her Majesty's Revenue and Customs	• Politiche economiche • Gestione finanziaria e della tassazione
			Ministry of Justice		Gestione della magistratura e dell'ordine pubblico

Principali soggetti che nel Regno Unito intervengono sull' "invecchiamento attivo"

Non è la sede ricostruire l'importante storia del sistema di welfare britannico. E' uno dei più rinomati, che ha aperto percorsi di intervento poi imboccati da molti altri Paesi. Ovviamente con peculiarità e distintività nazionali. Il sistema di welfare britannico dopo il 1948 (anno del "National Assistance Act") viene a caratterizzarsi per la presenza di questi elementi portanti:

- il sistema di previdenza sociale;
- la sanità;
- l'abitazione;
- l'istruzione;
- servizi sociali per l'infanzia.

Questi elementi davano concretezza ad un indirizzo di base impostato a intervenire su: supporti per le famiglie, bisogni di salute, lavoro (che poi erano i tre assunti del rapporto Beveridge del 1942).

Alla base di tale impostazione vi stanno alcuni principi, tra i quali garantire degli standards minimi, incluso un reddito minimo, poter contare su previdenza e sicurezza sociale per i momenti di rallentamento economico, erogare i servizi previsti al massimo livello possibile. Quanto maturato nel Regno Unito è sovente identificato come "il modello" di welfare. Al lato pratico però l'attuazione del sistema di welfare è anche nel Regno Unito un tantino diverso dalla forma ideale.

Per esempio, è vero che la copertura è generale, per tutti, ma gli standards di erogazione dei servizi possono essere migliorati. La stessa protezione sociale presenta problematicità con prestazioni "razionate".

Questo dipende molto anche dai livelli di crescita del Paese. In questo periodo, con un debito pubblico raddoppiato in pochi anni e una evoluzione piuttosto piatta dell'economia del Regno Unito (come per tutta Europa e non solo), l'attuale governo conservatore del Primo Ministro Cameron si trova a "fare i conti" con urgenti razionalizzazioni e tagli. Per far fronte a questa sfida, peraltro già aperta quando Tony Blair lanciava l'idea della "Terza via", Cameron sta molto scommettendo sull'idea della "Big Society" che mira a una più attiva mobilitazione sociale dei cittadini britannici.

Il sistema pensionistico nel Regno Unito è articolato e dal 1998 ha subito varie riforme che hanno portato, da una parte all'ampliamento della platea dei beneficiari della pensione statale, dall'altra all'innalzamento dell'età di pensionamento, al contempo riconoscendo più spazio ai piani pensionistici aziendali e ponendo limiti alle pensioni indicizzate al salario. Fin dalla sua introduzione nel 1948, i due pilastri su cui si è retto il sistema pensionistico britannico sono:

- la "basic state pension" - BSP o pensione di stato: si tratta di una indennità forfettaria pagabile a coloro che hanno versato (o comunque si vedono riconosciuti) sufficienti

contributi previdenziali nel corso della loro vita lavorativa, e che hanno raggiunto l'età prevista per la pensione; l'attuale cifra massima di contributo per la BSP è di 97,65 sterline a settimana;

- la "state pension age" - SPA (la minima soglia di età per il pensionamento) è l'altro pilastro del sistema.

Sono due anche i sistemi di indennità legati ai salari oggi funzionanti:

- il SERPS - "State Earnings-Related Pension Scheme", in vigore fino al 2002, in base al quale hanno maturato diritti molte persone già in pensione e molti lavoratori oggi vicini al pensionamento
- l' S2P - "State Second Pension" che dal 2002 ha preso il posto del SERPS e in base al quale stanno maturando diritti pensionistici i lavoratori attuali.

Ad oggi, una serie di riforme ha reso i SERPS notevolmente meno generosi; ma anche la S2P è già stata riformata, nonostante la sua introduzione relativamente recente, cosicché all'incirca nel 2030 i diritti maturati non varieranno più con il salario e la seconda pensione diventerà sostanzialmente un ulteriore assegno forfettario in aggiunta alla BSP.

Pensioni statali	Pensioni private: fondi pensionistici professionali	Pensioni private: pensioni integrative personali
<p>a) Minimo garantito e indennità pensionistica contributiva</p> <p>BSP - "Basic State Pension" a tutti cittadini con eventuali integrazioni in base al reddito, tramite crediti pensionistici e fiscalità comunale</p> <p>b) Pensione sociale retributiva e altre pensioni pubbliche</p> <ul style="list-style-type: none"> • S2P - "State Second Pension" • Pensioni di servizio pubblico a carico del bilancio dello stato • Sistemi pensionistici distinti per l'invalidità e sussidi vedove 	<p>Vi è un elevato numero di fondi pensionistici aziendali e/o professionali (circa il 60% degli occupati dipendenti aderisce e fa versamenti per fondi pensionistici professionali o per pensioni integrative personali)</p>	<p>La regolamentazione delle pensioni integrative personali, con deduzioni fiscali per le persone che non hanno accesso ai fondi professionali, sono state introdotte nel 1998.</p> <p>Dal 2001 questi vantaggi sono stati estesi anche a quanti godono della reversibilità</p>

L'età di pensionamento (SPA) è stata a lungo fissata a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne. Tuttavia, a partire dal 2010 l'età minima di pensionamento per le donne viene innalzata gradualmente, fino a equipararla a quella degli uomini nel 2020. E' poi previsto per dopo il 2020 l'innalzamento per tutti a 66 anni entro il 2024, a 67 anni entro il 2034, a 68 anni entro il 2044.

Principali caratteristiche del sistema pensionistico del Regno Unito - Fonte: EC. "2009 Ageing Report"

Uno degli obiettivi centrali delle riforme del sistema previdenziale pubblico negli ultimi anni nel Regno Unito è stato quello di migliorare e favorire le decisioni di risparmio individuale in vista della pensione. Timore del legislatore era che gli individui potessero avere la tendenza a non risparmiare a sufficienza e a lasciare il lavoro troppo presto, ritrovandosi così con un reddito da pensione eccessivamente basso. In sostanza, la linea del legislatore ha puntato ad incoraggiare le varie forme di pensione integrativa. La normativa attualmente in vigore in tema di pensioni è il "Pensions Act 2008", che ha introdotto alcuni importanti novità:

- il primo è il silenzio-assenso alla sottoscrizione di piani pensionistici aziendali forniti dai datori lavoro;
- il secondo è quello dell'istituzione del National Employment Savings Trust, un ente governativo che garantirà fondi di accantonamento pensione per persone a basso reddito, in competizione con gli attuali fondi privati.

Recentemente, il Department for work and pensions ha pubblicato una ricerca che fotografa lo stato attuale del sistema pensionistico britannico, con l'obiettivo di tracciare le linee guida per la prossima riforma, la cosiddetta "Pensions Bill 2011" in discussione attualmente nel

parlamento Inglese. Si tratta del rapporto: "A state pension for the 21st century" del 2011. Le criticità più salienti dell'attuale sistema messe in luce dal rapporto sono:

- aumentare delle aspettative di vita;
- aumento della vita lavorativa;
- diminuzione considerevole dell'ammontare globale degli accantonamenti per la pensione;
- complessità del sistema misto (contributivo e in parte retributivo), che rende molto difficoltoso capire quanto effettivamente verrà percepito dal pensionato;
- ineguaglianza del sistema soprattutto tra pensioni per uomo e donna.

Il Rapporto formula anche una serie di proposte che mirano ad una generale semplificazione del sistema. Indicando anche alcuni indirizzi per superare le criticità e migliorare il sistema. In particolare proponendo, da un lato di accelerare le riforme in cantiere che ruotano attorno ad un sistema pensionistico a doppia struttura (BSP + S2P); dall'altro, di valutare l'attuabilità di una revisione più radicale che riporti ad un sistema pensionistico pubblico a struttura singola, con un livello minimo garantito comunque più alto di quello attuale.

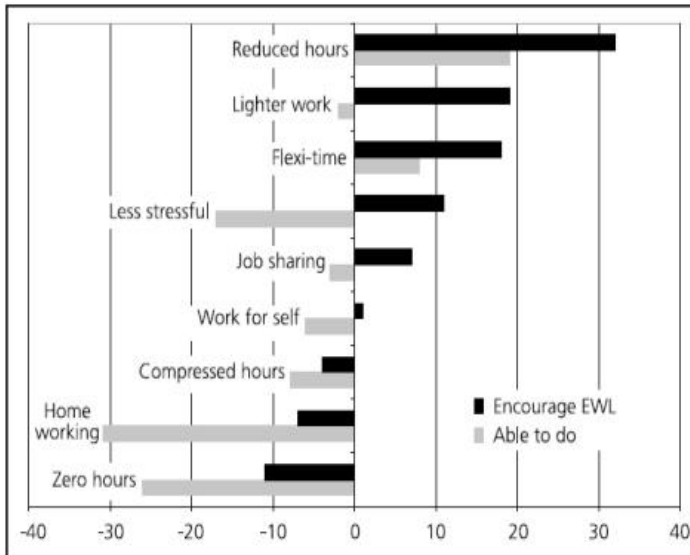
LE POLITICHE PER GLI "OVER"

Nel Regno Unito si è da tempo sviluppata una attenzione accurata per l'invecchiamento della popolazione, e per le sfide e opportunità ad essa connesse. In sintesi, e scontando una certa schematicità, le linee di intervento fanno leva in particolare su alcuni capisaldi:

1. Attivare e dare supporto alle autorità locali per migliorare i servizi dedicati alla popolazione anziana. Esiste un programma specifico, denominato "Ageing Well" e promosso dal Ministro incaricato per le pensioni Steve Webb nel luglio 2010, finalizzato a garantire una migliore qualità di vita alla popolazione anziana grazie a un attento sostegno ai servizi locali e territoriali per sostenere le loro risposte ai bisogni di questa fascia di popolazione, al tempo stesso valorizzando gli innumerevoli contributi che questa popolazione può dare alle comunità locali.
2. Prevedere campagne informative, risorse e politiche, rivolte anche alle imprese, per affrontare le sfide e al contempo massimizzare le opportunità connesse all'aumento dell'età media della forza lavoro. Il programma "Age Positive" dà supporto e informazioni specialistiche agli imprenditori che intendono valutare i potenziali vantaggi dell'assumere, mantenere in organico e formare i lavoratori anziani, attraverso pratiche efficaci di "age management".
3. Promuovere l'"inclusione digitale" della popolazione anziana attraverso la diffusione della conoscenza e dell'uso di Internet. Il progetto "Get Involved" del DWP intende avvicinare alle tecnologie digitali chi vive nelle residenze per persone anziane. Con l'obiettivo specifico di aiutare e abituare le persone a connettersi e a stare on-line. In sostanza tre linee-guida generali di intervento che si declinano, con specifiche iniziative, programmi e progetti dedicati, per supportare la popolazione anziana in tre direzioni: il sistema dei servizi (1), il lavoro (2), l'apprendimento (3).

In particolare, sul versante delle iniziative per il lavoro per far fronte all'invecchiamento della popolazione, vi è un approccio che vede definire piani e indirizzi, poi assunti nelle politiche adottate, sulla scorta di iniziative di analisi e attività di ricerca che il Department for Work and Pensions (e non solo) promuove. All'interno del DWP è operativa una apposita struttura, la "Extending Working Life Division", che studia e definisce proposte per una efficace gestione del fine/prolungamento delle carriere professionali, a fronte di una forza lavoro che invecchia, a soglie per il pensionamento che si innalzano e a fronte della necessità di aggiornamento e formazione professionale. A puro titolo di esempio alcuni recenti lavori sviluppati nell'ambito della Divisione "Extending Working Life" hanno riguardato:

- una rassegna degli studi sull'estensione della vita lavorativa;
- una ricerca sulla necessità di cambiare approccio e cultura;
- un approfondimento sugli scenari macro-economici connessi all'estensione dell'età di lavoro.



La ricerca sulla necessità di cambiare cultura (Alan Hedges, Wendy Sykes, Extending Working Life: Changing the Culture. Qualitative Research on the Effective Messages, Research Report no. 557, DWP 2009) riporta un interessante grafico su vari modi di lavorare che potrebbero interessare la popolazione prossima alla pensione, rilevando per ogni modo di lavorare se è adatto a un lavoratore anziano ("able to do"), e se potrebbe incoraggiare la scelta di estendere la vita di lavoro ("encourage EWL").

Modi diversi di lavorare che potrebbero interessare chi va in pensione - Fonte: DWP, Research Report No.557-2009

Nel Regno Unito c'è una crescente consapevolezza della necessità di governare il processo di rapido invecchiamento della popolazione. Già da diversi anni le autorità hanno promosso, con un largo uso di Internet, delle vere e proprie "campagne di consapevolezza" rivolte a tutti gli stakeholders e ai cittadini stessi sopra i 50 anni, perché siano informati e diventino co-protagonisti dello sviluppo delle nuove politiche e delle nuove scelte. Va sottolineato che specifiche iniziative di "consapevolezza" sono state indirizzate anche a imprese e imprenditori, per modificare le loro consuetudini rispetto al dare impiego a persone sopra i 50 anni. Si è perfino giunti a introdurre un premio, ispirato da una precedente analoga iniziativa negli USA, per riconoscere le pratiche positive nella gestione e valorizzazione del personale sopra i 50 anni.

iniziativa	promotore	web reference
Age Positive	DWP	http://www.dwp.gov.uk/age-positive/
Be Ready	DWP	http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd5/agepositive.asp
Just Equal Treatment	AGE UK	http://www.ageuk.org.uk/get-involved/campaign/age-discrimination-just-equal-treatment/
AARP Award	TAEN	http://taen.org.uk/aarp
Age Audit	Wise Owls	http://www.wiseowls.co.uk
PRIME Initiative	PRIME	http://prime.org.uk

Older People's Day	DWP & International	http://fulloflife.direct.gov.uk/older-peoples-day.html
--------------------	---------------------	---

Esempi di iniziative per accompagnare l'invecchiamento della popolazione

Nell'ambito del programma "Ageing Society", gestito dal Department for Work and Pensions - DWP, ha preso forma l'iniziativa del "UK Advisory Forum on Ageing", in sigla UKAFA. Nel Forum si riconoscono organizzazioni e associazioni che lavorano con gli anziani, rappresentanti regionali di gruppi di anziani, organismi governativi e persone anziane in prima persona. Scopo è aumentare l'indipendenza, la buona salute e il benessere della popolazione anziana cercando risposte efficaci per misurarsi con sfide e opportunità di una società che invecchia. Una delle aree di intervento è il rapporto fra lavoro/occupazione e popolazione anziana. Si veda il sito <http://www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/forums-and-support-activity/uk-advisory-forum/>.

UK Advisory Forum on Ageing - UKAFA

Mission Statement

The UK Advisory Forum on Ageing (UKAFA) lavorerà in modo collaborativo per migliorare il livello di coinvolgimento e impegno della popolazione anziana nella vita della comunità a livello locale, regionale e nazionale, identificando le iniziative ed gli approcci più adatti a creare opportunità di coinvolgimento degli anziani, in particolare coloro che fanno parte di gruppi cui raramente si dà ascolto.

Vision Statement

Di seguito sono riportati i più importanti provvedimenti normativi del Regno Unito, intervenuti negli anni più recenti a regolare l'invecchiamento della popolazione. Praticamente in tutti traspare una impostazione molto attenta e aperta a favorire le condizioni per un invecchiamento attivo.

Employment Equality (Age) Regulations 2006. Sono interventi tesi a impedire ogni forma di discriminazione in base all'età sul lavoro e nei servizi di orientamento professionale. Si applicano agli occupati, a quanti sono in cerca di lavoro, a chi vuole accedere a iniziative formative, e quindi interessano i datori di lavoro, i fornitori di formazione professionale e i servizi di orientamento. Equality Bill 2009 e Equality Act 2010. Sono atti che armonizzano, affinano e, in taluni casi, estendono l'applicabilità della esistente normativa anti-discriminazione che possono interessare l'età e altre caratteristiche (cambiamento di sesso, genere, convivenze, razza, religione, orientamento sessuale, ecc.). Soprattutto vengono rafforzate le norme che proteggono dalla discriminazione in base all'età, estendendole l'applicazione anche all'esterno dei luoghi di lavoro.

Pensions Act 2007. Intervento che ha introdotto numerose novità relativamente al godimento della pensione. In particolare:

- riduce a 30 anni di lavoro il minimo necessario per aver diritto all'assegno completo di pensione sociale (Basic State Pension);
- prevede un collegamento con i livelli retributivi;
- aumenta l'età di pensionamento da 65 a 68 anni, gradualmente fra il 2024 e il 2046;
- rivede la "State Second Pension" per azzerarne gli aspetti retributivi entro il 2030.

In virtù di questi cambiamenti, il 75% delle donne che maturano l'età pensionabile nel 2010 hanno avuto diritto all'assegno completo della BSP. Pensions Act 2008. E' un intervento inteso a incoraggiare molte più persone a costruirsi forme di integrazione pensionistica di natura privata, ad integrazione di quanto possono ricevere dalla BSP Basic State Pension. Introduce anche l'obbligo per i datori di lavoro di iscrivere automaticamente i loro dipendenti in un fondo pensione aziendale, e di contribuire ad esso. Il DWP - Department for Work and Pension ha stimato che l'iscrizione obbligatoria dal 2012 a fondi pensionistici aziendali interesserà fra 5 e 9 milioni, comprendendo quanti incrementeranno il loro contributo e gli iscritti per la prima volta. Cambiamenti Basic State Pension previsti dal Pension Act 1995

(aprile 2010). A partire da aprile 2010 l'età per le donne per maturare il diritto alla BSP Basic State Pension ha cominciato ad incrementare dai 60 anni fino 65 anni, soglia che sarà raggiunta nel 2020 e che equiparando a quel tempo maschi e femmine nel beneficiare della BSP. Pensions Bill 2011. Le quattro parti del provvedimento interessano vari aspetti della normativa pensionistica vigente, fra cui:

- accelera i tempi per raggiungere i 66 anni di età per aver diritto alla pensione statale;
- introduce modifiche al sistema di iscrizione automatica dei dipendenti ai fondi;
- pensionistici aziendali, e al relativo sistema di contribuzione;
- apporta modifiche alla legislazione relativa alla indicizzazione e rivalutazione delle pensioni professionali;
- definisce le specifiche modalità di contribuzione per gli iscritti al fondo pensione lavoratori della giustizia.

Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011. Questo provvedimento abroga l'età fissa per il pensionamento ("Default Retirement Age" – DRA). A partire dal 6 aprile 2011 e fino al 30 settembre 2011 ci sarà una fase di transizione. Secondo quanto previsto con il DRA, fino al 5 aprile 2011, un'azienda poteva dare avviso di pensionamento (mettere in pensione) a un proprio dipendente dandone informazione con non meno di 6 mesi e non più di 12 mesi di anticipo. Con le nuove disposizioni i datori di lavoro non potranno contare più sul DRA. Il che significa che non potrà "mandare in pensione" un suo dipendente, salvo eccezioni per giustificati motivi. Ad esempio un imprenditore può anche "forzare" un pensionamento di vecchiaia, ma è chiamato però a dimostrare che la sua richiesta è giustificata e legittimata da oggettive ragioni e obiettivi di sviluppo aziendale, per il raggiungimento dei quali le azioni previste sono appropriate e necessarie. Se portato in causa un imprenditore può essere chiamato a difendere queste sue ragioni in tribunale. A livello di disposizioni europee molteplici sono i riferimenti, che non è il caso qui di richiamare in dettaglio. Ci limiteremo a richiamare alcuni capisaldi e disposizioni recenti in linea con l'oggetto dell'invecchiamento attivo. La direttiva 2000/78 CE è stata recepita nell'ordinamento giuridico del Regno Unito. Con essa si dichiara illegale qualsiasi discriminazione e distinzione di trattamento in base all'età nel mondo del lavoro, orientamento e formazione professionale, o all'appartenenza ad un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro.

Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio di proclamare l'anno 2012 come "Anno europeo dell'invecchiamento attivo". L'obiettivo generale dell'anno europeo consiste 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 maggiormente per mobilitare il potenziale degli ultracinquantenni, che costituiscono una parte della popolazione in continuo e rapido aumento, mantenendo allo stesso tempo la solidarietà tra le generazioni. Nelle motivazioni della decisione si legge che "l'invecchiamento attivo implica la creazione di migliori possibilità e condizioni lavorative, per consentire ai lavoratori anziani di svolgere un ruolo sul mercato del lavoro, per combattere l'esclusione sociale promuovendo la partecipazione attiva alla vita sociale e per incoraggiare l'invecchiamento sano". La decisione di dedicare l'anno 2010 all' "invecchiamento attivo" è finalizzata al raggiungimento di tre obiettivi specifici:

- sensibilizzare maggiormente in merito all'importanza dell'invecchiamento attivo al fine di sottolineare l'utile contributo degli anziani alla società e all'economia, per promuovere l'invecchiamento attivo e per adoperarsi di più per mobilitare il potenziale degli anziani;
- promuovere il dibattito e potenziare l'apprendimento reciproco tra Stati membri e parti in causa a tutti i livelli al fine di promuovere politiche sull'invecchiamento attivo, identificare e diffondere le buone pratiche e sostenere la cooperazione e le sinergie,

- fornire un quadro favorevole all'impegno ed agire concretamente affinché gli Stati membri e le parti in causa a tutti i livelli possano elaborare politiche attraverso attività specifiche e possano impegnarsi in merito ad obiettivi specifici connessi all'invecchiamento attivo.

Essendo l'invecchiamento della popolazione un dato oggettivo ed eclatante per dimensione e rapidità, è alta anche l'attenzione sociale e politica nel Regno Unito per le politiche di promozione e accompagnamento di un invecchiamento attivo. Nella pagina web dell'iniziativa "Full of Life" (www.dwp.gov.uk/policy/ageing-society/full-of-life), programma di iniziative per riconoscere l'importanza dell'anziano, si può leggere che fra appena pochi anni, nel 2020, metà della popolazione del Regno Unito avrà più di 50 anni. E, significativamente, si può leggere: "il Governo vuole assicurare che sapremo adeguarci con successo ai profondi cambiamenti di lungo termine che ne deriveranno per la società". Ecco, in questo c'è un chiaro esempio dell'approccio e del modo come nel Regno Unito si affronta l'invecchiamento attivo: con molte iniziative e programmi, con misure fiscali e misure di incentivazione retributiva, forme di flessibilità per prolungare la permanenza al lavoro, ecc., ma anche con una attenta "politica di comunicazione" che coinvolge l'insieme delle attività, i cittadini interessati e tutti i portatori di interesse presenti nella società.

Viene dato un efficace supporto alle persone in età avanzata, in termini di renderli informati e consapevoli dei vari benefici e delle varie opportunità cui possono accedere. Il più importante sito che fa da front-office fra il governo e i cittadini (www.direct.gov.uk) fornisce informazioni molto dettagliate su iniziative, interventi e programmi specifici a beneficio della popolazione anziana e dell'invecchiamento attivo. Nella riquadro qui di seguito sono riportate alcune aree che interessano l'invecchiamento attivo, per le quali si informano i cittadini in generale, e la popolazione anziana direttamente interessata, delle opportunità e del tipo di supporti cui possono accedere per vivere davvero in modo attivo la loro "terza età". A monte di questo vi sono ovviamente provvedimenti ed iniziative con cui il governo e le autorità del Regno Unito affrontano e gestiscono l'invecchiamento attivo della popolazione. Le aree che andremo ora ad approfondire (e sono solo le principali) riguardano i seguenti aspetti:

1. hai 50 o più anni – credito d'imposta se torni a lavorare;
2. diventare lavoratore autonomo a 50 anni o oltre;
3. cambiamenti normativi contro le discriminazione in base all'età;
4. programmi occupazionali per 'over 50';
5. fare volontariato se sei 'over 50';
6. come lavorare, ma diversamente, nella terza età;
7. guida per cercare lavoro per 'over 50'.

1.	You're 50 or over - extra Working Tax Credit payments
2.	Becoming self-employed if you are over 50
3.	Changes to age discrimination for over 50s
4.	Job programmes for over 50s
5.	Volunteering for the over 50s
6.	Changing the way you work in later life
7.	Guide to looking for work

Hai 50 o più anni – credito d'imposta se torni a lavorare. Per i 50enni e oltre che tornano a lavorare è previsto un credito d'imposta chiamato elemento '50-plus'. Le persone anziane per

averne diritto devono però tornare a lavorare dopo aver beneficiato di qualche forma di indennità o supporto al reddito, e viene loro richiesto di lavorare almeno 16 ore alla settimana. In presenza di queste condizioni il lavoratore 'over 50' ha diritto al '50-plus', il cui ammontare effettivo è commisurato alle ore lavorate. Gli importi in vigore dal 6 aprile 2011 sono:

- per chi lavora fra 16 e 20 ore settimanali: fino a 1.365 pounds anno (circa 26 pounds settimanali);
- per chi lavora 30 o più ore settimanali: fino a 2.030 pounds anno (circa 39 pounds settimanali).

Diventare lavoratore autonomo a 50 anni o oltre. Per chi è vicino all'età pensionabile e vuole provare a misurarsi con la scelta di "mettersi in proprio" viene garantito aiuto, e supporto nello sviluppare e pianificare il progetto, nel prepararsi con appositi percorsi formativi, nell'accedere a fondi e finanziamenti. E' previsto, ad esempio, il possibile accesso a sovvenzioni messe a disposizione da enti e/o fondazioni di beneficenza, o a prestiti da parte di banche. C'è una organizzazione come PRIME (Prince's Initiative for Mature Enterprise), organizzazione non-profit nazionale, che ha per finalità quella di dare supporto a quanti sopra i 50 anni vogliono sviluppare una attività d'impresa.

Cambiamenti normativi contro le discriminazioni in base all'età. Abbiamo già visto presentando la normativa che sul versante del contrasto alle discriminazioni basate sull'età sono stati presi vari provvedimenti. In base ad essi un datore di lavoro non può fare discriminazioni verso i suoi dipendenti con più di 50 anni. E' un programma che protegge anche sul piano retributivo gli 'over 50', che devono essere pagati per la loro professionalità e non per l'età. Lo stesso per l'accesso a iniziative di formazione. Programmi occupazionali per 'over 50'. Si tratta di programmi per chi non sta lavorando, finalizzati a rimettere in gioco nel mercato del lavoro persone che, in virtù della loro età, hanno un bagaglio di esperienza professionale che va valorizzata proprio per dare loro un'occupazione. In questo un ruolo importante giocano i JobCentre Plus con i loro servizi informativi e di supporto specialistico sia per chi cerca lavoro che per chi intende affinare le proprie competenze tramite formazione. All'interno di questi servizi erogati dai JCP trovano collocazione i "Programme Centres", gli "Action Teams" e corsi formativi basati sulla pratica lavorativa. Per tutte queste opportunità un 'over 50' può contare su un esperto a sua disposizione presso il JobCentre Plus. Fare volontariato se sei 'over 50'. Vi è tutto un fiorire di iniziative e programmi che muovono dal valore che le persone anziane possono portare nel mondo del volontariato: portando ricchezza di esperienza e competenze. Da un lato le persone anziane trasmettono le loro competenze e i loro saperi, che possono essere di grande utilità per altre persone. Dall'altro facendo volontariato le stesse persone anziane ne hanno beneficio, perché mantengono una attiva vita sociale. Sono previsti programmi e iniziative che possiamo sintetizzare in tre direzioni:

- l'attività di una specifica organizzazione, costituita attorno al programma "Retired and Senior Volunteer Programme (RSVP), fornisce una infinità di opportunità per fare volontariato per gli 'over 50', in Inghilterra, Scozia e Galles;
- gli 'over 50' vengono sollecitati a prendere parte come volontari a vari tipi di progetti e attività nelle loro comunità locali;
- molti programmi coinvolgono gli 'over 50' su iniziative e interventi concreti per l'ambiente e la sua conservazione; così come opportunità di volontariato strutturato possono essere vissute con enti e associazioni che lavorano con gli animali.

Come lavorare, ma diversamente, nella terza età. Chi ha più di 50 anni viene invitato e supportato a rinnovare e/o modificare il suo personale rapporto con l'esperienza lavorativa: per continuare a lavorare ma in maniera diversa, per diventare "padrone di se stesso" pensando magari al lavoro autonomo o all'apertura di un'impresa, o più semplicemente per

continuare a lavorare anche dopo essersi messi in pensione. Vengono presentate le diverse possibilità, i pro e i contro, le caratteristiche, i programmi governativi che le supportano, i benefici cui si può accedere per ognuna delle possibili opzioni, che per lo più sono:

- diventare lavoratore autonomo (abbiamo già visto e trattato in un apposito punto);
- passare dal full-time al part-time;
- continuare a lavorare part-time dopo la pensione;
- continuare a lavorare ma in modo più flessibile;
- fare un altro lavoro;
- posticipare la pensione (e goderne i benefici).

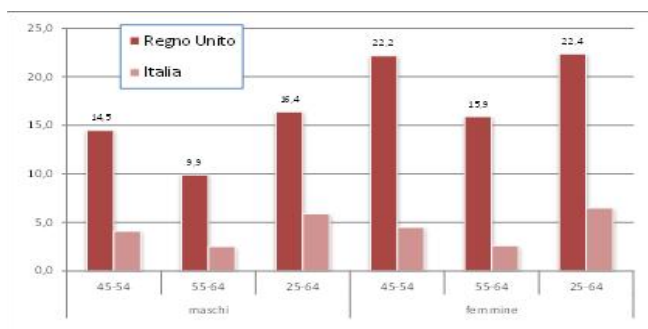
Guida per cercare lavoro per 'over 50'. Il Governo del Regno Unito ha predisposto una guida per quanti già anziani intendano continuare la loro esperienza lavorativa. Vengono date tutte le informazioni utili e mirate allo scopo: le professionalità richieste nei vari tipi di lavoro, consigli per valorizzarsi professionalmente, ecc. Uno dei più importanti programmi attivati va sotto il nome di "New Deal 50+". E' un programma che ha per obiettivo quello di aiutare le persone anziane a superare i vari tipi di barriera che possono ostacolare un utente nella ricerca del lavoro. Offre supporti e iniziative atte ad aiutare l'aspirante lavoratore ad aumentare le sue probabilità di impiego. Al programma si può accedere se si ha superato la soglia dei 50 anni, e se si ha usufruito, nei precedenti 6 mesi, di qualche sussidio o indennità ("Income Support", "Jobseeker's Allowance", "Incapacity Benefit", "Severe Disablement Allowance", "Pension Credit"). Una volta entrato nel sistema del New Deal 50+ un utente viene seguito da un personal adviser messo a disposizione dal Jobcenter Plus di riferimento, il quale si preoccuperà di aiutare la persona accompagnandola in ogni passo del programma New Deal 50+. Resterà una figura a disposizione dell'utente, per fugare dubbi e insicurezze e per rispondere ai bisogni che possono emergere.

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFELONG LEARNING)

I livelli di partecipazione ad iniziative di apprendimento continuo sono a livello apprezzabili nel Regno Unito. E molto più alti di quanto si può riscontrare in Italia. La sostanziale differenza si coglie nel grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento (istruzione e/o formazione) per età e genere". Partecipano ad attività di apprendimento:

- il 18,4% delle persone 45-54 anni, contro il 4,3% in Italia;
- il 13,0% delle persone 55-64 anni, contro il 2,5% in Italia.

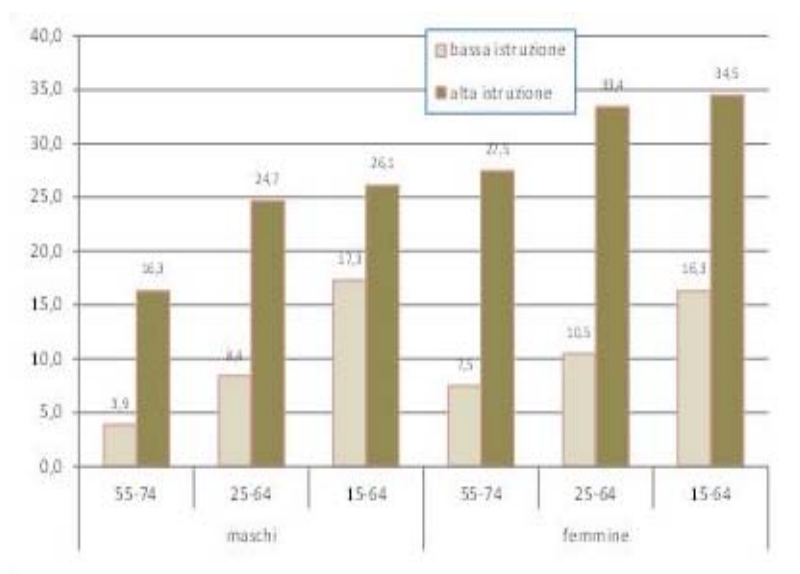
In termini generali la frequentazione di iniziative di apprendimento tende a ridursi all'aumentare dell'età.



Il termine "partecipazione" qui usato per misurare l'apprendimento continuo si riferisce precisamente alla "partecipazione ad eventi di istruzione e formazione nelle ultime quattro settimane" precedenti la rilevazione. Questo stando alle definizioni usate da Eurostat che utilizza i dati provenienti dall'indagine europea sulle forze lavoro.

Partecipazione a iniziative di apprendimento (istruzione e/o formazione) per età e genere. Regno Unito e Italia 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Come dal grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento (istruzione e/o formazione) per età e genere" si può dedurre, le femmine hanno una partecipazione significativamente più alta dei maschi ad iniziative formative e di apprendimento, anche in età avanzata. Al punto che le donne della classe 45-54 anni con il 22,2% mostrano la stessa propensione a partecipare della più estesa coorte 25-64 della popolazione femminile.



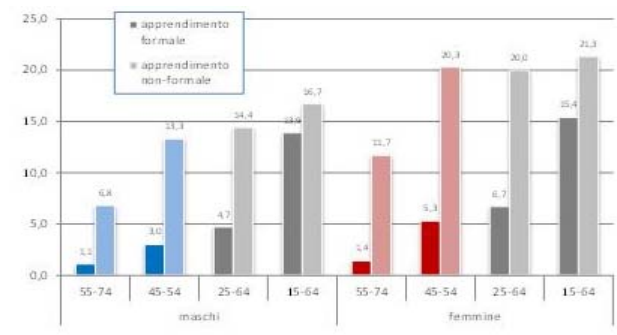
Chi ha alta istruzione è più disponibile e attento a continuare un percorso di apprendimento continuo, come si può vedere nel grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento per livello di istruzione". Lo scarto risalta più evidente fra le femmine che fra i maschi. Anche se la componente età intensifica lo scarto più fra i maschi, quando si mettono a confronto chi ha alta e bassa istruzione rispetto alla pratica dell'apprendimento continuo.

Partecipazione a iniziative di apprendimento per livello di istruzione. Regno Unito 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Così si può vedere quante siano le persone con alta istruzione che praticano l'apprendimento continuo rispetto a una singola persona con bassa istruzione:

- nella coorte 15-64 per 1 maschio con bassa istruzione ve ne sono 1,5 con alta istruzione, contro 2,1 fra le femmine;
- nella coorte 25-64 per 1 maschio con bassa istruzione ve ne sono invece 2,9 con alta istruzione, contro 3,2 fra le femmine;
- nella classe 55-74, che più qui interessa, per 1 maschio con bassa istruzione ve ne sono ben 4,2 con alta istruzione, contro 3,7 fra le femmine.

La ripresa dell'apprendimento formale fra le persone di una certa età, che sono al centro qui dell'attenzione, è piuttosto bassa, soprattutto dopo i 45 anni.



Come risulta evidente dal grafico "Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo, età e genere", la frequentazione di iniziative di apprendimento diminuisce all'aumento dell'età. Ma soprattutto si riduce ai minimi termini la partecipazione all'istruzione e alla formazione attraverso i canali formali, che poi sono quelli forniti dal sistema delle scuole, università, colleges e altre strutture similari.

Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo, età e genere. Regno Unito 2010 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

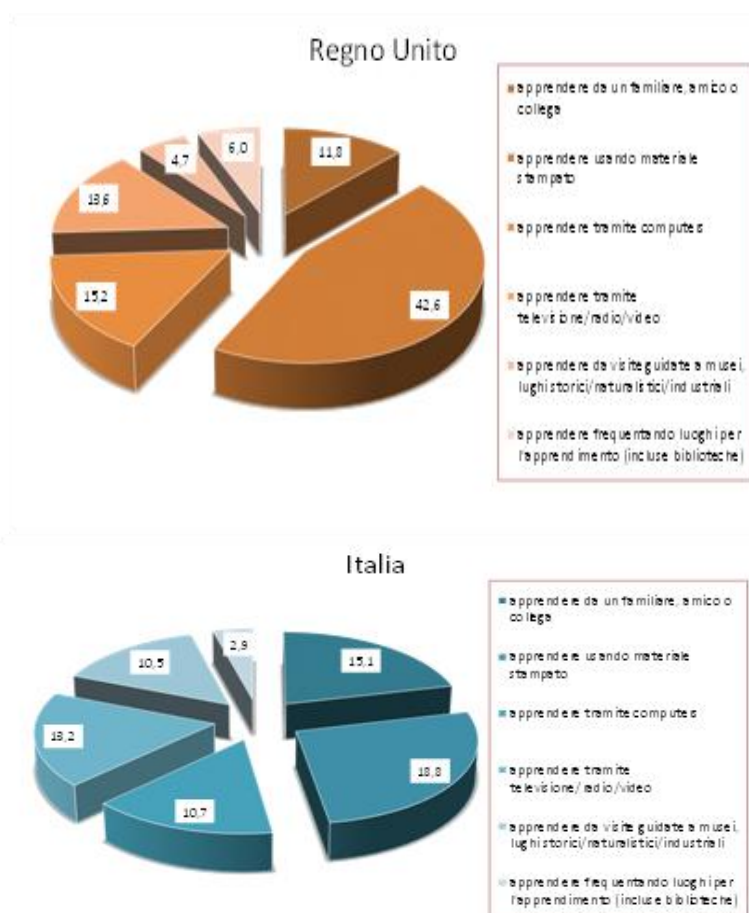
A livello complessivo le percentuali di partecipazione all'apprendimento formale sono:

- 4,2% per la coorte 45-54 anni;
- 1,2% per la coorte 55-74 anni.

E' invece possibile vedere come sia significativa la percentuale di popolazione anziana che partecipa a iniziative di apprendimento non-formale, cioè a tutte quelle iniziative non promosse direttamente dal sistema formale dell'istruzione/formazione, ma che hanno lo stesso sostegni e sono ben definite e organizzate. Come riportato alla tabella "Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo, età e genere" le percentuali totali di partecipazione della popolazione anziana all'apprendimento non-formale sono:

- 16,9% per la coorte 45-55 anni;
- 9,3% per la coorte 55-74 anni.

E' interessante notare, quale dato trasversale a tutte le coorti di età considerate, la costante evidente maggior propensione e interesse della popolazione femminile per le attività di istruzione e apprendimento continuo, sia di carattere formale che non-formale.



L'apprendimento informale per le sue stesse caratteristiche conosce percentuale di frequenza maggiori da parte della popolazione anziana. Proprio perché esso dipende meno da un atto e un impegno specifico e mirato, ma è commisto alle interazioni quotidiane e alle relazioni di condivisione con i membri delle istituzioni sociali dove si è inseriti, in particolare la famiglia, il gruppo degli amici e la comunità di appartenenza.

Gli ultimi dati disponibili sono del 2007, ma permettono di vedere come l'apprendimento informale passa prevalentemente (42,7%) attraverso la lettura nel Regno Unito, differenziandosi da quanto avviene in Italia, dove assumono rilevanza i canali delle relazioni amicali-parentali e il turismo culturale (visite guidate).

Tasso di partecipazione all'apprendimento informale per forma di apprendimento. Regno Unito 2007 - Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

		Regno Unito		Italia	
		apprendimento formale	apprendimento non-formale	apprendimento formale	apprendimento non-formale
totale	55-74	1,2	9,3	0,1	1,8
	45-54	4,2	16,9	0,5	3,9
	25-64	5,7	17,2	2,7	3,6
	15-64	14,6	19,0	11,7	3,7
maschi	55-74	1,1	6,8	0,1	1,7
	45-54	3,0	13,3	0,4	3,8
	25-64	4,7	14,4	2,5	3,5
	15-64	13,9	16,7	11,2	3,6
femmine	55-74	1,4	11,7	0,1	1,9
	45-54	5,3	20,3	0,6	4,0
	25-64	6,7	20,0	3,0	3,7
	15-64	15,4	21,3	12,3	3,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat [trng_lme_09]

Partecipazione a iniziative di apprendimento per tipo di apprendimento, età e genere. Regno Unito e Italia 2010

		Regno Unito				Italia			
		totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6	totale	pre-primaria, primaria, secondaria di primo grado - livelli 0-2	secondaria di secondo grado e post-diploma non terziaria - livelli 3-4	terziaria - livelli 5-6
totale	55-74	9,9	6,2	10,4	21,7	1,9	0,7	3,3	7,8
	25-64	19,4	9,6	17,1	29,2	6,2	1,3	8,0	16,0
	15-64	27,1	16,8	27,5	30,4	14,8	13,8	15,1	17,9
maschi	55-74	7,4	3,9	7,1	16,3	1,8	0,5	2,9	7,7
	25-64	16,4	8,4	13,9	24,7	5,9	1,3	7,6	16,1
	15-64	24,7	17,3	24,5	26,1	14,2	13,8	13,6	17,7
femmine	55-74	12,3	7,5	15,1	27,5	2,0	0,9	3,8	8,0
	25-64	22,4	10,5	20,7	33,4	6,5	1,3	8,4	16,0
	15-64	29,5	16,3	30,8	34,5	15,5	13,7	16,6	18,1

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat [trng_lfs_10]

Partecipazione a iniziative di apprendimento per età, genere e livello d'istruzione. Regno Unito 2010

	Regno unito				Italia			
	totale	25-34	35-54	55-64	totale	25-34	35-54	55-64
apprendere da un familiare, amico o collega	14,3	16,5	14,4	11,8	24,0	32,6	24,2	15,1
apprendere usando materiale stampato	50,4	52,7	52,6	42,6	26,6	32,5	27,3	18,8
apprendere tramite computers	19,0	20,1	20,1	15,2	23,0	32,7	24,1	10,7
apprendere tramite televisione/radio/video	13,0	12,6	13,0	13,6	15,1	17,6	14,8	13,2
apprendere da visite guidate a musei, luoghi storici/naturalistici/industriali	3,3	3,1	2,8	4,7	13,3	15,8	13,5	10,5
apprendere frequentando luoghi per l'apprendimento (incluse biblioteche)	5,7	5,3	5,8	6,0	4,6	7,2	4,1	2,9
totale	53,7	56,3	55,8	46,1	41,2	49,6	42,6	29,5

Fonte: nostre elaborazioni su dati Eurostat [trng_aes_20]

Tasso partecipazione all'apprendimento informale per forma di apprendimento. Regno Unito e Italia 2007

LA DIMENSIONE EUROPEA

Una presentazione dettagliata del ricco ventaglio di iniziative a livello europeo, promosse dalle istituzioni e organismi dell'Unione, richiederebbe uno studio dedicato. Soprattutto ora che siamo alla vigilia del 2012, anno europeo dell'invecchiamento attivo, per il quale l'Unione Europea ha destinato risorse per la realizzazione di iniziative e progetti specifici. Ci limitiamo qui solo a richiamare un paio di importanti progetti che usufruiscono della sponsorship europea e che vedono coinvolti attori del regno Unito. *Programma Grundtvig*. Il progetto è parte del "LifeLong Learning Programme" della Commissione Europea, ed è finalizzato a sostenere progetti di formazione per gli adulti in un contesto come quello europeo che vede un rapido invecchiamento della popolazione. Nel Regno Unito è seguito da "Ecorys" cui compete il ruolo di gestore delle sovvenzioni a favore di organizzazioni e individui coinvolti nelle iniziative del programma. Il programma Grundtvig ha i seguenti obiettivi generali:

- rispondere alla sfida educativa posta dall'invecchiamento della popolazione europea;
- fornire agli adulti percorsi nuovi volti al miglioramento delle loro conoscenze e competenze.

Sul piano operativo tramite il programma Grundtvig e le sue iniziative si può intervenire per:

- migliorare qualità e accesso alla mobilità in ambito europeo dei soggetti coinvolti nell'educazione degli adulti, incrementando gli scambi fino ad arrivare a sostenere la mobilità di almeno 7.000 persone per anno entro il 2013;
- migliorare la qualità e quantità della cooperazione tra le organizzazioni europee impegnate nell'educazione degli adulti;
- assistere i soggetti appartenenti a gruppi sociali vulnerabili e a contesti marginali, con particolare attenzione a quanti hanno interrotto il proprio percorso educativo senza aver conseguito le qualifiche di base, affinché possano trovare opportunità alternative nell'accesso all'apprendimento in età adulta;
- facilitare lo sviluppo e la diffusione di pratiche innovative nell'ambito dell'educazione degli adulti, compresa la loro disseminazione da un paese partecipante all'altro
- sostenere lo sviluppo di contenuti innovativi basati su servizi, metodi pedagogici e pratiche per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita
- migliorare gli approcci pedagogici e la gestione delle organizzazioni rivolte all'educazione degli adulti

ESF AGE Network - Il network europeo sull'invecchiamento attivo del Fondo Sociale Europeo. Il Regno Unito è coinvolto in questo importante progetto europeo (di cui l'Italia è partner) attivo tra il 2008 e il 2013 e sostenuto con risorse del Fondo Sociale Europeo, finalizzato a migliorare le politiche nazionali per l'invecchiamento attivo. Il particolare il progetto prevede di:

- sostenere e incentivare l'apprendimento reciproco da parte degli Stati Membri sulle tematiche dell'invecchiamento attivo per mezzo delle attività di rete e la diffusione di buone prassi;
- creare occasioni per imparare dalle esperienze dei partecipanti al network;
- promuovere lo scambio di informazioni e conoscenze tra esperti e attori chiave;
- promuovere la sensibilizzazione sociale e istituzionale sul tema;
- sostenere il rafforzamento delle politiche derivanti dalle buone prassi.

Nell'ambito del progetto sono attive due macro-aree di attività:

1. WG 1: "Sustainable employability and work ability", che tratta i seguenti temi:

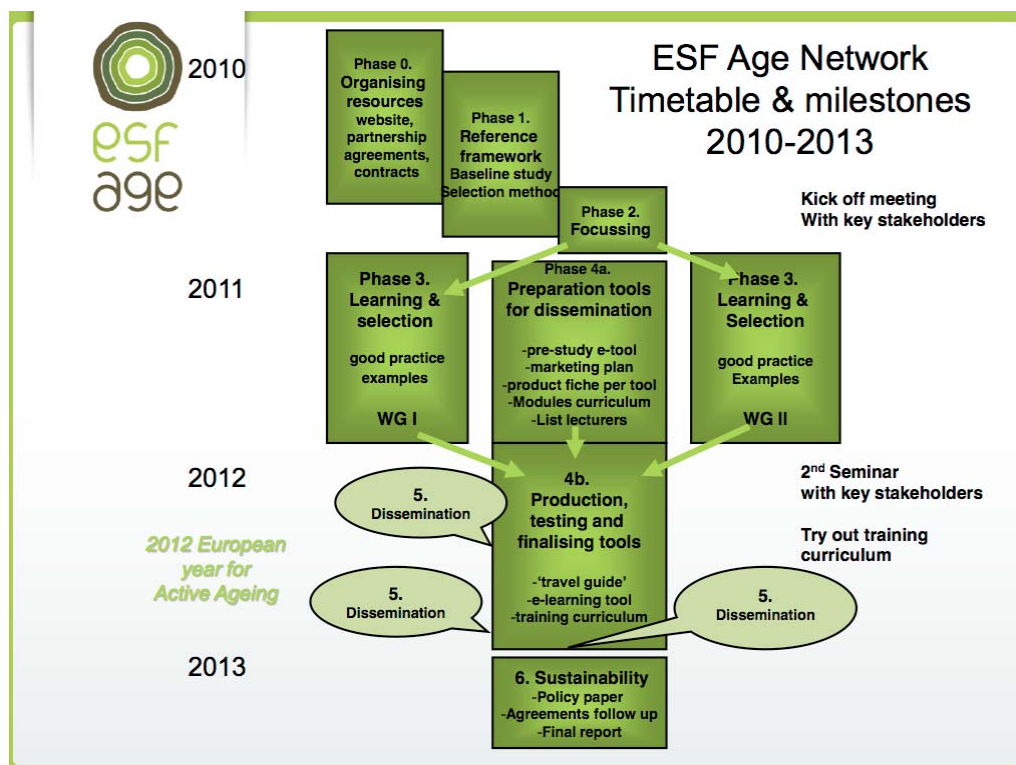
- salute e sicurezza nel posto di lavoro e l'utilizzo del Work Ability Index;
- lifelong learning e accreditamento delle conoscenze pregresse (APL);
- innovazione dei processi di HR management in chiave sostenibile;
- bilanciamento lavoro-vita privata;
- percorsi innovativi alla pensione.

2. WG 2: "Transition from unemployment to work", che tratta questi temi:

- programmi speciali di servizi pubblici per l'impiego;
- agenzie private per la mediazione tra domanda e offerta per lavoratori senior;
- prevenzione della disoccupazione attraverso la transizione tra lavori diversi;
- imprenditoria senior.

Oltre a ciò il network intende essere un riferimento per i Ministeri nazionali competenti e per la Commissione Europea in modo tale da influenzare le politiche sull'invecchiamento attivo promosse all'interno del fondo sociale europeo. In vista di entrambi gli scopi il progetto ha una forte componente di marketing management.

Le principali finalità di "knowledge sharing" e di "benchmarking" tra i partners fanno perno e si realizzano attraverso un sito internet dedicato (<http://esfage.isfol.it>) all'interno del quale sono raccolti e indicizzati tutti i documenti prodotti durante il progetto dai vari partners. Esiste una newsletter, dei meeting di progetto, etc. Per quanto invece riguarda le finalità di policy, la rete realizza policy papers e convegni europei con valenza di carattere strategico.



Piano attività e tempi del progetto europeo ESF – Age Network

SPAGNA

IL CONTESTO

La Spagna si estende su un territorio con una superficie di 506.030 km² e conta 47.021.031 abitanti³, è un paese membro dell'Unione Europea dal 1^o gennaio 1986 e rientra nella zona dell'euro. La popolazione residente in Spagna ha conosciuto una rilevante crescita nel corso degli ultimi vent'anni. Infatti, all'inizio degli anni '90, la tendenza affermata dagli studi demografici andava nella direzione di una decrescita che avrebbe tenuto la popolazione al di sotto dei 40 milioni di abitanti. Invece, si è assistito ad un recupero inaspettato e, grazie anche all'aumento della popolazione straniera, la popolazione residente nel paese supera oggi i 46 milioni di abitanti.

I dati dell'istituto nazionale di statistica (INE) riferiti al 1 gennaio 2009, mostrano una popolazione residente di 46.661.950 abitanti⁴, con un aumento di 504.128 persone rispetto al 2008. I residenti sono 41.063.259 di nazionalità spagnola e 5.598.691 (il 12% del totale) di nazionalità straniera. Questi ultimi sono aumentati del 6,3% nell'ultimo anno (329.929 unità) e quasi il 50% di questo aumento è derivato da cittadini provenienti da paesi dell'Unione Europea (164.154 unità), che complessivamente toccano una cifra di 2.266.808 persone. La popolazione residente è composta per il 49,4% da uomini e per il 50,6% da donne, percentuali che cambiano se si considera solo la popolazione straniera residente, composta per il 53,1% da uomini e per il 46,9% da donne.

Popolazione spagnola complessiva per sesso Dati al 1 gennaio 2010		
	V.a.	V. %
Maschi	23.226.185	49,4
Femmine	23.794.846	50,6
Totale	47.021.031	100

Fonte: INE

Popolazione spagnola complessiva. Suddivisione % per sesso e classe di età. Dati previsionali al 1 gennaio 2011			
Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
0 - 14	15,1	51,4	48,6
15 - 24	10,3	51,1	48,9
25 - 34	15,5	51,1	48,9
35 - 44	16,8	51,2	48,8
45 - 54	14,3	49,8	50,2
55 - 64	11,0	48,5	51,5
65 - 74	8,3	46,4	53,6
75 e più	8,7	39,0	61,0

Fonte: INE (EPA)

La composizione per età vede il 15,1% della popolazione con meno di 15 anni, il 10,3% di età compresa tra i 15 e i 24 anni, il 57,6% tra i 25 e i 64 anni, mentre il 17% ha più di 65 anni.

³ Dato INE all'1 gennaio 2010.

⁴ Dati del "Padron municipal" il registro amministrativo curato dai Comuni.

La composizione per genere della popolazione residente nelle diverse classi di età conferma la biforcazione nei trend di invecchiamento di uomini e donne; infatti la percentuale di donne sul totale di ciascuna fascia di età cresce a partire dai 45 anni, arrivando a rappresentare il 61% negli over75 anni.

Riguardo ai livelli d'istruzione, nel 2008 la speranza di vita scolare per un alunno di 5 anni che iniziava l'istruzione obbligatoria in Spagna era di 17,2 anni, simile alla media UE (17,7 anni). Inoltre, nel decennio 1998-2008 il livello d'istruzione è cresciuto costantemente, facendo diminuire la popolazione tra 25 e 64 anni in possesso del solo titolo di studio obbligatorio dal 67 al 49% e crescere contestualmente coloro che dispongono di un titolo di studio di superiore dal 33 al 51%. In base alle stime realizzate dall'EUROSTAT, il Prodotto Interno Lordo è cresciuto nel quarto quadrimestre del 2010 dello 0,3% nell'Europa dell'area euro e dello 0,2% nell'Europa a 27 Paesi, rispetto al quadrimestre precedente. Dato analogo per la Spagna, dove la crescita del PIL è stata per quel periodo dello 0,2%. Se comparati con il quarto trimestre del 2009, i dati mostrano invece un incremento del 2% nell'area euro e del 2,1% nell'Europa a 27; decisamente più bassa la crescita registrata in Spagna nello stesso periodo, pari allo 0,6%. Secondo i dati INE, il PIL spagnolo nell'anno 2010 ammonta a 1.062.591 milioni di euro, a prezzi di mercato, con una leggera inversione di tendenza rispetto al tasso di variazione negativo registrato nel 2009, a seguito della crisi internazionale avviatasi nel 2008. Già negli anni immediatamente precedenti si era registrata una crescita del PIL su valori più contenuti rispetto agli anni 2002-2006 nei quali l'andamento era stato molto positivo.

Prodotto Interno Lordo spagnolo a prezzi di mercato (dati in milioni) e variazioni %.

Anni 2006 – 2010

Anno	PIL	Variazione
2006	984.284	8,3
2007	1.053.537	7
2008	1.088.124	3,3
2009	1.053.914	-3,1
2010	1.062.591	0,8

Fonte: INE

Le rilevazioni periodiche (EPA) dell'INE indicano una popolazione attiva in crescita, superiore ai 23 milioni di persone nel 2009 e nel 2010, con un tasso di attività del 60% (68,6% tasso di attività maschile e 51,6% femminile). Nel contempo però il numero delle persone occupate è in calo: - 6,8% nel 2009 rispetto all'anno 2008. Secondo i dati EUROSTAT, i tassi di variazione delle persone occupate, calcolati su base quadrimestrale negli anni 2009 e 2010, sono negativi o comunque prossimi allo zero nell'Unione Europea a 27 paesi. In Spagna queste variazioni sono state più accentuate.

Variazioni % persone occupate, per quadrimestre. Anni 2009-2010.

	2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4
Unione Europea (27 Paesi)	-0.7	-0.7	-0.4	-0.2	-0.2	0.2	0.1	0.0
Spagna	-2.8	-1.5	-1.4	-0.7	-0.3	0.0	-0.8	-0.3

Fonte: EUROSTAT

In modo complementare, l'Europa dell'area euro registrava un tasso di disoccupazione del 9,9% nel mese di febbraio 2011, e del 9,5% nell'Unione a 27 Paesi; nello stesso periodo, la Spagna risultava il paese con il più alto tasso di disoccupazione: 20,5%. Lo stesso negativo primato spetta al paese per il suo tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) pari al 43,5%, contro il 19,4% dell'area euro e il 20,4% dell'Europa a 27.

Indicatori di sintesi sull'occupazione in Spagna.

Quarto trimestre 2010.

Popolazione occupata (migliaia)	18.408,2
- di cui uomini	10.209,7
- di cui donne	8.198,5
- di cui in agricoltura	804,5
- di cui nell'industria	2.622,8
- di cui nelle costruzioni	1.572,5
- di cui nei servizi	13.408,3
Popolazione occupata – Lavoro dipendente (migliaia)	15.314,2
- con contratto a tempo pieno e indeterminato	10.282,0
- con contratto a tempo parziale e indeterminato	1.231,9
- con contratto a tempo pieno e determinato	2.858,0
- con contratto a tempo parziale e determinato	942,3
Tasso di temporaneità – contratti lavoro dipendente (%)	24,8
Disoccupati (migliaia)	4.696,6
- di cui uomini	2.545,2
- di cui donne	2.151,4
Tasso di attività 16-64 anni (%)	59,99
- di cui maschi (%)	65,18
- di cui femmine (%)	53,20
Tasso di disoccupazione (%)	20,33
- di cui maschi (%)	19,95
- di cui femmine (%)	20,79

Fonte: Ministero del Lavoro e dell'Immigrazione

La Spagna è una monarchia parlamentare. La sua Costituzione attualmente in vigore risale al 1978, anno in cui entrò in vigore dopo l'approvazione referendaria da parte della popolazione.

Il Re è il Capo dello Stato, la più alta rappresentazione dello Stato spagnolo nelle relazioni internazionali, che esercita una funzione regolatrice del funzionamento delle istituzioni.

Il potere legislativo spetta al Parlamento, "Las Cortes Generales", che rappresenta il popolo che lo elegge ogni quattro anni, e controlla l'azione del Governo. Il Parlamento è composto da due Camere: il "Congreso de los Diputados" composto da 350 deputati e il "Senado", composto attualmente da 264 senatori, 208 eletti e 56 designati dall'Assemblea Legislativa delle Comunità Autonome.

Il potere esecutivo spetta al Governo, che dirige le politiche, dispone del potere di iniziativa legislativa e di legislazione di urgenza (che il Parlamento deve successivamente ratificare) ed elabora il progetto del Bilancio Generale dello Stato. Il Governo viene costituito attraverso una prima fase, nella quale il candidato a presidente (primo ministro) sottopone al Parlamento il suo programma di governo, e una volta investito della fiducia della Camera e nominato dal Re, propone allo stesso Re la nomina dei Ministri. L'organo collegiale dell'esecutivo è il Consiglio dei Ministri. Attualmente esso è composto dal Presidente, da tre vice-presidenti e da 17 ministri.

LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

In tutti i paesi europei sviluppati la popolazione che lavora sta invecchiando per effetto delle dinamiche demografiche che vedono un progressivo allungamento della vita media combinato con il consistente declino della natalità. Gli sviluppi demografici e il processo di invecchiamento rappresentano uno dei cambiamenti strutturali più importanti per le prospettive di evoluzione delle società occidentali. La contemporanea azione di una forte riduzione della natalità e di un aumento della speranza di vita conduce ad una società che sta rapidamente invecchiando, in uno scenario che non lascia intendere una modificabilità delle tendenze e caratteristiche demografiche della popolazione, nemmeno nelle ipotesi di ripresa dei livelli di natalità e flussi significativi di immigrazione. Il tema è oggetto di valutazione in tutti i suoi aspetti, demografico, economico, sociale e politico. La presenza di un numero cospicuo di anziani pone problemi di varia natura: maggiori spese per la previdenza, sanità e assistenza, riallocazione delle risorse pubbliche, diversi modelli di consumo e di risparmio, possibili conflitti generazionali, modelli culturali e partecipativi nuovi. Tra le implicazioni economiche e sociali di questo andamento appare particolarmente rilevante la disoccupazione dei lavoratori più anziani, dai 45 anni in su.

Il principale mezzo di contrasto alla disoccupazione delle fasce più anziane di lavoratori fino ad oggi utilizzato è stato il finanziamento pubblico di meccanismi di uscita precoce dal mercato del lavoro. Ma, se da un lato, tali strumenti hanno consentito ai datori di lavoro di ristrutturare aziende e forza lavoro a costi contenuti e ai lavoratori espulsi di non subire riduzioni di reddito, dall'altro hanno finito per mettere in moto un meccanismo di moltiplicazione del fenomeno.

In generale, le politiche europee negli ultimi decenni hanno incoraggiato il prepensionamento dei lavoratori anziani al fine di favorire l'ingresso sul mercato del lavoro delle fasce di età più giovani. Un effetto rilevante di questi interventi è stato l'aumento del tasso di dipendenza tra gli occupati e gli inattivi in età di lavoro. In un periodo caratterizzato da importanti trasformazioni nell'ambito economico e nel mercato del lavoro conseguenti al ridimensionamento di molti settori produttivi tradizionali, i fattori che hanno condotto all'abbassamento del tasso di attività delle fasce più anziane della forza lavoro con le maggiori ripercussioni sono individuati nelle scelte realizzate dai governi in materia di regime pensionistico, che ha reso spesso conveniente l'inattività di alcune fasce di lavoratori, e nelle cosiddette politiche *young in/old out* molto praticate in Europa negli anni '80 e '90.

I dati statistici relativi alla popolazione Over45, tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione per classi di età, e un approfondimento qualitativo sull'occupazione, offrono un quadro completo della situazione.

Popolazione Over tra i 45 e i 64 anni per sesso e fascia d'età Dati previsionali al 1 gennaio 2011			
Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
45 - 49 anni	3.486.352	1.746.227	1.740.125
50 - 54 anni	3.098.717	1.531.816	1.566.901
55 - 59 anni	2.640.486	1.289.981	1.350.505
60 - 64 anni	2.441.535	1.173.964	1.267.571
Totale 45 -64 anni	11.667.090	5.741.988	5.925.102
Totale popolazione	46.152.925	22.724.866	23.428.060

Fonte: INE (EPA)

La popolazione di età compresa tra i 45 e i 64 anni costituisce il 25,3% della popolazione complessiva spagnola; per il 49,2% sono uomini e per il 50,8% donne. La coorte più numerosa è

quella dei 45-54enni, con 6.585.069 di persone, mentre la coorte dei 55-64enni include 5.082.021 persone. Le principali variabili che configurano il mercato del lavoro della popolazione senior vedono una percentuale di popolazione attiva che varia dal 3,4% al 12,8% a seconda della fascia di età e del genere. La partecipazione al lavoro, infatti, decresce con l'aumentare dell'età: sono attivi il 12,6% degli uomini di 45-49 anni e ancor di più le donne di quella fascia, il 12,8%; il 10,7% degli uomini di 50-54 anni contro il 10,2% delle donne; l'8% tra i 55 e i 59 anni, e il 6,7% delle donne; infine, tra i 60 e i 64 anni di età sono attivi il 4,3% degli uomini e il 3,4% delle donne.

Condizione occupazionale senior 45 - 64 anni. Suddivisione per classi di età e genere				
Dati al 1° trimestre 2011, in migliaia e in % sul totale di ciascun gruppo				
Totale	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45 - 49 anni	2933,7	2414,4	519,3	551,2
50 - 54 anni	2419,2	2037,4	381,8	681,2
55 - 59 anni	1709	1446,6	262,4	930
60 - 64 anni	903,6	789,9	113,7	1526,4
Maschi	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45 - 49 anni	12,6%	13,4%	9,8%	2,3%
50 - 54 anni	10,7%	11,4%	8,0%	2,8%
55 - 59 anni	8,0%	8,6%	5,7%	4,5%
60 - 64 anni	4,3%	4,7%	2,9%	10,1%
Femmine	Attivi	Occupate	Disoccupate	Inattive
45 - 49 anni	12,8%	13,2%	11,5%	4,4%
50 - 54 anni	10,2%	11,0%	7,5%	5,5%
55 - 59 anni	6,7%	7,2%	4,9%	7,0%
60 - 64 anni	3,4%	3,9%	1,6%	9,8%

Fonte: INE (EPA)

Lo stesso tipo di andamento si riscontra tra la popolazione senior occupata, mentre tra la popolazione disoccupata le donne sono ancora più numerose nella fascia 45-49 anni, per poi decrescere nelle fasce d'età successive. In modo complementare, la percentuale di inattivi cresce al crescere dell'età, toccando 1.526.400 persone di età compresa tra i 60 e i 64 anni, più uomini (10,1%) che donne (9,8%). Risulta utile in questo caso approfondire i motivi di inattività della popolazione senior, come si vedrà successivamente. Per misurare l'incidenza dei lavoratori senior sul totale della popolazione attiva, evidenziamo innanzitutto che il tasso di attività della popolazione complessiva risultava in Spagna nel I trimestre 2011 del 59,9%, e precisamente del 67,4% per la popolazione maschile e del 52,7% per la popolazione femminile, con un gender gap dunque di oltre 15 punti percentuali.

Dati I Trimestre 2011	Totale	Maschi	Femmine
Tasso di attività popolazione totale	59,9	67,4	52,7

Fonte: INE (EPA)

Il tasso di attività della popolazione senior varia anche notevolmente in base alle variabili classi di età, genere e livello di istruzione.

Tassi di attività. Suddivisione per classi di età senior, genere e livello di istruzione Dati I Trimestre 2011				
	Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
Istruzione primaria (obbligatoria)	45 - 49 anni	79,1	88,9	69,1
	50 - 54 anni	70,1	84,5	56,6
	55 - 59 anni	57,5	75,1	42,5
	60 - 64 anni	33,1	44,3	24,0
Istruzione secondaria	45 - 49 anni	85,7	93,1	78,5
	50 - 54 anni	82,7	92,5	73,7
	55 - 59 anni	70,8	80,1	61,6
	60 - 64 anni	41,0	48,6	33,2
Istruzione terziaria	45 - 49 anni	91,6	95,4	87,6
	50 - 54 anni	91,9	94,7	88,6
	55 - 59 anni	83,0	87,0	77,6
	60 - 64 anni	51,1	55,4	44,9
Totale	45 - 49 anni	84,2	91,8	76,6
	50 - 54 anni	78,0	88,8	67,5
	55 - 59 anni	64,8	78,7	51,4
	60 - 64 anni	37,2	47,2	27,9

Fonte: Eurostat

Complessivamente considerata, la popolazione attiva senior presenta uno scarto molto sostenuto tra la fascia di età più giovane (45-49 anni) che presenta un tasso di attività dell'84,2% e la fascia più anziana tra quelle considerate (60-64 anni) che ha il 37,2% di tasso di attività, segnando una progressiva caduta della partecipazione già nelle fasce intermedie (50-59 anni). In questo quadro, risulta più attivo chi possiede livelli di istruzione più elevati; spiccano in positivo i dati del 95,4% degli uomini tra i 45 e i 49 anni con istruzione terziaria, dell'88,6% delle donne tra i 50 e i 54 anni con istruzione terziaria, e in negativo i dati del 44,3% degli uomini e del 24% delle donne tra i 60 e i 64 anni con livello di istruzione primaria. Il tasso di occupazione della popolazione complessiva risultava in Spagna al I trimestre 2011 del 47,8%, e precisamente del 54,2% per la popolazione maschile e del 41,7% per la popolazione femminile, con un gender gap di poco meno di 13 punti percentuali.

Dati Anno 2010	Totale	Maschi	Femmine
Tasso di occupazione popolazione totale	47,8	54,2	41,7

Fonte: INE (EPA)

Più elevato il tasso di occupazione specifico (15-64 anni), in un andamento tendenzialmente decrescente nell'ultimo quinquennio. Infatti, si attestava al 57,7% nel I trimestre 2011, contro il 65,1% del I trimestre 2007. L'abbassamento del tasso di occupazione specifico spagnolo, conseguenza della crisi economica di questi ultimi anni, ha fatto crescere il divario con i tassi relativi alla media dell'Unione Europea: nel I trimestre del 2010, il tasso spagnolo si attestava al 58,3% contro il 65,3% di quello europeo.

Tasso di occupazione	I Trim 2011	I Trim 2010	I Trim 2009	I Trim 2008	I Trim 2007
Spagna	57,7	58,3	60,4	65,1	65,1
UE	n.p.	63,5	64,5	65,5	64,5

Fonte: Eurostat

Anche il tasso di occupazione della popolazione senior varia in maniera rilevante in base alle variabili classi di età, genere e livello di istruzione, come già evidenziato per i tassi di attività, a vantaggio anche in questo caso di uomini e istruzione terziaria.

Tassi di occupazione. Suddivisione per classi di età senior e genere
Dati I Trimestre 2011

	Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
Istruzione primaria (obbligatoria)	45 - 49 anni	59,6	69,2	50,0
	50 - 54 anni	54,6	66,3	43,6
	55 - 59 anni	46,0	60,7	33,6
	60 - 64 anni	28,2	36,9	21,0
Istruzione secondaria	45 - 49 anni	71,4	79,1	64,0
	50 - 54 anni	72,3	82,1	63,3
	55 - 59 anni	61,7	70,7	52,8
	60 - 64 anni	36,2	42,4	29,4
Istruzione terziaria	45 - 49 anni	83,8	88,5	79,0
	50 - 54 anni	85,1	87,0	83,0
	55 - 59 anni	77,1	80,7	72,1
	60 - 64 anni	47,7	51,3	42,6
Totale	45 - 49 anni	69,3	77,0	61,5
	50 - 54 anni	65,7	74,9	56,7
	55 - 59 anni	54,8	67,1	43,1
	60 - 64 anni	32,5	40,6	25,0

Fonte: Eurostat

Dall'inizio della crisi economica nel 2008, in Spagna sono stati persi più di 1 milione e mezzo di posti di lavoro e si è registrato un forte incremento della popolazione disoccupata. Questa recente evoluzione ha interrotto una tendenza di costante aumento dell'occupazione che si era registrata durante tutto il periodo 1994-2007, nel quale i posti di lavoro erano aumentati di circa 8 milioni, per la metà destinati a donne che in questo modo avevano visto raddoppiare la loro presenza nel mercato del lavoro. Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione era sceso dal 24,1 all'8,3%, per poi riprendere a crescere arrivando nel 2008 all'11,3%, al 17,9% nel terzo trimestre 2009 e al 21,3 nel primo trimestre 2011 (20,8% per i maschi e 21,9% per le femmine).

Dati I Trimestre 2011	Totale	Maschi	Femmine
Tasso di disoccupazione popolazione totale	21,3	20,8	21,9

Fonte: INE (EPA)

Il tasso di disoccupazione spagnolo risulta pertanto all'incirca doppio rispetto a quello dell'Unione Europea.

Tasso disoccupazione	I Trim 2011	I Trim 2010	I Trim 2009	I Trim 2008	I Trim 2007
Spagna	21,4	20,2	17,5	9,7	8,5
UE	n.p.	10,2	8,8	7,1	7,8

Fonte: Eurostat

Relativamente alla popolazione senior, e alle variabili genere e titolo di studio, il livello più alto del tasso di disoccupazione viene sperimentato dalle donne tra i 45 e i 49 anni in possesso di istruzione primaria (24,2%) e quello più basso (4,5%) sempre dalle donne ma con della fascia 60-64 anni con livello di istruzione terziaria.

Tassi di disoccupazione. Suddivisione per classi di età senior e genere				
Dati Anno 2010				
	Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
Istruzione primaria (obbligatoria)	45 - 49 anni	22,1	20,5	24,2
	50 - 54 anni	20,6	19,8	21,8
	55 - 59 anni	19,9	19,8	20,1
	60 - 64 anni	15,6	16,2	14,5
Istruzione secondaria	45 - 49 anni	14,1	11,7	16,9
	50 - 54 anni	11,2	11,1	11,3
	55 - 59 anni	12,4	11,8	13,3
	60 - 64 anni	9,3	9,0	9,8
Istruzione terziaria	45 - 49 anni	7,6	7,3	7,9
	50 - 54 anni	6,5	6,6	6,3
	55 - 59 anni	5,3	5,4	5,1
	60 - 64 anni	6,0	7,0	4,5
Totale	45 - 49 anni	15,8	14,5	17,3
	50 - 54 anni	14,7	14,5	15,1
	55 - 59 anni	15,0	15,0	15,0
	60 - 64 anni	12,5	13,2	11,6

Fonte: Eurostat

Il tasso di inattività della popolazione spagnola risultava del 40,8% al I trimestre 2011, con un elevato gender gap: 47,9% l'inattività delle donne in confronto al 33,3% degli uomini inattivi.

Dati I Trimestre 2011	Totale	Maschi	Femmine
Tasso di inattività popolazione totale	40,8	33,3	47,9

Fonte: Eurostat

Rispetto a questo dato generale di inattività, la popolazione senior si colloca su livelli più bassi tra i 45 e i 54 anni, e anche nella fascia 55-59 anni per quel che riguarda gli uomini. Il dato medio viene invece sormontato già per le donne della fascia 55-59 anni e per entrambi i generi nella

fascia di età 60-64 anni, nella quale il tasso di inattività risulta del 52,8% per gli uomini e sale al 72,1% per le donne.

Tassi di inattività. Suddivisione per classi di età senior e genere Dati I Trimestre 2011			
Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
45 - 49 anni	15,8	8,2	23,4
50 - 54 anni	22,0	11,2	32,5
55 - 59 anni	35,2	21,3	48,6
60 - 64 anni	62,8	52,8	72,1

Fonte: Eurostat

A comprendere meglio l'andamento dei tassi di inattività della popolazione senior, ci aiutano i dati riferiti all'età media di uscita della popolazione dalle forze di lavoro - che in Spagna nel 2009 si attestava sui 62,3 anni (livello più elevato della media europea di 61,4) - e la suddivisione dei principali motivi di inattività dichiarati dalla popolazione - tra i quali spiccano i motivi di cura e le responsabilità familiari tra le donne.

Età media uscita dalle forze di lavoro. Dati anno 2009			
	Totale	Maschi	Femmine
Spagna	62,3	61,2	63,4
UE	61,4	61,8	61,0

Fonte: Eurostat

Principali motivi di inattività. Suddivisione per classi di età senior e genere Dati I Trimestre 2011, in migliaia.				
	45 - 54 anni Maschi	45 - 54 anni Femmine	55 anni e + Maschi	55 anni e + Femmine
Crede di non trovare un lavoro	18,2	95,3	49,6	114,9
Cassaintegrazione	2,3	0,6	10,0	2,3
Malattia o disabilità	197,2	198,0	364,4	400,3
Cura di bambini, anziani o malati	6,3	104,6	7,3	97,7
Altre responsabilità familiari	13,7	388,4	25,7	797,6
Frequenza percorsi di studio	1,6	7,0	0,2	1,3
Pensionati	27,4	4,6	2.022,2	1.101,3

Fonte: INE (EPA)

Il mercato del lavoro e delle professioni

Situazione professionale per classi di età e genere

Dati al 1° trimestre 2011, in migliaia

	Età	40 - 49	50 - 59	60 - 64	Totale lavoratori
Lavoratori in proprio		925,2	753,1	272,5	3.024,8
di cui imprenditori		308,2	259,7	95,2	974,4
di cui imprenditori senza dipendenti		575,6	454,3	166,4	1.863,7
di cui soci di cooperativa		10,1	9,9	1,8	33,0
di cui collaboratori familiari		31,4	29,2	9,1	153,7
Lavoratori dipendenti		4.138,1	2.730,1	516,6	15.120,8
di cui del settore pubblico		1.007,5	858,9	174,2	3.185,9
di cui del settore privato		3.130,6	1.871,2	342,4	11.935,0
Totale		5.063,3	3.483,2	789,1	18.145,6
Maschi		40 - 49	50 - 59	60 - 64	Totale lavoratori
Lavoratori in proprio		619,5	511,8	185,4	2.027,8
di cui imprenditori		220,6	184,6	69,6	693,7
di cui imprenditori senza dipendenti		386,5	313,1	109,2	1.244,3
di cui soci di cooperativa		7,1	5,7	1,3	20,8
di cui collaboratori familiari		5,3	8,5	5,2	69,1
Lavoratori dipendenti		2.206,9	1.501,0	289,5	8.028,9
di cui del settore pubblico		442,3	412,9	85,1	1.463,6
di cui del settore privato		1.764,5	1.088,1	204,4	6.565,3
Totale		2.826,4	2.012,8	474,9	10.056,7
Femmine		40 - 49	50 - 59	60 - 64	Totale
Lavoratori in proprio		305,7	241,3	87,2	997,0
di cui imprenditori		87,5	75,1	25,6	280,8
di cui imprenditori senza dipendenti		189,0	141,2	57,1	619,5
di cui soci di cooperativa		3,0	4,2	0,5	12,2
di cui collaboratori familiari		26,1	20,7	3,9	84,5
Lavoratori dipendenti		1.931,2	1.229,1	227,1	7.091,9
di cui del settore pubblico		565,2	446,0	89,1	1.722,3

di cui del settore privato	1.366,0	783,1	138,0	5.369,6
Totale	2.236,9	1.470,4	314,3	8.088,9

Fonte: INE (EPA)

Nella suddivisione per situazione professionale, secondo i dati EUROSTAT riferiti al I trimestre 2011, la fascia di età 45-54 anni vede 4.451.800 persone occupate, il 24,7% della popolazione occupata di 15-64 anni, mentre la fascia 55-64 anni registra proporzionalmente un dato dimezzato con 2.236.500 persone occupate, il 12,4% della popolazione occupata 15-64anni. Di questi lavoratori senior occupati, l'80,3% tra 45 e 54 anni ha un lavoro dipendente, percentuale che scende al 72,5% tra coloro che hanno tra 55 e 64 anni; ma che sale significativamente tra le donne che costituiscono, nelle due rispettive classi di età, l'85,5 e il 78,1% delle lavoratrici dipendenti.

Situazione professionale per classi di età e genere						
Dati al 1° trimestre 2011, in migliaia						
	Età	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Totale 15 - 64
Occupati		2.414,4	2.037,4	1.446,6	789,9	18.002,5
Lavoratori dipendenti		1.950,9	1.625,7	1.104,5	516,6	15.052,7
Lavoratori autonomi o in proprio		446,2	393,4	330,5	263,4	2.797,3
Maschi						
Occupati		1.344,8	1.148,3	865,1	474,9	9.980,3
Lavoratori dipendenti		1.032,6	869,5	631,5	289,5	7.997,1
Lavoratori autonomi o in proprio		309,4	272,4	231,0	180,2	1.915,3
Femmine						
Occupati		1.069,7	889,1	581,5	315,0	8.022,2
Lavoratori dipendenti		918,3	756,1	473,0	227,1	7.055,6
Lavoratori autonomi o in proprio		136,7	121,0	99,5	83,2	882,0

Fonte: EUROSTAT

Secondo i dati dell'Istituto nazionale di statistica spagnolo, l'incidenza dei lavoratori senior con un'occupazione dipendente sul totale dei lavoratori dipendenti è del 34,4%, con uno scarto di solo un 1,7% tra uomini e donne.

Occupati. Lavoratori dipendenti per classi di età e genere			
Dati al 1° trimestre 2011, in migliaia			
Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
45 - 49 anni	1.951	1.033	918
50 - 54 anni	1.626	870	756
55 - 59 anni	1.105	632	473
60 - 64 anni	517	290	227
Totale occupati dipendenti senior	5.198	2.823	2.375
% su totale occupati dipendenti	34,4	35,2	33,5

Fonte: INE (EPA)

La modalità di lavoro a tempo parziale interessa i lavoratori senior in una percentuale compresa tra il 10 e il 15%, tuttavia si evidenzia come questa sia una modalità di lavoro scelta o comunque diffusa in maniera predominante tra la componente femminile dell'occupazione. Ha un'occupazione part-time il 25,4% delle donne di età compresa tra i 60 e i 64 anni, mentre solo poco meno del 3% degli uomini tra i 45 e i 49 anni utilizza questa forma di lavoro.

Occupazione a tempo pieno o parziale. Suddivisione per classi di età e genere.
Dati %, I Trimestre 2011

Fascia di età	Tempo Pieno		
	Totale	Maschi	Femmine
45 - 49 anni	88,2	97,1	76,9
50 - 54 anni	89,7	96,8	80,4
55 - 59 anni	89,9	96,5	80,0
60 - 64 anni	85,5	92,8	74,6
Fascia di età	Part - Time		
	Totale	Maschi	Femmine
45 - 49 anni	11,8	2,9	23,1
50 - 54 anni	10,3	3,2	19,6
55 - 59 anni	10,1	3,5	20,0
60 - 64 anni	14,5	7,2	25,4

Fonte: INE (EPA)

Nel comparto del lavoro dipendente, la suddivisione dei lavoratori senior occupati per tipo di contratto assume una grande importanza alla luce dell'alto tasso di lavori a termine che caratterizza il mercato del lavoro spagnolo. Si tratta di un fenomeno che investe in maggior misura il lavoro dei giovani e che, tuttavia, nelle politiche di stabilizzazione interessa anche la componente senior del lavoro dipendente.

Tasso di temporaneità del lavoro dipendente. Confronto Spagna - UE. Occupati 15-64 anni					
	I Trim 2011	I Trim 2010	I Trim 2009	I Trim 2008	I Trim 2007
Spagna	24,8	24,4	25,5	30,2	32
UE	n.p.	13,3	13,1	14	14,2
Occupati 40-59 anni					
	I Trim 2011	I Trim 2010	I Trim 2009	I Trim 2008	I Trim 2007
Spagna	16,4	16,1	16,6	20	20,3
UE	n.p.	7,1	6,9	7,3	7,4
Occupati 50-64 anni					
	I Trim 2011	I Trim 2010	I Trim 2009	I Trim 2008	I Trim 2007
Spagna	11,6	11,8	12,3	14,7	15,4
UE	n.p.	6,5	6,4	6,6	6,6

Fonte: Eurostat

I dati disponibili su questo fenomeno purtroppo non seguono la nostra suddivisione per classi di età, bensì una più ampia fascia che va dai 40 ai 69 anni. In base ad essa, vediamo come nelle tre decenni considerate di lavoratori dipendenti incida la temporaneità dei contratti di lavoro.

Lavoratori dipendenti per tipo di contratto, classi di età e genere				
Dati al 1° trimestre 2011, in migliaia				
	40 - 49	50 - 59	60 - 69	Totale
Totale	4.138,1	2.730,1	571,4	15.120,8
Tempo indeterminato	3.337,5	2.404,0	511,1	11.374,8
permanente	3.263,0	2.347,1	501,5	11.137,9
discontinuo	74,5	56,9	9,6	236,9
Tempo determinato	800,5	326,2	60,3	3.746,0
a domanda in base alla produzione	135,9	43,7	8,1	670,1
di apprendistato	8,5	3,1	..	127,8
stagionale	69,4	23,3	3,8	262,8
in prova	5,9	4,0	..	37,5
per sostituzione	106,9	34,9	4,9	410,0
a progetto o servizio determinato	310,8	137,9	29,5	1.485,3
altro tipo	67,2	31,5	6,6	300,5
altro tipo	40,5	20,9	4,9	148,4
non specificato	55,5	26,9	2,6	303,6
Maschi	40 - 49	50 - 59	60 - 69	Totale
Totale	2.206,9	1.501,0	314,4	8.028,9
Tempo indeterminato	1.821,4	1.337,9	284,3	6.139,0
permanente	1.802,7	1.323,4	281,7	6.063,2
discontinuo	18,7	14,5	2,6	75,9
Tempo determinato	385,4	163,1	30,1	1.889,9
a domanda in base alla produzione	65,8	22,4	5,9	335,1
di apprendistato	4,3	2,4	..	66,8
stagionale	34,3	14,0	1,9	152,9
in prova	4,3	2,3	..	20,2
per sostituzione	28,0	7,3	0,7	114,5
a progetto o servizio determinato	189,7	81,6	15,8	880,6
altro tipo	15,6	8,4	1,6	97,4
altro tipo	13,5	7,5	2,7	58,8
non specificato	29,9	17,3	1,6	163,6
Femmine	40 - 49	50 - 59	60 - 69	Totale
Totale	1.931,2	1.229,1	257,0	7.091,9
Tempo indeterminato	1.516,1	1.066,1	226,7	5.235,7
permanente	1.460,3	1.023,6	219,8	5.074,7
discontinuo	55,8	42,4	7,0	161,0
Tempo determinato	415,1	163,1	30,2	1.856,2
a domanda in base alla produzione	70,0	21,3	2,2	335,0
di apprendistato	4,2	0,7	..	61,0
stagionale	35,2	9,3	1,9	109,9
in prova	1,6	1,7	..	17,3
per sostituzione	78,8	27,6	4,1	295,6

a progetto o servizio determinato	121,2	56,2	13,7	604,7
altro tipo	51,5	23,1	5,0	203,1
altro tipo	26,9	13,4	2,2	89,6
non specificato	25,6	9,6	1,1	140,0

Fonte: INE (EPA)

Tra gli occupati senior, i contratti a tempo determinato incidono maggiormente sulle fasce d'età più giovani e tra le donne. Ha un contratto a termine il 19,3% dei dipendenti tra 40 e 49 anni contro il 10,6% di quelli tra 60 e 69 anni, percentuali che salgono al 21,5% e all'11,8% considerando le sole donne. La forma di contratto a termine più utilizzata è il contratto a progetto o servizio, che interessa in misura maggiore gli uomini: il 49,2% della fascia 40-49 anni, il 50% della fascia 50-59 anni e ben il 52,5% della fascia 60-69 anni.

Occupati senior 40-64 anni per settore di attività e genere
Dati I trimestre 2011, in migliaia

	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine
TOTALE	9.339,0	5.315,0	4.024,0	56,9	43,1
Agricoltura	444,8	321,9	123,0	72,4	27,7
Industria	1.191,2	931,1	260,0	78,2	21,8
Acqua ed energia	111,3	99,2	12,2	89,1	11,0
Costruzioni	708,9	659,8	49,3	93,1	7,0
Commercio	1.359,3	741,8	617,4	54,6	45,4
Trasporti	521,7	443,9	77,7	85,1	14,9
Alberghiero	599,0	272,9	326,1	45,6	54,4
Informazione e comunicazione	175,2	121,5	53,6	69,3	30,6
Att. Finanziaria e assicurazioni	221,1	135,8	85,1	61,4	38,5
Att. Immobiliare	56,1	28,4	27,7	50,6	49,4
Att. Professionali, tecniche e scientifiche	371,9	219,7	152,3	59,1	41,0
Att. Amministrativa	512,9	203,9	309,0	39,8	60,2
Pubblica Amministrazione	919,0	519,5	399,6	56,5	43,5
Istruzione	694,8	248,8	446,1	35,8	64,2
Att. Sanitarie e sociali	778,6	174,0	604,6	22,3	77,7
Att. Artistica e di intrattenimento	150,8	94,8	55,9	62,9	37,1
Altri Servizi	155,5	64,6	90,9	41,5	58,5
Altre attività	366,8	32,9	333,7	9,0	91,0

Fonte: INE (EPA)

La distribuzione dell'occupazione per settori vede la popolazione over40 seguire la tendenza presente nell'occupazione in generale, con gli uomini che prevalgono nei settori costruzioni,

industria e trasporti e le donne nelle attività sanitarie e sociali, istruzione, settore alberghiero e altre tipologie di servizi.

Riguardo alle qualifiche professionali, i lavoratori senior presentano un'incidenza intorno al 20% tra le professioni relative ai servizi di ristorazione e vendita e ai servizi alla persona, intorno al 15% tra i tecnici e le professioni scientifiche e intellettuali, tra il 7,5 e il 9% tra gli operatori installatori e montatori, tra il 7 e il 10% tra le professioni impiegatizie e d'ufficio; in ogni caso con le differenze di genere osservabili anche nel resto della popolazione occupata.

Qualifiche professionali per classi di età e genere				
Dati al 1° trimestre 2011, in migliaia				
	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
Direzione e gestione	141,7	127,6	90,6	73,9
Tecnici e professioni scientifiche e intellettuali	363,1	329,3	223,9	116,7
Tecnici	278,3	213,3	158,0	64,7
Impiegati amministrativi, contabili e altri lavori di ufficio	234,9	195,9	135,2	54,4
Lavoratori dei servizi di ristorazione e vendita, servizi alla persona	500,6	413,0	278,5	169,9
Lavoratori qualificati settore agricolo e pesca	69,5	71,2	55,0	48,8
Artigiani e lavoratori qualificati dell'industria manifatturiera e delle costruzioni	266,4	230,1	188,6	93,5
Operatori installatori e montatori	214,5	175,0	120,2	59,5
Lavoratori non qualificati	335,0	274,7	192,8	107,4
Attività militari	10,4	7,4	3,7	1,1
Maschi				
Direzione e gestione	100,4	96,1	71,6	59,3
Tecnici e professioni scientifiche e intellettuali	174,0	159,4	117,7	69,5
Tecnici	183,9	143,4	112,2	46,1
Impiegati amministrativi, contabili e altri lavori di ufficio	98,9	74,5	66,7	24,7
Lavoratori dei servizi di ristorazione e vendita, servizi alla persona	192,1	176,7	108,4	67,1
Lavoratori qualificati settore agricolo e pesca	56,2	50,1	42,1	33,6
Artigiani e lavoratori qualificati dell'industria manifatturiera e delle costruzioni	241,3	211,0	177,0	88,2
Operatori installatori e montatori	186,4	146,6	108,8	55,5
Lavoratori non qualificati	101,7	83,2	56,9	29,8
Attività militari	9,8	7,4	3,7	1,1

Femmine				
Direzione e gestione	41,3	31,5	19,0	14,6
Tecnici e professioni scientifiche e intellettuali	189,1	169,9	106,3	47,2
Tecnici	94,4	70,0	45,8	18,6
Impiegati amministrativi, contabili e altri lavori di ufficio	136,0	121,4	68,5	29,7
Lavoratori dei servizi di ristorazione e vendita, servizi alla persona	308,5	236,3	170,1	102,8
Lavoratori qualificati settore agricolo e pesca	13,2	21,0	12,9	15,2
Artigiani e lavoratori qualificati dell'industria manifatturiera e delle costruzioni	25,2	19,1	11,5	5,3
Operatori installatori e montatori	28,2	28,4	11,5	3,9
Lavoratori non qualificati	233,3	191,5	135,9	77,5
Attività militari	0,6
<i>Fonte: EUROSTAT</i>				

Il trasferimento generazionale delle competenze

Per trasferimento generazionale si intende il favorire la trasmissione di competenze tra generazioni diverse. Il trasferimento delle competenze sui luoghi di lavoro tra le diverse generazioni rappresenta una fase delicata della vita aziendale, a volte un passaggio critico in cui la "vecchia guardia" si trova a cedere il passo alle "nuove leve", momento che coinvolge diverse dimensioni della gestione dell'impresa e viene affrontato attraverso differenti modalità.

L'importanza dell'argomento è abbastanza evidente: quanto si acquisisce in uno specifico contesto, sia esso formativo in senso formale, informale o non formale, manifesta la sua qualità nel corso della propria esperienza e carriera lavorativa sulla base della sua utilizzabilità nell'affrontare situazioni che tendono sempre a modificarsi nel tempo, in termini di tecnologie, organizzazione, relazioni, tipologia di servizi, prodotti e processi produttivi. Inoltre, occorre ricordare che ogni apprendimento è inevitabilmente legato al contesto nel quale esso si attua, con le sue caratterizzazioni di finalità, ruoli, norme, procedure, modelli di comportamento e specifiche informazioni. Passare dunque da un contesto formativo esterno a una comunità di pratiche di lavoro, all'ambito lavorativo, oppure passare da un contesto lavorativo a un altro, implica un complesso processo di adattamento, nel quale una cultura del trasferimento delle competenze, tra lavoratori più esperti in quanto senior e nuovi inseriti in quanto giovani, può giocare un ruolo essenziale. Le principali modalità di trasferimento possono essere:

- l'affiancamento, che è un'azione per lo sviluppo delle competenze effettuata sul posto di lavoro;
- la formazione interna al contesto lavorativo o training on the job.

Spesso l'affiancamento si realizza nella fase di stage o di tirocinio formativo, ma può anche concretizzarsi sempre al momento dell'inserimento lavorativo di nuovo personale. In tali situazioni di apprendimento, i soggetti in affiancamento vengono preparati a sviluppare determinate competenze direttamente sul loro posto di lavoro. Ciò consente al coach/tutor o affiancatore aziendale di operare all'interno del reale contesto professionale con i relativi

vincoli e opportunità. L'affiancamento può essere visto come un intervento formativo personalizzato, indirizzato ad una persona o ad un piccolo gruppo, che interviene in maniera puntuale sul divario da colmare tra ruoli attesi e ruoli inizialmente agiti.

La formazione sul lavoro o training on the job rappresenta la cosiddetta "formazione sul campo", nella quale le competenze dei nuovi inseriti vengono potenziate e verificate. Il formatore aziendale ha in questo caso l'obiettivo di trasferire la conoscenza in una logica di diretta applicazione pratica.

Al di là delle praticabili modalità di trasferimento delle competenze, peraltro difficili da indagare avendo come riferimento contesti ampi, pare utile sottolineare alcuni aspetti di criticità. Ad esempio, il fatto che la convivenza giovani-anziani sui luoghi di lavoro abbia dei risvolti positivi o negativi sulla base delle posizioni legate al sistema contrattualistico e alle politiche di assunzione, che possono generare situazioni di conflitto se il lavoratore maturo percepisce il giovane come colui che "gli prenderà il posto"; oppure il trasferimento di conoscenze mediante affiancamento tra le diverse età come forma di mentoring che funzionano come trasferimento della memoria storica o dello spirito aziendale più che come trasferimento di competenze operative. Infine, il concetto di "invecchiamento come conquista" è ancora lontano dall'essere preso in considerazione ed utilizzato come tale. Ne è prova la scarsa documentazione reperibile sul ruolo delle persone anziane quali depositarie di conoscenze ed esperienze da trasferire alle giovani generazioni e anche l'uscita del lavoratore esperto spesso non programmata dalle aziende con relativa perdita di saperi.

I prepensionamenti

In ambito europeo le modalità di fuoriuscita, nonché le politiche per l'invecchiamento attivo dei lavoratori, presentano tanto elementi di affinità quanto di diversificazione. Un po' dovunque, negli ultimi decenni, si è fatto un utilizzo piuttosto generalizzato dei meccanismi di prepensionamento.

L'aspettativa di pensionamento anticipato si è in parte consolidata come una forma di tutela, sia in quanto associata a condizioni lavorative pesanti o a lunghe durate nel lavoro, sia in quanto associabile all'assenza di alternative occupazionali nei casi di crisi.

Allo stesso tempo, anche il diritto di poter lavorare fino ad almeno il compimento dell'età pensionabile, e magari anche oltre, è un'aspettativa che si va facendo sempre più largo nella cultura individuale, sollecitata da indirizzi politici e da incentivi materiali al proseguimento della vita attiva, che sempre più tendono ad orientare i comportamenti individuali in tal senso.

Nonostante gli sforzi di riallineamento legislativo alle tendenze demografiche, le età medie reali del pensionamento rimangono però su standard d'età spesso ancora sostanzialmente inferiori a quella dei sessantacinque anni, età generalmente stabilita per l'ingresso nel pensionamento.

Secondo le previsioni OCSE, entro il 2050, l'età media pensionabile nei Paesi dell'OCSE raggiungerà circa i 65 anni per entrambi i sessi. Ciò costituisce un incremento medio rispetto al 2010 di circa 2,5 anni per gli uomini e 4 per le donne. Sempre gli ultimi dati elaborati dall'OCSE sull' "Andamento del pensionamento e dell'attività lavorativa in età avanzata", mettono in evidenza come "l'età effettiva alla quale si lascia il mercato del lavoro è scesa in media nel corso degli anni '70 e '80. Tuttavia, la tendenza di lungo corso al pensionamento anticipato ha subito un arresto per gli uomini a metà degli anni '90 e per le donne poco dopo. Nel 2002-2007, comunque, l'età media in cui si lasciava il mercato del lavoro nei Paesi OCSE era di 4-5 anni inferiore rispetto a quella della fine degli anni '60 e si assestava a circa 63,5 anni per gli uomini e a 62,5 per le donne. Per tenere il passo con il previsto aumento della speranza di vita fino al 2050, l'età pensionabile effettiva dovrebbe crescere circa fino a 66,5 anni per gli uomini e a 66 per le donne. Ciò dà un'idea della portata della sfida che i governi devono affrontare".

Età media di percezione della pensione per le persone occupate.			
Dati anno 2006			
	Totale	Maschi	Femmine
Spagna	58,5	58,4	58,9
UE	58,3	58,2	58,4

Fonte: Eurostat

Un approfondimento dell'Eurostat sul tema delle pensioni, relativo all'anno 2006, ha rilevato che l'età media in cui le persone occupate cominciano a percepire la pensione è di 58,5 anni in Spagna, in linea con il valore europeo pari a 58,3 anni. Le donne, in entrambi i casi, cominciano a percepire il primo assegno pensionistico leggermente più tardi. Inoltre, gli incentivi destinati a stimolare la permanenza al lavoro di chi ha aveva già maturato il diritto a percepire la pensione hanno beneficiato soprattutto i lavoratori maschi; in Spagna in maniera più rilevante che nella media europea.

Principali incentivi alle persone occupate che hanno maturato il diritto alla pensione per restare al lavoro			
Dati anno 2006			
	Totale	Maschi	Femmine
Spagna	3.967.600	2.559.700	1.407.800
UE	48.240.400	27.618.800	20.621.600

Fonte: Eurostat

I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

La popolazione Over45 anni rappresenta un target che può essere oggetto di politiche di natura trasversale rispetto agli ambiti di intervento, che possono spaziare dal lavoro alla formazione, dalla salute alle politiche sociali, dalla cultura al welfare in generale. In questa sede, il focus di interesse è l'invecchiamento attivo e in quest'ottica i soggetti coinvolti sono prioritariamente quelli che intervengono sul sistema di welfare. E' opinione diffusa che le azioni concrete rivolte a questo target e a questo obiettivo dovrebbero riguardare un riesame delle priorità e dei bisogni degli individui, profondamente modificati dalle trasformazioni del sistema economico e produttivo e dal conseguente processo di deistituzionalizzazione del corso di vita, inserendo ai primi posti:

- lo sviluppo della capacità di cambiare nel corso della propria esistenza molte volte lavoro, affrontando talvolta periodi di inattività;
- le politiche di protezione sociale capaci di saldare welfare e lavoro, in particolare per fronteggiare la veloce obsolescenza di skills e know-how;
- le politiche di riqualificazione professionale;
- il diritto di partecipazione attraverso il lavoro invece che il diritto al prepensionamento;
- la valorizzazione delle scelte individuali piuttosto che la sola protezione dei diritti collettivi.

In questo quadro introduttivo generale, vengono di seguito descritti i soggetti istituzionali coinvolti e l'articolazione del sistema di welfare.

Attori e strutture istituzionali a livello centrale e periferico - Altri attori

I soggetti istituzionali più direttamente ed espressamente coinvolti nelle politiche dirette alla popolazione over45 anni sono, a livello centrale, il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute, Politica Sociale e Pari Opportunità e, a livello regionale, le Comunità Autonome per le competenze in materia loro attribuite.

Si tratta pertanto di soggetti con molteplici attribuzioni, parte delle quali riconducibili al tema trattato. Alle strutture centrali fanno capo alcuni istituti o servizi specifici.

Il Servizio Pubblico dell'Impiego Statale, è un ente autonomo dell'Amministrazione centrale dello Stato, ascritto al Ministero del Lavoro, che si occupa prioritariamente di sviluppare le politiche pubbliche per il lavoro. E' una struttura composta da un servizio centrale e da una rete di 759 uffici territoriali presenti in 52 province spagnole, che offrono servizi a lavoratori, sia attivi che disoccupati, aspiranti imprenditori e imprese.

Si tratta pertanto di uno degli enti gestori delle misure riferite a target specifici, come le persone over45 anni, come successivamente descritto nella sezione 4 relativa ai programmi dedicati. Nell'ambito delle Comunità Autonome sono stati introdotti i relativi servizi regionali per il lavoro.

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale è un ente di gestione ascritto al Ministero del Lavoro, con personalità giuridica propria, che si occupa dell'amministrazione delle prestazioni economiche del sistema pubblico della previdenza sociale e del riconoscimento del diritto all'assistenza sanitaria. Le sue competenze sono inerenti il riconoscimento, la gestione e il controllo delle seguenti prestazioni:

- pensioni;
- invalidità permanenti e temporanee e relativi indennizzi economici;
- morte e pensioni di reversibilità a vedove e orfani;
- maternità e rischi durante il periodo di gravidanza;
- assegni familiari per figli a carico;
- assicurazione nell'ambito scolastico;
- diritto all'assistenza sanitaria.

La Tesoreria Generale della Previdenza Sociale è un servizio della Previdenza Sociale con personalità giuridica propria nel quale vengono unificate tutte le risorse economiche e l'amministrazione finanziaria del sistema previdenziale nazionale spagnolo.

Le sue competenze sono:

- l'iscrizione delle imprese al sistema previdenziale;
- il tesseramento dei lavoratori;
- la gestione e il controllo della contribuzione e la raccolta delle quote e delle risorse che finanziano il sistema della previdenza sociale;
- la titolarità, gestione e amministrazione dei beni che costituiscono il patrimonio unico della previdenza sociale;
- l'acquisizione degli immobili necessari per le proprie finalità e l'alienazione di quelli non necessari;
- la disposizione del pagamento delle obbligazioni della previdenza sociale e la distribuzione nel tempo e nel territorio delle disponibilità finanziarie per soddisfare puntualmente le obbligazioni maturate, quindi la gestione del circuito finanziario del sistema previdenziale e l'elaborazione del bilancio di cassa;
- la gestione della funzione di riassicurazione degli infortuni sul lavoro;
- la gestione del Fondo unico di stabilità finanziaria del sistema della previdenza sociale.

L'Istituto degli Anziani e Servizi Sociali (IMSERSO) è un ente di diritto pubblico attualmente ascritto al Ministero della Sanità, Politica Sociale e Pari Opportunità, attraverso la Segreteria Generale di Politica Sociale e Consumo, che ha competenze in materia di persone anziane includendo anche il sistema di protezione alle persone in situazioni di non autosufficienza e lo sviluppo delle politiche e dei programmi di invecchiamento attivo della popolazione. Inoltre, gli compete la gestione dei servizi sociali complementari al sistema della previdenza sociale, l'elaborazione delle proposte legislative in materia di pari opportunità dei cittadini e lo sviluppo delle politiche di coesione sociale.

Articolazione del sistema di welfare

L'invecchiamento attivo, ovvero la possibilità di svolgere un ruolo attivo nell'ambito del sistema economico e sociale, è una delle condizioni di benessere sia individuale che collettivo in una società in cui la speranza di vita continua ad aumentare.

Come prima messo in evidenza, l'incremento dell'aspettativa di vita unitamente alla riduzione degli indici di fecondità, ha determinato negli ultimi decenni l'invecchiamento della struttura della popolazione europea. In questo contesto, proporre un obiettivo di invecchiamento attivo, nell'ottica di risoluzione dei problemi di ordine sociale ed economico connessi all'allungamento della vita media, significa prospettare strategie mirate che coinvolgano i lavoratori, le imprese e gli organi pubblici.

Diversi contributi sul tema dell'invecchiamento attivo, analizzano la gestione del tempo di lavoro come elemento di flessibilizzazione che agisce sia sul versante della domanda che dell'offerta di lavoro e come tale può consentire modalità di pensionamento graduale. Si tratta di uno strumento che va comunque accompagnato da idonee strategie formative, per la riqualificazione professionale continua dei lavoratori in età adulta, e di mobilità del posto di lavoro. Una delle soluzioni individuate per allungare la vita attiva dei lavoratori è l'uscita graduale o soft dal lavoro attraverso l'introduzione di strumenti di flessibilità, soluzione di norma avversata dal mondo delle imprese.

Prima di trattare le possibili opzioni di politiche cosiddette di active ageing, è indispensabile delineare cosa sono stati e in che direzione si muovono i sistemi previdenziali e di welfare spagnoli.

Caratteristiche generali del sistema di welfare

La questione socio-economica e culturale dei lavoratori maturi e anziani si inserisce nel sistema del welfare e nei relativi suoi processi di riforma che tentano di accogliere progressivamente le nuove necessità e i nuovi bisogni della popolazione.

Il welfare state, o stato di benessere (Estado de bienestar in Spagna), racchiude i programmi di protezione sociale della popolazione, andando a toccare gli ambiti dell'assistenza sanitaria, della previdenza sociale, delle politiche passive e attive del lavoro, delle politiche sociali, della pubblica istruzione.

I paesi dell'Europa meridionale (Spagna, Portogallo, Italia e Grecia) presentano sistemi di protezione sociale di introduzione relativamente recente, caratterizzati da livelli più bassi di spesa rispetto ai sistemi dell'Europa continentale. Il modello mediterraneo di stato sociale presenta sistemi di garanzia del reddito altamente frammentati per categorie occupazionali, in cui è solitamente accentuato il ruolo di ammortizzatore sociale assegnato alla famiglia. A differenza dei sistemi dell'Europa continentale, nei paesi mediterranei manca un'articolata rete di protezione minima di base, sebbene, di recente, alcuni paesi abbiano cercato di porre rimedio a questa anomalia, attraverso l'introduzione di schemi di reddito garantito e lo sviluppo di programmi di assistenza sociale e soprattutto delle politiche attive del mercato del lavoro.

Evoluzione dello stato di welfare spagnolo

Il punto di partenza delle politiche di protezione in Spagna è rappresentato dalla Commissione di Riforma Sociale del 1883 che fu incaricata di studiare il problema del miglioramento del benessere della classe operaria. Ai primi anni del '900 risalgono la prima assicurazione sociale, la legge sugli infortuni sul lavoro e la creazione dell'istituto nazionale di gestione delle assicurazioni sociali in fase di introduzione. Successivamente furono sviluppate una serie di assicurazioni che riguardavano il ritiro dal lavoro degli operai (1919), la maternità (1923), la disoccupazione (1931), la malattia (1942), la vecchiaia e l'invalidità (1947). Forme di protezione che presto si dimostrarono insufficienti e che furono sostituite o integrate dalle Mutualità legate ai settori di lavoro. Il meccanismo della Mutualità si rivelò però foriero di disequilibri tra categorie di lavoratori e nelle risorse finanziarie.

Al 1963 risale la Legge di base della previdenza sociale, mirata ad istituire un modello unitario e integrato di protezione sociale, con una gestione pubblica e la partecipazione dello Stato al suo finanziamento, e al 1966 la successiva Legge generale della previdenza sociale, corretta nel 1972 dalla legge di finanziamento e perfezionamento dell'attività di protezione

sociale. Ma per una vera riforma del sistema bisognerà aspettare l'introduzione della democrazia nel paese e la Costituzione. Il Decreto Legge Reale 36 del 16 novembre 1978 creò un sistema di partecipazione istituzionale volto a favorire la trasparenza e la razionalizzazione della previdenza sociale e introdusse alcuni enti specifici:

- l'Istituto nazionale della Previdenza sociale, per la gestione delle prestazioni economiche del sistema;
- l'Istituto nazionale della Sanità, per le prestazioni sanitarie, successivamente denominato Istituto nazionale di Gestione Sanitaria;
- l'Istituto nazionale di Servizi sociali, per la gestione dei servizi sociali, successivamente denominato Istituto degli Anziani e Servizi Sociali;
- l'Istituto Sociale della Marina, per la gestione dei lavoratori del mare;
- la Tesoreria generale della Previdenza sociale, come cassa unica del sistema e in attuazione del principio di solidarietà finanziaria.

Negli anni '80 si misero a punto una serie di misure volte a migliorare ed a perfezionare l'azione di protezione sociale, estendendo le prestazioni ai gruppi di popolazione non coperti precedentemente e a dare una maggiore stabilità economica al sistema della previdenza sociale. Tra queste misure vanno ricordati il processo di progressiva equiparazione delle basi di contribuzione con i salari reali, la rivalutazione delle pensioni in funzione della variazione dell'indice dei prezzi al consumo, l'ampliamento dei periodi necessari per accedere alle prestazioni e per il calcolo delle pensioni, la semplificazione della struttura della previdenza pubblica passata anche attraverso la separazione delle tipologie di finanziamento delle prestazioni, da un lato quelle di carattere contributivo a carico della contribuzione sociale e dall'altro quelle di carattere non contributivo che trovano copertura finanziaria nella fiscalità generale, aspetto che ha permesso la progressiva generalizzazione dell'assistenza sanitaria.

Negli anni '90 si registrarono una serie di cambiamenti sociali e soprattutto nel mercato del lavoro (maggiore mobilità, ingresso massiccio delle donne, eccetera), che hanno prodotto i loro effetti sul sistema di previdenza sociale. Nel 1995 venne firmato il Patto di Toledo, supportato da tutte le forze politiche e sociali, che stabilì una road map verso la stabilità finanziaria del sistema. Effetti di questo cambio di rotta furono l'introduzione delle prestazioni di natura non contributiva, la razionalizzazione della legislazione in materia, l'adeguamento tra contribuzione e prestazioni, la creazione del Fondo di riserva della previdenza sociale, l'introduzione dei meccanismi di pensionamento flessibile e di incentivazione al prolungamento della vita lavorativa (vedi anche sezione successiva su riforme previdenziali).

Evoluzione dell'assistenza sanitaria spagnola

L'Istituto Nazionale della Sanità (INSALUD) è stato l'ente di gestione ascrivito al Ministero della Salute e della Previdenza Sociale, che nel tempo, a seguito del decentramento territoriale, è stato sostituito da una diversa modalità di gestione.

L'evoluzione dell'assistenza sanitaria in Spagna prende l'avvio nel 1942 con l'introduzione dell'assicurazione obbligatoria di malattia (Seguro Obligatorio de Enfermedad - SOE) volto alla protezione dei lavoratori economicamente deboli. Tra le prestazioni assicurative rientravano l'assistenza in caso di malattia e di maternità e l'indennizzo economico per la relativa perdita di retribuzione. Nel 1963, questo schema viene sostituito dallo sviluppo del sistema di previdenza sociale. Nel 1974 viene approvato il testo della Legge Generale della Previdenza Sociale che modifica e amplia le prestazioni di assistenza sanitaria, approccio che viene migliorato con i cambiamenti fondamentali apportati nell'ordinamento politico dall'approvazione della Costituzione nel 1978, che riconosce il diritto alla protezione della salute a tutti i cittadini. Inoltre, l'organizzazione territoriale con l'introduzione delle Autonomie facilita il processo con la delega alle regioni delle competenze in materia, avviato nel 1981 e concluso nel 2001.

Il Ministero della Salute e della Previdenza Sociale nasce nel 1977 e nel 1979 viene creato l'Istituto Nazionale della Sanità. E' la Legge Generale della Sanità, del 14 aprile 1986, a configurare il nuovo modello di organizzazione dell'assistenza sanitaria, introducendo il

concetto di servizio sanitario pubblico che lo Stato deve fornire. Dal 1989, viene ampliata la copertura sanitaria e variato il finanziamento della spesa sanitaria pubblica. Terminato nel 2011 il processo di trasferimento delle competenze in materia alle Comunità autonome, secondo quanto stabilito dei Decreti Reali:

- Cataluña: Real Decreto 1517/1981, dell'8 luglio;
- Andalucía: Real Decreto 400/1984, del 22 febbraio;
- País Vasco: Real Decreto 1536/1984, del 6 novembre;
- Valencia: Real Decreto 1612/1987, del 27 novembre;
- Navarra: Real Decreto 1680/1990, del 28 dicembre;
- Galicia: Real Decreto 1679/1990, del 28 dicembre;
- Canarias: Real Decreto 446/1994, dell'11 marzo;
- Asturias: Real Decreto 1471/2001, del 27 dicembre;
- Cantabria: Real Decreto 1472/2001, del 27 dicembre;
- La Rioja: Real Decreto 1473/2001, del 27 dicembre;
- Murcia: Real Decreto 1474/2001, del 27 dicembre;
- Aragón: Real Decreto 1475/2001, del 27 dicembre;
- Extremadura: Real Decreto 1477/2001, del 27 dicembre;
- Baleares: Real Decreto 1478/2001, del 27 dicembre;
- Madrid: Real Decreto 1479/2001, del 27 dicembre;
- Castilla y León: Real Decreto 1480/2001, del 27 dicembre.

Nel 2002, l'Istituto Nazionale della Sanità diviene un ente di dimensioni più ridotte ma conserva la stessa personalità giuridica e la natura di ente gestore, variando il suo nome in Istituto Nazionale di Gestione Sanitaria e occupandosi delle prestazioni sanitarie nell'ambito territoriale delle Città di Ceuta e Melilla.

Il sistema pensionistico e le riforme previdenziali

Il sistema di protezione sociale spagnolo, come avvenuto nel resto dei paesi europei, ha risposto agli obiettivi di uguaglianza e coesione sociale per cui era stato istituito e ha svolto un ruolo fondamentale nel processo di modernizzazione della società, di consolidamento delle istituzioni democratiche e di soddisfacimento dei bisogni dei lavoratori e dei cittadini. Esso tuttavia mostra i sintomi di quella "sindrome da welfare" che accomuna molti paesi europei: progressivo venir meno della corrispondenza tra rischi tutelati e bisogni effettivi, accentuazione del divario tra insiders e outsiders, presenza di stringenti vincoli al cambiamento. L'esigenza di una revisione e di ricalibratura tra e all'interno dei rischi tradizionalmente coperti dagli interventi di protezione sociale si è imposta nell'agenda politica di molti paesi europei. Alcuni studi sui sistemi di welfare hanno delineato le caratteristiche e l'evoluzione dei sistemi di protezione sociale a fronte del rischio di disoccupazione, esaminando, in un'ottica comparata a livello europeo, le recenti tendenze di riforma: la riduzione della generosità dei sussidi, l'inasprimento della condizionalità, l'incentivazione della partecipazione lavorativa, l'introduzione di nuovi sussidi per gli individui non tutelati dagli schemi tradizionali, la previsione di in-work-benefits per i lavoratori a bassa contribuzione.

Lo strumento utilizzato per risolvere il problema del reddito dei lavoratori anziani che non trovano un posto di lavoro è stato a lungo quello dei trasferimenti monetari di tipo passivo. Che si chiamino pensioni o altro, nella maggior parte dei casi le politiche pubbliche in Europa, hanno provveduto ad integrare il reddito di tali lavoratori senza cercare di attivarne la posizione rispetto al mercato del lavoro. In particolare, le misure utilizzate sono state: anticipazione della pensione o prepensionamento, pensioni di invalidità in alcuni paesi riconosciute non solo per condizioni mediche ma anche socio-economiche, indennità di disoccupazione prolungate fino al pensionamento, ritiro parziale dal lavoro con integrazione pensione-salario. La preoccupazione per la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale in presenza dei descritti fenomeni di anticipazione dell'età di pensionamento ha guidato le più recenti riforme dei sistemi previdenziali europei che hanno pertanto previsto interventi

differenziati per posticipare le soglie di età pensionistiche. Le strategie impiegate possono essere riassunte in:

- limitazioni al pensionamento anticipato;
- aumento dell'età pensionabile;
- flessibilizzazione dell'età di pensionamento;
- incentivazione della contribuzione;
- consenso al cumulo dei redditi;
- pensionamento graduale.

Molti paesi hanno deciso di limitare il finanziamento pubblico dei prepensionamenti; questo tipo di intervento sposta il costo del pensionamento anticipato sull'individuo o sull'impresa nei casi nei cui i lavoratori lascino comunque il lavoro prima del raggiungimento dell'età pensionabile, portata ormai diffusamente a 65 anni, in alcuni casi eliminando le differenze previste tra uomini e donne, in altri prevedendo un range di flessibilità basato su calcoli integrati tra requisiti anagrafici e contributivi.

In Spagna, le principali tappe della ristrutturazione in tema pensionistico si ritrovano nelle riforme del 1985, del 1997 e del 2006. E nell'ultima riforma di quest'anno, 2011.

Il sistema pensionistico rappresenta uno dei pilastri più antichi del welfare spagnolo, che trova la sua origine nel 1919 con l'instaurazione del ritiro obbligatorio dal lavoro per gli operai e che si è sviluppato successivamente sulle necessità della società. Oggi rappresenta un sistema previdenziale contributivo, obbligatorio e di riparto, che negli ultimi trent'anni ha conosciuto una continua crescita: il numero delle pensioni nel 1980 era di circa 4,4 milioni ed è diventato di 8,75 milioni nel 2010. Nello stesso periodo, è cresciuta anche la pensione media, che si attestava su 185 euro mensili nel 1985 (circa 485 euro del 2010) e su 800 euro mensili nel 2010. Il sistema presenta, inoltre, differenze tra la pensione più bassa e quella più elevata percepita che non superano 3,5 volte il valore della prima. Questo aumento del potere di acquisto delle pensioni ha rappresentato sicuramente una delle grandi conquiste del sistema che è pesato però sull'aumento della spesa pubblica; ma va ricordato che nel 2010 il saldo positivo della Previdenza Sociale si situava intorno allo 0,22% del PIL.

La prima riforma del sistema pensionistico fu realizzata nel 1985, prevedendo l'aumento del periodo minimo di contribuzione per maturare il diritto alla pensione da 10 a 15 anni e l'aumento del numero di anni utilizzati come base di calcolo dai 2 agli 8 anni precedenti il pensionamento. Queste misure riuscirono a ridurre la pressione finanziaria sul sistema, che ha potuto di conseguenza garantire un rilevante aumento della pensione media anche nel contestuale aumento del numero complessivo delle pensioni.

La seconda riforma fu realizzata nel 1997, andando ad approfondire le misure già introdotte nel 1985, come ad esempio l'ulteriore aumento da 8 a 15 degli anni precedenti il pensionamento utilizzati come base di calcolo per la pensione.

Nel 2000 la costituzione del Fondo di Riserva ha dato maggiore stabilità al sistema, e le sue risorse rappresentano attualmente circa il 6% del PIL. Nella riforma del 2006, vennero modificate le norme relative a:

- il limite di età per il pensionamento parziale, che venne portato a 61 anni, con la condizione che il lavoratore abbia almeno 6 anni di anzianità nell'impresa e 30 anni di contribuzione;
- il calcolo della pensione sulla base dell'effettiva contribuzione realizzata;
- la razionalizzazione dei criteri per l'accesso alla pensione di invalidità.

La riforma del 2011

L'ultima riforma del sistema pensionistico è stata oggetto di una negoziazione tra Governo e Parti sociali culminato in un Accordo nel gennaio del 2011.

Le motivazioni di base dell'accordo non risiedono nella contingenza della crisi economica degli ultimi anni quanto nell'esigenza di sostenibilità del sistema previdenziale alla luce dei

cambiamenti strutturali legati al calo della natalità, all'aumento della speranza di vita e all'aumento del potere di acquisto delle pensioni. Fattori non per loro natura negativi ma che vanno ad aumentare la pressione sulla spesa pubblica destinata alle pensioni mettendo a rischio la sostenibilità del sistema nel medio-lungo periodo.

L'obiettivo della riforma pensionistica è pertanto quello di garantire la sopravvivenza e la sostenibilità del sistema. La riforma è intervenuta, pertanto, a modificare i seguenti parametri:

- l'età del pensionamento, che va gradualmente ad innalzarsi fino ai 67 anni;
- il periodo di contribuzione minimo necessario alla maturazione del diritto a percepire una pensione, che aumenta gradualmente da 15 a 25 anni.

Alcuni calcoli previsionali elaborati in accompagnamento alla riforma, sostengono l'autosostenimento del sistema almeno fino al 2045 e una rivalutazione delle pensioni (pensione media nel 2050 sul livello dell'attuale valore di 915 euro, quindi con un aumento sul 2010 del 17%). Le previsioni si incentrano comunque su aumenti significativi della produttività nei prossimi anni che dovrebbero consentire una crescita intorno al 3% e una popolazione occupata nel 2050 non inferiore ai 21 milioni di lavoratori. A prescindere dalle previsioni, questa riforma lancia un segnale chiaro all'Europa su come il sistema spagnolo si adegui ai cambiamenti che riguardano tutta l'Unione.

Alla base di questa ultima riforma, si situano le raccomandazioni elaborate dalla Commissione del Patto di Toledo, usando anche come riferimento le riforme degli altri paesi europei. Le principali riguardavano proprio la revisione dei seguenti elementi:

- la separazione delle fonti di finanziamento, tra le prestazioni di natura contributiva – che devono dipendere esclusivamente dalla previdenza sociale - e quelle di natura universale a carico invece della fiscalità generale;
- il mantenimento del potere d'acquisto delle pensioni;
- la sostenibilità del sistema;
- la semplificazione dei diversi regimi contributivi in due, quello dei lavoratori dipendenti e quello dei lavoratori autonomi, con una protezione sociale equiparabile tra le due tipologie;
- l'adeguamento della base e del periodo di contribuzione;
- il rafforzamento dei meccanismi di controllo per ridurre le frodi al sistema e le pratiche abusive, in tema di invalidità temporanea, assenteismo, etc.;
- il miglioramento dell'adeguamento tra lo sforzo contributivo del lavoratore e la pensione;
- il prolungamento della vita lavorativa, attraverso misure incentivanti.

In accordo a queste raccomandazioni e all'esperienza internazionale in materia di pensioni, i principi di base di una riforma previdenziale equilibrata diventano:

- equità;
- flessibilità;
- gradualità.

L'equità si traduce in un miglioramento delle pensioni contributive tra lo sforzo contributivo realizzato dal lavoratore per il sostenimento del sistema e la prestazione ricevuta durante il periodo di pensionamento. Sulla base di questo principio, la riforma vincola gli anni di contribuzione (incrementandone il minimo da 15 a 25 anni e prevedendone 37 per portare a casa il 100% della pensione), l'età di pensionamento (fino a 67 anni) e la pensione percepita. Il pensionamento anticipato è consentito a partire dai 63 anni, applicando dei coefficienti di riduzione della pensione, sempre che si sia in presenza di almeno 33 anni di contribuzione. Inoltre, in situazioni di crisi, si consente di abbassare il limite di età a 61 anni ma non quello relativo agli anni di contribuzione. La flessibilità tiene conto delle distinte professioni e

capacità fisiche dei lavoratori, consentendo il pensionamento anticipato nei casi espressamente previsti senza che ciò comporti significative penalizzazioni nel calcolo della pensione. La gradualità risiede nell'entrata in funzione piena della riforma in un arco di tempo compreso tra i 10 e i 15 anni. Infatti, la riforma entrerà in vigore nel 2013 e la sua transitorietà durerà fino al 2027, anno in cui si pensioneranno i primi lavoratori 67enni. Nel lungo periodo, ogni 5 anni a partire dal 2027 verranno rivisti i parametri relativi alla speranza di vita.

LE POLITICHE PER GLI "OVER"

La letteratura che affronta il tema della discriminazione in base all'età da diversi punti di vista, tende a sottolineare la necessità di recuperare la popolazione Over sia in termini di attività lavorativa e produttiva che in termini di protagonismo sociale.

Il termine "Ageism", coniato già negli anni '80, indica proprio l'esistenza nella culture organizzative e sociali della discriminazione per età, basata sui pregiudizi e stereotipi che si sono progressivamente sedimentati nei confronti della popolazione anziana. Nel sistema produttivo si ritrova così la convinzione che l'evoluzione tecnologica e la velocizzazione del lavoro rendano necessario un ricambio generazionale continuo e inarrestabile. Ciò malgrado le indagini empiriche, pur documentando l'esistenza del problema, ne segnalino l'inconsistenza e la non sostenibilità, rendendo non dimostrabile la correlazione tra età, performance, rendimento e assenteismo.

Poiché l'ageism è un contenitore di disvalori che causano diseconomie e attriti sociali, gli indirizzi per superarlo vedono in prima linea le strategie che aiutino a disgregare lo stereotipo e a rivalutare la persona Over, che deve essere vista non come un peso da scaricare ma come una risorsa su cui ancora si può investire.

Il dibattito a livello europeo sulla questione degli "Over45" si è sviluppato dopo il 1999, dopo cioè l'introduzione nelle linee guida della politica per l'occupazione di segnalazioni sulla necessità di promuovere l'invecchiamento attivo e la formazione nell'intero arco della vita.

La strategia europea dell'occupazione, dopo i Consigli Europei di Lisbona e di Stoccolma, prevede interventi specifici volti a stimolare maggiore partecipazione al lavoro e ricerca di misure mirate all'aumento del livello di attività delle fasce più anziane della forza lavoro. Le misure devono intervenire tanto sul sistema fiscale e previdenziale quanto sull'educazione permanente e la discriminazione. A fronte della situazione così delineata, oggi si pongono con evidenza tre ordini di problemi:

- come convincere i lavoratori a prolungare la loro vita professionale;
- come convincere le aziende a puntare sui lavoratori più maturi, ridisegnando la propria organizzazione ma anche dimettendo le prassi di contenimento del costo di lavoro;
- come offrire alle aziende nuovi strumenti e incentivi che accompagnino questo loro sforzo, ma soprattutto come armonizzare il sistema delle politiche previdenziali e di welfare in un disegno coerente con le mutate esigenze.

Sono infatti sempre più visibili i segnali di quello che è stato definito "paradosso dell'invecchiamento funzionale", ovvero la condizione del lavoratore over45, con un'identità sociale che spesso pende ancora sul fronte della giovinezza e un'identità professionale influenzata dal mercato che lo considera vecchio o ormai incamminato verso gli anni del tramonto.

Normativa di riferimento

In seno alle istituzioni europee, già negli anni '80, comincia a svilupparsi la tematica dell'invecchiamento della popolazione, basata sull'osservazione del fenomeno del progressivo aumento di coorti di forze lavoro adulte e anziane nel mercato del lavoro, come conseguenza della situazione demografica di progressivo invecchiamento della popolazione. E anche l'analisi delle implicazioni di natura economica e sociale che in base a questo trend

potrebbero derivare, quali ad esempio avere un pensionato per ciascun lavoratore con la conseguente insostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, sanitari e assistenziali.

Il primo segno dell'ingresso della tematica tra gli interessi della comunità è una prima Risoluzione del Parlamento Europeo nel 1982. Ciononostante, la questione dei lavoratori anziani è stata introdotta nell'agenda politica europea a partire dagli anni '90, in cui prende il via una seconda fase, nella quale viene progressivamente maturando una piena e più diffusa consapevolezza del problema. Spinto dall'allarme demografico posto in relazione alla capacità di equilibrio finanziario dei sistemi previdenziali obbligatori, il tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori viene sostenuto anche dagli studi sociologici sull'utilizzo degli schemi pensionistici come misure surrettizie dei sostegni occupazionali e di una politica autenticamente attiva del lavoro. Il ricorso improprio a meccanismi pensionistici comincia infatti, in quegli anni, a rivelare sempre più il paradosso dell'invecchiamento funzionale della manodopera, in società già demograficamente senescenti.

Il tema dei lavoratori anziani trova nuova enfasi a livello europeo, con la costituzione nel 1991 dell'*Observatory on Ageing and Older People*. Fra le sue aree di monitoraggio l'età e il lavoro vengono identificate come una delle politiche chiave; le altre sono il reddito, il tenore di vita, la salute e sicurezza sociale, l'integrazione sociale.

La fase che potremmo definire della piena e definitiva affermazione del problema, con la ricerca sempre più concreta di soluzioni e misure di politica sociale, viene avviata all'inizio degli anni 2000 ed è tuttora in corso.

La crisi generale dei presupposti, dei criteri e della sostenibilità economica dei sistemi di protezione sociale europei, ha messo in generale all'indice i tradizionali meccanismi di protezione sociale definiti "passivi", cioè non basati sul recupero delle potenzialità partecipative, a vari livelli, degli individui beneficiari degli interventi di sostegno. Si comincia a giocare dunque sul terreno del prolungamento della durata formale della vita lavorativa, della messa in campo di incentivi economici ai lavoratori (e/o ai datori di lavoro) per posticipare l'età del pensionamento, della proposizione di meccanismi di pensionamento graduale e – in qualche esempio nazionale dei paesi del nord Europa – di condivisione dell'impiego fra giovani e anziani.

Per incrementare il tasso dei lavoratori attivi sull'intera popolazione, i Consigli tra gli Stati membri dell'Unione Europea hanno prodotto delle indicazioni specifiche dedicate ai lavoratori maturi. In particolare:

- nel 1994, emerge la necessità di adottare provvedimenti speciali nei confronti della difficile situazione delle donne disoccupate e dei lavoratori in età matura;
- nel 1995, una risoluzione sull'occupazione dei lavoratori in età matura prevede due principi chiave: a) il bisogno di intensificare gli sforzi per adattare la formazione professionale e le condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori in età matura; b) la necessità di adottare provvedimenti per prevenire l'esclusione dal mercato del lavoro dei lavoratori in età matura;
- nel 1997, nell'articolo 13 del Trattato di Amsterdam, viene affrontato il tema della discriminazione professionale per età;
- nel 1998, dai risultati emersi dalla riunione del Consiglio Europeo di Cardiff, emerge la necessità 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 l'importanza di contrastare le discriminazioni nel mercato del lavoro;
- nel 2000, emerge interesse europeo per l'individuazione di strategie occupazionali da adottare per far fronte all'invecchiamento della forza lavoro, tema che viene indicato nuovamente dal Consiglio Europeo di Lisbona, nel corso del quale, tra i punti di debolezza dell'Unione, viene confermato quello relativo al lavoro ed in particolare l'insufficiente partecipazione al mercato del lavoro delle donne e dei lavoratori anziani; in merito si ricorda che il Consiglio di Lisbona aveva fissato l'obiettivo di un tasso di occupazione prossimo al 70%, nella media dei paesi dell'UE, da raggiungere entro il 2010;

- nel 2001, il Consiglio europeo di Laeken ha raccomandato agli Stati membri dell'UE di favorire il prolungamento dell'attività lavorativa ed il contestuale elevamento dell'età di accesso alla pensione, al fine di ottenere il duplice effetto di ridurre il numero di percettori di pensione e di aumentare il numero di coloro che lavorano e, quindi, contribuiscono al finanziamento del sistema. Il Consiglio di Göteborg fissa nella misura del 50% il tasso di occupazione specifico nella fascia di popolazione 55-64, da raggiungere nel 2010;
- nel 2002, viene elaborata la Relazione congiunta sulla partecipazione della popolazione attiva e sull'invecchiamento attivo, che propone un approccio basato sul ciclo di vita volto a garantire l'occupazione delle generazioni attive presenti e future; si prevede inoltre che gli Stati membri puntino ad alzare l'età di pensionamento di circa 5 anni entro il 2010 e l'introduzione di un nuovo indicatore strutturale sull'età media di pensionamento effettiva;
- nel 2003, il prolungamento della vita attiva e il rinvio del pensionamento mediante politiche che promuovono l'invecchiamento attivo rientrano tra i principi cardine delle Linee Guida per l'occupazione che sono alla base della Strategia Europea per l'occupazione relativa al periodo 2003-2010.

Negli ultimi anni, tra le principali disposizioni europee vanno ricordate:

- la Comunicazione della Commissione del 16/3/2005, avente come oggetto il "Libro verde: Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici" che promuove nuove vie per valorizzare il potenziale di crescita costituito dalle giovani generazioni e dai cittadini più anziani. Al suo interno sviluppa i temi: Giovani generazioni meglio integrate, Una strategia globale per il "ciclo della vita" attiva, Un nuovo posto per i "senior", La solidarietà con le persone molto anziane, disegnando per Europa tre priorità essenziali da perseguire: ritrovare la strada della crescita demografica; garantire un equilibrio tra le generazioni; inventare nuove transizioni tra le età;
- la Comunicazione della Commissione del 20/7/2005 "Azioni comuni per la crescita e l'occupazione. Il programma comunitario di Lisbona", che segue il rilancio della strategia di Lisbona, nella quale si dichiara che per attrarre e mantenere più persone nel mondo del lavoro la Commissione assisterà gli Stati membri nell'elaborazione di strategie per l'invecchiamento attivo comprese misure per aumentare il numero di anni in buona salute. In modo complementare alle attività del Fondo sociale europeo, la Commissione propone un programma di apprendimento permanente volto a sostenere le attività a livello UE;
- la Comunicazione della Commissione del 12/10/2006 "Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità", che tenta di elaborare una risposta costruttiva alla sfida demografica e propone, tra le altre cose, un'Europa che valorizzi il lavoro, con un maggior numero di posti di lavoro ed una vita attiva più lunga e di qualità, e che vede l'invecchiamento attivo costituire già di per se stesso un orientamento globale e duraturo che deve mettere in gioco tutta una serie di strumenti oltre alle sole riforme delle pensioni;
- la Comunicazione della Commissione del 10/5/2007 "Promuovere la solidarietà fra le generazioni", che illustra un percorso di Evoluzione e adattamento delle politiche familiari negli Stati membri, in una società che sta invecchiando e nella quale bisogna perseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro, in termini di flessibilità di orari e di accesso ai servizi sul piano locale;
- la Decisione del Consiglio del 15/07/2008 sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, nella quale l'orientamento n. 18 consiste nel promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita, mediante il sostegno all'invecchiamento attivo, comprese adeguate condizioni di lavoro, miglioramento della situazione sanitaria (sul lavoro) e opportuni incentivi al lavoro e disincentivi al prepensionamento;
- la Relazione congiunta 2008 del Consiglio e della Commissione sull'attuazione del programma di lavoro «Istruzione e formazione 2010 - L'apprendimento permanente per la

- conoscenza, la creatività e l'innovazione» , che ribadisce l'importanza di sostenere la partecipazione degli adulti all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
- la Comunicazione della Commissione del 29/4/2009 "Gestire l'impatto dell'invecchiamento della popolazione nell'Unione europea (relazione 2009 sull'invecchiamento demografico)", che pone come obiettivi: la creazione di migliori condizioni per le famiglie e rinnovamento demografico, più posti di lavoro e una vita attiva più lunga, un'Europa più dinamica e produttiva, accogliere ed integrare i migranti, garantire la sostenibilità delle finanze pubbliche;
 - la Comunicazione della Commissione del 3/6/2009 "Un impegno comune per l'occupazione", che definisce tre grandi priorità: 1) salvaguardare l'occupazione, creare posti di lavoro e promuovere la mobilità; 2) migliorare le competenze e rispondere ai bisogni del mercato del lavoro; 3) facilitare l'accesso al lavoro. Nell'ambito di queste priorità viene promossa l'occupazione dei gruppi vulnerabili e dei lavoratori anziani attraverso incentivi all'assunzione, anche nell'economia sociale, scoraggiando i programmi di pensionamento anticipato;
 - la Comunicazione della Commissione del 7/7/2010 "Libro Verde. Verso sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa", che definisce le priorità per la modernizzazione della politica delle pensioni nell'UE, tra i quali rientra il raggiungimento di un equilibrio sostenibile tra durata della vita professionale e durata della pensione. Viene stabilito che per dar modo ai lavoratori anziani - uomini e donne - di restare più a lungo sul mercato del lavoro, occorre garantire a tutti, indipendentemente dall'età, dal sesso e dall'origine etnica, l'accesso ai mercati del lavoro, alla formazione e alle misure a favore delle persone disabili.
 - Va ricordata, inoltre, la Comunicazione della Commissione del marzo 2010, "EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" che propone una serie di obiettivi principali per l'UE, tra i quali il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni, che dovrebbe passare dall'attuale 69% ad almeno il 75% anche mediante una maggior partecipazione delle donne e dei lavoratori più anziani e una migliore integrazione dei migranti nella popolazione attiva.

Legislazione/disposizioni nazionali riferite agli "Over"

La problematica dell'invecchiamento attivo della popolazione e la mancanza di sufficiente lavoro per la popolazione senior derivante dalle discriminazioni sul mercato del lavoro, è sentita tanto a livello europeo quanto a livello nazionale spagnolo, e su questo è intervenuta la legislazione nell'ultimo decennio, rispondendo anche alle sollecitazioni provenienti dalla strategia europea per l'occupazione.

Relativamente al mercato del lavoro per le persone over45anni in Spagna, si è intervenuti con la disposizione transitoria della Legge 45/2002, del 12 dicembre, che prevedeva misure urgenti per la riforma del sistema di ammortizzatori sociali per la disoccupazione e per il miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori con difficoltà di inserimento lavorativo. Attraverso questa legge si è stabilito uno sgravio del 50% della quota di contribuzione a carico dell'impresa per i contratti delle persone over52 anni per un massimo di 12 mesi.

Successivamente, nel quadro dei "Piani di Azione per l'Occupazione" con l'approvazione della Legge 56/2003, del 16 dicembre, si è individuato il target di riferimento dei lavoratori senior tra quelli con particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro.

Misure più concrete nella direzione di favorire l'occupazione di questo target di lavoratori sono regolate nel "Programma di Sviluppo dell'Occupazione" approvato con la Legge 43/2006, del 29 dicembre, volta a migliorare la crescita e l'occupazione, che ha stabilito specifici aiuti per stimolare le forme di contratto a tempo indeterminato dei lavoratori. Questa legge stabilisce, a favore degli over45, la possibilità per le aziende di beneficiare di alcune misure nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, in particolare si parla di 1.200 euro annuali per tutta la vigenza del contratto e di sgravi del 50% nella quota di contribuzione previdenziale nei casi di mantenimento dei lavoratori di età maggiore ai 60 anni e con un'anzianità di almeno 5 anni nella stessa impresa.

Nell'ambito degli interventi mirati al miglioramento dei Servizi Pubblici per l'Impiego, è stato approvato il "Piano Straordinario di Misure di Orientamento, Formazione Professionale e Inserimento lavorativo", che contempla, tra le altre, misure di sostegno alla promozione del lavoro autonomo per gli over45 attraverso un Programma di Promozione del Lavoro Autonomo, contenente aiuti per l'avvio d'impresa, sovvenzioni finanziarie per prestiti e per la formazione e azioni di assistenza tecnica.

Nell'ottica dell'incentivazione dell'occupazione di alcuni target ritenuti particolarmente colpiti dalle difficoltà di inserimento e di mantenimento di un'occupazione, tra i quali rientrano per l'appunto i lavoratori over45 anni, si collocano anche le misure previste nel Decreto Legge 2/2009, del 6 marzo, contenente misure urgenti per il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione e per la protezione delle persone disoccupate, e il "Piano Spagnolo per lo Stimolo dell'Economia e dell'Occupazione" - Plan E - che ha previsto un ricorso al finanziamento pubblico di circa 1.500 milioni di euro da destinare alla protezione per l'impiego. L'ultimo anno ha visto la legislazione spagnola intervenire in ottica di riforma sulle materie del mercato del lavoro, delle politiche e dei servizi per il lavoro, delle pensioni. Pare pertanto importante sottolineare gli ultimi interventi concretizzati nelle leggi:

- Riforma del mercato del lavoro: Decreto Legge Reale 10/2010 del 16 giugno "misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro";
- Decreto Reale 1/2011 dell'11 febbraio "misure urgenti per promuovere la transizione al lavoro stabile e la riqualificazione professionale delle persone disoccupate";
- Riforma delle politiche attive del lavoro : Decreto Reale 3/2011 del 18 febbraio "misure urgenti per il miglioramento dell'occupabilità e la riforma delle politiche attive del lavoro".

Gli elementi più rilevanti derivanti dalla suddetta legislazione sono successivamente descritti tra le misure di incentivazione al lavoro degli over45enni.

Misure e interventi specifici

La discriminazione in base all'età si rivela prioritariamente nelle seguenti situazioni:

- nella richiesta di pensionamento al raggiungimento dell'età pensionabile anche in presenza della volontà e della capacità del lavoratore di continuare l'attività lavorativa;
- nella perdita prematura dell'occupazione nei processi di ristrutturazione aziendale;
- nelle grosse difficoltà di reinserimento, a partire dalle pratiche di reclutamento della forza lavoro (un esempio diffuso: inserzioni con limite di età a 40 anni);
- nell'esclusione dalle opportunità di formazione.

Su queste situazioni provano a intervenire le politiche del lavoro, della formazione e di conciliazione vita-lavoro.

Le politiche del lavoro

I problemi legati all'invecchiamento attivo da prendere in esame sul versante delle politiche attive del lavoro possono essere così sintetizzati:

- il problema del prolungamento della vita attiva. In generale, occorre contrastare l'invecchiamento delle competenze dei lavoratori e in questo caso gli interventi si legano alla formazione continua e permanente. In particolare, per le donne, occorrono interventi sul versante dei servizi sociali a supporto del lavoro di cura, prima causa di uscita anticipata dal lavoro;
- il problema della disoccupazione dei lavoratori anziani, che finisce per costituire l'anticamera del prepensionamento;
- il problema del reinserimento dei lavoratori usciti temporaneamente (donne dopo la maternità, uomini dopo un pensionamento anticipato);
- il problema dell'organizzazione del lavoro in cui i soggetti sono inseriti e dell'ambiente sociale.

Le soluzioni teoriche di conseguenza elaborate prevedono:

- mantenimento e promozione della salute della forza lavoro che invecchia;
- supporto sul posto di lavoro per coloro impegnati nel lavoro di cura;
- adattamento dell'organizzazione del lavoro;
- lavoro part-time;
- rafforzamento della gestione della risorsa umana nella forza lavoro che invecchia;
- scambio generazionale;
- mobilità professionale;
- outsourcing e accompagnamento al lavoro autonomo;
- outplacement o accompagnamento alla ricollocazione professionale;
- passaggio al non-profit.

Le politiche per la formazione continua

I maggiori ostacoli all'occupazione dei lavoratori più anziani sembrerebbero discendere dall'accesso alle opportunità di apprendimento e di formazione. Il percorso precedente l'inserimento lavorativo, l'assenza o la presenza di opportunità di formazione e la possibilità di partecipare ad una formazione adeguata alle loro conoscenze di base e alle loro metodologie di apprendimento, sono determinanti per lo sviluppo della forza lavoro più anziana.

Le strategie formative sono pertanto una componente fondamentale delle strategie di promozione di un invecchiamento attivo. Il concetto di diritto all'istruzione assume un significato quanto mai ampio, *inteso come diritto a strategie formative che assicurino a tutti le condizioni per un apprendimento nel corso di tutta la vita di conoscenze e competenze adeguate a una collocazione consapevole, attiva e responsabile nell'ambito dell'incessante cambiamento economico e sociale.*

Dal punto di vista delle opportunità di scelta personale e per evitare discriminazioni sul piano sociale ed economico, il conseguimento di livelli di conoscenza corrispondenti almeno a un titolo di scuola secondaria superiore sono considerati da tempo essenziali, e i rischi cui sono esposti coloro che non sono in possesso di tale livello di formazione vanno dal malessere all'esclusione sociale.

I percorsi formativi rivolti a questo target di utenza dovrebbero disporre di contenuti e metodologie didattiche idonei anche ad elevare, oltre che a recuperare e aggiornare tempestivamente, la formazione di base. Ma su questi aspetti, e malgrado le iniziative di formazione per adulti di tutte le età, si rileva l'indisponibilità di risorse umane adeguate e di percorsi progettati ad hoc.

La formazione come misura di occupabilità dei lavoratori deve prevedere un apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in quest'ottica il tempo da destinare all'apprendimento durante la vita lavorativa diventa condizione necessaria all'invecchiamento attivo.

Sarebbe conseguentemente opportuno affrontare la questione in termini di inserimento organico delle strategie formative nell'ambito di una gestione flessibile del tempo di vita, non sottovalutando la funzione della formazione anche come strumento di preparazione all'uscita dell'individuo dalla vita lavorativa, per consentirgli un post-carriera professionale attivo ed utile e per evitare di sentirsi obsoleto all'uscita del ciclo produttivo.

Le politiche per la conciliazione lavoro-famiglia

Nel termine "conciliazione" è implicita l'idea di un incontro tra più parti per il raggiungimento di un'intesa, e nell'ambito specifico della conciliazione tra lavoro e famiglia l'intesa riguarda il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro e quello riservato alla famiglia. Si tratta pertanto di un tema che non investe solo la sfera individuale, ma anche l'interesse pubblico, chiamando in causa gli individui, le aziende e le istituzioni.

Le finalità delle politiche per la conciliazione riguardano pertanto l'innovazione di modelli sociali, economici e culturali per rendere compatibili sfera familiare e sfera lavorativa, così da migliorare la qualità della vita dei singoli e delle loro famiglie. Si tratta di politiche che coinvolgono in primo luogo le donne, ma anche gli uomini, che hanno un impatto evidente

sulla condivisione del lavoro di cura, sull'organizzazione del lavoro, sui tempi delle città e sul coordinamento dei servizi pubblici.

Fra i possibili ambiti di intervento di questa tipologia di politiche rientrano: i servizi per l'infanzia e per l'assistenza degli anziani, la pianificazione degli orari delle città e dei trasporti, l'incentivazione al mondo imprenditoriale ad innovare l'organizzazione del lavoro in relazione alle misure di flessibilità di orario.

Politiche di incentivazione fiscale in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, di incentivazione retributiva in favore dei lavoratori, altre misure

Per quanto riguarda le misure occupazionali a favore della popolazione senior, esse si concretizzano in provvedimenti finalizzati a mantenere gli over 45 più a lungo nei luoghi di lavoro. Una tendenza che contrasta con culture dell'età che, ad eccezione dei paesi nordici e rafforzate dalla pratica delle uscite anticipate, si sono consolidate nel tempo in stereotipi sfavorevoli all'occupazione dei più anziani.

La diffusione delle uscite anticipate dal lavoro ha, infatti, consolidato aspettative e previsioni sulla fine dell'età lavorativa che suffragano concezioni tendenti alla marginalizzazione dei lavoratori anziani. Sul fronte delle imprese, si è rafforzata l'immagine dei lavoratori anziani come "inoccupabili", sul fronte dei sindacati, si sono interpretate via via le uscite anticipate come un diritto, e gli stessi lavoratori sembrano portati a ritenere che i 55 anni siano l'età giusta in cui lasciare il lavoro dipendente. Questa visione favorevole alle uscite anticipate si è resa ancora più evidente nei paesi con forti problemi di disoccupazione, quali Spagna e Italia, nei quali la pressione favorevole all'ingresso dei giovani disoccupati nel mercato del lavoro ha di fatto provocato un'implicita discriminazione nei confronti degli over 45.

Le strategie attive per promuovere la forza di lavoro anziana consistono in una serie misure, dalle più specifiche e mirate (quali la lotta alle barriere per età, lo sviluppo di legislazioni anti-discriminazione, l'adattamento delle condizioni di lavoro ed il ridisegno organizzativo, la riabilitazione fisica e quella professionale, la creazione di sistemi integrati di sussidi, incentivi e assicurazioni) a quelle più ampie ed integrate (quali l'articolazione dei regimi di orario, lo sviluppo della formazione continua, la promozione della salute nei luoghi di lavoro, la preparazione ad una seconda e ad una terza carriera - in particolare nelle attività volontarie e nel terzo settore - lo sviluppo di azioni locali di sostegno dei lavoratori più anziani). Nel sistema contrattuale vigente in Spagna si rintracciano misure di incentivazione al lavoro degli over45, frutto della normativa sopra ricordata. Si tratta dei:

- Contratti per il sostegno del lavoro a tempo indeterminato;
- Contratti a tempo indeterminato per i lavoratori con più di 45 anni di età;
- Contratti per i lavoratori con più di 52 anni beneficiari dei sussidi di disoccupazione

Contratto per il sostegno del lavoro a tempo indeterminato

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DELLE IMPRESE	CARATTERISTICHE
<p>Il contratto è applicabile ai lavoratori con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere disoccupato e iscritto ai servizi pubblici per l'impiego - essere giovane tra 16 e 30 anni, oppure over45 anni, oppure donna che va a lavorare in professioni a bassa presenza femminile, oppure disabile, oppure disoccupato iscritto da 	<p>Non possono beneficiare di questa forma contrattuale le imprese che nei sei mesi precedenti abbiano realizzato licenziamenti collettivi o estinzioni di contratti di lavoro per cause oggettive.</p>	<p>Il contratto deve essere a tempo indeterminato, a giornata piena o parziale, e deve essere sottoscritto dalle parti secondo il modello previsto dai servizi pubblici dell'impiego, ai quali l'avvenuta contrattazione va comunicata entro i 10 giorni successivi.</p>

<p>almeno 6 mesi come richiedente impiego</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere, alla data di stipula del nuovo contratto, stati impiegati nella stessa impresa attraverso un contratto temporaneo o formativo in essere prima del 31/12/2007. 		
INCENTIVI	NORMATIVA	ALTRE
<p>Il contratto beneficia di uno sconto sulla contribuzione aziendale alla previdenza sociale nella misura prevista per ciascun target di appartenenza del lavoratore.</p>	<p>Disposizioni aggiuntive della Legge 12/2001, del 9 luglio, di Misure Urgenti di Riforma del Mercato del Lavoro; Legge 43/2006, del 29 dicembre.</p>	<p>Qualora il contratto si estingua per cause oggettive, la quota di indennizzo prevista è di 33 giorni di salario per ciascun anno di servizio fino ad un massimo di 24 mensilità.</p>

Contratto a tempo indeterminato per i lavoratori con più di 45 anni di età

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DELLE IMPRESE	CARATTERISTICHE
<p>Il contratto è applicabile ai lavoratori con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere disoccupato o occupato a tempo parziale (1/3 della giornata a tempo pieno) - essere iscritto ai servizi pubblici per l'impiego - avere più di 45 anni - non avere relazioni di parentela con il datore di lavoro - non avere avuto negli ultimi 24 mesi un contratto di lavoro temporaneo con la stessa impresa che assume o un contratto formativo o di sostituzione negli ultimi 6 mesi. 	<p>Le imprese devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere in regola con gli adempimenti fiscali e previdenziali - non essere state escluse dall'accesso ai benefici derivanti da precedenti programmi e misure per l'occupazione. 	<p>Il contratto può prevedere sia una giornata a tempo pieno che parziale, e deve essere sottoscritto dalle parti secondo il modello previsto dai servizi pubblici dell'impiego, ai quali la contrattazione va comunicata entro i 10 giorni successivi.</p>
INCENTIVI	NORMATIVA	ALTRE
<p>Ogni contratto darà diritto ad uno sgravio della quota impresariale della previdenza sociale pari a 1.200 euro l'anno per tutta la durata del contratto. In caso di lavoro a tempo parziale, la riduzione viene ricalcolata secondo la</p>	<p>Legge 43/2006, del 29 dicembre.</p>	<p>I benefici stabiliti non possono superare, in presenza di altri aiuti pubblici con la stessa finalità, il 60% del salario annuale corrispondente al contratto incentivato. Gli incentivi non vengono concessi nei casi di relazioni</p>

normativa vigente.		contrattuali di carattere speciale.
--------------------	--	-------------------------------------

Contratto per i lavoratori con più di 52 anni beneficiari dei sussidi di disoccupazione

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DELLE IMPRESE	CARATTERISTICHE
<p>Il contratto è applicabile ai lavoratori con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere disoccupati - avere più di 52 anni - essere iscritti presso i servizi per l'impiego pubblici - beneficiare di un sussidio di disoccupazione - non avere relazioni di parentela con il datore di lavoro che va ad assumere. 	<p>Non possono beneficiare di questa misura le imprese che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hanno delle procedure di cassa integrazione in corso; - hanno avuto contratti di lavoro in essere nell'ultimo anno con il lavoratore che va ad essere assunto, salvo le eccezioni previste nel settore agrario. 	<p>Il contratto può prevedere sia una giornata a tempo pieno che parziale, e deve avere una durata superiore a 3 mesi, ad eccezione di quanto previsto nel regime speciale dei lavoratori agricoli.</p> <p>Deve essere sottoscritto dalle parti secondo il modello previsto dai servizi pubblici dell'impiego, ai quali la contrattazione va comunicata entro i 10 giorni successivi.</p>
INCENTIVI	NORMATIVA	ALTRE
<p>Ogni contratto darà diritto al lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al pagamento del 50% della quota di sussidio, per la durata del contratto un limite massimo; - al pagamento in una sola rata di 3 mesi della quota di sussidio se il lavoro lo obbliga alla mobilità e al cambio della residenza. <p>L'impresa avrà diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uno sgravio del 50% della quota dei previdenza sociale a suo carico, per un massimo di 12 mesi in caso di contratto a termine; - uno sconto della quota dei previdenza sociale secondo quanto previsto dalla Legge 43/2006, in caso di contratto a tempo indeterminato. 	<p>Disposizione transitoria della Legge 45/2002, del 12 dicembre di Misure Urgenti per la riforma del sistema di protezione dalla disoccupazione.</p>	<p>Il contratto non è applicabile nei casi di contratti di inserimento o di contratti sovvenzionati dal servizio pubblico per l'impiego nell'ambito del programma di sviluppo dell'occupazione nel settore agrario.</p>

Altre misure che sostengono il mantenimento del lavoro o il reinserimento al lavoro dei lavoratori senior sono:

- lo sgravio della quota di previdenza sociale per il lavoratori con 60 o più anni;
- l'esonero della quota di previdenza sociale per il lavoratori autonomi con 65 o più anni.

Sgravio della quota di previdenza sociale per il lavoratori con 60 o più anni

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DELLE IMPRESE	CARATTERISTICHE
<ul style="list-style-type: none"> - avere 60 o più anni - avere un contratto a tempo indeterminato - avere anzianità di lavoro presso la stessa impresa di 5 o più anni - non avere relazioni di parentela con il datore di lavoro. 	<p>Beneficiano di questa misura le imprese e le cooperative. Non possono beneficiare di questa misura le imprese che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non sono in regola con gli adempimenti di natura fiscale e previdenziale; - hanno delle procedure di cassa integrazione in corso; - sono state escluse dai benefici derivanti dall'applicazione dai programmi per l'occupazione. 	<p>La misura esclude le amministrazioni pubbliche dal beneficio. Lo sgravio è compatibile con eventuali altre misure previste dal Programma di Sviluppo dell'Occupazione. In presenza di altri aiuti, lo sgravio non potrà superare una quota limite fissata nel 60% del costo salariale annuale del tipo di contratto che va a beneficiare dello sgravio.</p>
INCENTIVI	NORMATIVA	
L'impresa avrà diritto per ogni contratto a uno sgravio della quota dei previdenza sociale in una percentuale variabile tra il 50 e il 90% a seconda della data in cui maturano i requisiti del lavoratore.	Legge 43/2006, del 29 dicembre Art. 14 della Legge 35/2002, del 12 luglio, di misure per un sistema di pensionamento graduale e flessibile.	

Esonero della quota di previdenza sociale per il lavoratori con 65 o più anni

REQUISITI DEI LAVORATORI	REQUISITI DELLE IMPRESE	CARATTERISTICHE
<ul style="list-style-type: none"> - avere 65 o più anni - avere un contratto a tempo indeterminato - avere un'anzianità contributiva di 35 o più anni - decidere di continuare o riprendere a lavorare 	<p>Possono beneficiare di questa misura tutte le imprese.</p>	<p>La misura può essere applicata a partire dalla data in cui il lavoratore arriva a possedere i requisiti di età e di contribuzione richiesti.</p>
INCENTIVI	NORMATIVA	
L'impresa e il lavoratore beneficiano dello sgravio della quota di contingenza comune.	Art. 112 bis del Testo Unico della Legge Generale della Previdenza Sociale, R.D. Legislativo 1/1994 modificato dall'Art. 11 della Legge 35/2002 del 12 luglio.	

La Legge 43/2006, del 29 dicembre, ha inoltre previsto sgravi della quota di previdenza sociale, nella misura variabile dal 10 al 50% a seconda dell'età del lavoratore, per il

mantenimento al lavoro dei lavoratori di età compresa tra i 55 e i 59 anni delle imprese del settore tessile, confezioni e calzaturiero.

Servizi e programmi dedicati

- PES: Attività e/o Servizi per il lavoro dedicati agli "Over"
- Programmi e iniziative rivolti agli "Over", a livello nazionale e/o locale

A partire dagli anni '90, tutti gli Stati dell'UE hanno investito per migliorare l'efficienza delle politiche attive del lavoro e dei servizi pubblici per l'impiego, rafforzando il processo di incontro tra domanda e offerta e il rientro nel mercato del lavoro delle persone disoccupate.

I Servizi Pubblici per l'Impiego, che rappresentano in Europa i principali fornitori di politiche attive del lavoro, hanno visto diversi cambiamenti sia nella struttura organizzativa che nel tipo di servizi forniti, poiché la maggior parte dei paesi europei ha sostenuto la loro modernizzazione e incoraggiato la concorrenza e la cooperazione con altri soggetti privati, al fine di migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro locali.

Anche in Spagna, gli uffici territoriali del lavoro hanno cominciato a introdurre nei loro programmi per l'occupazione dei criteri di preferenza per le persone over40 riconoscendone la difficoltà di permanenza e rientro nel mercato del lavoro. Va tuttavia segnalato che, la maggior parte dei programmi non è rivolta unicamente a questo target, malgrado la priorità accordatagli.

Passando in rassegna le differenti politiche, si segnala innanzitutto che i servizi pubblici per l'impiego spagnoli erogano i sussidi per la disoccupazione previsti come politiche passive per il lavoro e che, tra questi, una misura specifica per la popolazione senior è costituita dal sussidio per disoccupati over52 anni. La misura riguarda la protezione sociale specifica per lavoratori con più di 52 anni che si trovano disoccupati o in situazioni di necessità.

REQUISITI DEI RICHIEDENTI	DURATA	INCENTIVI E DIRITTI
<p>Il sussidio spetta alle persone con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - over52 anni; - disoccupate; - iscritte ai servizi pubblici per l'impiego come richiedenti lavoro nell'ultimo mese; - che non abbiano rifiutato offerte di lavoro o di formazione nell'ultimo mese; - che abbiano sottoscritto un patto di servizio con l'ufficio locale; - che non abbiano un reddito superiore al 75% del reddito lavorativo minimo; - che abbiano versato almeno per 6 anni nell'arco della vita lavorativa i contributi per la disoccupazione. 	<p>Fino al raggiungimento dell'età prevista per la maturazione del diritto alla pensione.</p>	<p>L'importo del sussidio mensile è uguale all'80% dell'indicatore IPREM: 426 euro nel 2011.</p> <p>L'importo viene ricalcolato nel caso in cui la singola persona possieda contemporaneamente i requisiti per accedere al sussidio speciale per gli over45 disoccupati di lunga durata.</p> <p>Alla previdenza sociale verranno versati i contributi corrispondenti.</p> <p>Il beneficiario mantiene inoltre il diritto ad azioni specifiche di orientamento e formazione.</p>
ALTRE		

Per mantenere il sussidio, i beneficiari devono presentare una certificazione del reddito percepito nei 12 mesi precedenti.

Il sussidio non si applica ai lavoratori intermittenti.

I beneficiari del sussidio possono effettuare una contribuzione aggiuntiva alla previdenza sociale per completare i versamenti necessari al pensionamento.

Passando alle politiche attive per il lavoro, come veniva precedentemente ricordato, i servizi di accoglienza, orientamento al lavoro e consulenza, vengono erogati dalla rete degli uffici territoriali dei servizi per l'impiego alla totalità dell'utenza e pertanto vi rientrano anche i lavoratori over45 in difficoltà. Tra i programmi specifici per questo target, emerge un'esperienza di alternanza formazione lavoro.

Si tratta del programma "Talleres de Empleo" che era stato creato prendendo spunto dall'esperienza positiva dell'"Escuelas Taller y Casas de Oficios", programma destinato ai giovani disoccupati fino a 25 anni con difficoltà di inserimento lavorativo. Questi laboratori utilizzano pertanto una metodologia simile a quella del programma già collaudato ma adattata al target degli over40; i partecipanti al progetto possono così combinare momenti formativi con il lavoro pratico, apprendendo un mestiere che ha un contenuto sociale (prevalentemente riferito alla cura delle persone) e rendendolo operativo lavorando presso l'amministrazione comunale o presso enti senza fini di lucro. Oltre agli over45enni, il programma è destinato ai disoccupati di lunga durata, alle donne, alle persone disabili. Dura minimo sei mesi e massimo un anno, periodo durante il quale i lavoratori sottoscrivono un contratto con l'ente promotore del programma e ricevono la formazione relativa al lavoro, in alternanza ad esso.

L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)

L'Apprendimento Permanente (life long learning) è diventato un elemento centrale della strategia europea per l'occupazione, ai fini della competitività, dell'occupabilità, dell'inclusione sociale, della cittadinanza attiva e dello sviluppo personale, a partire dal vertice di Lisbona del marzo 2000, che aveva fissato l'obiettivo strategico di far divenire l'Europa nel 2010 l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale.

La definizione di apprendimento permanente si riferisce a qualsiasi attività, avviata in qualsiasi momento della vita, volta a migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o occupazionale, precisando anche le tre categorie dei modi di apprendere: formale, non formale ed informale.

Sull'apprendimento formale da sempre si basano i sistemi di istruzione e di formazione ed il modo stesso di intendere l'apprendimento, pertanto la formazione di tipo formale si impartisce presso i luoghi preposti all'istruzione e alla formazione, che hanno ambienti organizzati e strutturati, e in parte anche presso i luoghi di lavoro.

L'apprendimento non formale si riferisce ai risultati dell'attività non esplicitamente designata come programma di studio, ma, come nell'apprendimento formale, il processo di trasmissione di saperi ed abilità è intenzionale pur avvenendo all'esterno dei sistemi formalmente riconosciuti di istruzione e formazione e i cui risultati possono successivamente essere validati e dar luogo al conseguimento di titoli di studio.

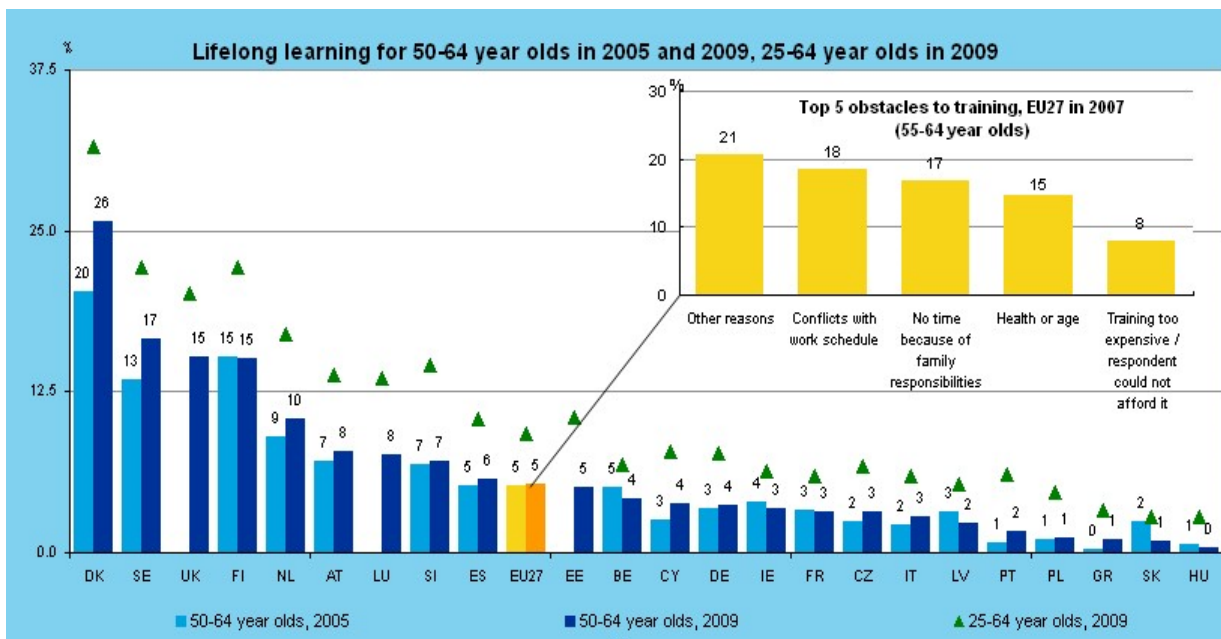
Nell'apprendimento informale assume maggiore rilievo l'acquisizione contestualizzata di abilità attraverso l'esperienza ed il sistema di relazioni sociali che l'individuo va strutturandosi rispetto alle finalità conoscitive perseguite. Si tratta di una visione comprensibile nel concetto di lifestyle, ossia in una particolare condizione per cui si creano situazioni (andare a teatro, al

cinema, leggere libri, partecipare ad incontri politici, attività di volontariato) che favoriscono la predisposizione a voler apprendere; in sintesi si tratta di svolgere attività culturali che, elevando il livello di conoscenze personali, promuovono l'emancipazione sociale e la sistematica ricerca del miglioramento continuo per sé e per gli altri.

Il tasso di partecipazione all'apprendimento permanente degli Over45

A livello europeo, i trend di partecipazione della popolazione Over (50-64 anni) all'apprendimento permanente sono decisamente più bassi rispetto alla popolazione più giovane; questo andamento ha rafforzato la presenza delle politiche per l'invecchiamento attivo nella strategia Europa 2020.

Fonte: Eurostat



In Spagna, la percentuale è tuttavia cresciuta di un punto tra il 2005 e il 2009, come evidenzia il grafico Eurostat.

Partecipazione ad attività formative per sesso e fascia d'età
Spagna, Anno 2009, dati percentuali

Fascia di età	Totale	Maschi	Femmine
45 - 54 anni	7,9	6,7	9,0
55 - 64 anni	4,9	3,9	5,8
Totale 18 -64 anni	14,6	13,6	15,8

Fonte: Eurostat

La partecipazione ad attività formative, di qualsiasi tipologia, vede una progressiva decrescita nelle classi di età più mature. Nel 2009, il 7,9% della popolazione compresa tra i 45 e i 54 anni ha preso parte a qualche tipo di attività formativa, contro solo il 4,9% della popolazione di età compresa tra i 55 e i 64 anni. Sono le donne a partecipare in misura maggiore alle attività formative, in qualsiasi fascia di età.

Partecipazione ad attività formative per fascia d'età					
Comparazione trend Spagna e UE, dati percentuali					
	2009	2008	2007	2006	2005
45 - 54 anni					
UE	7,3	7,4	7,2	7,7	7,8
Spagna	7,9	7,8	7,8	7,4	7,2
55 - 64 anni					
UE	4,6	4,6	4,4	4,6	4,6
Spagna	4,9	4,8	4,5	4,6	4,3
18 -64 anni					
UE	14,0	14,0	14,0	14,7	15,3
Spagna	13,5	13,3	13,3	13,3	14,4

Fonte: Eurostat

Nella comparazione con i dati riferiti all'Unione Europea, si osserva che i trend degli ultimi anni presentano una sostanziale stabilità, con variazioni contenute al di sotto del punto percentuale. La Spagna presenta tassi di partecipazione alle attività formative più bassi se si prende in considerazione la popolazione tra i 18 e i 64 anni, e leggermente più alti per le fasce over45, segnalando in questo modo che probabilmente il problema della partecipazione all'apprendimento permanente risente di alcuni disequilibri nelle fasce di età più giovani.

Partecipazione ad attività formative per tipologia e fascia d'età			
Spagna, Anno 2009, dati percentuali			
Fascia di età	Totale	Formale	Non Formale
45 - 54 anni	7,9	0,8	7,2
55 - 74 anni	4,5	0,4	4,2
15 -74 anni	16,2	8,8	9,5

Fonte: Eurostat

Infine, distinguendo tra attività di apprendimento formale (che per la popolazione over45 può essere interpretato come rientro nei canali formativi regolari) e non formale (che per la popolazione over45 può essere interpretato come formazione sul lavoro ed extra-lavoro), risulta predominante la scelta di canali non formali per la popolazione over45 anni.

LA DIMENSIONE EUROPEA

L'Unione Europea ha istituito il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato Progress, destinato a sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione europea nei settori dell'occupazione e degli affari sociali, fissati nella comunicazione della Commissione sull'agenda sociale, e quindi a contribuire al conseguimento degli obiettivi della strategia di Lisbona in questi ambiti. Il programma PROGRESS viene attuato dal 2007 e fino al 31 dicembre 2013 e vi possono rientrare iniziative a favore delle persone "Over"; esso è infatti suddiviso in cinque sezioni: occupazione; protezione sociale e integrazione; condizioni di lavoro; diversità e lotta contro la discriminazione; parità fra uomini e donne.

Inoltre, l'Unione Europea ha proposto il 2012 come "Anno europeo dell'invecchiamento attivo", per contribuire a far sì che gli anziani rimangano più a lungo nel mercato del lavoro, conservino la loro salute e conducano una vita attiva il più a lungo possibile.

E' questa l'ultima risposta a livello comunitario al rapido cambiamento della struttura demografica che i paesi dell'unione si trovano ad affrontare, con le relative conseguenze dell'invecchiamento della popolazione sulle finanze pubbliche e sulla protezione sociale. Le iniziative che si vuole promuovere a favore dell'invecchiamento attivo dovrebbero contribuire ad affrontare tali sfide e in quest'ottica l'Anno europeo 2012 costituisce un quadro di riferimento per la promozione dell'invecchiamento attivo, per accrescere le possibilità di impiego e migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori anziani, per tutelare la solidarietà tra le generazioni, ma anche per migliorare la loro inclusione nella società e favorire un invecchiamento sano. E' obiettivo dell'anno europeo organizzare a livello europeo o nei paesi dell'Unione attività volte a:

- sensibilizzare l'opinione pubblica in merito all'utile contributo degli anziani alla società e all'economia, attraverso la promozione dell'invecchiamento attivo;
- promuovere il dibattito e potenziare l'apprendimento reciproco tra i paesi dell'UE, al fine di promuovere buone pratiche e sostenere la cooperazione;
- fornire un quadro favorevole all'impegno ed agire concretamente affinché gli Stati membri e le parti in causa possano elaborare politiche attraverso attività specifiche e possano impegnarsi in merito ad obiettivi specifici.

SVEZIA

IL CONTESTO



Territorio: 450.295 kmq

Popolazione (al 1 gennaio 2011): 9.415.570

- Uomini 4.690.244
- Donne 4.725.326

Popolazione della capitale (Stoccolma) 847.073

Circa l'85% della popolazione vive nelle aree urbane; circa il 20% della popolazione non è nata in Svezia o ha un genitore nato in un altro Paese, molti sono rifugiati politici. Età:

- | | | |
|-------------------|-----------|-------|
| • 0-14 anni | 1.564.959 | (17%) |
| • 15-64 anni | 6.113.365 | (65%) |
| • 65 anni e oltre | 1.737.246 | (18%) |

Le donne sono poco più della metà della popolazione svedese (50.2%). Ci sono più uomini che donne in tutte

le fasce di età fino a circa 64 anni, ma le donne predominano in tutti i gruppi di età successivi. Al pari della popolazione danese, anche quella svedese sta invecchiando, sia in numero che in percentuale. Il 5,3% è over 80. Il dieci per cento degli anziani sono cittadini stranieri o nati all'estero, e questa cifra sta aumentando molto rapidamente. E' cresciuto il numero di persone nella popolazione in età lavorativa, mentre la percentuale è rimasta costante dagli anni 60. Ciò è dovuto al numero crescente di persone anziane rispetto alla popolazione attiva. Gli Immigrati rappresentano il 15% della popolazione. La nazionalità più numerosa è quella finlandese, seguita da quella irachena, polacca, norvegese e danese. Le statistiche sul tasso di immigrazione in Svezia mostrano una diminuzione nel 2010 rispetto agli anni precedenti, ed una ripresa nel 2011.

Livelli di Istruzione (anno 2010 - popolazione 15-64)

Totale livelli	6.101.500
Primario e secondario inferiore (ISCED 1+2)	1.533.000 (25%)
Superiore e post-secondario (ISCED 3+4)	2.810.600 (46%)
Terziario (ISCED 5+6)	1.714.400 (28%)
Non specificato	43.500 (1%)

Vi sono più svedesi con un elevato livello d'istruzione rispetto a quelli con un basso livello. Il 24% della popolazione 25-64 anni ha almeno tre anni di istruzione post-secondaria, mentre il 14% ha un'istruzione solo a livello primario e secondario inferiore. Questo è dovuto principalmente allo sviluppo del sistema educativo, in combinazione con lo sviluppo demografico. Rispetto alle persone nate in Svezia, quelle nate all'estero hanno un livello lievemente inferiore di istruzione. Nell'istruzione superiore la differenza è solo marginale, con il 39% dei nati in Svezia con istruzione post-secondaria, rispetto al 37% dei nati all'estero.

Tabella 1.1 – Istruzione per genere (popolazione 15-64 anni)

Livelli d'istruzione	Uomini		Donne	
	Totale	Percentuale	Totale	Percentuale
Primario e secondario inferiore	785.400	25%	747.600	25%
Superiore e post-secondario	1.554.000	51%	1.256.600	43%
Terziario	739.600	24%	974.800	32%
Totale	3.079.000	100%	2.979.000	100%

Per quanto riguarda il genere, non vi sono differenze significative tra uomini e donne a livello d'istruzione primario e secondario inferiore, mentre a livello secondario gli uomini sono in maggioranza rispetto alle donne. A livello terziario le donne prevalgono rispetto agli uomini.

Trend economici (anno 2010):

Crescita economica 5,7% (-5,3% nel 2009)

PIL pro capite (in Euro) 35.000 (4,6% in più rispetto al periodo precedente)

L'economia svedese sta crescendo rapidamente, guidata in misura maggiore dalla domanda interna.

Tabella 1.2 - Livelli di Occupazione (anni 2009-2010)

Svezia	2009	2010	Uomini	Donne
Tasso di attività	78,9	79,5	82,3	76,7
Tasso di occupazione	72,2	72,7	75,1	70,3
Tasso di disoccupazione	8,3	8,4	8,5	8,2
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)	25,0	25,2	26,6	23,7
Tasso di disoccupazione di lunga-durata (12 mesi e oltre)	1,1	1,5	1,7	1,3
EU27	2009	2010	Uomini	Donne
Tasso di attività	71,0	71,0	77,7	64,5
Tasso di occupazione	64,6	64,2	70,1	58,2
Tasso di disoccupazione	8,9	9,6	9,6	9,5
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)	19,7	20,6	21,4	19,6
Tasso di disoccupazione di lunga-durata (12 mesi e oltre)	3,0	3,8	3,9	3,7
EU15	2009	2010	Uomini	Donne
Tasso di attività	72,5	72,4	79,0	65,8
Tasso di occupazione	65,9	65,4	71,4	59,5
Tasso di disoccupazione	9,1	9,5	9,5	9,5
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)	19,3	19,9	20,9	18,8
Tasso di disoccupazione di lunga-durata (12 mesi e oltre)	3,0	3,8	3,9	3,7

Fonte: Eurostat, dati percentuali

La Svezia, come la Danimarca, ha un elevato tasso di partecipazione al mercato del lavoro, sia degli uomini che delle donne, rispetto alla media europea. Tuttavia, mentre la disoccupazione totale è nettamente inferiore a quella UE, la disoccupazione giovanile è più elevata. Nel 2010, il 25,2% degli svedesi tra i 15 e i 24 anni erano disoccupati, ben oltre la media europea che è stata del 20,7%, e di poco inferiore al dato dell'Italia (25,4%).

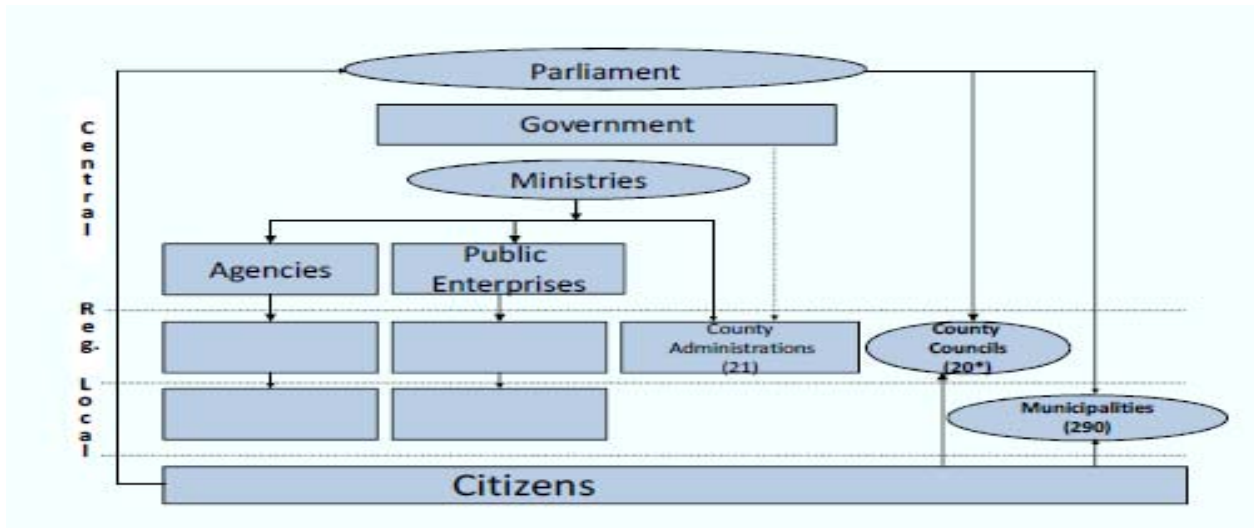
Il Sistema di Governo

Monarchia costituzionale di tipo parlamentare. Il potere esecutivo spetta al governo ("Regeringen") responsabile nei confronti del Parlamento ("Riksdag"), cui appartiene il potere legislativo, e che è composto da 349 membri eletti su base di rappresentanza proporzionale.

Il Governo nazionale concentra funzioni strategiche mentre le Agenzie si focalizzano sull'attuazione degli indirizzi politici e sul monitoraggio. Il modello amministrativo svedese è caratterizzato da un elevato grado di delega delle responsabilità alle Agenzie.

Il Governo definisce le attività delle Agenzie, fissa gli obiettivi, stanziando fondi e stabilisce i requisiti di controllo. E' composto da 12 Ministeri che complessivamente formano la Cancelleria. I Ministeri dirigono circa 400 agenzie ampiamente autonome o semi-autonome, che impiegano circa 250.000 dipendenti statali.

La Svezia è divisa in 21 contee o *län*. In ogni contea è presente un Consiglio Amministrativo Regionale o *länsstyrelse*, nominato dal Governo, e un Consiglio di contea (*landsting*), che è una rappresentanza eletta dai cittadini della contea. Ogni contea si divide ulteriormente in comuni (*kommuner*), per un totale di 290 nel 2010.



Vi sono attualmente 20 consigli provinciali pur in presenza di 21 contee: l'isola di Gotland è una contea che comprende un solo comune.

- I 20 Consigli di contea (*landsting*) sono principalmente responsabili dei servizi sanitari (80% del loro bilancio). Possono anche impegnarsi nella promozione della cultura, dell'istruzione e del turismo. La responsabilità regionali e locali di trasporto pubblico è condivisa tra i comuni e i consigli di contea (ma rappresentano meno del 6% del budget dei consigli di contea).
- I 290 Comuni (*kommuner*) sono responsabili dell'istruzione di base e di quella secondaria, degli asilo nido, dell'assistenza agli anziani, dei servizi sociali, delle comunicazioni, della tutela ambientale, dell'edilizia pubblica e delle infrastrutture fisiche, etc. .

In Svezia, i comuni, i consigli di contea e le regioni hanno un'ampia libertà di organizzare le attività. Le loro responsabilità sono regolate in parte dalla legge del Governo locale (*Local Government Act, 1991:900*), in parte dalle leggi e dai decreti relativi a settori specifici, ad esempio, la legge sull'istruzione (*Education Act*).

LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

La Svezia ha una percentuale relativamente elevata di anziani. Come accennato in precedenza, la popolazione svedese continua a crescere soprattutto per un tasso di natalità maggiore collegato anche a un surplus di immigrazione, che porterà a circa 9,5 milioni di persone entro il 2015 e a 10,5 milioni nel 2050. Fino al 2050 si prevede un aumento della popolazione di circa 1,5 milioni. In particolare, il numero di persone nelle classi di età 0-19 anni e 20-64 anni crescerà rispettivamente di 170.000 e 370.000 unità. Si tratta di un incremento di circa il 7%. Per il gruppo di età compresa tra 65 e 79 anni si prevede un aumento del 45%, mentre il gruppo oltre gli 80 anni aumenterà dell'87%. Il gruppo di 65 anni e over passerà dall'attuale 17% al 23% nel 2050.

Tabella 2.1 - Popolazione senior per classi di età

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
45-49 anni	327.013	315.514	642.527
50-54 anni	295.588	289.145	584.733
55-59 anni	286.697	284.742	571.439
60-64 anni	306.094	308.051	614.145
	1.215.392	1.197.452	2.412.844

Fonte: Eurostat

La popolazione senior di riferimento (45-64 anni), al 1 gennaio 2011, è composta di 2.412.844 unità. Rappresenta il 26% della popolazione complessiva e il 39% della popolazione 15-64 anni. La percentuale di uomini è di poco superiore a quella delle donne (50,4% vs 49,6%). Le fasce di età minima e massima sono numericamente superiori alle altre.

tabella 2.2 - Popolazione senior per livelli d'istruzione (anno 2010)

Livelli d'istruzione	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	285,1	304,2	589,1
Superiore e post-secondario	628,8	497,2	1.126,0
Terziario	298,6	392,9	691,5

Fonte: Eurostat

Il 47% della popolazione senior ha un'istruzione a livello superiore e post-secondario (56% uomini e 44% donne), il 29% a livello terziario (57% donne e 43% uomini) e il 24% a livello primario e secondario inferiore (52% donne e 48% uomini). La tabella seguente scompone la popolazione per classi di età.

Tabella 2.3 - Popolazione senior per classi di età e livelli d'istruzione (anno 2010)

	Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	45-49 anni	50,2	49,8	100,0
	50-54 anni	65,3	61,5	126,7
	55-59 anni	74,9	81,8	156,6
	60-64 anni	94,7	111,1	205,8
Superiore e post-secondario	45-49 anni	188,3	151,4	339,7
	50-54 anni	157,7	126,8	284,5
	55-59 anni	144,4	111,8	256,2
	60-64 anni	138,4	107,2	245,6
Terziario	45-49 anni	82,9	109,1	192,0
	50-54 anni	71,6	100,5	172,1
	55-59 anni	68,1	91,6	159,7
	60-64 anni	76,0	91,7	167,7

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

Nella fascia di età 45-54 anni il 56% degli uomini ha un'istruzione a livello superiore e post-secondario, il 35% delle donne a livello terziario. Nella fascia di età 55-64 anni il 47% degli uomini ha un'istruzione a livello superiore e post-secondario, il 60% delle donne si distribuisce in modo pressoché omogeneo tra livello primario e secondario inferiore (32%) e livello terziario (31%).

L'invecchiamento della popolazione svedese e la crescita del numero di persone che andrà in pensione nei prossimi anni comporteranno una carenza nell'offerta di lavoro futura. Le previsioni mostrano che la popolazione in età lavorativa diminuirà di circa il 5% entro il 2030. La carenza riguarderà soprattutto le occupazioni che richiedono un livello medio-alto di istruzione e di formazione associata all'esperienza professionale. In Svezia, il sistema di istruzione e formazione non è sufficientemente adeguato alle esigenze del mercato del lavoro, e a breve termine le aziende incontreranno notevoli difficoltà a sostituire le persone che andranno in pensione. Uno degli obiettivi della principale riforma della politica migratoria del 2008 è stato quello di assicurare che i datori di lavoro possano assumere persone con il livello di capacità di cui hanno bisogno, indipendentemente dal paese di origine o di residenza del candidato (anche se i cittadini di Paesi terzi possono essere considerati solo quando i cittadini non svedesi o UE non sono disponibili). La riforma ha contribuito a creare un sistema di migrazione per il lavoro disciplinato dalla domanda del mercato del lavoro.

Tabella 2.4 - Condizione occupazionale per diversi gruppi di età della popolazione totale

	Occupazione			Disoccupazione		
	1 Trim 2008	1 Trim 2010	1 Trim 2011	1 Trim 2008	1 Trim 2010	1 Trim 2011
Totale	74,8	72,2	73,9	6,2	9,2	8,2
Uomini	77,3	74,3	76,1	6,0	9,6	8,1
Donne	72,3	70,0	71,7	6,4	8,8	8,2
16-24 anni	42,8	36,3	39,9	19,5	28,6	25,2
25-54 anni	86,0	84,0	85,3	4,5	6,8	5,8
55-64 anni	69,8	70,1	71,5	3,8	5,7	5,4
Nati in Svezia	77,0	74,5	76,6	5,2	7,9	6,5
Nati all'estero	63,3	61,0	61,8	12,1	16,2	16,7
Istruzione obbligatoria	40,0	36,0	40,5	13,0	18,6	18,0
Istruzione secondaria superiore	73,2	68,6	70,4	5,5	9,4	7,4
Istruzione post-secondaria	79,3	77,3	78,8	4,2	5,4	4,3

La tabella 2.4 mostra l'andamento dell'occupazione e della disoccupazione per diversi gruppi demografici. Il tasso di occupazione è diminuito più per gli uomini che per le donne tra il primo trimestre del 2008 e il primo trimestre del 2010 (3 punti percentuali rispetto a 2,3), soprattutto per la crisi del settore manifatturiero, in particolare per i lavori che richiedono un livello d'istruzione secondaria superiore.

Fonte: Statistics Sweden, valori percentuali occupazione e disoccupazione per i diversi gruppi della popolazione 16-64 anni.

Anche la disoccupazione è aumentata maggiormente per gli uomini rispetto alle donne. Con la ripresa economica il tasso di occupazione è aumentato di circa lo stesso valore tra le donne e tra gli uomini, ma la disoccupazione femminile è scesa più lentamente. Le persone con un basso livello d'istruzione hanno un tasso di disoccupazione più elevato (18%), ma il tasso di occupazione è aumentato più tra di loro che tra le persone maggiormente istruite. L'occupazione tra i lavoratori senior ha avuto un trend positivo anche durante la crisi, con un leggero incremento, e nel 2010 ha continuato a crescere. Anche la disoccupazione è leggermente diminuita, ma a livelli inferiori rispetto alle altre fasce di età. Tra le persone nate all'estero si registra una maggiore disoccupazione rispetto ai nativi, che si mantiene a livelli elevati fino ad oggi. Anche lo sviluppo dell'occupazione è abbastanza debole per questo gruppo.

Le tabelle successive evidenziano le caratteristiche specifiche della popolazione senior considerata.

Tabella 2.5 - Condizione occupazionale della popolazione senior (anno 2010)

	Uomini	Donne	Totale
Popolazione complessiva	1.214,3	1.196,3	2.410,8
Popolazione attiva	1.047,9	948,6	1.996,4
Occupati	987,6	903,8	1.891,3
Disoccupati	60,3	44,9	105,1
Popolazione inattiva	166,5	247,9	414,3

Gli attivi rappresentano il 41% della popolazione totale (15-64 anni), gli occupati il 43%, i disoccupati il 25%, gli inattivi il 33%. All'interno della popolazione senior il 78,5% è occupato, il 5,3% è disoccupato e il 17,2% è inattivo. Il 52% degli occupati sono uomini contro il 48% delle donne; il 57% dei disoccupati sono uomini contro il 43% delle donne.

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

Tabella 2.6 - Condizione occupazionale della popolazione senior vs popolazione totale (anno 2010)

	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di attività	82,9	79,5
Uomini	86,3	82,3
Donne	79,5	76,7
Tasso di occupazione	78,6	72,7
Uomini	81,3	75,1
Donne	75,7	70,3
Tasso di disoccupazione	5,3	8,6
Uomini	5,8	8,7
Donne	4,7	8,4
Tasso di inattività	17,1	20,5
Uomini	13,7	17,7
Donne	20,5	23,3

Fonte: Eurostat

Tabella 2.7 - Condizione occupazionale della popolazione senior per classi di età (al 1° trimestre 2011)

Totale	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45-49 anni	595,7	564,0	31,6	50,7
50-54 anni	528,4	503,7	24,8	55,8
55-59 anni	488,9	463,2	25,8	83,9
60-64 anni	403,9	381,5	22,4	207,3
Uomini	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45-49 anni	12,3%	12,6%	8,6%	3,2%
50-54 anni	10,8%	11,1%	6,9%	4,0%
55-59 anni	9,9%	10,2%	7,2%	6,3%
60-64 anni	8,6%	8,8%	6,2%	15,4%
Donne	Attivi	Occupati	Disoccupati	Inattivi
45-49 anni	12,3%	12,8%	7,1%	4,7%
50-54 anni	11,0%	11,6%	5,5%	4,7%
55-59 anni	10,3%	10,7%	5,6%	6,9%
60-64 anni	8,1%	8,4%	5,0%	17,1%

Fonte: Eurostat, valori in migliaia e in percentuale sul totale rispetto al

genere

1° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di attività	83,5	79,2
Uomini	86,3	81,5
Donne	80,7	76,9
Tasso di occupazione	79,2	72,7
Uomini	81,4	74,8
Donne	77,0	70,5
Tasso di disoccupazione	5,2	8,3
Uomini	5,7	8,2
Donne	4,6	8,3
Tasso di inattività	16,5	20,8
Uomini	13,7	18,5
Donne	19,3	23,1

Fonte: Eurostat

Al 1° trimestre del 2011, i tassi di attività e di occupazione della popolazione senior hanno registrato lievi variazioni (+1%) mentre il tasso di disoccupazione è rimasto invariato. Il tasso di attività registra invece una diminuzione del 4% rispetto al dato complessivo del 2010. Il 56% della popolazione senior occupata appartiene alla fascia di età 45-54 anni che presenta però un tasso di disoccupazione maggiore rispetto alla fascia di età 55-64 anni (54% vs 46%). Quest'ultima fascia comprende il 73% degli inattivi (42% donne). In generale, i senior presentano una condizione occupazionale migliore rispetto a quella della popolazione totale in cui pesa l'elevata disoccupazione giovanile.

Tabella 2.8 - Tasso di attività della popolazione senior e livelli d'istruzione (al 1° trimestre 2011)

	Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	45-49 anni	89,9	74,7	82,5
	50-54 anni	87,2	74,7	81,1
	55-59 anni	80,4	71,5	75,7
	60-64 anni	67,8	50,4	58,6
Superiore e post-secondario	45-49 anni	94,9	90,8	93,0
	50-54 anni	92,8	89,6	91,4
	55-59 anni	88,7	84,2	86,8
	60-64 anni	70,1	58,8	65,2
Terziario	45-49 anni	96,8	95,1	95,8
	50-54 anni	95,5	95,8	95,7
	55-59 anni	92,3	92,6	92,4
	60-64 anni	77,3	76,2	76,7
Totale	45-49 anni	94,5	89,7	92,2
	50-54 anni	92,3	88,6	90,4
	55-59 anni	87,4	83,3	85,3
	60-64 anni	71,0	61,1	66,1

1° Trimestre 2011		Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di attività		83,5	79,2
Uomini		86,3	81,5
Donne		80,7	76,9

Fonte: Eurostat

Fonte: Eurostat

Il livello di istruzione in Svezia continua a salire anche per un sistema ben radicato di formazione permanente. Oggi il 35% della popolazione di età tra i 20 e i 64 anni possiede un'istruzione post-secondaria e questa cifra è destinata a salire al 44% nel 2030. La domanda cresce soprattutto per la formazione professionale secondaria superiore e vi è il rischio di una carenza di persone con questo tipo di preparazione. Considerando che i tassi di partecipazione al mercato del lavoro sono correlati ai livelli d'istruzione e all'età, per la classe 60-64 anni la differenza nei tassi tra le persone altamente istruite e quelle scarsamente istruite è di circa 18 punti percentuali. Il gap è maggiore per le donne rispetto agli uomini.

Tabella 2.9 - Andamento tasso di occupazione della popolazione totale

	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Svezia	72,7	73,4	71,9	71,0	72,7
EU27	64,5	65,5	64,6	63,5	63,8

1° Trimestre 2011		Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di occupazione		79,2	72,7
Uomini		81,4	74,8
Donne		77,0	70,5

Fonte: Eurostat

Fonte: Eurostat

Il tasso di occupazione attuale è diminuito rispetto al 2008 ma registra un incremento in confronto al biennio 2009-2010, rispettivamente dell'1,1% e del 2,4%. Per la popolazione senior si riscontra invece un incremento maggiore rispetto al 2008 (2,3% per la fascia di età

45-54 anni, 2,1% per quella di 55-64 anni), e più contenuto rispetto al 2010 (1,3% per la fascia di età 45-54 anni, 1,9% per quella di 55-64 anni).

Tabella 2.10 - Tasso di occupazione della popolazione senior e livelli d'istruzione (al 1° trimestre 2011)

	Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	45-49 anni	78,8	67,0	73,1
	50-54 anni	79,8	69,5	74,8
	55-59 anni	73,4	66,1	69,6
	60-64 anni	62,4	47,1	54,3
Superiore e post-secondario	45-49 anni	90,6	86,0	88,5
	50-54 anni	88,7	85,7	87,4
	55-59 anni	84,1	80,3	82,4
	60-64 anni	66,1	54,9	61,2
Terziario	45-49 anni	91,9	92,9	92,5
	50-54 anni	91,3	93,4	92,6
	55-59 anni	87,7	90,3	89,2
	60-64 anni	74,2	74,2	74,2
Totale	45-49 anni	89,1	85,4	87,3
	50-54 anni	87,4	84,9	86,2
	55-59 anni	82,2	79,5	80,8
	60-64 anni	66,8	58,0	62,4

Anche i tassi di occupazione sono correlati ai livelli d'istruzione e decrescono con l'età: sono maggiori per la fascia 45-54 anni rispetto a quella 55-64 anni (circa l'87% vs il 72%), per le persone con istruzione terziaria (87%), per gli uomini rispetto alle donne (81% vs 77%).

Fonte: Eurostat

Tabella 2.11 - Andamento tasso di disoccupazione della popolazione totale

	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Svezia	6,9	6,3	8	9,3	8,3
EU27	7,8	7,1	8,8	10,2	9,9

Fonte: Eurostat

I° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di disoccupazione	5,2	8,3
Uomini	5,7	8,2
Donne	4,6	8,3

Fonte: Eurostat

Vi è stato un incremento nel tasso di disoccupazione totale tra il 2008 e il 2010 che ha però registrato un calo all'inizio del 2011. Come già evidenziato, il tasso è inferiore per la popolazione senior rispetto a quella complessiva. In particolare, la classe di età 50-54 anni ha registrato il tasso più basso (4,7%) e quella 60-64 anni quello più alto (5,5%). Una categoria a rischio di disoccupazione di lunga durata è quella dei lavoratori senior di 55-64 anni che diventano disoccupati, ad esempio, a causa di licenziamenti dovuti alla crisi economica, che possono avere competenze specifiche ma non allineate con le richieste del mercato del lavoro o aggiornate, e quindi avere difficoltà a competere per nuovi posti di lavoro.

Tabella 2.12 - Tasso di disoccupazione della popolazione senior e livelli d'istruzione (anno 2010)

	Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Primario e secondario inferiore	45-49 anni	9,9	12,7	11,1
	50-54 anni	7,7	7,3	7,5
	55-59 anni	7,9	6,8	7,4
	60-64 anni	8,2	6,4	7,4
Superiore e post-secondario	45-49 anni	4,5	4,5	4,8
	50-54 anni	4,8	4,8	4,6
	55-59 anni	6,3	6,3	5,3
	60-64 anni	6,6	6,6	6,3
Terziario	45-49 anni	4,7	3,6	4,1
	50-54 anni	4,6		3,6
	55-59 anni	:	:	3,5
	60-64 anni	:	:	2,9
Totale	45-49 anni	5,4	5,5	5,4
	50-54 anni	5,4	4,3	4,9
	55-59 anni	6,2	4,2	5,3
	60-64 anni	6,2	4,6	5,5

Fonte: Eurostat

I tassi di disoccupazione sono maggiori per le donne senior di 45-49 anni con uno scarso livello di istruzione, per la classe 60-64 anni con un'istruzione di livello superiore e per gli uomini di 45-49 anni con un'istruzione terziaria. In generale, sono più bassi per le donne di 50-54 anni.

Tabella 2.13 - Tasso di inattività della popolazione senior (al 1° trimestre 2011)

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
45-49 anni	5,5	10,3	7,8
50-54 anni	7,7	11,4	9,6
55-59 anni	12,6	16,7	14,7
60-64 anni	29,0	38,9	33,9

Fonte: Eurostat

1° Trimestre 2011	Popolazione senior	Popolazione totale
Tasso di inattività	16,5	20,8
Uomini	13,7	18,5
Donne	19,3	23,1

Fonte: Eurostat

Il tasso di inattività aumenta con l'età ed è maggiore per le donne rispetto agli uomini, in particolare della fascia 60-64 anni. In generale, più del 90% della fascia 55-64 anni, in maggioranza donne, non vuole lavorare.

Tabella 2.14 - Età media di uscita dalle forze di lavoro (anno 2009)

	Totale	Uomini	Donne
Svezia	64,3	64,7	64,0
EU27	61,4	61,8	61,0

Fonte: Eurostat

Le donne vanno in pensione prima dei 65 anni in misura maggiore rispetto agli uomini, mentre gli uomini continuano a svolgere un'attività lavorativa anche dopo i 65 anni. Nel 2008 circa il 20% della popolazione svedese è andato in pensione e questa percentuale continua a crescere. Il pensionamento parziale è stato un modello che si è sviluppato negli ultimi decenni. La transizione da un'occupazione a tempo pieno al pensionamento all'età di 65-67 (in Svezia l'età pensionabile è flessibile tra i 61 e i 67 anni) ha riguardato il 14% degli uomini e il 6% delle donne. Il 15% circa dei pensionati continua a lavorare dopo l'età di 65 anni e questo riguarda soprattutto gli uomini con un elevato livello d'istruzione. Nel 2010, secondo l'Agenzia svedese per le pensioni, l'età media di uscita dalle forze di lavoro è stata di 63 anni e si è abbassata maggiormente per gli uomini.

Il mercato del lavoro e delle professioni

In Svezia la politica del mercato del lavoro e la politica sociale sono concentrate fondamentalmente sul lato dell'offerta, ossia sul lavoro, per creare un'economia più competitiva basata sulla conoscenza. Il sistema dei trasferimenti è reso più efficace in diversi modi, più restrittivi, al fine di promuovere un "clima d'impresa" e quindi maggiore occupazione. L'intervento dello Stato attraverso varie misure di politica sociale è considerato sempre meno come un mezzo per proteggere i cittadini contro un'economia di mercato non regolamentata. Una politica focalizzata sulla dipendenza dai sussidi è stata sostituita da una politica attiva mirata a rendere le persone autosufficienti. Questo modello coniuga flessibilità per le imprese a sicurezza sociale e partecipazione per i lavoratori. Prevede l'autonomia degli attori del mercato del lavoro attraverso un sistema di contrattazione collettiva in cui i datori di lavoro e i sindacati concordano le condizioni vigenti sul mercato del lavoro svedese e applicabili alle singole imprese. Le tabelle successive illustrano la composizione professionale della popolazione senior occupata.

Tabella 2.15 - Status professionale occupati senior vs popolazione totale (al 1° trimestre 2011)

Totale	45-49 anni	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	Totale 15-64
Occupati	564,0	503,7	463,2	381,5	4.443,7
Lavoratori dipendenti	498,6	440,6	402,3	319,4	4.010,6
Lavoratori autonomi	65,5	63,1	60,8	62,1	432,9
Imprenditori	26,3	26,4	22,5	18,0	163,3
Imprenditori senza dipendenti	38,3	35,8	37,6	42,4	260,6
Collaboratori familiari	:	:	:	:	9,0
Uomini					
Occupati	293,3	258,9	236,0	203,8	2.324,7
Lavoratori dipendenti	250,2	213,7	191,9	155,9	2.013,5
Lavoratori autonomi	43,1	45,2	44,1	47,9	311,1
Imprenditori	18,4	21,2	18,3	14,2	126,7
Imprenditori senza dipendenti	24,4	23,9	25,5	32,9	179,8
Collaboratori familiari	:	:	:	:	4,6
Donne					
Occupati	270,7	244,8	227,2	177,8	2.119,0
Lavoratori dipendenti	248,4	226,9	210,4	163,5	1.997,1
Lavoratori autonomi	22,3	17,9	16,7	14,2	121,9
Imprenditori	7,9	5,2	4,1	3,8	36,6
Imprenditori senza dipendenti	13,8	11,9	12,0	9,4	80,8
Collaboratori familiari	:	:	:	:	4,4

Fonte: Eurostat, valori in migliaia : Dato non disponibile

Nella popolazione senior gli occupati sono più del 79% (il 44,3% della fascia di età 45-54, il 35% della fascia di età 55-64).

I lavoratori dipendenti rappresentano quasi l'87% del totale degli occupati (il 49% della fascia di età 45-54, circa il 38% della fascia di età 55-64), e sono in prevalenza donne (51%). I lavoratori autonomi costituiscono il 13% del totale degli occupati, si distribuiscono in modo pressoché uniforme tra le due fasce di età, e sono in prevalenza uomini (72%).

Tabella 2.16 - Lavoratori dipendenti senior vs popolazione totale (al 1° trimestre 2011)

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
45-49 anni	250,2	248,4	498,6
50-54 anni	213,7	226,9	440,6
55-59 anni	191,9	210,4	402,3
60-64 anni	155,9	163,5	319,4
Totale dipendenti senior	811,7	849,2	1660,9
% su totale dipendenti	40,3%	42,5%	41,4%

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

Rispetto alla popolazione complessiva i dipendenti senior rappresentano il 41,4% del totale e i lavoratori autonomi il 58,1% (quasi l'8% della popolazione maschile e il 3,4% di quella femminile).

Tabella 2.17 - Occupazione a tempo pieno o parziale della popolazione senior (anno 2010)

Classi di età	Occupazione	Totale	Uomini	Donne
45-49	Full-time	92,7	96,5	88,5
	Part-time	7,3	3,5	11,5
50-54	Full-time	91,6	95,7	87,3
	Part-time	8,4	4,3	12,7
55-59	Full-time	88,9	93,3	83,9
	Part-time	11,1	6,7	16,1
60-64	Full-time	81,8	85,4	77,7
	Part-time	18,2	14,6	22,3

Fonte: OECD. Stat, valori percentuali

L'occupazione full-time prevale in tutte le classi di età con una prevalenza maschile rispetto a quella femminile. L'occupazione part-time prevale tra le donne, in particolare della fascia di età 55-64 anni (l'incidenza sull'occupazione totale è di quasi il 70%) e tra gli uomini della classe di età 60-64 anni. In Svezia, come in Danimarca, il part-time rappresenta una significativa componente del sistema occupazionale nazionale e riguarda percentuali superiori al 20% dell'occupazione totale, più di un terzo dell'occupazione femminile.

Tuttavia, rispetto all'ultimo decennio dopo una forte espansione si riscontra una lieve flessione. Nel Paese sono frequenti i passaggi dal lavoro a tempo pieno al part-time e di nuovo al tempo pieno nel corso della vita lavorativa delle donne.

Tabella 2.18 - Andamento del tasso di temporaneità del lavoro dipendente

15-64 anni	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Svezia	16,1	15,2	13,8	13,6	14,5
EU27	14,2	14,0	13,1	13,3	13,5

40-59 anni	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Svezia	8,3	7,3	6,4	5,7	6,2
EU27	7,4	7,3	6,9	7,1	7,1

50-64 anni	I Trim 2007	I Trim 2008	I Trim 2009	I Trim 2010	I Trim 2011
Svezia	7,5	6,5	5,5	5,2	5,8
EU27	6,6	6,6	6,4	6,5	6,4

Fonte: Eurostat

In generale, l'incidenza dell'occupazione temporanea nei Paesi europei va da meno del 5% a oltre il 25%, sia per gli uomini che per le donne. In Svezia i livelli sono complessivamente superiori alla media europea.

I dati sono coerenti con l'ipotesi che l'occupazione temporanea è diffusa tra i membri più vulnerabili della forza lavoro (come i giovani e gli immigrati), ed è utilizzata ampiamente come una strategia di risparmio dei costi, indipendentemente dalle preferenze individuali, e varia a seconda dei settori e attività svolte. I valori sono inferiori per la fascia 50-64 anni e in quasi tutte le classi di età prevalgono le donne.

Tabella 2.19 - Occupati 40-64 anni per settore di attività (al 1° trimestre 2011)

Settori di attività	Totale	Uomini	Donne
	2.176,7	1.069,4	1.107,4
Agricoltura	13,9	10,2	3,7
Industria	333,4	257,2	73,6
Costruzioni	118,5	107,3	11,2
Commercio	199,5	113,5	86,0
Trasporti	122,0	94,4	27,6
Servizi di alloggio e di ristorazione	30,5	12,8	17,7
Servizi di informazione e comunicazione	83,0	56,0	27,0
Attività finanziarie e assicurative	51,8	23,9	28,0
Attività immobiliari	33,6	21,5	12,1
Attività professionali, tecniche e scientifiche	134,8	80,0	54,9
Attività amministrative	72,2	36,1	36,1
Pubblica Amministrazione	173,0	77,4	95,6
Istruzione	302,3	76,2	226,1
Attività sanitarie e sociali	411,2	61,0	350,3
Attività artistiche e di intrattenimento	39,0	17,9	21,1
Altre attività	51,2	20,5	30,7

Fonte: Eurostat, valori in migliaia

I lavoratori della fascia di età 40-64 anni sono occupati per il 59% nel settore privato (in maggioranza uomini della fascia di età 45-54 anni), per il 41% in quello pubblico (in maggioranza donne della fascia di età 45-54 anni). I settori di occupazione prevalente per la popolazione senior sono relativi alle attività Sanitarie e Sociali (19%), dell'Industria (15%), dell'Istruzione (14%) e del Commercio (9%).

Le donne prevalgono nel primo e nel terzo settore, rispettivamente con l'85% e il 75%. Gli uomini nel secondo e nel quarto, rispettivamente con il 77% e il 57%. Seguono la P.A. con l'8% di occupati (55% donne) e le Attività professionali, tecniche e scientifiche con il 6% (59% uomini).

Tabella 2.20 - Qualifiche professionali occupati 40-64/55-64 anni (al 1° trimestre 2011)

Qualifiche professionali	Totale	Uomini	Donne
40-64 anni	2.176,7	1.069,4	1.107,4
55-64 anni	721,7	347,7	374,0
Dirigenti e Imprenditori			
senior 40 - 64 anni	149,3	96,3	53,0
senior 55 - 64 anni	44,9	29,3	15,6
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione			
senior 40 - 64 anni	588,2	225,5	362,7
senior 55 - 64 anni	194,9	72,5	122,4
Professioni tecniche			
senior 40 - 64 anni	390,4	212,3	178,1
senior 55 - 64 anni	126,5	65,2	61,4
Impiegati			
senior 40 - 64 anni	145,1	37,5	107,6
senior 55 - 64 anni	53,8	13,2	40,7
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi			
senior 40 - 64 anni	398,4	98,0	300,3
senior 55 - 64 anni	131,8	33,0	98,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori			
senior 40 - 64 anni	131,8	33,0	98,8
senior 55 - 64 anni	71,6	66,9	4,3
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati			
senior 40 - 64 anni	179,9	151,3	28,5
senior 55 - 64 anni	60,9	52,5	8,4
Professioni non qualificate			
senior 40 - 64 anni	91,9	34,9	57,0
senior 55 - 64 anni	33,1	11,7	21,5
Forze Armate			
senior 40 - 64 anni	5,6	5,3	:
senior 55 - 64 anni	:	:	:

Fonte: Eurostat, valori in migliaia. Classificazione internazionale standard delle professioni (ISCO-88)

Il 27% della popolazione della fascia di età 40-64 anni svolge professioni di elevata specializzazione (62% donne). Il 18,3% svolge professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (75% donne) e il 18% svolge professioni tecniche (54% uomini). Gli impiegati sono il 7% (74% donne). L'8% svolge attività semiqualeficati (84% uomini) e il 4% svolge professioni non qualificate (62% donne). Il 7% sono dirigenti e imprenditori (65% uomini e 35% donne). I senior di 55-64 anni svolgono in prevalenza professioni di elevata specializzazione.

I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

I principali attori a livello di Governo centrale coinvolti nelle politiche e tematiche relative all'invecchiamento attivo sono il Ministero della Salute e degli Affari Sociali, e il Ministero del Lavoro.

Il Ministero della Salute e degli Affari Sociali (Socialdepartementet)

Il Ministero è responsabile delle politiche relative al sistema di welfare: previdenza sociale, sanità e promozione della salute, servizi sociali, policy per la famiglia, per i bambini e gli anziani, sostegno alle persone disabili e coordinamento delle politiche relative. Ci sono tre Ministri: il Ministro della Salute e degli Affari Sociali, il Ministro per l'assistenza agli anziani e la sanità pubblica e il Ministro della previdenza sociale. Inoltre, il Ministero è responsabile per le politiche abitative e lo sviluppo urbano. Nella sua sfera di competenza rientrano le attività di 56 Agenzie e autorità governative, di cui 21 comitati amministrativi di contea e 7 imprese statali. Il Ministero rappresenta il Paese negli organismi internazionali tra cui le Nazioni Unite, l'Organizzazione Mondiale della Sanità, il Consiglio d'Europa, il Consiglio dei Ministri dei Paesi Nordici.

Il Consiglio Nazionale della Sanità e del Welfare (Socialstyrelsen) svolge un'ampia gamma di attività nei settori dei servizi sociali, dei servizi sanitari, della salute ambientale, e della prevenzione e controllo epidemiologico.

L'Agenzia svedese di previdenza sociale (Försäkringskassan) ha la finalità di garantire la sicurezza economica durante tutte le fasi della vita alle persone (dai 16 anni di età in poi) che vivono o lavorano in Svezia. La parte gestita riguarda la previdenza e le prestazioni pagate alle famiglie con bambini, ai malati e alle persone con disabilità funzionali. Dal 2010 la responsabilità per la gestione della previdenza e delle prestazioni erogate ai pensionati sono state trasferite alla nuova Agenzia svedese per le pensioni. La previdenza sociale è finanziata con i contributi, i fondi pubblici e altre entrate. Una persona che partecipa a programmi per il mercato del lavoro organizzati dai Centri per l'Impiego (*Job Centre*) può ricevere un aiuto per lo sviluppo dell'attività da parte dell'Agenzia. Tra i programmi vi sono quelli per la formazione, la riabilitazione professionale, il sostegno per avviare un'attività imprenditoriale, ecc. L'importo del fondo varia in funzione dell'età e del livello d'istruzione.

L'Agenzia svedese per le pensioni (Pensionsmyndigheten) da gennaio 2010 è responsabile di tutte le pensioni nazionali, al fine di semplificare la gestione e facilitare i risparmiatori e i pensionati. Ha il compito di amministrare la pensione legata al reddito, la pensione per premi e la pensione garantita. Le aree di attività riguardano: la presa in carico e gestione dei casi (*case management*), pagamenti e amministrazione dei contratti pensionistici; statistiche e analisi; informazioni. Da quest'ultimo punto di vista, fornisce informazioni sul sistema pensionistico e suoi prodotti, personalizzate in base alle esigenze individuali, e sulle pensioni future, incluse quelle provenienti dagli enti previdenziali esterni (*minpension.se*). Contribuisce a far conoscere ciò che influenzerà la pensione futura e chiarire le conseguenze dei diversi orientamenti. Promuove la diffusione delle informazioni attraverso quattro diversi canali per le varie esigenze:

- *Incontri* - Ad oggi 70 uffici per i servizi dislocati in tutto il Paese (in collaborazione con l'Agenzia della Previdenza Sociale e l'Agenzia delle Entrate), che nel 2012 diventeranno 124, forniscono un servizio individuale che può essere prenotato o ad hoc. Possono essere organizzati anche incontri di gruppo a carattere informativo.
- *Telefono* - Un servizio clienti centralizzato fornisce informazioni e chiarimenti. Se necessario il cliente può essere messo in contatto con uno specialista. Su richiesta telefonica possono essere organizzati incontri.
- *Canali elettronici* - Siti web offrono servizi informativi e di gestione diretta di alcune tematiche. Il sito web *minpension.se* fornisce informazioni sui sistemi pensionistici pubblici, occupazionali e privati.
- *Pubblicazioni* - Brochure e prospetti vari forniscono informazioni di carattere generale e specifico sulle pensioni. Tra questi vi sono *l'Orange Envelope* (documento annuale inviato nel

2009 a circa 6 milioni di persone, che contiene dati sui contributi annuali da versare, sul risparmio totale, sul valore dei fondi pensione, e previsioni in età diverse) e l'*Orange Report* (un rapporto annuale sulle pensioni).

Ministero del Lavoro (Arbetsmarknadsdepartementet)

Il Ministero è responsabile delle politiche per il mercato del lavoro principalmente finalizzate a sviluppare, sostenere iniziative e misure per promuovere l'occupazione e ridurre il rischio di esclusione per i più deboli, come le persone con ridotte capacità lavorative. L'obiettivo è quello di aumentare i livelli di occupazione a lungo termine e di garantire che l'assicurazione contro la disoccupazione funzioni come un meccanismo di adeguamento, per sostenere il reinserimento lavorativo. Inoltre, ha la responsabilità della policy inerente alla vita lavorativa (condizioni di lavoro, legislazione del lavoro e composizione dei salari) il cui scopo è quello di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di politica economica, e quindi creare le condizioni per la crescita e la piena occupazione. Analizza e monitora l'andamento del mercato del lavoro ed è anche responsabile di tutte le questioni in materia di assicurazione contro la disoccupazione. Una gran parte dell'attività svolta è connessa alle strategie occupazionali UE e legislazione relativa. Nella sua sfera di competenze rientra l'attività di 9 Agenzie tra cui i PES, il Consiglio per il FSE in Svezia e l'Istituto per la valutazione delle politiche del mercato del lavoro.

I Servizi Pubblici per l'Impiego (Arbetsförmedlingen) sono l'Agenzia che ha la responsabilità per l'attuazione delle politiche del mercato del lavoro. I suoi compiti principali sono quelli di mettere in contatto chi cerca e chi offre lavoro, promuovere l'occupazione e lo sviluppo delle competenze professionali dei disoccupati, preparandoli ad un mercato del lavoro efficiente e flessibile, assistere le fasce deboli per evitare la loro esclusione dal MdL, contrastare la disoccupazione di lunga durata e la disparità di genere. A livello centrale i PES collaborano con le altre Agenzie governative; a livello locale e regionale collaborano con le municipalità, le organizzazioni datoriali e sindacali, le organizzazioni non-profit.

Altri attori importanti sono rappresentati dalle organizzazioni datoriali (la principale è la Confederazione delle imprese svedesi che rappresenta le piccole, medie e grandi imprese), e sindacali (tra cui LO è l'organizzazione centrale che coordina le attività di 14 associazioni dei lavoratori del settore pubblico e privato). Il modello svedese di relazioni industriali è caratterizzato da un elevato grado di autoregolamentazione, non intervento da parte dello Stato e autonomia delle parti sociali. La maggior parte delle questioni relative al mercato del lavoro (salari e altre misure specifiche) sono negoziate a livello locale tra le parti sociali attraverso i contratti collettivi.

Il sistema di Welfare

Il Governo svedese ha l'obiettivo di promuovere l'invecchiamento attivo e aumentare le possibilità per i senior di continuare a lavorare, al fine di rispondere alle sfide dello sviluppo demografico. In particolare, perseguire strategie efficaci per invertire la tendenza all'aumento delle assenze e di lunghi periodi di congedo per malattia che coinvolgono soprattutto i lavoratori più anziani, e in particolare le occupazioni dominate dalla presenza femminile. I congedi a lungo termine aumentano il rischio che una persona esca dalla forza lavoro in regime di prepensionamento. La Svezia, come gli altri Paesi nordici, ha un sistema che prevede la sicurezza del reddito, equità distributiva e politiche attive del mercato del lavoro che sono finalizzate a: (1) stimolare l'offerta di lavoro garantendo che l'assicurazione contro la disoccupazione sia un'indennità di riorganizzazione, ossia che fornisca un sostegno economico e pratico alla persona affinché trovi un nuovo lavoro; (2) stimolare la domanda di lavoro con interventi che riducano i costi per i datori di lavoro relativi all'assunzione di una persona che ha difficoltà a trovare un lavoro, e che ha una posizione marginale rispetto al mercato del lavoro; (3) favorire il matching tra offerta e domanda di lavoro. Questo riguarda anche i disoccupati di lunga durata e le persone in congedo per malattia.

Il sistema di welfare si basa sul principio di universalità e sul diritto di avere a disposizione servizi di assistenza gratuiti e di standard elevati per ogni cittadino. Un sistema di protezione universale garantisce gli stessi diritti a tutti i lavoratori e funziona in base ai redditi. In termini di politica della famiglia il sistema adotta misure preventive per considerare i costi della vita familiare come

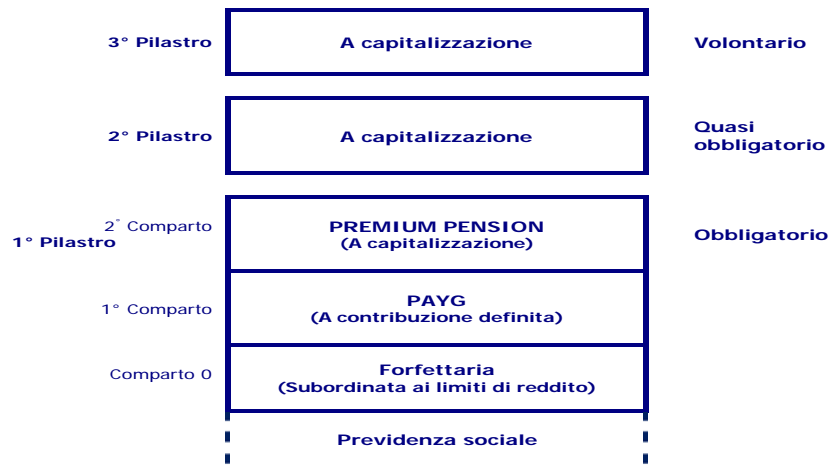
una questione sociale e incoraggiare l'indipendenza dalla famiglia. Una componente importante del sistema di welfare svedese è rappresentato dalla gratuità dell'istruzione dalla scuola elementare fino all'università. Esiste un'elevata auto-governance locale per cui le diverse autorità, come i Consigli di contea e le Regioni, hanno un'ampia libertà di organizzare le proprie attività come meglio credono, anche per rispondere in modo più mirato alle esigenze specifiche. Possono imporre tasse per finanziare le iniziative, che sono prelevate come percentuale del reddito degli abitanti, e decidere sulle proprie aliquote d'imposta. Le entrate fiscali sono la maggiore fonte di reddito per le autorità locali e rappresentano circa i due terzi del loro reddito totale. Lo Stato offre sovvenzioni che possono essere generali o mirate. Vi sono grandi variazioni nel reddito medio degli abitanti e nel costo per abitante rispetto ai servizi di cui ha diritto. Per questo è stato introdotto un *sistema di equalizzazione* del governo locale al fine di garantire condizioni di equità in tutti gli Enti locali. I ricavi sono quindi ridistribuiti in funzione della base imponibile e del livello di spesa. Gli Enti locali possono anche far pagare gli utenti per i loro servizi ma i costi non possono essere superiori a quelli relativi al servizio offerto. Con l'invecchiamento della popolazione aumenta anche la pressione sul sistema di welfare e di conseguenza sarà necessario fornire più assistenza e più servizi, e anche il sistema pensionistico richiederà un numero maggiore di persone che lavorino. Il Governo si sta impegnando in diversi settori strategici per garantire il benessere futuro. Una delle questioni più cruciali è l'attività di assistenza agli anziani e la necessità a lungo termine di assumere e formare nuovo personale in grado di fornire agli anziani un ambiente dignitoso e sicuro. E' stato nominato un coordinatore nazionale per gli anziani al fine di integrare i servizi sanitari e sociali offerti. Recentemente è stato avviato un progetto regionale ("*100 procent Stolt och kompetent*") con circa 800 partecipanti che lavorano nei servizi di cura per gli anziani e i disabili, con l'obiettivo di far acquisire nuove competenze individuali e del reparto in cui si opera. Inoltre, come in Danimarca, nel 2009 è stata introdotta una nuova legge chiamata "*Legge sui sistemi di libera scelta*" al fine di garantire agli anziani la libertà di scelta dei servizi di assistenza domiciliare e case di riposo, e quindi accrescere le loro possibilità di influenzare la propria vita.

Il sistema pensionistico

Il sistema pensionistico svedese ha subito in anni recenti una riforma radicale che è stata introdotta gradualmente e si applica in toto a partire dal 2003. Il sistema in funzione fino al 1998 si poggiava su due pilastri: da una parte, un programma di pensioni minime e dall'altra un programma di pensioni supplementari calcolate secondo un principio retributivo. Quattro erano i principali problemi presentati dal vecchio sistema. In primo luogo, il rapido invecchiamento della popolazione, la bassa crescita economica degli ultimi decenni e il metodo di calcolo delle prestazioni offerte dal programma retributivo mettevano in serio pericolo la sostenibilità finanziaria dell'intero sistema. In secondo luogo, il programma retributivo sembrava comportare una redistribuzione del reddito non perfettamente trasparente e per molti aspetti regressiva. In terzo luogo, molti sottolineavano come alcune disposizioni producessero forti disincentivi a lavorare. Altri ritenevano che l'intero sistema avesse effetti negativi sul livello di risparmio nazionale. Il nuovo sistema è basato su diversi pilastri e la maggior parte è ancora rappresentata dai programmi pensionistici pubblici. Come nella maggior parte dei Paesi europei, i regimi pensionistici sono combinati con programmi di previdenza sociale che forniscono un sostegno di base per gli anziani. Dal 2003 si tratta di un *sussidio di mantenimento* costituito da diverse indennità, come ad esempio integrazioni per l'alloggio o per i mezzi di trasporto, ecc. *L'Accordo sulle pensioni* (DS 2009:53) si riferisce alla disciplina che regola le pensioni di vecchiaia basate sul reddito e le pensioni garantite, e ai suoi principi fondamentali: (1) Un sistema pensionistico pubblico, universale e obbligatorio è la pietra angolare della protezione pensionistica individuale. Il sistema della pensione di vecchiaia deve essere autonomo e separato da altre categorie della previdenza sociale. (2) Le pensioni di vecchiaia devono essere correlate ai redditi individuali per l'intero periodo di impiego remunerativo durante la vita. Questa protezione standard è integrata da una protezione base per le persone che non sono in grado di ottenere, o in minima parte, una pensione in funzione del reddito. (3) Per una quota parte della pensione di vecchiaia il reddito individuale - fino a un dato tetto - raggiunto nel corso dell'intera vita lavorativa determinerà i diritti pensionistici. (4) Il sistema pensionistico è puramente contributivo, ossia le somme erogate

corrispondono ai contributi versati al sistema da o per l'individuo. Le pensioni sono pagate agli uomini e alle donne senza un differenziale di genere nonostante le differenze nella speranza di vita media.

I pilastri principali del sistema pensionistico svedese



Il primo pilastro (pubblico e obbligatorio) è formato da tre diversi schemi. Lo schema universale di base (Comparto zero) è la *Pensione garantita*. Si tratta di una prestazione forfettaria su 40 anni di residenza nel Paese per persone con più di 65 anni, ed è finanziata tramite imposizione fiscale. È inoltre correlata alle pensioni legate al reddito e soltanto coloro che non hanno diritto al reddito pensionistico possono ricevere questa pensione al suo livello massimo. Più alto è il reddito pensionistico più bassa è la pensione garantita. Coloro che vivono in Svezia da meno di 40 anni riceveranno una pensione più bassa. Le prestazioni di questo piano sono indicizzate al CPI (indice dei prezzi al consumo). I pensionati che hanno raggiunto i 65 anni possono richiedere un supplemento abitativo che dipende dalle condizioni economiche e dal tipo di pensione ricevuta. Questa integrazione è di grande importanza per il tenore di vita del singolo pensionato.

Il 1° Comparto del sistema pubblico è rappresentato dalla pensione legata al reddito (*Inkomstpension*) che è finanziata dai contributi versati dai dipendenti e dai datori di lavoro in egual misura (un tasso di contribuzione pari al 18,5% dei redditi pensionabili). Di questa percentuale il 16% viene usato per i piani PAYG⁵ con una formula "a contribuzione definita". I contributi sono virtualmente accumulati⁶ e viene attribuito loro un tasso di rendimento. Al momento del pensionamento il "capitale fittizio" verrà convertito in una rendita vitalizia basata sull'aspettativa di vita stimata all'età del pensionamento e in un tasso presunto di rendimento reale dell'1,6% (una norma di crescita dei salari reali medi). Ciò significa che con la crescita dell'aspettativa di vita le persone dovranno lavorare più a lungo o accettare pensioni più basse. Dopo il pensionamento le prestazioni sono indicizzate alla crescita dei salari medi decurtati del tasso di crescita prevista dell'1,6%. Quindi se la crescita del salario reale scende al di sotto della norma, il valore reale delle pensioni scenderà (e viceversa). Il restante 2,5% dei contributi totali (sul 18,5%) va sui conti individuali a capitalizzazione completa (*regime di pensione per premi - Premium pension*) che costituiscono il 2° Comparto del sistema pubblico. Questa parte di risorse è ancora obbligatoria ed è raccolta dalle autorità pubbliche (l'Agenzia delle entrate). Le risorse sono quindi trasferite a gestori privati che ricevono un'autorizzazione pubblica. Le persone hanno un'ampia possibilità di scelta dei fondi d'investimento e al momento del pensionamento potranno convertire i conti individuali in rendite sia fisse che variabili. Per quei lavoratori che non decidono di versare contributi ai gestori privati esiste un "fondo di garanzia" contro l'insolvenza sottoposto

⁵ PAYG (Pay-As-You-Go): questo sistema si basa sull'idea di pagare le pensioni di tutti i pensionati utilizzando i contributi versati da tutti i lavoratori.

⁶ I cosiddetti conti fittizi (*Notional Accounts*)

a gestione pubblica. Per entrambi i piani pensionistici non vi è un'età fissata per l'eleggibilità alla pensione. L'età pensionabile è flessibile, l'età minima è di 61 anni e la massima di 67 (il dipendente non può continuare a lavorare dopo quest'età). La pensione può essere ricevuta in toto o in parte (un quarto, la metà o tre quarti del totale) all'età di 61 anni o più tardi senza un limite massimo di età. Gli stipendi possono combinarsi con una pensione completa o parziale e continueranno a generare contributi pensionistici. Nei due piani le persone ricevono anche i trasferimenti in sostituzione del reddito (ad esempio, indennità di malattia e di invalidità) e alcuni crediti speciali (ad esempio, per il tempo trascorso nell'educazione dei figli, per gli studi universitari, per il servizio militare obbligatorio).

Il secondo pilastro (quasi obbligatorio) è rappresentato da pensioni integrative a capitalizzazione. Si tratta di regimi occupazionali molto diffusi basati su accordi collettivi che coprono circa il 90% dei dipendenti. Il metodo di finanziamento può essere di tipo a contribuzione definita e/o a prestazione definita. Vi sono quattro regimi professionali principali: due nel settore privato, uno per i lavoratori dipendenti (ITP) e un altro per gli operai (SAF-LO); due nel settore pubblico, uno per le Municipalità e un altro per il Governo centrale. I regimi privati forniscono prestazioni pensionistiche per i redditi superiori al tetto delle *Inkomstpension*. Circa il 36% della forza lavoro ha un reddito superiore a questa soglia. Il sistema ITP è stato recentemente rinegoziato e un nuovo regime è entrato in vigore dal 2007, valevole per tutti i lavoratori dipendenti nati dal 1979 in poi e al compimento dei 25 anni.⁷ E' una contribuzione definita con un contributo del 4,5% del reddito lordo (fino a 7,5 volte l'importo base del reddito) e il 30% dei salari lordi al di sopra di tale limite. Lo schema copre circa 670.000 lavoratori ad esclusione dei disoccupati, lavoratori autonomi e con un ridotto part-time. Con la recente modifica del sistema ITP tutti i più importanti regimi pensionistici professionali sono a contribuzione definita. Questo porta come vantaggio principale l'eliminazione delle barriere alla mobilità del lavoro in Svezia. I lavoratori possono comunque associare lavoro e prestazioni previdenziali ed essere in grado di cambiare tra i settori in età avanzata.

Pensionamento anticipato - Il pensionamento anticipato è possibile a partire da 61 anni nell'ambito del regime di pensioni statali (sia all'interno della pensione da reddito che della *premium pension*). I conti fittizi e i calcoli delle rendite prevedono una riduzione attuariale automatica in base all'età di pensionamento. La pensione garantita subordinata al livello del reddito non può essere richiesta prima dei 65 anni. Laddove la pensione basata sui conti fittizi venisse ritirata prima o dopo i 65 anni di età, le prestazioni garantite continuerebbero ad essere calcolate in base ai 65 anni. È possibile ritirare la pensione professionale ITP a partire da 55 anni. È prevista una riduzione delle prestazioni in caso di pensioni richieste prima dei 62 anni. In caso di pensionamento a partire da 62 anni, la pensione professionale piena viene pagata come se i contributi fossero stati versati fino all'età di 65, anche se con una riduzione dello 0,5% per ogni mese in cui la pensione viene ritirata prima dei 65 anni.

Pensionamento posticipato - È possibile rinviare la pensione basata sui conti fittizi senza alcun limite di età, anche in questo caso con adeguamenti attuariali automatici. È possibile rinviare la pensione professionale ITP dopo i 65 anni senza la possibilità di maturare ulteriori diritti pensionistici. Le pensioni possono essere ritirate parzialmente (al 25, 50 o 75% dell'intera pensione). La pensione garantita viene adeguata rispetto alle altre pensioni del sistema pensionistico svedese (pensioni di vecchiaia), e in riferimento ad altre forme nazionali estere simili, ma non viene ridotta dei redditi da attività, dalle rendite da capitale, da piani professionali o assicurazione pensionistica privata. Di conseguenza, è anche possibile associare l'attività lavorativa con il percepimento della pensione garantita.

Il terzo pilastro (volontario e privato) è un accantonamento volontario per la vecchiaia in fondi pensione o compagnie assicurative. Si tratta di risparmi previdenziali individuali (IPS) che rappresentano la forma più diffusa in Svezia. La loro crescita è favorita da incentivi fiscali: la percentuale di persone che ha scelto questi fondi è passata dal 74% nel 2008 all'82% nel 2010, il 99% se si include anche le *Premium pension*.

⁷ Il piano ITP ha due parti, ITP1 e ITP2. ITP1 copre i dipendenti nati dal 1979 in poi. ITP2 copre i dipendenti nati nel 1978 o prima.

Struttura amministrativa

La gestione amministrativa del sistema pensionistico nazionale (1° Pilastro) è unificata a partire dal 2010 con l'istituzione dell'*Agenzia svedese per le pensioni*. Le pensioni occupazionali (2° Pilastro) sono regolate dalle parti sociali che sono responsabili dei contratti collettivi. Le compagnie di assicurazione gestiscono gli schemi come meglio credono. I principali sindacati coinvolti nella negoziazione dei regimi pensionistici sono le tre confederazioni: LO (Confederazione svedese dei sindacati) con 2 milioni di iscritti tra gli operai; TCO (Confederazione svedese dei lavoratori) per i lavoratori dipendenti; SACO (Confederazione svedese delle associazioni professionali) per i dipendenti pubblici. 27 sindacati TCO e SACO sono membri di un'organizzazione congiunta denominata PTK (Consiglio per la negoziazione e la cooperazione), in precedenza nota come Federazione dei lavoratori dipendenti nell'industria e nei servizi. I sindacati sono organizzati in base al settore e non secondo le professioni. La confederazione datoriale è rappresentata dalla SAF (Federazione svedese dei datori di lavoro). In generale, il Governo non interferisce nel processo di contrattazione collettiva e le parti sociali possono ridisegnare il sistema delle pensioni professionali senza interferenze da parte dello Stato. In linea di principio, uno schema può fallire senza che lo Stato sia obbligato a fornire un aiuto.

Fino al 2013 sono in esame i limiti di età per accedere alla pensione. Per affrontare la futura sfida demografica e l'aumento dell'aspettativa di vita è necessario che le persone lavorino più a lungo. In Svezia, nei prossimi 20 anni il numero di persone oltre i 65 anni, in relazione al numero totale nella fascia di età 20-64, crescerà di circa il 42%. Uno scenario di questo genere comporta che quelli che lavorano dovranno sostenere un numero crescente di persone, che le condizioni per la crescita saranno meno favorevoli e quindi le pensioni saranno più basse. Nel marzo 2011 il Governo ha nominato una Commissione d'inchiesta per analizzare i limiti di età pensionabile e gli eventuali ostacoli per prolungare la vita lavorativa. L'obiettivo è quello di presentare proposte e strategie alternative, misure relative alle condizioni di lavoro o ad altre tematiche che potrebbero migliorare le possibilità di lavorare più a lungo. L'ambito di competenza è stato definito in consultazione con il Gruppo di lavoro sulle pensioni. La Commissione dovrà presentare una relazione intermedia entro gennaio 2012 e la relazione finale entro aprile 2013.

Dal 1° gennaio 1999 la Svezia applica un nuovo sistema previdenziale. La pensione basata sui redditi può essere liquidata almeno dal mese in cui vengono compiuti 61 anni. Più il pagamento della pensione viene rinviato, più questa aumenta. Infatti, maggiore è l'età al momento del pensionamento, più ridotto è il numero di anni durante i quali la pensione dovrà verosimilmente essere versata. In caso di rinvio del pagamento della pensione il coefficiente è quindi inferiore e la pensione annuale risulta più elevata. La pensione garantita può essere versata almeno dall'età di 65 anni.

Percentuali di contribuzione attuale			
1° pilastro			
0 Livello (Pensione garantita)	Tasse		
1° livello (Pensione legata al reddito)			
	9,25% dai dipendenti 9,25% dai datori di lavoro		
Totale	18,5% dei contributi sul reddito pensionabile		
Sistema PAYG	16% per i piani a contribuzione definita		
PREMIUM PENSION	2,5% per i conti individuali a capitalizzazione completa		
2° pilastro (Regimi integrativi)			
Percentuali di contribuzione	A contribuzione definita 4,5% dello stipendio lordo		
Copertura	90% dei lavoratori dipendenti		
Tassi di sostituzione lordi e (netti) <i>misurano la variazione del reddito del lavoratore nel passaggio dalla fase attiva a quella di quiescenza</i>	2003	2030	2050
Totale	70,9% (74,6%)	57,2% (68,9%)	54,4% (63,5%)
1° pilastro	57%	42,7%	40,1%
2° pilastro	13,9%	14,5%	14,2%
Età pensionabile (anni)			
Pensione garantita	65 anni		
1° e 2° comparto	Età flessibile tra i 61 e i 67 anni		
Pensionamento anticipato	A partire da 61 anni		
Pensionamento posticipato	Non esiste un limite superiore		
Indicizzazione			
1° pilastro	Le pensioni garantite sono indicizzate sui prezzi Le pensioni legate al reddito sono indicizzate sugli stipendi		
Spesa pensionistica pubblica (% del PIL)	2000	2030	2050
	9%	11,4%	10,7%
Tassi di povertà nel 2001 (Indicatori di <u>Loeken</u>)	Prima dei trasferimenti sociali	Dopo le pensioni	Dopo i trasferimenti sociali
Svezia	43%	27%	10%
UE-15	39%	24%	15%

LE POLITICHE PER GLI "OVER"

La Svezia ha una lunga tradizione in termini di politiche attive del mercato del lavoro che sono state realizzate insieme allo sviluppo del sistema di Welfare. Le politiche sono finalizzate allo sviluppo generale del mercato del lavoro e all'aggiornamento delle competenze della forza lavoro al fine di raggiungere la piena occupazione nel Paese. Le misure adottate per il miglioramento della partecipazione al mercato del lavoro, anche dei lavoratori più anziani, dovrebbero essere rafforzate e mirate anche dal lato della domanda poiché molti datori di lavoro non sono flessibili circa la possibilità di impiegare i lavoratori più anziani. Anche se il problema dei senior è un tema fondamentale per la Federazione svedese dei datori di lavoro (SAF), gli imprenditori sono riluttanti ad accettare forme di regolamentazione (che si tratti anche di direttive UE) e disposizioni vincolanti che potrebbero inibire l'iniziativa delle imprese. SAF accetta una politica generale con l'intento di promuovere la "diversità" in termini di appartenenza etnica, genere, età, ma è contraria alle politiche occupazionali specifiche per target (come le donne o gli immigrati dipendenti più anziani). Negli ultimi dieci anni ci sono state diverse riforme nel mercato del lavoro svedese che hanno incluso l'obiettivo di attivare politiche per i disoccupati, che implicano la loro responsabilità di trovare un nuovo lavoro e di affrontare una serie di "requisiti per l'attivazione", al fine di ricevere un sostegno al reddito da parte dello Stato. Questo ha fatto sì che il focus della politica del mercato del lavoro si spostasse da programmi di formazione e piani sovvenzionati a misure di attivazione a lungo termine al fine di migliorare il processo di matching tra offerta e

domanda di lavoro. La Svezia è un mercato del lavoro altamente sindacalizzato. A parte la previdenza sociale nel sistema pubblico generale, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro hanno da lungo tempo contratti collettivi che riconoscono ai dipendenti ulteriori assicurazioni sociali che danno una protezione supplementare. Ciò significa che il datore di lavoro acquisisce ulteriori responsabilità per il dipendente - indipendentemente dal suo status di appartenenza sindacale - oltre quanto stabilito dalla legge. Queste assicurazioni e le tasse che gravano sul datore di lavoro sono correlate alla forma del contratto di lavoro (di solito fisso) o ai redditi da lavoro percepiti all'interno del mercato del lavoro specifico di un settore. Di solito gli ulteriori diritti di previdenza sociale sono trasferibili in caso di variazione del datore di lavoro all'interno dello stesso settore. Alcuni diritti previdenziali (come quelli per le pensioni professionali) sono in molti casi, ma non sempre, trasferibili tra i settori. I diritti di pensione acquisiti si mantengono anche in caso di perdita del lavoro. Tuttavia, i costi di questi diritti finiscono con l'ultimo datore di lavoro, il che può spiegare la scarsa mobilità nel mercato del lavoro svedese dei lavoratori più anziani a causa dei costi elevati per assumerli.

La politica svedese per promuovere la forza lavoro senior è basata su diversi fattori che solo in minima parte sono condizionati dal Governo. Ad esempio, studi recenti rilevano che uno stato di buona salute consente di lavorare più a lungo, così come l'elevata percentuale di lavoratori autonomi tra i senior. In particolare, il settore pubblico facilita l'integrazione dei lavoratori senior tramite condizioni di lavoro flessibile. Per quanto riguarda i fattori direttamente influenzati dallo Stato i principali sono l'interazione dei sistemi di previdenza sociale (sanità, pensioni e misure del mercato del lavoro attive e passive) per l'integrazione dei lavoratori anziani e un regime di protezione particolare dell'occupazione. Di fatto il sistema pensionistico svedese non riconosce un'età pensionabile giuridicamente vincolante. Anche se di regola la maggior parte delle pensioni di vecchiaia sono richieste all'età di 65 anni, e molti sistemi di previdenza sono orientati verso questa soglia, - esiste la possibilità di lavorare fino all'età di 67 anni con una piena protezione dell'occupazione. Questa tutela è stata recentemente ridotta: ora un dipendente di 67 anni può essere licenziato senza che il datore di lavoro fornisca una giustificazione sostanziale. Inoltre, ricevere una pensione non significa automaticamente che una persona si ritiri dal mercato del lavoro. Secondo stime recenti circa un decimo dei pensionati resta nel MdL anche se con un orario ridotto. Di recente è stato anche riformato il periodo massimo di diritto alle indennità di disoccupazione per i lavoratori anziani: l'estensione a 450 giorni è stata allineata con il massimo di 300 giorni che si applica a tutti i lavoratori svedesi. Il ritiro anticipato dal mercato del lavoro è riconosciuto soltanto per motivi di salute. Il sistema di welfare svedese offre però delle alternative: una variante è la combinazione di pensione e lavoro (pensionamento parziale), ossia un accordo tra datore di lavoro e dipendente, l'altra è costituita da una specifica forma di indennità di malattia concessa per un lungo periodo, in base alla quale il destinatario è ufficialmente ancora economicamente attivo. Infine, ci sono contratti di lavoro part-time flessibili che consentono ai senior di ridurre l'orario di lavoro secondo le preferenze individuali. Il diritto del lavoro è stato cambiato solo in minima parte in Svezia a partire dalla metà degli anni '70. Alcune di queste modifiche sono importanti per i lavoratori senior.

- La *Legge sulla sicurezza del posto di lavoro* (LAS, n.80 del 1982 e successive modifiche, n.391 del 2007) regola le assunzioni e i licenziamenti. Di rilievo è l'aumento della copertura della legge per i lavoratori in età avanzata - dai 65 ai 67 anni - e il pensionamento obbligatorio portato a 67 anni. In questo modo la Svezia ha due età pensionabili (65 e 67) o in pratica un'età pensionabile variabile a partire dall'età di 61 anni. Un dipendente ha il diritto di continuare a lavorare fino all'età di 67 anni. Un datore di lavoro che vuole che un dipendente smetta di lavorare all'età di 67 anni deve dare un preavviso con un mese di anticipo. Una persona che continua a lavorare dopo i 67 anni ha diritto a un solo mese di notifica. Secondo gli standard della legge sulla sicurezza del lavoro il contratto di lavoro dovrebbe essere considerato normalmente a tempo indeterminato, ma per coloro che hanno 67 anni sono permessi i contratti a tempo determinato. La legge vieta gli accordi con un'età pensionabile inferiore a quella obbligatoria di 67 anni. Le regole sull'ordine dei licenziamenti determinano chi deve essere licenziato per primo. Generalmente, è licenziato per primo

l'ultimo lavoratore assunto, per cui i dipendenti da più tempo devono avere la priorità di occupazione rispetto agli altri. A parità di durata dell'impiego i lavoratori più anziani hanno la precedenza. L'elevato livello d'integrazione dei lavoratori senior nel mercato del lavoro è stato attribuito in larga parte a questo fattore, che recentemente è stato reso più flessibile per cui le aziende possono discostarsi da questo principio previo accordo sindacale.

- La *Legge sulla codeterminazione sul lavoro* (n.580 del 1976 e successive modifiche, 2010) regola la partecipazione negoziale dei lavoratori alle decisioni. Il datore di lavoro prima di intraprendere dei cambiamenti significativi deve avviare un negoziato con le organizzazioni sindacali aziendali. L'obbligo riguarda materie come l'organizzazione del lavoro, la determinazione del bilancio, la dismissione di attività, così come ogni altro tema inerente alla relazione tra azienda e dipendenti. Un'altra tematica oggetto di interazione tra la legge e gli accordi collettivi riguarda il regolamento sull'*orario di lavoro*. La *Legge n.673 del 1982* e successive modifiche (2008) è particolarmente flessibile e concede una certa libertà di negoziare e stabilire gli orari mediante contratti collettivi, ma non consente di scendere sotto i livelli previsti dalle disposizioni di attuazione delle direttive comunitarie in materia di orario di lavoro.
- La *Legge sull'ambiente di lavoro* (n.1166 del 1977 e successive modifiche, 2011) ha lo scopo di prevenire malattie e infortuni sul lavoro e migliorare le condizioni lavorative. Si applica a tutti i settori del mercato del lavoro. I datori di lavoro rispondono della conformità dell'ambiente di lavoro e la legge attribuisce loro obblighi di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tutela della salute e sicurezza.
- La *Legge sulla previdenza sociale* (n.799 del 1999 e successive modifiche) regola i fondamenti del diritto a essere coperti dalla previdenza se residenti o occupati in Svezia. Nel 2008 il Governo ha introdotto un'ampia riforma del sistema sociale nazionale e di assicurazione sanitaria che pone un limite di 180 giorni di indennità di malattia. Ciò costituisce una notevole differenza rispetto al passato quando la mancanza di limiti formali portava a lunghi periodi di assenza per malattia. Se un dipendente è considerato abile al lavoro dopo 180 giorni il pagamento dell'indennità cesserà e dovrà rientrare al lavoro o rischierà di perderlo. L'obiettivo della riforma è quello di creare maggiori incentivi per il rientro al lavoro, poiché è dimostrato che lunghi periodi di congedo per malattia riducono questa possibilità e si sottolinea l'importanza di misure mirate in una fase iniziale di assenza dal lavoro. La finalità è quella di costruire un ponte tra assicurazioni sociali e politiche per l'occupazione. Le nuove regole sono entrate in vigore all'inizio del 2010 e di conseguenza migliaia di persone hanno perso il diritto alle indennità. Le forti critiche da parte dei sindacati ed altri attori hanno costretto il Governo a ridefinire la normativa in una certa misura, con l'introduzione di deroghe ai 180 giorni fissati per le persone gravemente malate.
- La *Legge sui servizi sociali* (SOL, n.453 del 2001 e successive modifiche) i cui obiettivi, basati sulla democrazia e la solidarietà, sono quelli di promuovere la sicurezza economica e sociale, parità di condizioni di vita e la partecipazione attiva nella società di tutti i cittadini, nel rispetto dell'autodeterminazione e della vita privata.
- La *Legge anti-discriminazione* (n.567 del 2008) contiene il divieto di discriminare per motivi di età. Questa protezione riguarda tutte le aree della vita lavorativa (in senso lato) e dell'istruzione.
- La *Legge sulla garanzia dell'occupazione e opportunità di sviluppo* (n. 414 del 2007 e successive modifiche, 2010) contiene disposizioni relative a programmi del mercato del lavoro finalizzati ai disoccupati di lunga durata, registrati come disoccupati e in cerca di occupazione presso i PES. L'obiettivo è quello di offrire interventi personalizzati e mirati per ottenere un lavoro.
- La *Legge sulle misure per promuovere l'occupazione* (n.13 del 1974 e successive modifiche, 2009) contiene alcune misure volte a promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani o di lavoratori con competenze professionali ridotte. La legge introduce la possibilità che i PES possano richiedere ai datori di lavoro tutte le informazioni relative alla composizione della propria forza lavoro rispetto all'età, al genere, alla nazionalità, ecc. , e discutere le misure per migliorare le condizioni di lavoro e i servizi per i dipendenti più anziani o disabili. I

datori di lavoro possono ottenere dai PES un sostegno finanziario per prevenire o ridurre il rischio di esclusione di queste persone dal mercato del lavoro.

- La *Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione* (n.238 del 1997 e successive modifiche, 2011) prevede l'erogazione di sussidi e assegni di formazione per i disoccupati, che sono considerati ai fini del calcolo della pensione. Il Governo contribuisce in sostituzione del datore di lavoro.
- La *Legge relativa a misure specifiche per le persone disabili* (n.630 del 2000 e successive modifiche, 2010) prevede programmi per il lavoro, come il lavoro ridotto, per le persone che hanno o possono avere difficoltà a ottenere o mantenere un lavoro regolare. I PES offrono un aiuto finanziario alle imprese per sostenere l'impegno.
- La *Legge anti-discriminazione per i lavoratori part-time o con occupazione temporanea* (n.293 del 2002) ha lo scopo di contrastare la discriminazione di questi lavoratori dal punto di vista del trattamento economico e condizioni di lavoro.

Il *contratto di lavoro part-time* non è oggetto in Svezia di una normativa generale. Esistono solo singole disposizioni in materia contenute in alcune leggi quali: la legge sull'orario di lavoro e la legge sulla protezione del lavoratore (LAS). Clausole relative al part-time si ritrovano anche nella contrattazione collettiva per la cui applicabilità nei confronti del lavoratore è spesso richiesto un livello minimo di ore lavorative settimanali. Alcune disposizioni auspicano un impegno del datore ad aumentare l'orario di lavoro su richiesta del lavoratore o nel caso debba procedere a nuove assunzioni, così da consentire l'applicazione dei contratti collettivi anche ai lavoratori originariamente esclusi. I diritti del lavoratore part-time sono equiparati a quelli del lavoratore full-time comparabile, salvo che non sia diversamente stabilito. Per ciò che riguarda la retribuzione, la determinazione del salario base dei lavoratori part-time è oggetto di accordo individuale tra le parti, non riuscendo la contrattazione collettiva a regolamentare tutti i settori del mercato del lavoro. La normativa svedese non prevede un diritto individuale al part-time ma solo un'ipotesi specificamente stabilita dalla legge, ossia la cura dei figli fino agli otto anni, in presenza della quale il lavoratore è legittimato a chiedere la riduzione ad un quarto del proprio orario di lavoro. Tale riduzione non comporta alcuna modifica del contratto di lavoro originariamente stipulato, e non è possibile alcuna trasformazione del rapporto di lavoro in part-time nel caso di riduzione del normale orario di lavoro durante la fruizione del congedo parentale o di un congedo per formazione. Spetta quindi alle parti decidere congiuntamente la trasformazione del rapporto; non vige alcun obbligo per il datore di lavoro se non quello di innalzare l'orario sino al tetto massimo del tempo pieno, in caso di assunzione di nuova manodopera, al lavoratore a tempo parziale che ne abbia fatto esplicita richiesta, e in base al diritto di precedenza stabilito dalla LAS (1982).

Come già accennato, il dibattito pubblico sulle tematiche dell'invecchiamento della forza lavoro è principalmente incentrato sulla salute e sembra essere carente sulle questioni relative a conoscenze, competenze ed esperienza come mezzo per prolungare la vita lavorativa. Infatti, lo sviluppo o il mantenimento di competenze dei lavoratori anziani per migliorare l'occupabilità non è un problema avvertito in Svezia. Tutte le politiche appaiono concentrate sulle condizioni e sull'ambiente di lavoro, in base al presupposto che la salute sia il problema principale che decide la propensione dei lavoratori anziani a continuare a lavorare. Le iniziative del Governo sono quindi principalmente focalizzate sul creare incentivi economici per rimanere a lavorare, e le politiche del mercato del lavoro sono collegate alle politiche sociali (pensioni, invalidità, ecc.). Non ci sono iniziative nazionali volte a sviluppare buone prassi in materia di invecchiamento attivo.

Sono stati effettuati tagli alle imposte sul reddito da lavoro introducendo nel 2009 uno specifico credito d'imposta (cosiddetto *in-work tax credit*) e innalzando la soglia d'esenzione per il pagamento delle imposte erariali, al fine di estendere l'occupazione oltre i 65 anni. Questi sgravi fiscali sono stati accompagnati da riduzioni dei contributi sociali, generalizzate e mirate, volte ad abbassare il costo delle assunzioni. Anche i regimi di assicurazione di disoccupazione e di malattia sono stati riformati riducendo il livello delle prestazioni e

accorciando il periodo in cui i cittadini possono beneficiarne. Un'altra misura provvisoria mira a garantire servizi sociali di base e sostenere l'occupazione nel settore pubblico. Le autorità locali responsabili della fornitura di servizi pubblici (sanità, istruzione, ecc.) riceveranno contributi statali per un totale di 904 milioni di euro nel corso del 2011. Di seguito sono descritte le misure e i programmi per il mercato del lavoro che coinvolgono anche i lavoratori senior.

Disposizioni per i *sussidi di invalidità* e loro compatibilità con l'occupazione. Le indennità riguardano le persone con una inabilità al lavoro totale o parziale a lungo termine (minimo 1 anno). Chi ha un'età compresa tra 19 e 29 anni può beneficiare di un'indennità di attività, chi ha un'età compresa tra 30 e 64 anni può ottenere un'indennità di malattia. L'indennità può essere pagata soltanto a chi presenta una capacità al lavoro ridotta di almeno il 25% a causa di una malattia. I beneficiari possono verificare le proprie capacità di lavoro entro un periodo massimo di 2 anni, senza perdere il diritto all'indennità. Questa continuerà ad essere versata durante i primi 3 mesi di lavoro. Le indennità di malattia e di attività sono basate sul reddito, finanziate dai contributi versati dai lavoratori subordinati e autonomi, e dai proventi della tassazione, disponibili sotto forma di indennità garantite per tutti i residenti per i quali le indennità basate sul reddito sono insufficienti o inesistenti. L'indennità di malattia viene concessa per un periodo indefinito. Al compimento dei 65 anni viene sostituita da una pensione di vecchiaia. L'indennità di attività ha carattere temporaneo e viene erogata per un periodo massimo di tre anni.

Diversi programmi hanno come destinatari i disoccupati con una ridotta capacità di lavoro. *Lönebidrag* è il programma principale che ha una durata massima di quattro anni. Deve essere rinnovato ogni anno. La dimensione della sovvenzione dipende dalla retribuzione del lavoratore e dalla sua capacità di lavoro.

Disposizioni per beneficiare delle *prestazioni di disoccupazione*. In altri Paesi l'assicurazione contro la disoccupazione è spesso parte del sistema di previdenza sociale, ma in Svezia è parte della politica del mercato del lavoro. Le indennità di disoccupazione sono sempre state associate con le politiche attive del lavoro per migliorare la probabilità che i disoccupati riescano a trovare un nuovo lavoro. Di conseguenza, le politiche attive sono considerate lo strumento di policy principale per affrontare la disoccupazione. Il sistema si compone di due elementi: (1) un'assicurazione volontaria per compensare la perdita di reddito che prevede l'erogazione di un'indennità proporzionale al reddito per la popolazione attiva, finanziata mediante le quote d'iscrizione e i contributi versati dai datori di lavoro; (2) un'assicurazione di base finanziata mediante i contributi versati dai datori di lavoro che copre coloro che non hanno un'assicurazione volontaria e prevede l'erogazione di indennità fisse. Chi resta senza lavoro ha diritto, a determinate condizioni, a un'indennità di disoccupazione basata sui redditi o a un importo di base. Per aver diritto a un'indennità basata sui redditi è necessario: essere stato iscritto per almeno 12 mesi a una cassa di disoccupazione (requisito di iscrizione); durante gli ultimi 12 mesi prima di rimanere disoccupato, aver lavorato almeno per sei mesi, per almeno 80 ore al mese di calendario e aver lavorato almeno 480 ore nell'arco di un periodo ininterrotto di sei mesi di calendario, per almeno 50 ore in ciascun mese (requisito di attività). Le condizioni di base per l'ammissibilità al diritto alle indennità sono le seguenti: essere disoccupato, abile al lavoro e non avere impedimenti a lavorare, essere iscritto ai PES come persona in cerca di lavoro, disposto ad accettare un lavoro adeguato, cooperare con i PES all'elaborazione di un piano d'azione individuale e cercare attivamente un lavoro. I PES sono responsabili di monitorare le azioni di ricerca del lavoro e sono obbligati ad informare la cassa di disoccupazione che a sua volta deciderà se una persona ha diritto a ricevere le prestazioni. L'indennità basata sui redditi equivale all'80% dei redditi percepiti prima di rimanere disoccupati per i primi 200 giorni, al 70% oltre tale termine.

L'indennità giornaliera non deve superare 730 SEK (79 euro) nei primi 100 giorni del periodo di copertura e 680 SEK (75 euro) entro il termine di tale periodo. Alla prestazione vengono applicate le detrazioni corrispondenti qualora l'interessato percepisca una pensione di vecchiaia o integrativa. L'indennità viene pagata per una durata massima di 300 giorni (periodo di copertura). Allo scadere dei 300 giorni i lavoratori con un figlio di età inferiore a

18 anni hanno diritto a percepire l'indennità per altri 150 giorni. La struttura della prestazione non dipende dall'età, ciò significa che i lavoratori anziani che devono affrontare lunghi periodi di disoccupazione non sono trattati in modo diverso. Le indennità di disoccupazione sono corrisposte dalla cassa di appartenenza che opera spesso in stretta collaborazione con i sindacati, ma è giuridicamente indipendente. I disoccupati che non sono coperti da assicurazione contro la disoccupazione, poiché non soddisfano i requisiti richiesti, possono ottenere dei sussidi che sono gestiti e finanziati dagli Enti locali. Pur non essendoci in Svezia misure specifiche per i lavoratori anziani, la tematica è oggetto di una particolare attenzione nel quadro delle politiche attive del mercato del lavoro e nella maggior parte dei programmi rivolti ai lavoratori di tutte le età.

Il programma *"Job and development guarantee"* che da luglio 2007 sostituisce quello chiamato *"Activity guarantee"*. Un terzo dei partecipanti ha un'età compresa tra i 55 e i 64 anni. I disoccupati sono inseriti nel programma dopo 60 settimane di disoccupazione. Si tratta di un programma a tempo pieno per i disoccupati di lunga durata che ha lo scopo di spezzare il circolo vizioso tra i programmi del mercato del lavoro e i sussidi di disoccupazione, fornendo un'attività a tempo pieno stabile e sostenibile fino a quando i partecipanti troveranno un lavoro. Comprende la formulazione di un piano d'azione individuale e tutte le misure tradizionali del mercato del lavoro come la formazione, la riabilitazione e l'esperienza lavorativa. Una caratteristica importante del programma è la cooperazione fra il mondo degli affari, i Comuni, i datori di lavoro pubblici e le organizzazioni sindacali. Vi sono tre fasi: (1) la prima fase dura 30 settimane e riguarda soprattutto la ricerca di lavoro e attività di coaching, (2) la seconda fase dura 60 settimane e ha lo scopo di fornire esperienze di lavoro alle persone che sono più difficili da collocare, (3) nella terza fase, dopo 450 giorni di partecipazione al programma, i partecipanti dovrebbero ottenere un impiego stabile nel settore pubblico o privato. I partecipanti ricevono sussidi pubblici e il datore di lavoro non pagherà né lo stipendio né i contributi previdenziali o assicurativi. Le capacità lavorative delle persone saranno verificate ogni due anni. La terza fase non ha un limite prefissato e i partecipanti restano nel programma fino a quando non trovano un lavoro regolare o entrano nel sistema educativo. Le persone sono obbligate a continuare le attività di ricerca di lavoro con l'assistenza dei PES.

Il programma *"New Start Job"* (Nystartsjobb), introdotto nel 2007, mira ad agevolare e creare occupazione per i disoccupati di lunga durata (superiore a un anno) o che hanno ricevuto prestazioni sociali o indennità di malattia per più di un anno. I lavoratori tra i 20 e i 25 anni, e come misura temporanea per il 2010-2012 anche i lavoratori tra i 55 e i 65 anni, sono qualificati già dopo sei mesi. Se un datore di lavoro impiega una persona tramite il programma riceve una sovvenzione pari a due volte i contributi previdenziali, mentre è più bassa per i giovani. La durata massima è di un anno per i lavoratori di età compresa tra i 20 e i 25 anni (cinque anni per quelli che hanno ricevuto prestazioni di malattia o di invalidità), di cinque anni per i lavoratori tra i 26 e i 54 anni, di 10 anni per i lavoratori tra i 55 e i 65 anni. Ai PES sono state assegnate più risorse finanziarie per coinvolgere anche figure di *"coach"* in grado di fornire un supporto personalizzato alle persone disoccupate.

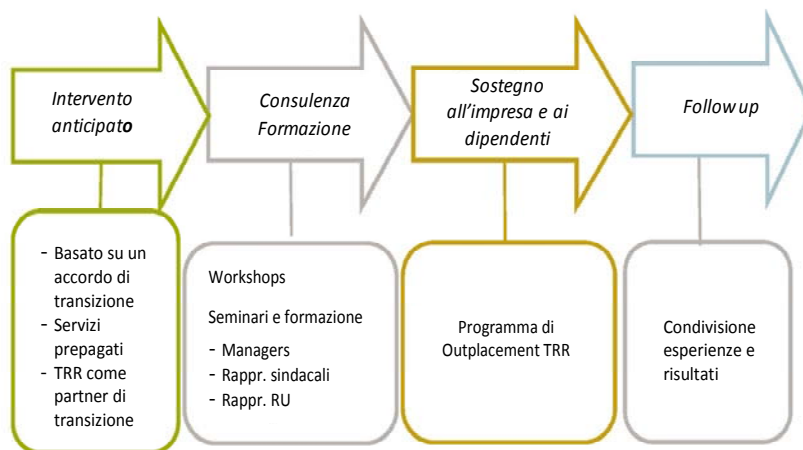
Accordi per la transizione di carriera

In Svezia i cosiddetti *"Accordi per la transizione di carriera"* sono stabiliti come parte degli accordi collettivi per sostenere i lavoratori in caso di esuberi. Questo soprattutto riguarda i lavoratori anziani e le persone con un basso livello di istruzione. Gli accordi aiutano i lavoratori a trovare nuovi posti di lavoro e quindi possono essere considerati complementari e di supporto alla politica del mercato del lavoro. Il lavoratore partecipa ad un periodo di transizione attiva che inizia quando ne è informato o in alcuni casi anche prima. In determinate circostanze, gli accordi forniscono anche un aiuto finanziario per la parte dello stipendio che supera il massimale dell'indennità di disoccupazione. Il compenso può essere pagato anche per un periodo limitato ai dipendenti che cercano un lavoro con uno stipendio più basso. Il processo di transizione è diretto dal Consiglio di protezione del lavoro (*trygghetsrådet*), istituito dalle parti sociali dell'accordo, insieme al lavoratore in esubero. Le misure di sostegno possono essere la consulenza, l'orientamento e il riorientamento

professionale, il sostegno per la ricerca di lavoro, l'istruzione e la formazione o il sostegno ai lavoratori per avviare una propria impresa.

I servizi di outplacement sono pagati dalle imprese associate come una polizza assicurativa: il contributo è pari allo 0,3% dell'ammontare salariale dell'impresa per i dipendenti coperti dall'accordo di transizione. Esistono accordi in molti settori della contrattazione collettiva e l'iniziativa sembra produrre buoni risultati poiché la maggior parte delle persone trova un nuovo lavoro in un arco di tempo abbastanza breve. Un esempio è rappresentato dal *TRR Trygghetsrådet* per gli accordi di transizione relativi ai dipendenti dell'industria e dei servizi, che negli ultimi dieci anni ha sostenuto 158.000 lavoratori di cui: 8 su 10 sono riusciti a trovare una nuova professione che ricercavano, 8 su 10 sono riusciti a trovare una posizione uguale o migliore, il 68% ha ottenuto un lavoro a tempo indeterminato, il 10% sono lavoratori autonomi, il 42% delle persone che ha trovato nuovi posti di lavoro ha 50 anni e oltre, il tempo medio per trovare un nuovo lavoro è di 5 mesi.

Il processo di supporto TRR



L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)

L'apprendimento permanente è alla base della politica educativa della Svezia e si basa su tre principi: (1) Il diritto di ogni cittadino di ricevere una buona educazione. (2) Qualità e raggiungimento degli obiettivi. Il sistema educativo deve essere organizzato in modo tale da facilitare la transizione tra i diversi livelli d'istruzione, così come la transizione tra l'educazione e la vita lavorativa. (3) L'istruzione deve essere accessibile ed equa, strettamente correlata alla vita professionale e sociale. La strategia generale è quella di integrare le politiche educative con le politiche del lavoro e con le politiche sociali al fine di accrescere l'occupabilità di tutti i cittadini. Fin dall'inizio degli anni '60 la Svezia è classificata ai primi posti tra i Paesi europei in termini di partecipazione all'educazione degli adulti. Questo è in gran parte dovuto all'introduzione di un sistema nazionale formale di educazione, allo sviluppo di programmi di formazione per il mercato del lavoro, alle riforme del welfare per gli studenti della metà degli anni '70. La politica principale che regola il sistema educativo è che deve essere in linea di principio aperto a tutti, l'unica vera limitazione per l'accesso all'istruzione degli adulti è la residenza nel Paese. L'altro principio fondamentale è che il sistema è volontario e si basa sulla motivazione della persona a studiare per il proprio sviluppo personale e sociale. Il sistema nazionale comprende l'educazione comunale degli adulti (Komvux, istruzione di base e istruzione secondaria superiore), l'educazione per gli adulti con difficoltà di apprendimento e corsi di svedese per gli immigrati (noti come SFI). La Svezia ha anche una storia consolidata nell'ambito dell'educazione non-formale degli adulti che ricade sotto il termine ombrello di *Folkbildning* (liberale o popolare). Vi sono due strutture

formative fondamentali: le folk high schools e le associazioni di studio. L'idea alla base è che l'educazione liberale dovrebbe essere disponibile per tutti ma soprattutto entrare in contatto con gli adulti che hanno uno scarso livello d'istruzione. Il Governo fornisce un sostegno finanziario poiché l'educazione non-formale contribuisce allo sviluppo democratico della società. Questo aiuto non crea limitazioni di contenuti per le strutture formative che sono libere di definire i propri programmi. Ogni persona riceve un piano di studio individuale basato sulle proprie capacità e condizioni di vita. Il supporto include l'insegnamento, la supervisione e orientamento allo studio, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi/conoscenze. Anche il sistema di sostegno allo studio ha una lunga tradizione ed è una parte importante del sistema di welfare svedese. Parte dell'obiettivo dichiarato è "ridurre l'impatto del background sociale, finanziario e geografico, rendendo più facile studiare ai disabili e alle persone più anziane" (Ministero dell'Istruzione e della Ricerca, 2007). Tutti gli studenti adulti possono beneficiarne indipendentemente dal loro livello di istruzione e possono frequentare a tempo pieno o part-time. Il limite massimo di età per ricevere il supporto è 54 anni. Il sostegno allo studio vale anche come parte del compenso considerato nel calcolo pensionistico di un lavoratore. La Svezia ha cercato di aumentare il volume della formazione continua fornendo ulteriori opzioni per l'apprendimento permanente, al fine di compensare la perdita di competenze a livello nazionale dovuta all'aumento dei pensionamenti, e per soddisfare la domanda di nuove skills. Nel complesso, l'incidenza della formazione per il lavoro e per lo sviluppo delle competenze è relativamente alta e i lavoratori senior ricevono quasi la stessa quantità di formazione dei lavoratori più giovani. Tuttavia, i senior sono maggiormente svantaggiati nell'acquisizione di quelle competenze necessarie per l'adeguamento ad ambienti di lavoro in costante evoluzione. La Svezia si colloca tra i primi posti come tasso di partecipazione all'apprendimento permanente e supera il target del 12,5% fissato dall'Unione europea per il 2020. Questo vale per tutte le fasce di età considerate.

Tabella 5.1 - Tasso di partecipazione all'apprendimento permanente (popolazione EU 25-64 anni)

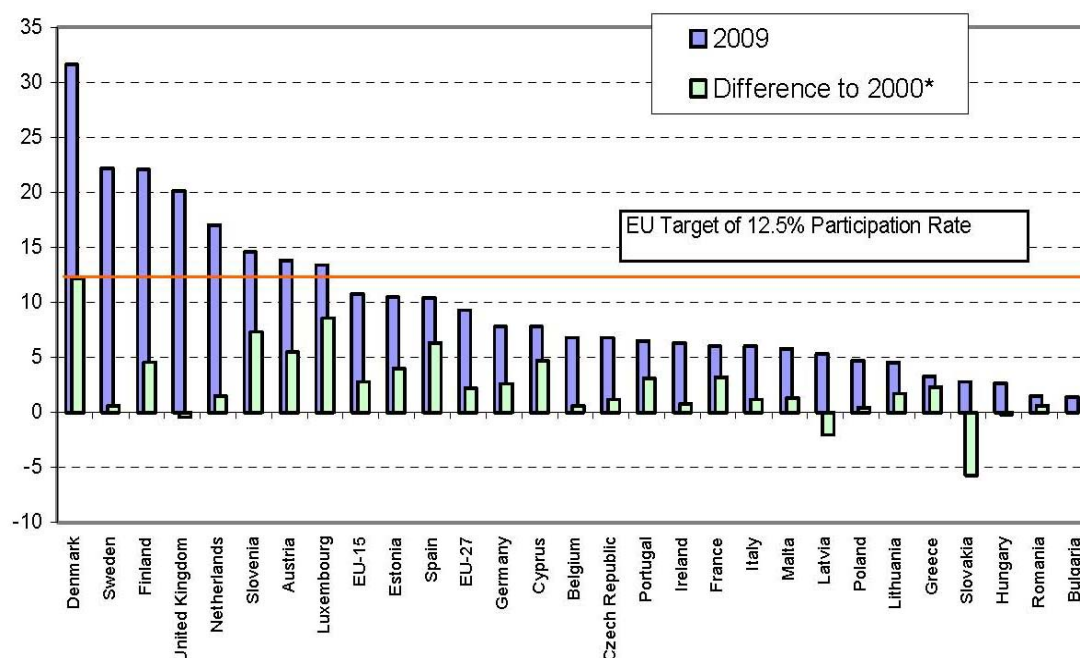


Tabella 5.2 - Tasso di partecipazione della popolazione svedese all'apprendimento permanente (2009-2010)

25-64 anni	2009	2010	Uomini	Donne
Svezia	22,2	24,5	18,0	31,1
EU15	10,5	10,4	9,4	11,4
EU27	9,2	9,1	8,3	10,0

45-54 anni	2009	2010	Uomini	Donne
Svezia	20,2	22,7	15,1	30,4
EU15	8,6	8,6	7,2	9,9
EU27	7,3	7,4	6,2	8,5

55-64 anni	2009	2010	Uomini	Donne
Svezia	15,0	16,6	11,6	21,7
EU15	5,6	5,5	4,5	6,5
EU27	4,6	4,5	3,8	5,2

Fonte: Eurostat

Tabella 5.3 - Tasso di partecipazione all'apprendimento permanente per condizione professionale (anno 2010)

	25-64 anni	25-54 anni	55-74 anni
Popolazione	24,5	27,0	14,8
<i>Uomini</i>	18	20,1	9,5
<i>Donne</i>	31,1	34,3	20,0
Attivi	24,3	25,8	18,3
<i>Uomini</i>	17,6	18,9	12,3
<i>Donne</i>	31,9	33,5	25,6
Occupati	23,3	24,8	17,4
<i>Uomini</i>	16,4	17,7	11,1
<i>Donne</i>	31,1	32,8	24,9
Dipendenti	24,3	25,7	18,5
<i>Uomini</i>	17,3	18,5	12
<i>Donne</i>	31,4	33,1	24,9
Occupati (tranne i dipendenti)	15,6	17,0	12,6
<i>Uomini</i>	11,2	12,3	8,8
<i>Donne</i>	26,7	27,9	24,8
Disoccupati	40,0	40,9	35,2
<i>Uomini</i>	36,5	37,4	31,9
<i>Donne</i>	44	44,4	40,4
Inattivi	25,3	38,7	11,7
<i>Uomini</i>	21,8	37,5	6,5
<i>Donne</i>	27,4	39,3	16

Fonte: Eurostat

Il tasso di partecipazione decresce con l'età pur mantenendosi a livelli elevati rispetto a quelli europei. La partecipazione femminile è decisamente superiore a quella maschile. La tabella successiva mostra la composizione per condizione professionale.

La partecipazione è maggiore tra le persone disoccupate e inattive della fascia 25-54 anni, decresce soprattutto tra gli inattivi di 55 anni e oltre. Tra i dipendenti, oltre il 30% sono manager e specialisti, il 24% sono impiegati del settore commerciale, il 12% sono operai. In conformità alla politica generale del mercato del lavoro, il Governo concede ampia libertà di decisione alle parti sociali, ai singoli datori di lavoro e dipendenti in materia di formazione continua. Malgrado le disposizioni di legge al riguardo siano relativamente limitate, esiste un diritto individuale alla formazione professionale.

La definizione del tempo formativo per i lavoratori dipendenti si realizza tramite i *permessi di studio* che sono congedi formativi non retribuiti. Il diritto dei lavoratori ad accedervi è stabilito nella *Legge n. 981 del 1974*, che non ne ha definito la durata. L'attuazione del diritto

è regolamentata dai contratti nazionali di settore e dagli accordi territoriali o aziendali tra le parti sociali, che tra l'altro definiscono la lunghezza massima dei permessi e la percentuale dei lavoratori che in ogni azienda possono utilizzarli contemporaneamente. Godono del diritto ai permessi di studio tutti i lavoratori dipendenti con almeno sei mesi di rapporto di lavoro continuativo, o con almeno dodici mesi di lavoro anche non continuativo svolto durante gli ultimi due anni (tali limiti non sono previsti nel caso di permessi di studio finalizzati ad attività di formazione sindacale). Le modalità di studio (full-time o part-time) sono decise dai lavoratori così come i contenuti e gli obiettivi delle attività formative, che non devono necessariamente avere un carattere professionale e che possono anche essere finalizzate alla ricerca di un nuovo posto di lavoro. Al rientro in azienda dopo la conclusione del permesso è assicurata la reintegrazione nello stesso tipo di attività e di posizione lavorativa ricoperta precedentemente. La scelta del periodo in cui prendere il permesso deve essere concordata con il datore di lavoro che ha il diritto di postporre l'inizio fino ad un massimo di sei mesi. I costi per i lavoratori derivanti dalla non retribuzione dei permessi di studio sono sostenuti dai *prestiti di studio* erogati dal Consiglio nazionale svedese per il supporto finanziario (CSN) che prevede anche aiuti economici speciali destinati alla formazione in età adulta. Il pieno diritto ad un prestito di studio è limitato all'età di 45 anni, entro la quale è possibile ottenere prestiti fino a un numero massimo di 240 settimane che diminuisce di 20 per ogni anno di età oltre i 45 anni. Per chi ha 54 anni il numero massimo di settimane concesso è pari a 40. Gli accordi sindacali di settore prevedono spesso l'erogazione da parte delle aziende di incentivi economici ai lavoratori durante il periodo di formazione poiché, pur trattandosi di attività che non sono legate alle strategie formative dell'azienda di appartenenza, le parti sociali riconoscono un valore di interesse collettivo all'impegno formativo dei singoli lavoratori.

LA DIMENSIONE EUROPEA

Il 2012 è stato proclamato "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni". L'Unione europea ha già preso diverse iniziative per promuovere l'invecchiamento attivo che comprendono il miglioramento delle condizioni di lavoro e il loro adattamento allo stato di salute e alle esigenze dei lavoratori senior, un migliore accesso alla formazione e all'apprendimento permanente, alle tecnologie informatiche e la revisione dei sistemi fiscali e previdenziali per assicurare compensi sufficienti per lavorare più a lungo. L'UE sostiene, controlla e valuta l'attuazione e l'impatto delle riforme nazionali delle pensioni di anzianità per assicurare la sostenibilità a lungo termine dei sistemi pensionistici. Nell'ambito del Fondo sociale europeo (FSE), per il periodo di programmazione 2007-2013 è stato destinato circa 1 miliardo di euro per le misure atte a promuovere l'invecchiamento attivo. I lavoratori senior possono inoltre beneficiare di misure attive del mercato del lavoro che rappresentano il 15,3% delle risorse del FSE. L'invecchiamento attivo rientra anche negli obiettivi di numerosi fondi, programmi e piani di azione UE, quali il programma Progress il cui obiettivo è quello di sostenere lo sviluppo nelle seguenti aree: occupazione, condizioni di lavoro, pari opportunità, protezione e inclusione sociale, non-discriminazione e diversità. Nell'ambito dell'apprendimento permanente il programma Grundtvig per la formazione degli adulti finanzia progetti a sostegno del volontariato senior.

Come già indicato, non vi sono progetti svedesi dedicati in particolare alla popolazione senior poiché questo target rientra nella maggior parte dei programmi per l'occupazione rivolti a tutte le fasce di età. Ai senior sono dedicati soprattutto progetti e iniziative nell'ambito del sistema di welfare (riforma delle pensioni, salute e sicurezza). Tra i progetti regionali finanziati dal FSE, la Svezia centro-orientale ne ha dedicato uno allo sviluppo delle competenze per favorire il ricambio generazionale: "Kompetensförsörjning inför generationsväxling" (Budget: circa 1 milione di euro; durata: ottobre 2011 - settembre 2013). L'obiettivo è quello di creare ambienti di apprendimento e rafforzare le competenze individuali per soddisfare le esigenze di manodopera locale. Il ricambio generazionale può essere utilizzato come leva per sviluppare individui e organizzazioni e soddisfare le richieste

di cambiamenti nella vita lavorativa. In particolare, è essenziale gestire le competenze esistenti all'interno del territorio e fare spazio alle competenze delle nuove generazioni. Il progetto vuole creare nuovi modelli organizzativi per trasformare i luoghi di lavoro in ambienti di apprendimento. L'obiettivo generale è articolato in tre sotto-obiettivi: (1) rafforzare le competenze dei dipendenti per il cambio generazionale al fine di affrontare i cambiamenti nel lavoro; (2) creare ambienti di apprendimento per lo sviluppo di buoni servizi comunali; (3) contribuire alla creazione di nuovi modelli e approcci per lo sviluppo delle competenze e creare ambienti di apprendimento sostenibile. Da questo punto di vista, il progetto si propone di rafforzare sia gli individui che le organizzazioni. I risultati attesi sono: a) facilitare il ricambio generazionale, evidenziare e utilizzare al meglio le conoscenze dell'organizzazione, individuare le esigenze di formazione dei lavoratori anziani e dei più giovani; b) creare una cultura organizzativa di miglioramento continuo per la ricerca e la produzione di conoscenza locale; c) fornire servizi comunali efficienti ed efficaci. Il progetto coinvolge 8 Comuni e 570 dipendenti, e coopera anche con il mondo accademico e della ricerca.