



**Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul
Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali**

***Invecchiamento della popolazione,
lavoratori "anziani" e politiche del
lavoro: riflessioni sul caso italiano***

di

ALBERTO RUSSO
RICCARDO SALOMONE
MICHELE TIRABOSCHI

Collana ADAPT - n. 7

***ADAPT c/o Centro Studi Internazionali e Comparati – Università degli Studi di Modena
e Reggio Emilia, Facoltà di Economia – viale Berengario 51, 41100 Modena (Italy) –
Tel. ++39.059.2056745 – Fax ++39.059.2056743, e-mail csmb@unimo.it***

*Invecchiamento della
popolazione,
lavoratori“anziani” e politiche
del lavoro: riflessioni sul caso
italiano*

di

ALBERTO RUSSO
RICCARDO SALOMONE
MICHELE TIRABOSCHI

SOMMARIO:

1. Premessa
2. Invecchiamento della popolazione e mercato di lavoro degli anziani in Europa e in Italia: aspetti generali
3. Il lavoro dei pensionati.
 - 3.1. Il sistema di pensionamento in Italia
 - 3.1.1. L'assegno sociale per gli anziani over 65 sprovvisti di reddito
 - 3.2. Il lavoro dei pensionati: un quadro statistico
 - 3.3. Il lavoro dei pensionati il quadro giuridico-normativo
 - 3.4. Il volontariato dei pensionati e l'invecchiamento attivo (alcune esperienze)
4. Il lavoro degli anziani che non hanno ancora maturato i requisiti di pensionamento.
 - 4.1. Dall'assegno per i lavoratori anziani al sistema del prepensionamento
 - 4.2. La mobilità lunga
 - 4.3 Il prepensionamento progressivo
 - 4.4. Le politiche territoriali per favorire i lavoratori anziani (esperienze significative).
 - 4.5 Le più recenti politiche del Governo italiano per il sostegno del lavoro degli anziani esclusi dal mercato del lavoro
5. Quali prospettive del lavoro degli anziani ?
 - 5.1 Aspetti generali
 - 5.2 La formazione continua come condizione di prolungamento della vita attiva: esperienze concrete

5.3 L'individualizzazione delle forme di lavoro quale strumento di promozione del lavoro degli anziani

1. Premessa

Per analizzare la tematica del lavoro degli "anziani" occorre svolgere alcune precisazioni terminologiche preliminari.

Per identificare il concetto di lavoratore "anziano" in relazione ai problemi del mercato del lavoro si potrebbero in effetti utilizzare i tradizionali parametri offerti dalla legislazione pensionistica, che identificano il lavoratore anziano in colui che raggiunge l'anzianità contributiva massima utile ai fini previdenziali, coincidente con il compimento del 65° anno di età. In quest'ottica l'intera questione si limiterebbe a un'analisi di un mercato di lavoro parallelo e per lo più marginale, in una prospettiva, per un verso, esclusivamente socio-economica di allargamento della popolazione attiva, e, per altro verso, di attenuazione degli oneri dello Stato Sociale.

Tale prospettiva sarebbe tuttavia priva di effettivi riferimenti alle concrete e attuali dinamiche del sistema occupazionale, che registra una rapida obsolescenza delle competenze professionali dei lavoratori a cui fanno normalmente seguito, soprattutto per le categorie di lavoratori c.d. *over 40/45* processi di espulsione "prematura" dai circuiti del lavoro ordinario e istituzionale. Più logico è, quindi, far rientrare nella categoria di "lavoratore anziano" non solo i soggetti in possesso dei requisiti pensionistici e che non hanno ancora raggiunto la massima età pensionabile, ma anche i soggetti, a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, quantunque non ancora prossimi all'età pensionabile.

Se nel primo caso, la questione assume caratteri riconducibili soprattutto alle strategie di *retention*, nel secondo caso è evidente un'impostazione del problema che supera la visione della singola impresa o azienda, per coinvolgere più in generale le politiche attive di sostegno all'occupazione e alla occupabilità dei lavoratori.

Nelle pagine seguenti si cercherà di affrontare la tematica del lavoro degli anziani rispetto ai diversi profili menzionati, soffermandoci in particolare sulle tematiche delle attività lavorative dopo la pensione e sugli aspetti relativi alle possibilità del lavoratore di conservare o trovare occupazione nella parte finale della sua carriera. E' in ogni caso necessario iniziare questo studio dalla ricostruzione di un quadro complessivo del lavoro degli anziani, adottando quale indice convenzionale la

partecipazione al mercato del lavoro dei soggetti con più di 50 anni di età. Solo così infatti sarà possibile collocare le differenti questioni nelle giusta dimensione.

2. Invecchiamento della popolazione e mercato di lavoro degli anziani in Europa e in Italia: aspetti generali

a) L'invecchiamento della popolazione nei Paesi industrializzati. Il caso dell'Italia

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione costituisce, almeno per ora, un problema del mondo industrializzato. Infatti i Paesi a sviluppo avanzato (PSA), nonostante avessero al 1990 soltanto il 23% della popolazione mondiale (UN, 1993), si caratterizzavano per un 42% (206,5 milioni su 489,3) di ultrasessantenni e un 59% di ultraottantenni. Con particolare riferimento all'Europa, l'Italia insieme con Germania e Regno Unito, era uno dei Paesi più "vecchi", con valori pari rispettivamente al 19,8% della popolazione totale di ultrasessantenni e al 3,0% di ultraottantenni.

La grande svolta dell'invecchiamento si è avuta in questo secolo. In Italia il numero delle persone con meno di 20 anni che per buona parte del secolo scorso si era mantenuto ad un livello costante di 15-17 milioni, dovrebbe nel corso dei prossimi vent'anni registrare un forte decremento che lo porterebbe ad attestarsi, intorno al 2020, su poco meno di 9 milioni. Al contrario, gli ultrasessantenni che al 1950 ammontavano a poco meno di 6 milioni hanno quasi raddoppiato la loro consistenza numerica nell'ultima metà del secolo scorso (1950-90). Lo scambio numerico giovani-vecchi si è verificato in Italia, primo Paese nella storia dell'umanità, nel 1995.

Per quanto concerne in particolare l'evoluzione (1950-2020) dei vari segmenti della popolazione italiana: nel 1950 la popolazione totale ammontava a 47,1 milioni di abitanti, il 34,8% dei quali aveva meno di 20 anni e il 12,2% ne aveva più di sessanta; a quell'epoca vi erano circa 3 giovani per ogni anziano. Nel periodo 1950-1990 i giovani decrescono fino a toccare il 25% della popolazione totale, mentre la proporzione di anziani sale al 19,8%. Di particolare rilievo, per le sue molteplici conseguenze, è il forte aumento della popolazione ultraottantenne che nel periodo 1950-90 si è quasi quadruplicata, passando da 510 mila a 1,7 milioni di unità. Si stima che nei prossimi trenta anni le persone

con più di 80 anni potrebbero ammontare a 3,2 milioni di unità, pari al 6,1% della popolazione totale. Il peso di tale contingente all'interno della popolazione anziana è destinato ad aumentare considerevolmente e potrebbe raggiungere, nel 2020, un valore pari a 21% (8,8% nel 1950).

Nel panorama internazionale confermano questo *trend* i risultati contenuti nel rapporto dell'ONU 2002 " *World Population Ageing*" (cfr.

www.un.org/esa/population/publication/worldageing19592050/index.htm) Da tale indagine , di cui si riportano alcuni dati riassuntivi (fig. 1A, 1B e Allegato 1), emerge con evidenza non solo il generale invecchiamento dei paesi sviluppati, ma anche negli stessi paesi, un calo dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro degli anziani.

Fig. 1A

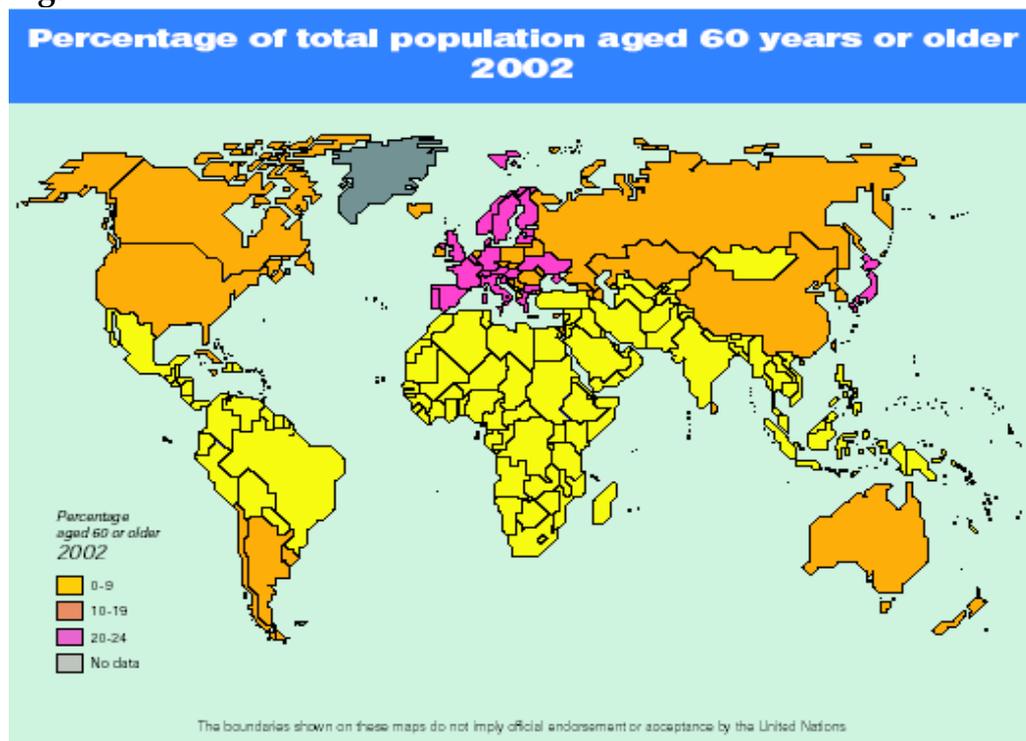
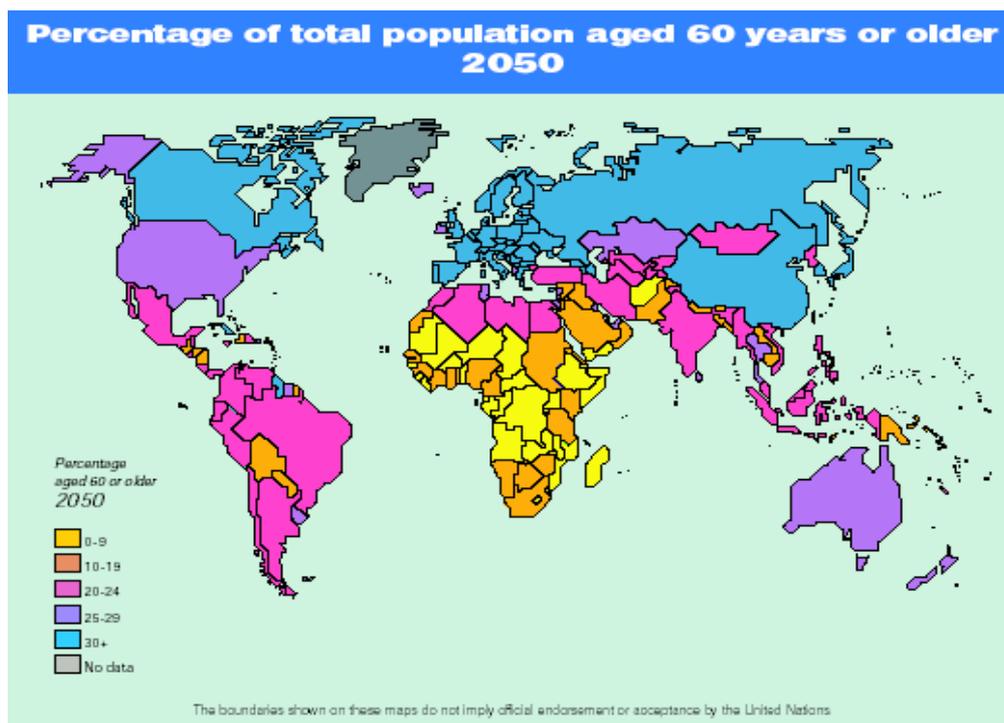


Fig. 1B



b) Il mercato di lavoro degli anziani

Una conferma dei dati riportati nel paragrafo che precede si ricava, del resto, altresì dalla recente comunicazione della Commissione Europea sull'evoluzione dei tassi di attività (COM (2002) 9 def. del 24 gennaio 2002). Secondo tale documento l'indice di partecipazione degli uomini, in particolare di quelli che svolgono lavori manuali scarsamente qualificati, decresce rapidamente a partire dai 50 anni, e non dai 60, come succedeva nel 1970; quello delle donne, invece, ancor prima, verso i 45 anni, ma ad un ritmo meno sostenuto, e la presenza sul mercato del lavoro delle 50-60enni è più marcata che nel 1970. La regressione del tasso di partecipazione sembrerebbe imputabile, sempre secondo la Commissione, in parte, ai casi di pensionamento anticipato indotti da misure di riconversione economica e, in parte, all'impatto dei regimi di accompagnamento "dolce" alla pensione. La modificazione infatti della tipologia di attività prevalente (riduzione del peso del settore agricolo a vantaggio di quello industriale e dei servizi, in cui gli anziani trovano meno spazio nonché il sempre maggior

grado di protezione sociale collettiva) consente - o obbliga a seconda dei punti di vista - l'uscita "protetta" dal ciclo produttivo. Rispetto al profilo della obsolescenza delle competenze professionali, occorre soprattutto evidenziare, che la partecipazione a programmi di formazione si riduce considerevolmente tra i lavoratori ultracinquantenni e raggiunge tassi minimi tra i lavoratori non specializzati. Anche se il 50% circa dei lavoratori anziani è occupato in imprese che prevedono corsi di formazione, meno del 15% vi partecipa effettivamente, sia che si tratti di iniziative private o promosse dall'impresa; solo il 7% dei lavoratori in età più avanzata e meno qualificati riceve una formazione rispetto al 20% dei lavoratori dello stesso gruppo d'età, ma più qualificati.

L'Italia, del resto, si trova in una situazione ancor più negativa se si considera che con riferimento al mercato del lavoro degli over 50 è collocata in ultima posizione nel raffronto con i diversi paesi UE (si veda la TAB n. 2). In proposito si può riscontrare che i tassi di occupazione sono del 60.9% per la classe di età dai 50 ai 54 anni, del 38.4% per la classe compresa tra i 55 e i 59 anni, e del 18.7% per i lavoratori tra i 60 e i 64 anni.

Tab.2

Tassi di attività per classi di età (valori in percentuale)

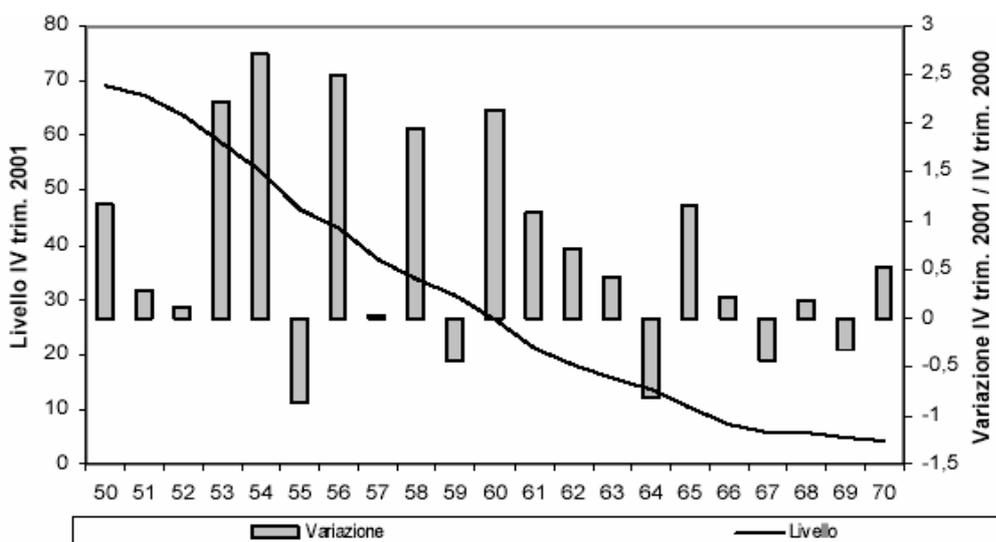
Paesi	50-54	55-59	60-64
Europa	74,7	56,7	23,9
Belgio	64,4	39,2	12,7
Danimarca	83,7	75,9	31,8
Germania	81,4	65,9	21,3
Grecia	65,1	50,4	32,3
Spagna	63,9	51,6	28,9
Francia	81,1	52,2	10,7
Irlanda	67,0	54,7	36,5
ITALIA	60,9	38,4	18,7
Lussemburgo	67,7	39,6	14,5
Olanda	73,0	55,0	19,0
Austria	77,0	45,6	12,8
Portogallo	74,7	60,3	46,6
Finlandia	86,2	65,4	24,3
Svezia	87,9	82,8	49,9
Regno Unito	79,5	66,1	37,9

Fonte: Eurostat 2000

Deve evidenziarsi tuttavia che i suddetti tassi di occupazione non tengono conto delle percentuali lavoro sommerso; fenomeno che in Italia costruisce una quota non irrilevante rispetto alla quantità di lavoro totale, e precisamente pari al 19,1% per i lavoratori dipendenti e all'8,6% per i lavoratori autonomi (dati ISTAT 2000).

Va'anche rilevato che con riferimento all'ultimo biennio (2000-2002) si constata un aumento della partecipazione al lavoro degli over 50. Analizzando infatti i dati ISTAT contenuti nei primi due rapporti trimestrali del 2002 sui tassi di occupazione si registrano i primi, ma molto timidi, segnali d'inversione di tendenza. Ad evidenza di tale miglioramento nel grafico sottostante (Fig 2) sono riportati per ogni singola età a partire dai 50 anni la media del tasso di occupazione tra ottobre 2001 e gennaio 2002 e la variazione rispetto all'anno precedente. In generale sembra emergere un miglioramento nei livelli dei tassi di occupazione. I dati più aggregati relativi ad aprile 2002 sembrerebbero anche confermare il consolidarsi di questa inversione di tendenza: nel complesso il tasso d'occupazione dei 55-64enni è aumentato di 1,7 punti percentuali (al 28,6%) rispetto a dodici mesi prima.

Fig. 2 Tasso di occupazione dei più anziani per età anagrafica

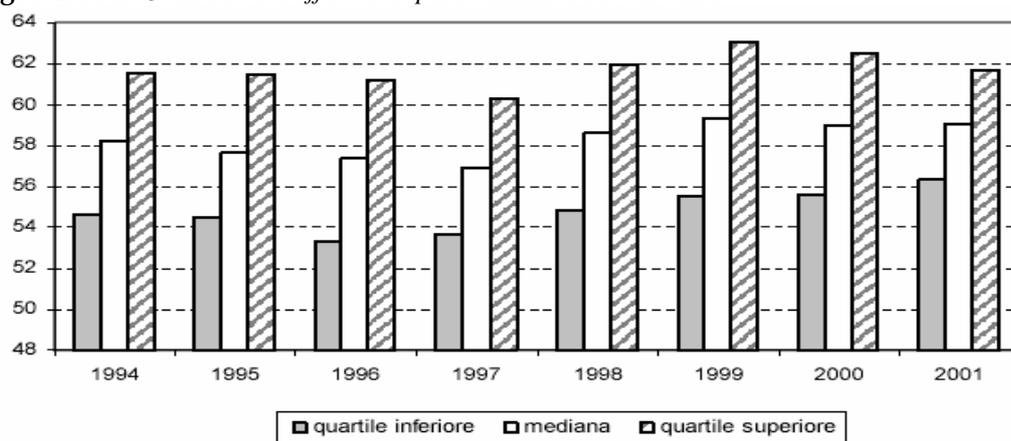


Nota: Il quarto trimestre di ciascun anno è dato dalla media delle rilevazioni di ottobre dell'anno di riferimento e gennaio dell'anno successivo.

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati ISTAT

Nel corso del 2002 sono stati resi noti da parte del Ministero del lavoro i dati relativi alla misurazione dell'età media effettiva di cessazione dell'età lavorativa derivata dall'indagine sulle forze di lavoro (Fig 2). Tali dati sono peraltro fermi al 2001 e non recepiscono i segnali di miglioramento appena sopra ricordati. L'indicatore in questione è di particolare interesse, essendo stato oggetto d'un esplicito riferimento nel vertice Europeo di Barcellona lo scorso marzo, ove si è convenuto sull'obiettivo di innalzamento dello stesso "entro il 2010 ... di circa cinque anni...nell'Unione europea" (punto 32 delle conclusioni del vertice), anche se manca ancora a livello comunitario una precisa definizione che lo renda operativo.

Fig. 3. *Distribuzione dell'età effettiva di pensionamento nei vari anni*



Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su dati ISTAT

Tab.3 - *Età effettive di pensionamento*

	Età media di pensionamento di vecchiaia	Età media di pensionamento di anzianità
Italia	61,6	56,3
Belgio	62,6	55,6
Olanda	65	60
Danimarca	67	61
Svezia	64,5	62

Fonte Eurostat Labour Force Survey, 2000 e CPE, 2002

E' importante infine evidenziare che l'uscita anticipata dal mercato del lavoro non riflette semplicemente un dato effettivo ma rappresenta anche un obiettivo della maggior parte dei lavoratori ancora in attività. Al riguardo, rendiamo note le risultanze emerse da una recente ricerca svolta dal Censis.

Con riferimento all'età in cui i lavoratori individuali pensano di smettere di lavorare è emersa un'interessante articolazione tra le età indicate. Tra gli uomini, se la percentuale più alta vuole smettere tra 61 e 65 anni, quasi altrettanti vogliono smettere tra 58 e 60 anni, mentre a voler uscire dal mondo del lavoro prima dei 58 anni sono il 13,3% e oltre i 65 anni il 20,4% (8,2% oltre i 70 anni). Il 6,1% richiama quale parametro per la propria decisione di pensionarsi il raggiungimento dei 35 anni di contribuzione (Tab. 3). Tra le donne il 32% vuole ritirarsi tra 58 e 60 anni, il 16,2% tra 61 e 65 anni ed il 12,8% oltre i 65 anni (5,3% oltre i 70 anni), mentre il 28% prima di avere compiuto il 58esimo anno di età. L'11% pensa di smettere di lavorare quando avrà raggiunto i 35 anni di contribuzione.

Riguardo all'età alla quale gli intervistati ritengono sia giusto che gli uomini e le donne vadano in pensione, si riproduce una distribuzione molto articolata delle opinioni, che evidenzia la difficoltà di fissare un'età pensionabile socialmente condivisa; infatti:

- per ciò che riguarda gli uomini, il 41% ritiene che sia giusto pensionarli entro il 60° anno di età, il 31,8% tra 61 e 65 anni ed il 13% ritiene che debbano lavorare anche dopo avere compiuto i 65 anni di età (tab. 5);
- per le donne il 38,2% ritiene giusto un pensionamento entro i 58 anni di età, il 26,2% tra 58 e 60 anni, ed il 22,5% ritiene che debbano lavorare oltre il compimento del sessantesimo compleanno;
- per uomini e donne, il 13% circa ritiene che i 35 anni di contribuzione siano la giusta porta d'ingresso alla pensione.

A questa personalizzazione dell'età pensionabile giusta e/o desiderata per sé stessi si affianca la volontà esplicita, soprattutto

nei soggetti ad elevata dotazione professionale, di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile. E' il caso dei liberi professionisti iscritti agli Enti di Previdenza privati, tra i quali oltre il 50% dichiara di volere proseguire la propria attività o avviarne una diversa al compimento dell'età pensionabile.

Risulta evidente che il dibattito sulla fissazione normativa di un'età pensionabile si sovrappone ad un contesto sociale e culturale dove l'idea stessa di punto d'avvio della pensione non ha più un'accezione condivisa e tutto risulta modulato sulle caratteristiche individuali, in termini di stato di salute, dotazione professionale, disponibilità di reddito e, anche, di attitudini e preferenze individuali.

Certo le modalità attraverso le quali consentire l'esercizio di un'attività lavorativa oltre il compimento dell'età pensionabile sono un tema scottante, e, tuttavia, ormai maturo. Infatti il 57% dei lavoratori sostiene che consentire agli anziani di cumulare pensioni e redditi da lavoro non sia una scelta penalizzante per i giovani, in quanto non blocca la creazione di nuovi posti di lavoro. Occorre anzi sottolineare che il sistema economico ne otterrebbe un vantaggio perché il lavoro dei vecchi favorisce spontaneamente il trasferimento delle conoscenze ai più giovani (e potrebbe essere armonizzato con gli schemi di riduzione graduale del lavoro e di staffetta tra vecchi e giovani).

Tab. 4

Età in cui i lavoratori individuali pensano di smettere di lavorare, per sesso (val. %)

Età	Maschio	Femmina
Meno di 55 anni	4,7	14
Tra 55 e 57 anni	8,6	14
Tra i 58 e 60 anni	29,4	32
Tra i 61 e 65 anni	30,8	16,2
Tra 66 e 70 anni	12,2	7,5
Dopo 35 anni di lavoro indipendentemente dall'età	8,2	5,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis 2001

Tab. 5

Età in cui uomini e donne è giusto vadano in pensione, secondo i lavoratori individuali, per sesso (val. %)

	Maschio	Femmina	Totale
Uomini			
Meno di 55 anni	3,9	4,0	3,8
Tra 55 e 57 anni	9,3	5,3	7,6
Tra i 58 e 60 anni	30,1	28,3	29,4
Tra i 61 e 65 anni	30,6	33,6	31,8
Tra 66 e 70 anni	8,6	9,3	8,8
Dopo 35 anni di lavoro indipendentemente dall'età	3,9	6,2	5,0
Dopo i 70 anni	13,6	13,3	13,6
Donne			
Meno di 55 anni	23,9	18,4	21,5
Tra 55 e 57 anni	13,9	20,6	16,7
Tra i 58 e 60 anni	27,6	24,7	26,2
Tra i 61 e 65 anni	17,1	14,3	15,9
Tra i 66 e 70 anni	3,6	4,5	4,0
Dopo 35 anni di lavoro indipendentemente dall'età	2,5	2,7	2,6
Dopo i 70 anni	11,4	14,8	13,1

Fonte: indagine Censis 2001

c) La necessità di potenziare le politiche attive

Di fronte al duplice fenomeno dell'invecchiamento della popolazione e della riduzione dei tassi di occupazione degli over 50, i modelli organizzativi che oggi regolano le principali attività economiche appaiono in chiara difficoltà, accusando notevoli ritardi ai fini di un pieno adeguamento dei cambiamenti in atto.

In particolare la crescita del numero di persone che dipendono economicamente da quelle che lavorano determina il rischio di uno squilibrio finanziario che si riflette negativamente sulla base imponibile e quindi sulle entrate contributive. Tali fattori contribuiscono infatti ad appesantire la spesa pensionistica, che in Italia grava per il 14% sul PIL (Prodotto Interno Lordo) e rappresenta il 71.4% dell'intera spesa sociale, pari al 24.9% del PIL. Se fino ad oggi il tasso di dipendenza totale non è ancora preoccupante, sottolineano gli economisti, la situazione potrebbe però cambiare in assenza di una sostanziale modifica della politica occupazionale. Tra 20 anni, l'Italia, secondo le più

recenti stime, conterà infatti rispetto ad oggi un milione e 800 mila giovani in meno, una riduzione di 2 milioni e 800 mila persone e 3 milioni 800 mila anziani in più (sul tema dell'invecchiamento della popolazione vedi anche le considerazioni del Libro Bianco sul mercato del lavoro - www.minwelfare.it). Queste considerazioni inducono, *in prima facie* a pensare a un ulteriore innalzamento dell'età legale di pensionamento. Il ritardo dell'accesso al trattamento pensionistico moltiplicherebbe tuttavia il rischio per quei lavoratori esclusi dal mercato e di difficile ricollocazione. Ciò non farebbe altro che imporre in ragione di esigenze di distribuzione del reddito la previsione di incrementi delle uscite per indennizzare la disoccupazione, o per finanziare canali alternativi, come quelli dei prepensionamenti o delle pensioni di invalidità.

Sembra in ogni caso più ragionevole quindi predisporre una strategia complessiva, ad ampio raggio, fondata, da un lato, su interventi mirati a disincentivare il pensionamento, dall'altro lato, su una serie di interventi integrati, quali: l'attività di aggiornamento e di formazione continua, forme di lavoro più flessibili (*job sharing*, telelavoro, *part-time*), mobilità professionale e accompagnamento al lavoro autonomo e al "fare impresa".

3. Il lavoro dei pensionati.

3.1 Il sistema di pensionamento in Italia

Delineiamo ora sinteticamente l'attuale sistema di pensionamento in Italia.

Al riguardo, occorre innanzi tutto chiarire che vi sono due specifiche modalità di accesso al trattamento pensionistico: da una parte, le c.d. pensioni di vecchiaia, dall'altra, le c.d. pensioni di anzianità. Per il futuro si è peraltro previsto una parziale unificazione dei due istituti, mediante l'utilizzo del sistema c.d. contributivo.

a) pensioni di vecchiaia

La pensione di vecchiaia è la pensione che viene erogata in base al raggiungimento di determinati requisiti di età e dopo aver maturato il requisito contributivo minimo richiesto dalla legge. La legge n. 335/1995 ha portato l'età pensionabile dai 57

ai 60 anni per le donne e dai 62 ai 65 anni per gli uomini. Tale regime è in realtà in vigore soltanto dal 1 gennaio 2000. Fino ad allora, infatti era stata predisposta una fase transitoria nella quale l'età pensionabile di 57 anni per le donne e di 62 per gli uomini veniva elevata di un anno ogni 18 mesi:

dall'1/7/95 al 31/12/96	62 anni	57 anni
dall'1/1/97 al 30/6/98	63 anni	58 anni
dall'1/7/98 al 31/12/99	64 anni	59 anni
dall'1/1/2000 in poi	65 anni	60 anni

Per quanto concerne invece il requisito minimo contributivo esso corrisponde a partire dal 1 gennaio 2001 a 20 anni di contributi. Anche qui peraltro era previsto un regime transitorio nelle modalità seguenti:

dall'1/1/95 al 31/12/96	17 anni
dall'1/1/97 al 31/12/98	18 anni
dall'1/1/99 al 31/12/2000	19 anni
dall'1/1/2001 in poi	20 anni

b) pensioni di anzianità

La pensione di anzianità è la prestazione pensionistica che viene erogata in base al raggiungimento di un certo numero di anni di contribuzione.

Fino all'entrata in vigore della legge di riforma delle pensioni del 1995 (legge 8 agosto 1995, n. 335) la pensione di anzianità poteva essere conseguita senza prendere in considerazione l'età anagrafica dell'assicurato. Per i lavoratori dipendenti iscritti all'INPS, ad esempio, era sufficiente il versamento di almeno 35 anni di contributi.

A partire dalla riforma, invece, sono state previste due possibilità di accesso alla pensione di anzianità:

- 1) con 35 anni o più di contribuzione e un'età di almeno 57 anni;
- 2) con 40 di contribuzione indipendentemente dall'età posseduta.

Queste due possibilità, peraltro, saranno operanti solo tra qualche anno. E' stata infatti prevista una fase transitoria, vale a dire una fase in cui i requisiti appena indicati per l'accesso alla pensione di anzianità saranno raggiunti attraverso il graduale innalzamento dei requisiti in vigore.

Con la legge del 27 dicembre 1997, n. 449, la durata della fase transitoria prevista dalla riforma del 1995 è stata ridotta, cosicché sarà raggiunta prima la situazione in cui, per conseguire la pensione di anzianità, sarà necessario rientrare in una delle due possibilità sopra indicate.

In sostanza, per ogni anno che va dal 1998 al 2008, per i lavoratori dipendenti del settore privato sarà possibile conseguire la pensione di anzianità scegliendo di far valere o il solo requisito contributivo o almeno 35 anni di contribuzione in concomitanza con una determinata età anagrafica, secondo la progressione indicata dalla seguente tabella:

Tab. 6 *Requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità*

<i>Anno del pensionamento</i>	<i>Età richiesta unitamente al requisito contributivo di 35 anni</i>	<i>Solo requisito contributivo</i>
1998	54	36
1999	55	37
2000	55	37
2001	56	37
2002	57	37
2003	57	37
2004	57	38
2005	57	38
2006	57	39
2007	57	39
dal 2008 in poi	57	40

c) verso un unico regime pensionistico

E' importante evidenziare che con la legge 335 del 1995, accanto al modello di calcolo retributivo (le pensioni sono calcolate sulla base delle ultime retribuzioni) è stato introdotto il sistema contributivo (la pensione è calcolata sulla base dei contributi versati). Il nuovo sistema di calcolo si caratterizza per la stretta correlazione tra la prestazioni pensionistica e i contributi versati. Il sistema contributivo può definirsi un sistema a capitalizzazione fittizia, nel quale i contributi risultano virtualmente accantonati e rivalutati in conti individuali.

Destinatari del nuovo sistema contributivo sono:

- Tutti i lavoratori neo-occupati dal 1° gennaio 96.
- I lavoratori con meno di 18 anni di contribuzione al 31 dicembre 95.
- I lavoratori che optano per l'applicazione di questo sistema, purché abbiano già una anzianità contributiva di almeno 15 anni, di cui almeno 5 prestati nel sistema contributivo.

Per tutti i suddetti lavoratori a cui si applica il nuovo modello il diritto alla pensione si consegue:

- Da 57 a 64 anni di età con un minimo di 5 anni di anzianità contributiva effettiva e con un importo di pensione non inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale.
- A 65 anni indipendentemente dall'importo della pensione , ma sempre a condizione che ci siano almeno 5 anni di contribuzione effettiva.
- Al raggiungimento dei 40 anni di contributi.

Si istituisce quindi una sorta di unificazione del trattamento pensionistico: a regime (tra circa 20 anni) verranno infatti superate le pensioni di anzianità (tranne nel caso che si raggiungano 40 anni di anzianità prima dei 57 anni anagrafici o si usufruisca dei benefici corrisposti per le lavoratrici madri e per le attività usuranti), in quanto il costo dell'anticipazione risulterà integralmente a carico del soggetto che ne beneficerà e non a carico del sistema fiscale. E' previsto comunque un limite minimo di accesso al pensionamento pari a 5 anni di contribuzione effettiva al solo scopo di evitare importi di pensione eccessivamente bassi che potrebbero tradursi in un aumento del rischio di povertà con riflessi negativi sui costi assistenziali.

3.1.1 L'assegno sociale per gli anziani sprovvisti di reddito

La legislazione italiana contiene anche una serie di disposizioni specifiche relative agli anziani (ultrasessantacinquenni) indipendentemente dalla circostanza che siano stati o no lavoratori, ma a condizione che si trovino in disagiate condizioni economiche.

La pensione sociale, (ora denominata assegno sociale dalla legge n. 335 che ne contiene la disciplina) dal 1995 è a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno delle gestioni previdenziali, istituita presso l'INPS dopo la soppressione del Fondo sociale (artt. 37 e 40, legge n. 88 del 1989).

Il diritto all'assegno sociale è riconosciuto dalla legge a tutti i cittadini italiani, residenti nel territorio nazionale, che abbiano compiuto 65 anni, per un importo fissato nel 2001 in lire 8. 575.450. L'art. 38, legge n. 448 del 2001 ha previsto l'incremento dell'assegno sociale per i soggetti oltre il settantesimo anno di

età, sino alla concorrenza della somma di lire 1.000.000 (Euro 516.46), prevedendo altresì meccanismi di valorizzazione dell'eventuale contribuzione versata per l'ottenimento del beneficio prima di quella età.

Quanto all'erogazione della prestazione in esame, l'INPS provvede con le medesime modalità previste per l'erogazione delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria gestita dallo stesso Istituto. L'assegno sociale ha carattere vitalizio, e viene corrisposto per tredici mensilità a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda; tuttavia, la prestazione è erogata con carattere di provvisorietà sulla base della dichiarazione rilasciata dal richiedente, ed è conguagliata successivamente sulla base della dichiarazione dei redditi effettivamente percepiti nell'anno precedente

3.2 Il lavoro dei pensionati: un quadro statistico

Le attività lavorative degli anziani dopo la pensione sono state generalmente prese poco in considerazione, perchè considerate collegate all'area di lavoro irregolare e, quindi, difficilmente misurabili. Su tale consapevolezza appare comunque opportuno osservare i dati INPS, nella cui banca dati sono registrati i pensionati che risultano tutt'ora iscritti come attivi, ovvero che svolgono un'attività di lavoro regolare, con annessa contribuzione pensionistica presso una delle gestioni amministrative dell'Istituto.

Il fenomeno analizzato riguarda quasi novecentomila persone: una cifra significativa, che corrisponde a circa il 7% dei pensionati in Italia. Di questi, solo l'11% sono pensionati di invalidità (per i quali, viste l'età più basse di pensionamento, potrebbe apparire comprensibile la ripresa di una qualunque attività lavorativa), mentre ben il 76%, cioè più di tre quarti, sono pensionati di anzianità o di vecchiaia. Il restante 17% è rappresentato da titolari di trattamenti di reversibilità.

La gran parte di queste persone (circa il 43%) è iscritta ai fondi dei commercianti e degli artigiani, mentre un altro 27% è costituito dai coltivatori diretti, coloni e mezzadri. C'è poi una presenza significativa, pari al 17%, di iscritti alla gestione separata del lavoro autonomo e parasubordinato. Una quota minore di pensionati, pari all'11%, risulta iscritta come lavoratori dipendenti, ai quali va aggiunto un 2% che contribuisce come collaboratori familiari. In generale si tratta di un universo prevalentemente

maschile, dato che il 69% è composto da uomini e il 31% da donne.

Dal punto di vista geografico il fenomeno è concentrato nel settentrione (60% totale), mentre il resto si divide tra Italia centrale (23%) e meridionale e (17%). Anche l'appartenenza ai fondi è diversa a seconda dell'area geografica, con una presenza di parasubordinati più consistente nel nord e un maggior peso di attività autonome, compresa l'agricoltura, nel sud.

I dati disponibili non consentono particolari approfondimenti sulle caratteristiche qualitative dei soggetti appartenenti a questo particolare universo di lavoratori, perché mancano informazioni sia sulle persone riscritte dopo il pensionamento presso enti previdenziali diversi dall'INPS, sia sulle gestioni di provenienza dei soggetti considerati.

E' comunque possibile evidenziare un dato piuttosto interessante, ossia che la pensione media delle persone che fanno una seconda attività è leggermente superiore alla media generale. Ciò significa che l'esigenza di incrementare il proprio reddito non è la sola ragione determinante nella decisione di continuare un'attività.

In altri termini, quello che spingerebbe a lavorare anche dopo il pensionamento non sembra dipendere tanto dal basso importo dei trattamenti pensionistici, quanto dalle effettive opportunità di accesso a una attività. In un mercato del lavoro che si dirige verso un'estrema specializzazione delle professionalità appare infatti ragionevole ritenere che la continuazione del lavoro dopo la pensione riguardi soprattutto quei soggetti dotati di competenza specifica e comunque alieni da profili di obsolescenza dei propri livelli di professionalità. Se l'indicazione è fondata, ne deriverebbe che non sono i pensionati a basso reddito quelli che lavorano in percentuale maggiore, ma i pensionati che si collocano nella fascia media, o superiore dell'importo di pensione.

Questa conclusione trova una parziale conferma anche nel fatto che il fenomeno è più diffuso nelle regioni settentrionali e in quei settori in cui si suppone possa esserci una manodopera più "forte", ovvero abituata a svolgere attività di contenuto professionale qualificato. Nel Mezzogiorno invece, la presenza di pensionati che lavorano regolarmente, oltre a essere più contenuta, è, come è detto, fortemente concentrata nel settore del lavoro agricolo autonomo e nel commercio, che queste aree rappresentano attività relativamente marginali.

L'impiego di pensionati nelle attività lavorative è una realtà che, come già accennato, non si esaurisce in quella rilevabile dalla consultazione degli archivi degli iscritti alle gestioni previdenziali, poiché è innegabile che anche tra i titolari di pensione che lavorano sia rilevante il numero di coloro che lo fanno in nero, senza cioè denuncia alle competenti autorità statali. Per riuscire a capire qualche aspetto della questione, si possono utilizzare i dati ISTAT sul lavoro irregolare riferiti ai soggetti con età pensionabile. Essendo peraltro questo un mondo di attività non registrate per le quali non esistono rivelazioni sicure, è possibile effettuare solo stime. I risultati dell'Indagine ISTAT indicherebbero in circa 229 mila il numero dei pensionati che lavorano nel sommerso. Se a tale cifra viene aggiunta ai quasi 900 mila regolarmente registrati, il numero di pensionati che svolgono ancora un'attività di lavoro supera il milione e centomila unità. Come si vede, pur trattandosi di un dato sicuramente sottostimato, il valore assoluto ha comunque un rilievo tutt'altro che trascurabile.

3.3. Il quadro giuridico-normativo

L'analisi del lavoro dei pensionati non può non iniziare dalla ricognizione di alcuni dati basilari. Il riferimento è in particolare alla correlazione che esiste tra il raggiungimento dell'età pensionabile e la disciplina del licenziamento individuale. Occorre infatti sottolineare che l'acquisizione da parte del lavoratore del diritto alla pensione è stato tradizionalmente accompagnato a una tendenziale attenuazione dell'interesse del lavoratore alla stabilità.

Tale fattore ha rappresentato il motivo che ha giustificato alcune iniziative del legislatore volte ad escludere tali lavoratori dal campo di applicazione della tutela giuslavoristica in materia di licenziamenti. Ciò soprattutto al fine di favorire un principio di turn-over della manodopera all'interno delle aziende, esplicitamente incentrato sul fattore età. Si pensi, in particolare, alla legge n. 604/1966 che prevedeva che la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia tramite il raggiungimento dei 65 anni di età o il raggiungimento di 40 anni di anzianità contributiva ponesse il lavoratore fuori dal proprio campo di applicazione, rendendolo così licenziabile *ad nutum*. Tale disciplina di esclusione dal regime di tutela contro i licenziamenti ingiustificati, peraltro, anche in considerazione delle mutate condizioni socio-economiche, ha subito nel tempo alcune sensibili correzioni, con

particolare riferimento ai soggetti titolari della pensione di vecchiaia ma di età inferiore ai 65 anni.

Con la legge n. 108/1990 si è infatti riconosciuto ai lavoratori ultrasessantenni in possesso dei massimi requisiti pensionistici, ma di età inferiore ai 65 anni, il diritto di optare per la prosecuzione del rapporto, non riconoscendo però loro la tutela reale ex art. 18 st. lav. (legge n. 300/1970), se non nell' esclusiva ipotesi in cui il licenziamento sia fondato su ragioni discriminatorie.

Ipotesi di esclusione dalla disciplina di tutela contro il licenziamento ingiustificato riguarda anche i lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici, ma che non abbiano raggiunto l'anzianità massima utile prevista dai singoli ordinamenti previdenziali. Nei loro confronti, tuttavia, è prevista la possibilità di optare per la prosecuzione del rapporto fino al conseguimento della predetta anzianità massima, conservando tutte le garanzie previste dalla legge contro il licenziamento illegittimo.

Particolari disposizioni, favorevoli alla prosecuzione del lavoro dei soggetti dopo il raggiungimento dell'età pensionabile sono state recentemente previste (DM 23 marzo 2001) dal Governo. I lavoratori dipendenti del settore privato che hanno maturato i requisiti di età e contributivi per il diritto alla pensione di anzianità possono infatti rinunciare all'accredito contributivo relativo a parte dell'assicurazione generale obbligatoria. In questo modo i suddetti lavoratori potranno ottenere una remunerazione più elevata.

Tale sistema si presenta, almeno da un punto di vista teorico, come un incentivo di cui possono godere sia il lavoratore che il datore e anche lo stesso Istituto previdenziale. Il primo, per tutta la durata del contratto ha una busta paga più pesante (quantomeno, circa l'8,89% pari all'aliquota a suo carico), il secondo è esentato dalla quota-parte di contribuzione obbligatoria pari a circa il 23,81% (ma, sullo stesso grava la copertura delle altre assicurazioni come la malattia, la disoccupazione, ecc.), il terzo non corrisponde il trattamento dovuto al pensionato d'anzianità (chiaramente, per tutto il periodo corrispondente alla durata del contratto). Ovviamente, il dipendente potrà guadagnare anche qualcosa in più se otterrà dal datore una parte di ciò che quest'ultimo risparmia dalla propria aliquota contributiva.

Il legislatore, nel perseguire l'obiettivo di disincentivare l'abbandono del posto di lavoro, ha voluto precludere al lavoratore la possibilità di ripensarci. Da una parte, infatti si è disposto che la prosecuzione del rapporto con la rinuncia alla

contribuzione obbligatoria deve essere oggetto di un autonomo contratto a termine con scadenza fissata alla data di posticipo del pensionamento, dall'altra parte si è rigorosamente individuato nel mese successivo della scadenza del predetto contratto a termine, il momento in cui il lavoratore potrà godere della pensione di anzianità.

Ulteriore profilo strettamente inerente alla continuazione del lavoro dopo la pensione è certamente costituito dalla disciplina del cumulo tra pensioni e redditi lavorativi. A tale proposito occorre rilevare che le regole sul cumulo sono state recentemente modificate dall'articolo 72 della l. 388/2000 allo scopo di una maggiore incentivazione del lavoro dei pensionati.

La normativa previgente di cui all'articolo 10 d.lgs. n. 503/1992 e successive modificazioni, aveva rappresentato un significativo passo in avanti rispetto alle tradizionali rigidità del sistema del cumulo, tuttavia, conteneva ancora evidenti limitazioni allo svolgimento di attività lavorative dopo la pensione. Da una parte, le pensioni di vecchiaia (oltre che quelle di invalidità) erano cumulabili con i redditi di lavoro sia subordinato che autonomo non interamente ma in una misura pari al trattamento minimo aumentato del 50% della quota eccedente. Dall'altra parte, le pensioni di anzianità erano totalmente incumulabili con qualsiasi reddito da lavoro dipendente, mentre erano cumulabili con i redditi da lavoro autonomo in una misura pari al trattamento minimo aumentato del 50 per cento della quota eccedente.

Ora, il citato articolo 72 l. 388/2000 modifica il suddetto sistema disponendo che "a decorrere dal 1° gennaio 2001 le pensioni di vecchiaia e le pensioni liquidate con anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, anche se liquidate anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente". Ciò significa quindi che non solo si scioglie ogni vincolo al cumulo per i lavoratori che hanno raggiunto i 65 anni di età, ma anche per quelli che sono titolari di una pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione.

Per le pensioni di anzianità liquidate con meno di 40 anni di contributi resta invece in vigore il principio della totale incumulabilità con i redditi da lavoro dipendente. Salvo il caso del lavoro a tempo parziale. Non viene infatti modificata la disciplina di cui alla legge n. 662/1996, con la quale il legislatore, al fine di incentivare l'assunzione di personale, consentiva il cumulo tra pensione di anzianità e retribuzione di lavoro

dipendente ai lavoratori di imprese, che abbiano maturato il diritto alla pensione (di anzianità) e che trasformino il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura non inferiore a 18 ore settimanali, a condizione però che il datore di lavoro assuma nuovo personale per una durata ed un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto dei lavoratori anziani. La facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di conseguire il pensionamento di anzianità, che prescinde dall'esistenza di un contratto collettivo, deve essere autorizzato dall'Ufficio del lavoro e della massima occupazione ed il relativo trattamento pensionistico è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario e comunque non oltre il 50%.

Sempre nei confronti delle pensioni di anzianità viene anche modificato in senso favorevole al lavoratore il regime di cumulo con i redditi da lavoro autonomo. Al riguardo, il comma 2 del predetto articolo 72, l. 388/2000 stabilisce infatti che "a decorrere dal 1° gennaio 2001 le quote delle pensioni dirette di anzianità, di invalidità e degli assegni diretti di invalidità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive, esclusive ed esonerative della medesima, eccedenti l'ammontare del trattamento minimo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo nella misura del 70 per cento. Le relative trattenute non possono, in ogni caso, superare il valore pari al 30 per cento dei predetti redditi".

3.4. Il volontariato dei pensionati e l'invecchiamento attivo (alcune esperienze)

Il generale allungamento della vita e il contestuale calo demografico determinano non solo l'esigenza di ampliare il mercato del lavoro agli anziani, già titolari di un trattamento pensionistico (al fine di riequilibrare il rapporto tra popolazione attiva e popolazione passiva), ma anche l'esigenza di favorire il prolungamento della autonomia del soggetto anziano, con conseguenti positive ripercussioni sulla società civile.

Il riferimento è innanzitutto alle pratiche di volontariato sociale, ma anche alle attività di formazione indirizzate alla terza età.

Per quanto attiene in particolare al volontariato, l'attivazione di tutta una serie di servizi di pubblica utilità (per esempio: ausilio al traffico, centri di ascolto, servizi ricreativi, mense per i poveri, ecc.) consente, da una parte, di prolungare la funzione sociale di

soggetti in età avanzata e, dall'altra, in virtù della gratuità delle relative prestazioni, di realizzare attività utili per la comunità che, altrimenti, o non esisterebbero affatto, o graverebbero sul bilancio dello Stato. Una significativa azione di promozione delle suddette attività di volontariato si ritrova del resto anche nelle strategie locali per l'occupazione. E' questo ad esempio il caso del Piano di Azione Locale per l'Occupazione 2002 del Comune di Milano, al cui interno è infatti prevista una specifica iniziativa per valorizzare la risorsa del volontariato degli anziani, attraverso l'attivazione di scambi intergenerazionali. Nello specifico, i volontari anziani esplicheranno il loro intervento nelle biblioteche civiche con funzione di: aiuto personalizzato di confronti di utenti (soprattutto supporto ai più giovani che ancora non abbiano familiarizzato con l'organizzazione della biblioteca); rapporti tra biblioteche, case di riposo, strutture carcerarie, strutture ospedaliere, per le operazioni di ricezione richieste e prestito opere; consegna di opere in prestito a domicilio per anziani e disabili.

Sempre a Milano è stato avviato il progetto "Anni d'Argento", il cui *target* di riferimento è un pubblico di età superiore ai sessant'anni, e che si articola in diversi momenti di incontro fra i visitatori e gli operatori del settore, sia pubblici che privati, ma anche in un ricco programma di intrattenimenti. A completamento, un settore della manifestazione è riservato alla presentazione di prodotti e servizi, nonché alle attività assistenziali e di volontariato. L'iniziativa non ha alcun fine di lucro, è aperta gratuitamente al pubblico, ed è stata ideata e promossa dall'Associazione ITBA, che ha in programma di estendere il progetto a Bologna, Firenze, e Roma, oltre che nel sud dell'Italia, in modo da fargli assumere una dimensione nazionale. A conferma del vivo interesse suscitato dalla nuova proposta negli ambienti istituzionali, "Anni d'Argento" ha ricevuto il patrocinio del Parlamento europeo, della Regione Lombardia, della Provincia e del Comune di Milano, mentre al Comitato d'Onore hanno aderito i più alti esponenti delle summenzionate amministrazioni e del mondo della cultura e dell'imprenditoria.

Una ulteriore iniziativa degna di attenzione è poi quella attivata dal Comune di Roma nell'ambito del progetto "Un amico per la città", grazie al quale 100 anziani sono stati chiamati a svolgere attività di vigilanza davanti a 132 scuole romane, in particolare durante l'orario di ingresso e di uscita dei bambini dall'edificio. Dal gennaio 2002 è inoltre stato avviato un servizio ulteriore, denominato "Le sentinelle dei parchi", che ha consentito a 200 anziani di prestare il proprio tempo libero per dedicarlo al

controllo dei parchi e delle ville di Roma. Questi progetti hanno assunto addirittura una dimensione comunitaria: 20 anziani di Roma, durante l'estate 2002, saranno infatti inviati in diversi Paesi europei per essere impiegati in attività di volontariato.

Da menzionare, infine, il progetto di ricerca-azione attivato con le organizzazioni di volontariato che operano nella provincia di Modena, denominato "Pianeta Anziani", che si colloca all'interno di un obiettivo generale - da perseguire nell'arco di alcuni anni e attraverso più fasi di lavoro - volto a promuovere e sostenere il volontariato nella montagna modenese, migliorando la sua capacità di lettura del territorio e dei bisogni in esso presenti, in funzione di una progettazione sociale che valorizzi le risorse presenti nella comunità locale. In concreto il progetto, che ha preso avvio nel 1999, intende accompagnare le organizzazioni di volontariato nella messa a punto e sperimentazione di interventi di progetti sociali che favoriscano la costituzione di luoghi stabili (consulte, coordinamento del volontariato, ecc.) in grado di rappresentare una sede per l'approfondimento e l'elaborazione dei problemi più ricorrenti.

Gli obiettivi perseguiti dal progetto sono, in particolare, l'autopromozione degli anziani, attraverso lo stimolo a considerarsi risorse attive che trovano posto nel sistema sociale; la condivisione delle conoscenze possedute dai gruppi; il lavoro in forma coordinata tra le associazioni che condividono il progetto - in stretta connessione con i servizi pubblici - in vista della costruzione di una rete di offerte e di risorse che possano valorizzare le specificità dei singoli gruppi; la promozione di percorsi ed esperienze che portino all'attivazione e qualificazione di esperienze di secondo livello (rappresentate da coordinamenti, consulte o albi di volontariato), anche nella prospettiva di individuare un punto di riferimento stabile in montagna per il Centro Servizi per il Volontariato della provincia di Modena; la valorizzazione dell'esperienza quale modello per avviare interventi analoghi in altre aree della comunità montana. Di estrema rilevanza, sempre sul territorio modenese, appare poi il progetto "Terza capaci-età", che intende disegnare il profilo delle attività svolte dalle associazioni di anziani della provincia in chiave solidaristica e di socialità. L'idea è quella di raccogliere tutte le attività svolte dalle diverse organizzazioni, ponendo però un'attenzione particolare all'analisi di quelle che, per innovatività, strutturazione o risultati, possono essere considerate come attività d'eccellenza, in modo da poterle promuovere e diffondere ulteriormente sul territorio regionale.

Qualche cenno occorre infine aggiungere in relazione alle iniziative (soprattutto dagli enti locali) volte a impiegare in modo costruttivo il tempo libero a disposizione dell'anziano. Negli ultimi anni la formazione per la terza età ha subito un forte impulso. In aumento sono i corsi hobbistici: cucina, pittura, ceramica, ecc. Naturalmente accanto a queste discipline sono presenti corsi formativi più tradizionali, per completare un *iter* di studi interrotto o per aumentare il proprio grado di istruzione. Sono a questo scopo nate in tutta Italia le Università della terza età. In questi istituti si tengono corsi di letteratura, italiana e/o straniera, storia, materie scientifiche (tra cui in particolare l'informatica/internet) e/o lingue.

4. Il lavoro degli anziani che non hanno ancora maturato i requisiti di pensionamento.

Nelle pagine precedenti abbiamo analizzato i vari profili relativi alla partecipazione al lavoro dei soggetti già titolari di un trattamento pensionistico. Nei loro confronti il lavoro costruisce un elemento di reddito aggiuntivo la cui necessità di promozione è connessa, da una parte, ad esigenze macro-economiche di estensione della popolazione attiva al fine di un riequilibrio del sistema finanziario tra entrate e uscite, dall'altra parte, in una prospettiva di natura sociologica, ad esigenze di mantenimento di una funzione sociale dell'anziano. Del resto, occorre rilevare, un lavoro commisurato alle condizioni fisiche e psichiche individuali, è di estrema importanza anche per la conservazione della propria personalità e per ritardare o processi involutivi della senescenza, soprattutto cerebrale.

Diverso è invece il caso delle persone che sono giunte a una fase particolare della carriera lavorativa, nella quale, perdendo il rapporto con l'attività primaria e non avendo ancora maturato i requisiti di pensionamento, affrontano un rischio di disoccupazione molto elevato.

Per questi ultimi il problema assume carattere notevolmente più grave, aggiungendosi ai profili di cui sopra, anche la necessità di un riequilibrio del reddito al fine di impedire l'impoverimento di parte rilevante della popolazione.

Per comprendere le dimensioni del problema si tengano in considerazione alcuni dati. Con riferimento per esempio alla fascia di età tra i 55 e i 64 anni, il numero degli occupati è di circa 2 milioni (fonte ISTAT 2000) a cui si aggiungono circa 3,2 milioni di

soggetti titolari di un trattamento pensionistico (Fonti INPS 2000). Se si considera che per quella stessa fascia di età il totale delle persone residenti in Italia è di quasi 7 milioni (per l'esattezza 6.8 milioni) di persone, risulta un dato di circa 1,6 milioni di potenziali disoccupati.

Per risolvere tale problema l'Italia ha già da tempo predisposto una serie di ammortizzatori sociali. Da un lato, si è cercato di limitare le uscite dell'anziano dal mercato del lavoro; si pensi soprattutto alla disciplina dei licenziamenti collettivi, in base alla quale la maggiore anzianità (anche se lavorativa e non necessariamente anagrafica) viene in rilievo come ragione di protezione nei confronti dei processi di riduzione del personale. Dall'altro lato, si sono individuati strumenti di accompagnamento "dolce" del lavoratore anziano espulso dal mercato al compimento dell'età pensionabile. Si pensi in particolare agli istituti del prepensionamento, alla c. d. mobilità lunga, o ancora ai contratti di solidarietà.

Nelle pagine seguenti ci si soffermerà in particolare proprio su questi ultimi istituti, che rappresentano del resto allo stato attuale la parte certamente più consistente nel complesso degli interventi legislativi a favore del lavoratore anziano.

4.1 Dall'assegno per i lavoratori anziani al sistema del prepensionamento

Il primo intervento del legislatore a sostegno del lavoratore anziano espulso dal mercato del lavoro risale alla legge n. 1115/1968. Tale legge, infatti, oltre a introdurre il trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di consentire la temporanea sospensione di lavoratori, con integrazione del reddito, in vista di un loro eventuale rientro in azienda, istituisce anche l'assegno per i lavoratori anziani.

Al lavoratore con una determinata anzianità contributiva, al quale mancano non più di tre anni alla maturazione della pensione di vecchiaia, viene corrisposto un assegno di accompagnamento alla suddetta pensione. Tale assegno è di ammontare pari alla pensione che sarebbe spettata al momento del licenziamento. L'assegno è infatti riservato ai soli lavoratori anziani licenziati, avendo quindi una funzione analoga a quella del trattamento di disoccupazione.

All'inizio degli anni 80, l'istituto dell'assegno per il lavoratore anziano viene sostituito da un nuovo istituto: il prepensionamento.

In questo caso non c'è più un assegno che accompagna la pensione, ma c'è direttamente l'erogazione del trattamento pensionistico. Vi è quindi un salto di qualità. Mentre l'assegno come abbiamo visto in precedenza, era uno strumento concepito per attenuare le ripercussioni negative causate dal licenziamento, il prepensionamento si configura come una forma di incentivazione dell'esodo del personale anziano, appartenente alle categorie di difficile ricollocazione. Non si tratta più in altre parole di sostenere economicamente il lavoratore anziano licenziato, ma invece di determinare consensualmente l'uscita morbida dello stesso lavoratore dal mercato del lavoro.

Tale sistema fondato su un più ampio utilizzo del sistema pensionistico, se per un verso ha costituito un importante strumento di distribuzione del reddito ha peraltro sottratto dal mercato lavoratori ancora validi e, per questo, facilmente disponibili a prestare altrove in nero il proprio lavoro. Ciò non ha fatto altro che alimentare lo squilibrio tra le entrate e le uscite dello Stato.

Di questo il legislatore si è reso conto, limitando il ricorso a tale strumento mediante l'attribuzione al datore di lavoro della maggior parte degli oneri e prevedendo nuovi e più stringenti requisiti quantitativi e qualitativi per il ricorso a tale istituto

4.2 La mobilità lunga

Il superamento parziale dell'istituto del prepensionamento si è realizzato con la legge 223/1991 che ha riformato il sistema della mobilità del lavoratore. Con essa viene alla luce l'idea secondo la quale il lavoratore anziano non deve uscire *ex toto* dal mercato del lavoro, non potendosi rinunciare a priori alla ricerca di una sua ricollocazione.

Nello stesso tempo, però, le maggiori difficoltà di rioccupazione del lavoratore anziano vengono espressamente prese in considerazione nella predisposizione del nuovo trattamento di disoccupazione: l'indennità di mobilità.

La durata di tale indennità viene infatti modulata in modo tale da garantire una copertura più estesa ai lavoratori di età più avanzata: per gli over 50 si prevede infatti una durata di tre anni al Centro-Nord e di quattro nel Mezzogiorno.

Tale sistema ha avuto il merito, da un lato, di conservare la finalità di ricollocamento del lavoratore anziano e, dall'altro di

svolgere la funzione di accompagnamento alla pensione secondo modalità meno onerose per lo Stato. Occorre infatti evidenziare che lo strumento dell'indennità di mobilità, nonostante consista nell'erogazione di un'indennità di disoccupazione a carico, ancora una volta, dello Stato, consente comunque l'impiego dei lavoratori coinvolti nei lavori socialmente utili e ne ritarda il passaggio a carico del sistema previdenziale.

Da sottolineare peraltro che la funzione di accompagnamento alla pensione è stata specificatamente svolta da successivi interventi del legislatore che, con riferimento a situazioni di crisi di grandi imprese, o di interi settori, o di imprese operanti in determinate aree territoriali, ha frequentemente emanato provvedimenti rivolti a prorogare la durata dell'iscrizione nelle liste, e soprattutto della corresponsione della relativa indennità di mobilità.

4.3 Il prepensionamento progressivo

Ulteriore strumento di sostegno del lavoratore anziano è individuato dal c.d. prepensionamento progressivo o altrimenti nominato *part-time* in uscita, previsto nell'ambito dei contratti di solidarietà espansivi, ex art. 2, L. n. 863/1984. Esso permette di assicurare al lavoratore anziano una pressoché totale conservazione del proprio reddito, consentendogli di cumulare per qualche tempo il preesistente rapporto di lavoro, trasformato in *part-time*, con un pensionamento anticipato corrispondentemente ridotto. Tale trattamento è peraltro subordinato, da un lato, alla condizione che la conversione in *part-time* si verifichi nell'arco di un anno partire dal giorno della stipulazione del contratto di solidarietà; dall'altro, alla presenza, nel contratto aziendale, di specifiche clausole che prevedano un ulteriore incremento dell'occupazione, in corrispondenza con la maggiore riduzione di orario ottenuta con la trasformazione del rapporto in *part-time*.

Altra forma di prepensionamento progressivo è stato previsto dalla legge n. 223/1991. Sempre in presenza di un contratto collettivo aziendale stipulato dai sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, si è previsto, con riferimento ad imprese che usufruiscono da più di 24 mesi dell'intervento straordinario della Cassa Integrazione Guadagni e, al fine di favorire nuove occupazione e/o di contenere le

riduzioni del personale, la possibilità per il lavoratori con età non inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia sottratta di 60 mesi di chiedere la trasformazione del loro rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, con orario di lavoro non inferiore a 18 ore settimanali, con diritto a godere contemporaneamente del trattamento pensionistico.

4.4. Le politiche territoriali per favorire i lavoratori anziani (esperienze significative).

Tra gli strumenti di promozione del lavoro degli anziani, ruolo fondamentale è assunto anche dai c.d patti territoriali, e cioè gli accordi a livello locale tra parti sociali amministrazione pubblica, con lo scopo di elevare i tassi di occupazione, favorendo l'ingresso e/o il reinserimento dei soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro.

Tale strategia territoriale riflette del resto l'attuale prospettiva di evoluzione del mercato del lavoro, fondata sulla attribuzione alle Regioni e agli Enti locali di un ruolo fondamentale nella definizione e attuazione delle politiche per l'occupazione e per il lavoro. E' questa infatti la strada imboccata dal nostro ordinamento, con la recente riforma del Titolo V della Costituzione, che assegna alle Regioni potestà legislativa concorrente in materia di «tutela e sicurezza del lavoro», «professioni», «previdenza complementare ed integrativa» e una potestà legislativa esclusiva in materia di istruzione e formazione professionale; ed è in questa prospettiva che si sono collocate, negli ultimi anni, anche le autorità comunitarie, nella consapevolezza che il perseguimento degli obiettivi della promozione della occupazione, della inclusione sociale e delle pari opportunità richiede il sostegno della società e la partecipazione democratica a livello locale.

L'esempio in questo senso più significativo è certamente rappresentato dal c.d. Patto Milano Lavoro, stipulato nel febbraio 2000 tra il Comune di Milano e le diverse parti sociali, avente per oggetto misure dirette a favorire l'inserimento lavorativo delle persone appartenenti a gruppi svantaggiati e, in particolare, i cittadini extracomunitari inoccupati o disoccupati, le persone in condizioni di disagio psicofisico o sociale e i lavoratori con più di 40 anni, che siano stati posti in mobilità o siano disoccupati in conseguenza di processi di ristrutturazione aziendale.

La creazione di nuovi posti di lavoro avviene attraverso la presentazione di progetti specifici dei datori di lavoro ad una

commissione tripartita (la "commissione di concertazione") di cui fanno parte i rappresentanti di tutti i firmatari del patto. Se il progetto viene approvato dalla commissione (è richiesta l'unanimità), è possibile accedere alle forme di flessibilità previste dal patto: il lavoro a tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, i tirocini formativi, le borse lavoro e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. La suddetta commissione di concertazione ha cominciato i propri lavori verso la fine del mese di marzo 2000, quando sono stati presentati i primi progetti dei datori di lavoro. Fino al dicembre 2001, la commissione di concertazione si era riunita 32 volte ed aveva approvato progetti per un totale di 1108 posti di lavoro, di cui circa 400 concernenti i lavoratori con più di 40 anni.

Le associazioni imprenditoriali hanno svolto un ruolo di coordinamento e promozione di progetti propri o di aziende associate: l'associazione delle piccole imprese Api ha presentato iniziative, in particolare nel settore metalmeccanico, per la creazione di 105 posti di lavoro; le organizzazioni dell'artigianato e delle piccole imprese hanno richiesto circa 200 assunzioni; le associazioni delle cooperative hanno domandato 80 operatori ausiliari nei servizi socio-assistenziali; ed Assolombarda, l'associazione datoriale della provincia di Milano affiliata a Confindustria, ha promosso progetti dei propri associati per 140 posti di lavoro.

In applicazione del patto, è stato creato lo "Sportello Milano Lavoro" che, attivo dalla fine di luglio 2000, ha lo scopo di consentire un migliore incontro fra domanda ed offerta di lavoro. L'ufficio gestisce il *database* dei curriculum vitae delle persone interessate ad essere coinvolte nei progetti realizzati nell'ambito del patto. I dati personali sono raccolti attraverso un apposito colloquio, che fornisce ai candidati anche informazioni sui servizi di orientamento professionale e sui corsi di formazione disponibili. All'inizio di marzo 2002, la banca dati conteneva più di 4.000 *curricula*. Inoltre, lo sportello realizza la preselezione dei candidati alla partecipazione ai diversi progetti e, dopo una riunione informativa su mansioni, tipo di contratto e formazione prevista, li presenta all'impresa o ai centri di formazione per la selezione definitiva.

Nel corso del 2000, la realizzazione di un progetto presentato da Manpower, la società multinazionale di lavoro interinale, ha consentito di evidenziare possibili forme di collaborazione fra lo Sportello Milano Lavoro e le società di lavoro interinale, grazie alle possibilità di accesso alla banca dati dello sportello. La banca dati, infatti, costituisce una fonte di informazioni rilevante, poiché

viene alimentata anche attraverso rapporti diretti con realtà associative ed istituzionali attive sul territorio, che costituiscono punti di riferimento importanti per i destinatari prioritari del patto, quali, i cittadini extracomunitari e i soggetti in età avanzata, a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

4.5 Le più recenti politiche del Governo italiano per il sostegno del lavoro degli anziani esclusi dal mercato del lavoro

Crescita del livello occupazionale e maggiore presenza nei posti di lavoro degli "over 55" e soprattutto delle donne. Prolungamento della vita attiva, anche mediante la revisione degli incentivi presenti nei sistemi pensionistici. Creazione di una "rete di servizi" integrati tra comparto sanitario e sociale. Pensionamenti gradualizzati. Attivazione di un fondo sociale e di schemi assicurativi di sostegno, per garantire il diritto alla sicurezza economica. Cure a domicilio e avvio di progetti di intervento individuali. Piani di zona o territoriali, per la realizzazione, da parte degli enti locali, di residenze protette e di strutture multi-uso, aperte all'assistenza sia residenziale che diurna. Incentivazione delle forme di servizio e di partecipazione quali il volontariato in scuole, parchi e musei, i corsi di formazione sulle nuove tecnologie, gli incontri intergenerazionali. Aiuti alle famiglie per favorire la permanenza dell'anziano, mediante interventi di supporto (assistenza domiciliare con personale qualificato, fornitura di "buoni servizio", soggiorni turistici per non autosufficienti, apertura di centri diurni).

Questi sono gli interventi che il Governo italiano è impegnato ad avviare con il Primo Piano Sociale Nazionale, in attuazione della Legge 328/2000, la legge-quadro sull'assistenza, e grazie al contributo fondamentale degli enti locali.

Le organizzazioni sindacali CGIL-CISL-UIL hanno già espresso il loro apprezzamento nei confronti della approvazione del primo Piano Sociale Nazionale ed alcuni dei provvedimenti ad esso collegati e previsti dalla Legge 328/2000, sottolineando in particolare che fermo restando la piena titolarità pubblica della materia in questione, il ruolo concertativo del sindacato, da intendersi come partecipazione attiva alla costruzione della programmazione e della valutazione, deve essere formalmente riconosciuto nel Piano nazionale e divenire criterio vincolante negli orientamenti governativi per la stesura dei Piani regionali e zonali.

A parere di CGIL-CISL-UIL va dunque previsto un protocollo di intesa concordato, nel quale siano stabilite le regole della concertazione che debbono essere seguite e rispettate ogni qual volta si procede alla formulazione di fondamentali atti di programmazione, che in questa fase prevederanno notevoli processi di riorganizzazione dell'assetto esistente, e di valutazione, ad ogni livello istituzionale. La sfida dell'autonomia e dell'inclusione per molte persone in situazione di disagio per cause fisiche, sociali od economiche passa attraverso la garanzia di opportunità formative e lavorative. Mentre per l'integrazione delle politiche socio-assistenziali con quelle sanitarie vi è, opportunamente, una particolare attenzione, nel caso in oggetto si sconta una assenza di riferimenti certi, se non alle competenze regionali.

5. Quali prospettive del lavoro degli anziani ?

5.1 Aspetti generali

Si è già detto delle differenti problematiche afferenti il lavoro degli anziani a seconda che ci riferiamo a soggetti che dopo la pensione vogliono rimanere attivi e tornare quindi a svolgere un'occupazione, o, invece, a coloro che vengono espulsi dal mercato, senza avere la possibilità di accedere a un reddito da pensione. Peraltro quando si parla di anziani che lavorano ci si riferisce indirettamente ai profili della qualità della loro vita e delle condizioni di reddito, aspetti che sia pure con diversa intensità coinvolgono sia il lavoratore che perde il posto di lavoro prima di arrivare alla pensione, sia il pensionato che rischia un progressivo impoverimento o, comunque, il depauperamento del proprio ruolo all'interno della società.

L'incentivazione al lavoro degli anziani, quindi può e deve essere letto in senso complessivo, necessitandosi conseguentemente di iniziative certamente mirate a risolvere le specificità delle diverse situazioni, ma nello stesso tempo, inquadrare in una prospettiva unitaria di partecipazione degli anziani, comunque intesi, al mondo del lavoro.

La necessità di un approccio globale viene del resto sottolineata anche dalla già citata relazione della Commissione Europea (COM 2002, 9 definitivo), la quale propone, quale azione prioritaria, un'iniziativa congiunta per prolungare in senso effettivo la vita attiva dei lavoratori.

Tale iniziativa dovrà essere fondata in particolare:

- sull'accesso alla formazione nell'impresa: i datori di lavoro dovranno assumere maggiori responsabilità e incrementare gli investimenti nel loro capitale umano, promuovendo innanzitutto la formazione e offrendo possibilità di carriera ai lavoratori meno qualificati/con salari più bassi. Un investimento di tale natura preparerebbe a eventuali ristrutturazioni economiche e rafforzerebbe la capacità di adattamento dei lavoratori. Introdurre dei cambiamenti negli incentivi finanziari per promuovere un più tardivo pensionamento può rivelarsi controproducente se le persone anziane si rifiutano di seguire corsi di aggiornamento e di adeguarsi alle nuove condizioni dell'ambiente imprenditoriale e professionale;
- sui mezzi per migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione del lavoro allo scopo, in particolare, di incoraggiare le donne e i lavoratori specializzati a prolungare la loro permanenza sul mercato del lavoro;
- sul cambiamento dell'opinione secondo la quale il pensionamento anticipato costituisce una soluzione accettabile ai problemi della riduzione del personale e della ristrutturazione.

La stessa Relazione contiene anche un espresso invito a molti Stati membri a modificare il proprio regime fiscale e previdenziale. Tali riforme, nonché il rafforzamento dei sistemi di controllo e la revisione dei criteri di ammissibilità, dovranno essere impostate in modo tale da promuovere ulteriormente gli incentivi al lavoro. Si dovrà in particolare:

- rivedere, in vista di una loro soppressione, le misure intese a promuovere il prepensionamento sia a favore dell'individuo che delle imprese, che cercano in tal modo di risolvere il problema del ridimensionamento del personale e delle grandi ristrutturazioni;
- promuovere il passaggio parziale/progressivo verso il pensionamento, ricompensando i lavoratori che continuano a lavorare anche dopo aver raggiunto l'età pensionabile, e migliorare anzitutto l'organizzazione del lavoro;
- riesaminare le conseguenze delle attuali combinazioni di misure politiche a favore della partecipazione (sistemi di incoraggiamento, sanzioni in caso di esercizio, dopo la pensione di un'altra attività).

5.2 La formazione continua come condizione di prolungamento della vita attiva.

La formazione, come anche affermato dalla Commissione Europea, costruisce il punto cardine su cui si poggiano tutte le principali strategie di evoluzione del mercato di lavoro degli anziani, e, conseguentemente, tutte le strategie di riequilibrio del ricambio delle competenze; strategie che in passato si basavano invece sul naturale avvicinarsi delle generazioni.

Il rapido invecchiamento, da un lato, e la rapidità dell'evoluzione tecnologica, dall'altro, determinano infatti un rischio di generale obsolescenza della forza lavoro, così individuandosi nelle pratiche di formazione continua lo strumento principale di attenuazione delle ripercussioni del fenomeno demografico.

Percorrere questa strada non è tuttavia così facile, dovendosi modificare un complessivo sistema fondato in gran parte sull'investimento formativo dei più giovani. Si deve per esempio sottolineare che nel campo della formazione continua, anche nei Paesi che hanno da anni messo a punto specifici interventi, sono proprio i lavoratori più anziani ad essere meno coinvolti nelle azioni di qualificazione delle risorse umane promosse dall'azienda. Resistenze provengano dagli stessi sistemi scolastici e formativi, costruiti, in linea generale, senza tenere conto delle specifiche esigenze di un adulto, senza cioè l'individuazione di percorsi differenziati, idonei a incoraggiare la scolarizzazione e/o la formazione di soggetti non più giovani.

Occorre peraltro evidenziare che, come rilevato dalla relazione della Commissione Europea, sono gli stessi lavoratori anziani a sottrarsi alle attività di formazione e di riqualificazione professionale. Rappresenta infatti un'esperienza molto comune tra tali soggetti il fatto che, dopo anni di lavoro privi di esperienza formativa, vi sia una certa avversione nei confronti dell'apprendimento. Tale problema solo in parte può essere risolto con la proposta di modalità adeguate di formazione (per orario, ritmo, luogo, costi, ecc.). Occorre un cambiamento culturale, la cui realizzazione è tuttavia destinata ad avverarsi compiutamente solo nei confronti delle future generazioni di lavoratori anziani.

Si tratta, infatti, di riorganizzare tutti i sistemi scolastici e formativi: non solo nel senso di indirizzare l'offerta in modo specifico nei confronti degli adulti, ma soprattutto nel senso di sviluppare negli allievi il gusto e la convinzione dell'apprendere come attività che sarà fondamentale tutta la vita.

E' questo, peraltro, l'aspetto di più difficile attuazione, proprio in considerazione della difficoltà ad imporre culturalmente un'abitudine all'apprendimento.

Anche l'Italia non sfugge alla suddetta considerazione. Anzi, la situazione è ancora più grave rispetto a quelli di molti altri paesi UE a causa del ritardo con cui si è affrontato il problema del reinserimento del lavoratore anziano nel mercato del lavoro, preferendosi per molto tempo il ricorso a politiche di tipo sostitutivo, incentrate sull'esclusione "retribuita" dell'anziano dal mercato del lavoro (si pensi in particolare all'istituto del prepensionamento).

D'altro canto anche i bassi livelli di scolarizzazione della popolazione italiana determina un'ulteriore difficoltà di riqualificazione formativa. Al riguardo una recente indagine dell'IALS, svolta su un campione di 3000 persone tra i 16 e i 65 anni, colloca l'Italia nel gruppo dei sei paesi (gli altri sono Cile, Polonia, Portogallo, Ungheria e Slovenia) in cui si arriva al 60% e oltre di popolazione "a rischio alfabetico", definito come "il non essere in grado di utilizzare/produrre informazioni contenute in testi scritti". Particolarmente allarmanti, per le conseguenze che ne potrebbero derivare, sono soprattutto i risultati relativi alle fasce di età comprese tra i 36 e i 45 e tra i 46 e i 55 anni. Per queste due fasce la ricerca dell'IALS usa la parola "emergenza", in relazione a tre problemi: 1. la difficoltà di rioccupare questa fascia di popolazione in caso di perdita del posto di lavoro; 2. la modesta qualità delle prestazioni che possono essere richieste a queste persone; 3. la limitatezza dell'interazione socio-culturale che può essere loro garantita.

Nonostante la gravità della situazione, occorre tuttavia registrare alcune importanti novità. Innanzitutto si deve menzionare la legge n. 236/1993 in cui si prevede che Ministero del lavoro, Regioni, Province autonome possano finanziare attività formative per i lavoratori. Da allora si sono venute progressivamente consolidando una serie di condizioni per lo sviluppo della formazione continua: da un lato un bacino di risorse (tra Fondo sociale europeo e risorse nazionali) certamente più elevato che in passato; dall'altro, un insieme di regole per il finanziamento dei piani formativi aziendali, settoriali, territoriali collegati alla necessità di ristrutturazione, riconversione, riqualificazione delle attività produttive. Si tratta, per il sessennio 2000-2006 di quasi 3.500 Euro. Dal 1996 al 1999 sono stati finanziati, con le sole risorse nazionali, piani di formazione in oltre 15.000 aziende, con il coinvolgimento di oltre 400.000 lavoratori (ISFOL 1999). Tra le innovazioni, è da sottolineare in particolare la possibilità attribuita

alle Regioni di accantonare fino al 25% delle risorse assegnate dal Ministero del lavoro per sperimentare il finanziamento di progetti di formazione presentati da singoli lavoratori, senza cioè la mediazione dell'impresa. Tale facoltà esercitata da quindici Regioni, ha già interessato, secondo dati ancora provvisori, circa 7.000 lavoratori. Il vantaggio di tali percorsi formativi individuali consiste nella possibilità del lavoratore di costruirsi un progetto autonomo di sviluppo professionale, e per ciò non connesso imprescindibilmente alle esigenze dell'impresa, bensì, più in generale, al valore della conoscenza, quale fattore di prevenzione delle contraddizioni sociali derivate dall'obsolescenza professionale.

In una prospettiva di recupero formativo dei lavoratori anziani, molto importante è anche il ruolo assunto dagli organismi privati. Occorre in particolare segnalare le iniziative attivate in proposito dalla Fondazione Adecco (si veda il sito internet www.adecco.it), che tra le sue funzioni a sostegno dell'occupazione dei soggetti svantaggiati, comprende anche specifici programmi di integrazione per disoccupati di lunga durata. Tali programmi hanno l'obiettivo di strutturare e sviluppare percorsi di integrazione, finalizzati all'impiego ed alla ricollocazione professionale di disoccupati o cassaintegrati di lunga durata, intendendo con questa definizione disoccupati e lavoratori in CIGS da più di 24 mesi. Partendo dalla valutazione che la lontananza dal mondo del lavoro provoca nelle persone, la Fondazione Adecco, cerca di individuare la procedura formativa e professionale che permetta una rivalutazione delle qualifiche tecniche già in possesso dei disoccupati alla luce di quelle che sono le nuove esigenze del mercato del lavoro di oggi. I Programmi per i Disoccupati di Lunga Durata, attraverso la struttura della rete di filiali Adecco, promuovono l'organizzazione di percorsi di inserimento lavorativo, articolati secondo la seguente metodologia:

- Analisi motivazionale.
- Valutazione dell'opportunità di un corso di formazione.
- Inserimento dei candidati in corsi di formazione.
- Dinamiche di gruppo per verificare il comportamento dei candidati in situazioni di gruppo.
- Analisi della struttura del posto di lavoro e sua organizzazione.
- Inserimento dei candidati nelle selezioni per mansioni inerenti al profilo professionale.
- Verifiche periodiche della situazione (Jobcoaching).

Nello specifico, l'attività svolta si è concentrata sull'organizzazione di corsi di formazioni mirati all'inserimento lavorativo. I corsi organizzati spaziano dalla formazione professionale (alfabetizzazione informatica, utilizzo euro), alla rimotivazione al lavoro; questi ultimi finalizzati alla valorizzazione delle competenze trasversali dei disoccupati di lunga durata.

5.3 L'individualizzazione delle forme di lavoro quale strumento di promozione del lavoro degli anziani

Ulteriore importante strumento di promozione del lavoro degli anziani concerne la realizzazione di un modello di lavoro individualizzato.

In Italia non sono ancora stati individuati percorsi differenziati, pienamente idonei a canalizzare le diverse esigenze degli anziani. A una crescita della domanda di libertà di scelta sull'impiego del tempo di vita continuano infatti a fare da contraltare una certa rigidità normativa ed una volontà di fissare in modo rigido un criterio che sia applicabile a contesti diversi. Ciò non fa altro che alimentare insoddisfazione da una parte, e impulso a ricorrere a modalità irregolari di lavoro, dall'altra.

La soluzione pare necessariamente individuarsi nello sviluppo di tipologie contrattuali fortemente individualizzate; solo così infatti sarebbe possibile costruire una prospettiva di pieno sviluppo delle potenzialità di lavoro degli anziani. Le tipologie contrattuali flessibili rappresentano, sotto questo profilo, un efficace punto di incontro tra le esigenze delle imprese e quelle degli anziani, proprio perché fanno coesistere la voglia di libertà e di tempo liberato che caratterizza la vita di un crescente numero di anziani e le esigenze di contenimento dei costi e flessibilità di utilizzo della manodopera che, invece, rappresentano le esigenze primarie del sistema produttivo.

La dimensione della scelta individuale rispetto alle tipologie contrattuali sembra peraltro emergere anche dalle stesse opinioni degli anziani. Una ricerca del Censis (Censis 2001) rileva al riguardo che nel 45% dei casi questi hanno dichiarato di non desiderare il tempo pieno e di considerare una propria libera scelta il ricorso al tempo parziale. In tale ottica, quindi, una adeguata risposta del legislatore potrebbe essere quella non solo di consentire l'estensione dell'attività lavorativa subordinata dopo il raggiungimento dei limiti di età pensionabile, ma anche di favorire la configurazione di una sorta di diritto al part-time.

Ma questo è solo un esempio, si potrebbe infatti canalizzare alcune particolare tipologie di lavoro precipuamente nei confronti degli anziani. Si pensi in particolare al telelavoro, al lavoro a domicilio, o ancora allo *job sharing*. Anche lo stesso lavoro interinale, sia pure non perfettamente idoneo al reinserimento di lavoratori di età avanzata, può a determinate condizioni svolgere una rilevante funzione. Un lavoratore anziano è infatti anche un lavoro esperto. Questo dovrebbe interessare quelle imprese che sono alla ricerca di manodopera per soddisfare esigenze produttive temporanee, picchi di produzione o la sostituzione di un proprio lavoratore. Certo, accanto all'esperienza c'è sicuramente, rispetto al giovane, un maggior rischio di obsolescenza del proprio livello di professionalità. Per evitare questo le agenzie potrebbero tuttavia abbinare all'attività di intermediazione una di formazione e di riqualificazione in collaborazione con enti appropriati.

Il vero sbocco per la partecipazione dell'anziano al mondo del lavoro è costituito comunque dall'incentivazione dell'auto-imprenditorialità e, in particolare, a forme di lavoro sottratte da rapporti di tipo gerarchico. Infatti, sempre più anziani hanno desiderio di lavorare in un contesto di radicale mutamento delle forme del rapporto con il lavoro. Insomma, è diffusa l'affermazione che la riscoperta del rapporto tra anziani e lavoro (grazie al prolungamento della vita attiva ed allo spostamento, nei fatti, in avanti dell'età pensionabile) è perfettamente in sintonia con il porre al centro della vita se stessi, dedicandosi molto più tempo. Il prolungamento della vita lavorativa e la crescente adesione al lavoro autonomo sono gli aspetti destinati a produrre il maggiore impatto sulla morfologia stessa della struttura occupazionale europea, già orientata verso modelli di crescente individualizzazione. Infatti, oltre la metà (55%) degli occupati europei in età più avanzata dei limiti pensionistici lavora in proprio. Una quota che è addirittura superiore tra gli uomini, convogliandone 2 su 3 (62%, per le donne si scende al 42%). La scelta di mettersi in proprio riscuote successo anche tra chi si accinge a lasciare il mercato del lavoro: il 22% degli occupati tra i 50 e 64 anni, contro una media (15-64 anni) che si attesta sul 14,2%. Due sono le ragioni che concorrono a spiegare maggiormente il fenomeno: il lavoro indipendente rappresenta spesso il naturale completamento di un percorso professionale (anche alle dipendenze) nel corso del quale sono stati maturati saperi e relazioni in grado di permettere il passaggio dalle certezze del lavoro dipendente al rischio dell'attività autonoma; le ristrutturazioni aziendali tendono ad espellere soprattutto le

fasce più anziane il cui ricollocamento in altra posizione alle dipendenze è particolarmente difficile. Inoltre, chi lavora godendo di un trattamento pensionistico sceglie i modi e tende a ridurre i tempi del proprio impegno lavorativo. Le forme di occupazione più flessibile che rispondono meglio a tale esigenza sono sicuramente le attività a carattere autonomo, svincolate da obblighi di orario e da rapporti di tipo gerarchico.

Nota bibliografica

AA.VV. (2001) *Il lavoro dopo i 65 anni*, numero monografico 1/2001 della Rivista *Assistenza Sociale*.

Cinelli (1999), *Diritto della Previdenza sociale*, Giappichelli, Torino.

COM (2002) n. 9-def del 24 gennaio 2002, *Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva*.

Liso-Vitali (2000), *Pensioni di anzianità, pensionamenti anticipati e ammortizzatori sociali*, LUISS, Roma.

Geroldi (2001), *Lavorare da anziani e da pensionati*, Angeli, Milano.

Persiani (2002), *Diritto della Previdenza sociale*, Cedam, Padova.

Pessi (2000), *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Cedam, Padova

Allegato 1

Country or area	POPULATION AGED 60 YEARS OR OLDER													Life expectancy at age 60 2000-2005	
	Number of		Percentage of population				Percentage currently		Percentage in labour force		Sex ratio		Statutory potential retirement age		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)			(13)
	2002	2050	2002	2050	2002	2050	Men/Women	Men/Women	2002	2005	2002	2005	Men/Women		Men/Women
World total	628 1 963	874 767	10	21	12	19	78/44	40/15	81	53	9	4	-	17/20	
More developed regions	235 395 106	523	20	33	17	29	79/44	21/10	71	44	5	2	-	18/23	
Less developed regions	393 1 568	351 660	8	19	9	17	77/44	50/19	88	64	12	5	-	16/19	
Least developed countries	34 175 713	419	5	9	7	10	85/40	74/42	86	75	17	10	-	15/16	
Africa	42 204 776	221	5	10	8	11	86/40	66/33	83	69	17	9	-	15/17	
Eastern Africa	11 56 206	792	4	8	7	10	84/39	80/52	83	71	18	12	-	15/16	
Burundi	282 1 367		4	7	9	8	90/40 B	81/43	61	52	18	15	55/55	14/16	
Comoros	32 231		4	12	7	9	85/41 B ³	85/38	82	64	21	8	..	15/17	
Djibouti	38 62		6	6	4	11	66	61	16	20	..	14/16	
Eritrea	191 1 005		5	10	6	11	..	78/50	84	67	18	10	..	15/16	
Ethiopia	3 12 342	151	5	7	6	10	88/33 B	81/40	85	71	17	15	55/55	15/16	
Kenya	1 7 184	325	4	13	9	11	87/59 B	79/49	87	82	19	8	55/55	16/18	

Madagascar	799 4 395	5	9	7	10	76/32 B	84/52	86	74	17	11	60/55	15/16
Malawi	556 2 049	5	7	8	10	88/44 B	87/73	79	70	17	15	55/55	15/17
Mauritius	108 372	9	26	11	21	80/33 B	18/5	74	51	11	3	60/60	16/20
Mozambique	976 3 043	5	8	7	9	85/33 C	86/76	81	66	16	14	55/55	14/15
Réunion	76 265	10	26	12	23	74/37 B	7/2	65	41	9	3	..	17/23
Rwanda	345 1 663	4	9	7	8	85/44 A ³	76/44	79	54	20	11	55/55	14/16
Seychelles	64/43 B	63/63	..
Somalia	366 2 328	4	6	6	8	..	77/41	85	71	21	16	..	15/16
Uganda	925 5 775	4	6	7	8	71/33 B	81/57	83	73	20	17	55/55	14/16
United Republic of Tanzania	1 9 141 504	4	11	6	9	82/41 B	87/67	83	68	21	9	55/55	15/16
Zambia	494 2 302	5	8	8	8	87/46 B ³	62/35	82	74	17	13	50/50	15/16
Zimbabwe	618 2 671	5	11	11	11	85/39 B	69/59	84	77	16	9	60/60	16/18
Middle Africa	4 22 864 886	5	7	7	10	81/35	74/40	80	64	16	15	-	15/17
Angola	619 2 760	4	5	6	8	81/44 C	75/48	83	67	17	18	..	14/15
Cameroon	871 3 612	6	11	8	11	80/28 B	76/33	84	71	15	9	60/60	16/17
Central African Republic	234 773	6	9	9	10	74/37 B	84/68	76	60	13	11	55/50	15/17
Chad	404 1 892	5	7	7	9	..	66/35	82	67	16	15	55/55	14/15
Congo	161 743	5	7	9	11	78/38 C	71/59	79	59	15	14	55/55	15/18
Democratic Republic of the Congo	2 12 651 451	5	6	7	10	82/35 C	74/38	77	60	17	16	63/60	16/17
Equatorial Guinea	28 119	6	9	8	10	77/29 C	67/27	83	68	14	12	60/60	15/16
Gabon	111 295	9	9	9	12	76/42 B	67/40	84	71	9	11	55/55	16/17
Sao Tome and Principe	56/29 B
Northern Africa	11 60 274 297	6	20	8	13	89/37	44/13	84	73	15	5	-	16/18
Algeria	1 11 386 897	6	22	10	14	89/40 B	31/9	84	61	15	4	60/55	17/20
Egypt	4 23 703 461	6	21	8	13	87/33 A	39/10	81	69	15	5	60/60	15/17
Libyan Arab Jamahiriya	317 2 107	6	21	7	14	90/42 C	52/8	119	71	18	4	65/65	16/20
Morocco	1 10 373 973	6	21	8	14	90/40 B	43/17	80	86	15	4	60/60	17/18
Sudan	1 9 153 815	6	14	7	11	89/38 B	82/26	88	74	16	7	60/55	16/17
Tunisia	812 3 458	8	25	10	16	90/48 B	35/9	96	97	11	3	60/60	17/19
Western Sahara	21 95	8	16	5	10	84/56 C	..	86	75	12	6	..	15/17
Southern Africa	2 7 498 984	6	13	8	18	78/46	42/11	67	38	17	7	-	13/18
Botswana	74 252	5	12	9	12	77/37 B	71/33	59	51	18	9	..	15/18

Lesotho	140	234	7	9	6	12	80/42 B	80/25	79	61	13	11	..	15/17
Namibia	103	406	6	11	9	12	76/34 B	46/26	77	70	14	9	..	16/18
South Africa	2	6 479	6	14	8	19	78/47 A	40/10	66	35	17	7	65/60	13/18
	614													
Swaziland	52	127	5	9	8	13	91/66 B	48/13	82	68	15	12	50/50	15/17
Western Africa	11	57 934	5	10	8	10	88/42	78/38	87	75	17	10	-	16/17
	263													
Benin	273	1 616	4	9	9	10	..	76/40	91	105	19	11	55/55	16/17
Burkina Faso	575	3 022	5	7	9	8	90/58 B	78/50	68	68	15	15	55/55	15/16
Cape Verde	28	158	6	20	14	18	79/37 B	55/17	48	53	12	5	65/60	17/21
Côte d'Ivoire	854	3 986	5	12	7	9	80/34 B	78/29	110	90	17	8	55/55	15/17
Gambia	73	313	5	12	6	11	93/62 B	80/59	90	76	18	8	55/55	14/16
Ghana	1	5 885	5	15	8	11	..	80/74	86	73	17	7	60/60	16/18
	044													
Guinea	374	1 978	4	10	6	9	..	78/41	87	75	19	11	55/55	15/15
Guinea-Bissau	70	259	6	8	7	9	..	86/34	83	67	15	13	..	14/15
Liberia	143	964	4	7	7	7	76/46 C	78/29	86	68	20	13	60/60	15/16
Mali	692	2 938	6	7	15	13	92/48 B	77/41	78	68	12	13	55/55	21/23
Mauritania	133	754	5	9	8	10	88/27 B	63/39	81	69	17	11	60/55	15/16
Niger	377	2 605	3	5	6	8	92/25 B	84/44	84	75	24	18	60/60	14/15
Nigeria	5	28 783	5	10	8	10	89/43 B	79/33	88	76	17	10	60/60	16/17
	751													
Saint Helena	66/39 C
Senegal	416	2 491	4	11	3	7	90/36 B	63/36	81	85	21	10	55/55	13/14
Sierra Leone	228	980	5	7	5	8	..	67/23	80	62	18	15	60/60	13/14
Togo	234	1 201	5	10	8	10	80/34 C	77/37	83	70	17	10	55/55	16/17
Asia	338	1 226	9	23	10	18	76/45	48/19	88	61	11	4	-	17/20
	084	714												
Eastern Asia	174	511 161	12	31	11	24	73/47	40/15	88	51	9	3	-	17/21
	417													
China	134	436 980	10	30	9	23	73/48 B	39/14	91	54	10	3	60/60 ⁴	16/20
	243													
China,Hong Kong SAR ^a	1	3 418	14	35	15	31	82/52 A	33/17	95	62	7	2	..	21/25
	015													
China,Macao SAR ^b	45	203	10	38	16	31	81/50 B	32/9	81	48	10	2	..	20/24
Dem.People's Rep.of Korea	2	6 278	11	22	8	19	..	45/19	80	50	11	4	..	14/18
	410													
Japan	31	46 228	24	42	17	36	86/51 A	45/20	77	46	4	1	65/65 ⁵	21/27
	027													
Mongolia	146	958	6	23	10	15	..	49/29	83	55	17	4	..	15/17
Republic of Korea	5	17 095	12	33	9	27	87/37 A	45/24	73	41	9	2	60/60 ⁶	17/22
	532													
South-central Asia	110	473 646	7	19	8	14	78/43	58/19	91	80	13	5	-	16/18
	117													
Afghanistan	1	5 586	5	8	4	7	83/37 C	67/26	98	90	19	13	60/55	13/14
	100													
Bangladesh	7	42 547	5	16	7	10	95/43 B	70/42	99	96	19	6	..	15/16

	210															
Bhutan	144	678	7	12	8	11	..	73/31	89	76	12	8	..	17/18		
India	81	324 316	8	21	8	15	75/42 B	59/18	91	81	12	4	55/55	16/18		
	089															
Iran (Islamic Republic of)	3	26 359	5	22	7	12	89/66 B	60/13	94	83	18	4	60/55	17/18		
Kazakhstan	1	3 893	11	25	9	17	80/37 A	16/7	59	26	9	4	60.5/55.514/19			
	772															
Kyrgyzstan	442	1 680	9	22	10	16	82/40 A	15/6	67	33	10	4	60/55	16/20		
Maldives	16	105	5	12	8	11	67/42 A	50/43	113	82	15	8	..	17/17		
Nepal	1	6 516	6	12	7	10	79/49 B	70/38	96	83	15	8	60/55	15/16		
	438															
Pakistan	8	42 840	6	12	8	12	79/50 A	59/18	100	110	15	8	60/55	16/17		
	611															
Sri Lanka	1	6 370	10	28	9	20	81/51 C	36/7	102	94	11	3	55/50	17/20		
	857															
Tajikistan	414	2 051	7	21	11	15	84/38 B	19/7	79	43	12	5	..	18/21		
Turkmenistan	312	1 674	6	20	10	16	78/36 B	24/8	72	38	13	5	62/57	16/19		
Uzbekistan	1	9 030	7	22	10	16	83/38 B	18/6	75	39	12	4	60/55	17/21		
	790															
South-eastern Asia	39	175 761	7	22	8	16	82/42	57/32	84	70	13	4	-	17/18		
	482															
Brunei Darussalam	19	134	5	24	9	23	83/50 B	50/0	104	88	19	4	..	19/22		
Cambodia	613	3 502	4	12	7	10	83/43 A	50/37	57	61	19	9	..	15/17		
East Timor	39	254	5	18	4	8	..	65/42	98	74	20	6	..	14/15		
Indonesia	17	69 534	8	22	7	15	84/36 B	59/32	84	70	13	4	55/55	16/18		
	169															
Lao People's Democratic Republic	304	1 525	5	13	8	10	..	63/34	86	81	15	8	..	15/16		
Malaysia	1	7 874	7	21	9	18	84/44 B	46/21	90	75	14	4	55/55	17/19		
	561															
Myanmar	3	14 793	7	22	10	15	71/39 C	72/42	87	76	14	4	..	16/17		
	389															
Philippines	4	25 051	6	20	8	14	82/52 A	65/34	84	61	16	5	60/60	17/18		
	513															
Singapore	463	1 619	11	35	13	36	83/49 A	26/6	87	63	9	2	55/55	20/23		
Thailand	5	22 337	8	27	8	20	83/49 A	48/26	83	65	12	3	55/55	17/20		
	441															
Viet Nam	5	29 140	7	24	12	17	84/45 B	50/31	88	75	12	4	60/55	18/20		
	971															
Western Asia	14	66 146	7	16	9	15	86/50	44/17	87	62	12	6	-	17/20		
	069															
Armenia	498	1 243	13	39	7	19	87/44 B	25/9	73	46	7	2	62/57	16/20		
Azerbaijan	856	2 858	11	32	10	22	87/46 A	28/10	71	32	9	3	61/56	18/22		
Bahrain	33	251	5	25	7	23	87/42 B	41/0	120	98	22	3	60/55	18/20		
Cyprus	129	272	16	30	17	25	84/55 B	36/12	82	69	6	3	65/65	20/23		
Georgia	984	1 153	19	36	12	23	85/39 B	23/0	67	35	5	2	65/60	18/22		
Iraq	1	8 077	5	15	8	13	89/50 B	47/5	91	81	19	6	60/55	17/19		

	139														
Israel	823 2 500	13	25	17	23	84/49 C	29/10	75	58	6	3	65/60	20/24		
Jordan	245 1 821	5	16	8	14	92/46 B	46/5	104	86	20	6	60/55	17/19		
Kuwait	105 1 027	5	26	4	14	92/41 B	45/6	212	68	27	4	50/50 ⁷	19/22		
Lebanon	308 1 276	9	25	9	18	..	40/4	83	71	10	3	64/64	18/19		
Occupied Palestinian Territory	162 1 175	5	10	11	12	74	73	15	10	..	17/19		
Oman	119 916	4	10	7	11	82/33 B	42/4	109	85	21	10	60/55	17/19		
Qatar	21 172	4	21	2	22	89/36 B	62/0	265	165	41	4	..	15/15		
Saudi Arabia	1 7 698	5	13	7	12	..	51/4	119	83	18	8	60/60	17/19		
	083														
Syrian Arab Republic	801 6 550	5	18	8	12	89/50 C	47/11	89	83	18	5	60/60	17/19		
Turkey	5 22 741	9	23	8	16	86/53 B	48/28	86	67	11	3	55/50	17/20		
	894														
United Arab Emirates	160 989	6	27	7	24	82/29 C	52/3	287	127	23	3	..	21/23		
Yemen	709 5 426	4	5	7	10	87/47 B	57/12	76	72	21	17	60/55	15/17		
Europe	148 221 079	20	37	15	27	79/42	16/7	68	41	4	2	-	17/22		
	319														
Eastern Europe	55 81 956	19	37	11	20	82/38	19/9	58	32	5	2	-	15/19		
	820														
Belarus	1 2 972	19	36	11	20	81/39 A	20/8	54	27	5	2	60/55	14/19		
	889														
Bulgaria	1 1 748	22	39	11	19	80/53 B	16/5	75	57	4	2	60/55	15/19		
	693														
Czech Republic	1 3 383	19	40	14	24	79/40 A	17/8	68	42	5	2	61/55-	17/22		
	931											59 ⁸			
Hungary	1 2 710	20	36	13	21	75/36 A	2/1	62	43	5	2	61/60 ⁹	16/20		
	978														
Poland	6 11 874	17	36	13	21	74/46 A	31/19	66	43	6	2	65/60	17/21		
	401														
Republic of Moldova	580 1 163	14	33	9	16	81/40 B	13/4	63	42	7	3	60/55	14/17		
Romania	4 6 200	19	34	10	18	88/50 A	10/6	75	54	5	2	60/55	16/19		
	211														
Russian Federation	26 38 773	18	37	11	20	84/34 B	20/9	53	25	5	2	60/55	14/19		
	207														
Slovakia	844 1 721	16	37	13	20	79/39 B	28/8	65	50	6	2	60/53-	16/21		
												57 ¹⁰			
Ukraine	10 11 412	21	38	11	20	84/35 B	16/6	56	30	5	2	60/55	14/19		
	085														
Northern Europe	19 31 461	21	34	20	31	73/43	20/8	75	47	4	2	-	19/23		
	660														
Channel Islands	29 42	20	36	17	34	80	48	5	2	..	19/23		
Denmark	1 1 617	20	32	20	30	70/43 A	19/8	79	50	4	2	67/67	19/22		
	093														
Estonia	278 270	20	36	13	20	77/33 B	32/19	55	29	5	2	63/59 ¹¹	15/21		

Faeroe Islands
Finland	1 056	1 614	20	34	18	31	70/41 A	10/5	70	37	4	2	65/65	19/24	
Iceland	43	98	15	29	19	27	70/49 A	50/30	85	63	6	3	67/67	21/24	
Ireland	594	1 481	15	28	18	22	63/40 A	27/5	81	52	6	3	66/66	18/22	
Isle of Man	
Latvia	512	654	21	37	13	22	77/33 B	32/17	51	18	4	2	60/60 ¹²	15/21	
Lithuania	704	1 116	19	37	13	25	81/38 B	21/11	58	38	5	2	62/60	17/22	
Norway	886	1 576	20	32	24	32	71/44 A	23/14	76	50	4	2	67/67	20/24	
Sweden	2 029	2 933	23	38	23	32	71/44 A	20/13	79	54	4	2	65/65	21/25	
United Kingdom	12 411	20 015	21	34	20	32	74/44 B	19/7	77	48	4	2	65/60 ¹³	19/23	
Southern Europe	32 225	46 832	22	40	16	30	80/47	17/6	75	51	4	2	-	19/24	
Albania	299	961	9	25	8	19	87/50 B	48/8	88	39	11	3	60/55	17/21	
Andorra	65/65	..	
Bosnia and Herzegovina	631	1 304	15	38	8	24	..	27/8	75	45	7	2	..	17/20	
Croatia	966	1 286	21	31	12	25	82/41 B	18/9	68	38	5	2	60/55 ¹⁴	17/21	
Gibraltar	
Greece	2 539	3 652	24	41	16	29	85/51 B	18/7	82	67	4	2	65/60	20/24	
Holy See ^c	
Italy	14 095	18 178	25	42	17	33	81/47 A	14/4	74	48	4	1	65/60 ¹⁵	20/24	
Malta	69	134	17	34	15	27	66/37 B	15/3	75	50	5	2	61/60	19/23	
Portugal	2 120	3 217	21	36	15	26	81/49 B	26/11	72	50	4	2	65/65	18/23	
San Marino	69/53 B	60/60	..	
Slovenia	392	648	20	42	12	28	80/47 A	16/7	67	34	5	2	63/58	17/23	
Spain	8 842	13 782	22	44	18	30	80/49 B	13/4	75	51	4	1	65/65	20/25	
TFYR Macedonia ^d	303	640	15	34	9	20	82/60 B	25/12	82	63	7	2	..	17/20	
Yugoslavia	1 938	2 931	18	32	9	20	79/51 B	30/18	78	65	5	2	60/55	17/20	
Western Europe	40 613	60 829	22	36	17	33	76/44	10/3	73	40	4	2	-	19/24	
Austria	1 728	2 646	21	41	18	35	78/37 B	5/2	70	39	4	2	65/60	20/24	
Belgium	2 289	3 406	22	36	18	32	76/48 A	5/1	75	45	4	2	65/61 ¹⁶	20/25	
France	12 255	20 210	21	33	19	32	77/46 A	6/4	73	46	4	2	60/60 ¹⁷	20/26	
Germany	19 682	26 980	24	38	16	35	75/43 A	13/3	72	34	4	2	63/63	19/24	
Liechtenstein	79/42 B	65/62 ¹⁸	..	
Luxembourg	87	180	19	25	16	27	76/41 B	6/2	74	35	5	3	65/65	19/24	
Monaco	74/41 C	65/65	..	

Netherlands	2	5 200	19	33	18	31	77/48 A	7/2	77	45	5	2	65/65	19/24
	971													
Switzerland	1	2 180	22	39	19	36	77/45 B	17/11	76	48	4	2	65/6219	20/25
	587													
Latin America and the Caribbean	43	181 191	8	22	11	18	76/43	47/12	81	65	11	4	-	18/21
Caribbean	3	11 870	10	24	14	21	69/42	38/12	86	76	9	3	-	19/21
	936													
Anguilla
Antigua and Barbuda	56/32 B	60/60	..
Aruba	57/32 B
Bahamas	26	105	8	23	13	23	68/34 B	45/23	76	64	12	3	65/65	18/22
Barbados	35	93	13	35	21	27	54/30 B	21/8	62	44	7	2	65/65	18/22
British Virgin Islands	66/49 B	65/65	..
Cayman Islands
Cuba	1	3 657	14	34	16	29	69/46 A	20/3	91	84	7	2	60/55	20/22
	612													
Dominica	58/37 B	60/60	..
Dominican Republic	592	2 475	7	21	8	17	73/38 B	76/16	93	89	14	4	60/60	17/19
Grenada	71/36 B	60/60	..
Guadeloupe	57	149	13	31	18	29	64/36 B	17/3	76	56	7	2	..	20/25
Haiti	476	2 177	6	16	9	12	69/43 B	74/39	80	76	15	6	55/55	15/16
Jamaica	253	914	10	24	19	20	59/36 B	57/28	84	70	9	3	65/60	20/22
Martinique	59	135	15	33	19	30	63/37 B	16/6	74	55	6	2	..	21/25
Montserrat	66/30 C
Netherlands Antilles	27	70	12	27	12	24	67/37 B	20/7	75	50	8	3	..	18/22
Puerto Rico	585	1 350	15	28	18	23	71/43 B	19/5	75	65	6	3	65/6520	19/24
Saint Kitts and Nevis	57/33 C
Saint Lucia	12	41	8	22	18	18	67/44 C	..	72	59	11	4	60/60	18/21
St. Vincent and the Grenadines	56/30 B	60/60	..
Trinidad and Tobago	130	459	10	33	14	21	62/36 B	26/8	85	69	10	2	60-65/60-65	18/21
Turks and Caicos Islands	77/38 C
United States Virgin Islands	72/41 A	65/6520	..
Central America	9	48 458	7	22	12	18	79/48	60/15	85	71	13	4	-	19/22
Belize	14	85	6	22	14	16	59/48 B	71/0	102	84	14	4	60/60	20/22

Costa Rica	323	1 605	8	22	11	20	74/47 B	42/6	90	72	12	4	62/60	20/22
El Salvador	476	2 233	7	21	11	16	70/38 B	61/20	80	59	12	4	60/55	18/21
Guatemala	634	3 834	5	14	9	13	83/44 B	69/15	94	82	15	7	60/60	17/19
Honduras	350	2 101	5	16	9	12	75/47 B	66/16	88	74	16	6	65/60	18/20
Mexico	7	35 716	7	24	12	19	80/50 B	60/15	85	70	13	3	65/65	20/22
	345													
Nicaragua	247	1 843	5	16	9	14	74/35 C	66/18	83	70	18	6	60/60	18/20
Panama	248	1 040	8	24	12	19	66/42 B	38/8	95	82	11	3	62/57	19/22
South America	30	120 863	8	23	11	18	77/41	43/11	80	61	11	4	-	18/21
	106													
Argentina	5	12 733	13	23	14	19	75/42 B	30/4	74	50	6	4	65/60	18/22
	087													
Bolivia	542	2 774	6	16	8	14	75/46 B	79/39	83	69	14	6	65/65	16/18
Brazil	14	58 390	8	24	9	17	81/42 B	42/11	80	65	12	3	65/60	21 17/20
	128													
Chile	1	5 229	11	24	13	23	72/43 B	37/7	76	53	9	3	65/60	19/22
	648													
Colombia	3	15 235	7	21	13	20	74/39 B	39/14	81	65	13	4	60/55	22 19/21
	074													
Ecuador	935	4 643	7	22	12	17	70/38 B	73/16	88	70	13	4	55/55	19/21
Falkland Islands
French Guiana	12	72	7	14	14	21	101	77	14	6	..	21/24
Guyana	53	156	7	31	13	22	63/35 B	42/10	75	65	13	2	60/60	16/19
Paraguay	314	2 006	5	16	10	15	77/45 B	57/16	81	59	16	6	60/60	18/20
Peru	1	9 443	7	22	10	17	75/45 B	65/15	87	71	12	4	65/65	18/20
	979													
Suriname	35	123	8	29	10	19	..	31/5	77	74	11	3	..	17/19
Uruguay	582	1 059	17	25	16	23	72/40 A	22/8	71	50	5	3	60/58	23 18/23
Venezuela	1	9 000	7	21	10	18	66/34 B	53/7	86	66	14	4	60/55	18/21
	718													
Northern America	52	119 015	16	27	20	28	76/45	23/13	76	50	5	3	-	20/24
	321													
Bermuda	73/42 B	65/65	..
Canada	5	12 314	17	30	18	29	77/49 A	19/8	80	52	5	2	65/65	20/24
	340													
Greenland	65/44 B
St.Pierre and Miquelon
United States of America	46	106 660	16	27	21	28	76/45 B	23/13	76	50	5	3	65/65	20 19/24
	960													
Oceania	4	10 992	14	23	17	24	74/49	22/8	85	55	7	3	-	19/24
	250													
American Samoa	82/43 C	65/65	20 ..
Australia	3	7 485	17	28	18	27	76/50 A	18/6	84	55	5	3	65/61	24 20/25
	250													
Cook Islands	67/51 A

Fiji	50	213	6	23	8	16	79/44 B	52/13	87	68	18	4	55/55	15/18
French Polynesia	17	86	7	23	8	19	66/45 A	..	100	61	14	4	..	17/20
Guam	14	49	9	16	7	22	82/53 B	..	102	85	10	6	65/6520	18/20
Kiribati	77/37 B	50/50	..
Marshall Islands	74/51 B	55/55	..
Micronesia (Federated States of)	71/37 B	60/60	..
Nauru	67/50 C
New Caledonia	19	90	9	23	10	20	66/39 A	..	95	65	12	4	..	18/21
New Zealand	607	1 299	16	29	18	29	69/45 A	15/7	82	52	6	3	65/65	20/24
Niue
Northern Mariana Islands	65/6520	..
Palau	60/60	..
Papua New Guinea	212	1 331	4	12	5	10	75/51 C	54/39	99	98	23	8	55/55	13/15
Pitcairn
Samoa	11	33	7	15	10	10	81/46 C	..	78	54	12	7	..	15/20
Solomon Islands	20	158	4	11	6	11	74/51 B	70/55	107	117	20	9	40/40	15/17
Tokelau
Tonga	78/55 A
Tuvalu
Vanuatu	10	64	5	14	11	13	77/57 B	..	108	104	17	7	55/55	15/19
Wallis and Futuna Islands

Northern Africa	11 297	60 274	6	20	8	13	89/37	44/13	84	73 15	5	-	16/18
Algeria	1 897	11 386	6	22	10	14	89/40 B	31/9	84	61 15	4	60/55	17/20
Egypt	4 461	23 703	6	21	8	13	87/33 A	39/10	81	69 15	5	60/60	15/17
Libyan Arab Jamahiriya	317	2 107	6	21	7	14	90/42 C	52/8	119	71 18	4	65/65	16/20
Morocco	1 973	10 373	6	21	8	14	90/40 B	43/17	80	86 15	4	60/60	17/18
Sudan	1 815	9 153	6	14	7	11	89/38 B	82/26	88	74 16	7	60/55	16/17
Tunisia	812	3 458	8	25	10	16	90/48 B	35/9	96	97 11	3	60/60	17/19
Western Sahara	21	95	8	16	5	10	84/56 C	..	86	75 12	6	..	15/17
Southern Africa	2 984	7 498	6	13	8	18	78/46	42/11	67	38 17	7	-	13/18
Botswana	74	252	5	12	9	12	77/37 B	71/33	59	51 18	9	..	15/18
Lesotho	140	234	7	9	6	12	80/42 B	80/25	79	61 13	11	..	15/17
Namibia	103	406	6	11	9	12	76/34 B	46/26	77	70 14	9	..	16/18
South Africa	2 614	6 479	6	14	8	19	78/47 A	40/10	66	35 17	7	65/60	13/18
Swaziland	52	127	5	9	8	13	91/66 B	48/13	82	68 15	12	50/50	15/17
Western Africa	11 263	57 934	5	10	8	10	88/42	78/38	87	75 17	10	-	16/17
Benin	273	1 616	4	9	9	10	..	76/40	91	10 19	11	55/55	16/17
Burkina Faso	575	3 022	5	7	9	8	90/58 B	78/50	68	68 15	15	55/55	15/16
Cape Verde	28	158	6	20	14	18	79/37 B	55/17	48	53 12	5	65/60	17/21
Côte d'Ivoire	854	3 986	5	12	7	9	80/34 B	78/29	110	90 17	8	55/55	15/17
Gambia	73	313	5	12	6	11	93/62 B	80/59	90	76 18	8	55/55	14/16
Ghana	1 044	5 885	5	15	8	11	..	80/74	86	73 17	7	60/60	16/18
Guinea	374	1 978	4	10	6	9	..	78/41	87	75 19	11	55/55	15/15
Guinea-Bissau	70	259	6	8	7	9	..	86/34	83	67 15	13	..	14/15
Liberia	143	964	4	7	7	7	76/46 C	78/29	86	68 20	13	60/60	15/16
Mali	692	2 938	6	7	15	13	92/48 B	77/41	78	68 12	13	55/55	21/23
Mauritania	133	754	5	9	8	10	88/27 B	63/39	81	69 17	11	60/55	15/16
Niger	377	2 605	3	5	6	8	92/25 B	84/44	84	75 24	18	60/60	14/15
Nigeria	5 751	28 783	5	10	8	10	89/43 B	79/33	88	76 17	10	60/60	16/17
Saint Helena	66/39 C
Senegal	416	2 491	4	11	3	7	90/36 B	63/36	81	85 21	10	55/55	13/14
Sierra Leone	228	980	5	7	5	8	..	67/23	80	62 18	15	60/60	13/14
Togo	234	1 201	5	10	8	10	80/34 C	77/37	83	70 17	10	55/55	16/17
Asia	338 084	1 226 714	9	23	10	18	76/45	48/19	88	61 11	4	-	17/20
Eastern Asia	174 417	511 161	12	31	11	24	73/47	40/15	88	51 9	3	-	17/21
China	134 243	436 980	10	30	9	23	73/48 B	39/14	91	54 10	3	60/60 ⁴	16/20
China,Hong Kong SAR ^a	1 015	3 418	14	35	15	31	82/52 A	33/17	95	62 7	2	..	21/25
China,Macao SAR ^b	45	203	10	38	16	31	81/50 B	32/9	81	48 10	2	..	20/24
Dem.People's Rep.of Korea	2 410	6 278	11	22	8	19	..	45/19	80	50 11	4	..	14/18
Japan	31 027	46 228	24	42	17	36	86/51 A	45/20	77	46 4	1	65/65 ⁵	21/27
Mongolia	146	958	6	23	10	15	..	49/29	83	55 17	4	..	15/17
Republic of Korea	5 532	17 095	12	33	9	27	87/37 A	45/24	73	41 9	2	60/60 ⁶	17/22
South-central Asia	110 117	473 646	7	19	8	14	78/43	58/19	91	80 13	5	-	16/18
Afghanistan	1 100	5 586	5	8	4	7	83/37 C	67/26	98	90 19	13	60/55	13/14
Bangladesh	7 210	42 547	5	16	7	10	95/43 B	70/42	99	96 19	6	..	15/16
Bhutan	144	678	7	12	8	11	..	73/31	89	76 12	8	..	17/18
India	81 089	324 316	8	21	8	15	75/42 B	59/18	91	81 12	4	55/55	16/18
Iran (Islamic Republic of)	3 922	26 359	5	22	7	12	89/66 B	60/13	94	83 18	4	60/55	17/18
Kazakhstan	1 772	3 893	11	25	9	17	80/37 A	16/7	59	26 9	4	60.5/55 ¹⁴	19 .5
Kyrgyzstan	442	1 680	9	22	10	16	82/40 A	15/6	67	33 10	4	60/55	16/20
Maldives	16	105	5	12	8	11	67/42 A	50/43	113	82 15	8	..	17/17
Nepal	1 438	6 516	6	12	7	10	79/49 B	70/38	96	83 15	8	60/55	15/16
Pakistan	8 611	42 840	6	12	8	12	79/50 A	59/18	100	11 15	8	60/55	16/17
Sri Lanka	1 857	6 370	10	28	9	20	81/51 C	36/7	102	94 11	3	55/50	17/20
Tajikistan	414	2 051	7	21	11	15	84/38 B	19/7	79	43 12	5	..	18/21
Turkmenistan	312	1 674	6	20	10	16	78/36 B	24/8	72	38 13	5	62/57	16/19

