

IRES

**OVER 45 E POLITICHE DI PROLUNGAMENTO
DELLA VITA LAVORATIVA ATTIVA**

Una panoramica sull'Italia e l'Europa

a cura di Francesca Carrera, Salvo Leonardi, Maria Luisa Mirabile

SOMMARIO:

PRIMA PARTE; OVER 45: DALL'ALLONTANAMENTO FORZATO AL LAVORO PROLUNGATO. L'EUROPA E LE SUE POLITICHE; 1. Le fuoriuscite precoci dal lavoro e le modalità di espulsione dei lavoratori (più) anziani; 2. Invecchiamento, lavoro e cittadinanza; 3. Politiche europee e riforme nazionali;

SECONDA PARTE; I LAVORATORI MATURI NEL SISTEMA ITALIANO DI WELFARE 1.Premessa;. 2. Prepensionamenti e politiche passive del lavoro; 3. Le riforme del sistema pensionistico negli anni '90; 4. L'ultima riforma (2004): il superbonus per ritardare il pensionamento; 5. Le critiche dei sindacati; 6. Il punto di vista dei diretti interessati: alcune evidenze empiriche; 7. Le proposte sindacali per un invecchiamento attivo

Prima parte

Over 45: dall'allontanamento forzato al lavoro prolungato.

L'Europa e le sue politiche

Da parecchi anni ormai, si assiste in Europa ad una divaricazione crescente tra l'evoluzione demografica – caratterizzata dall'aumento della speranza di vita – e la riduzione dell'età effettiva di pensionamento. Questa divaricazione, com'è noto, costituisce una delle cause principali dei problemi di finanziamento dei sistemi pensionistici nazionali, che si presentano, in modo più o meno grave in quasi tutti i paesi europei.

All'origine di questi processi si pongono le profonde trasformazioni che, a partire dalla fine degli anni '70, hanno attraversato i modelli della produzione industriale e della riproduzione sociale dei paesi maggiormente sviluppati. Vasti processi di ristrutturazione industriale hanno investito i tradizionali assetti taylor-fordisti del sistema produttivo, provocando un progressivo ma drastico mutamento della composizione socio-anagrafica della forza lavoro. In tutti i paesi le fuoriuscite precoci dal lavoro non sono però state sanzionate da un inevitabile e immediato ingresso nella condizione del pensionamento.

E' da notare come già in questa prima fase, a cavallo fra gli anni '70 e '80, la tematica cominci a rientrare tra gli interessi delle istituzioni europee. Nonostante la questione dei lavoratori anziani sia stata introdotta nell'agenda politica europea piuttosto recentemente, a partire dagli anni '90, la tematica è stata infatti oggetto di una prima Risoluzione del Parlamento Europeo già nel 1982.

Con i primi anni '90 prende il via una seconda fase, durante la quale viene progressivamente maturando una piena e più diffusa consapevolezza del problema¹. Spinto dall'allarme demografico posto in relazione alla capacità di equilibrio finanziario dei sistemi previdenziali obbligatori, il tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori viene sostenuto anche dalle prime letture sociologiche sull'utilizzo degli schemi pensionistici come misure surrrettizie dei sostegni occupazionali e di una politica autenticamente attiva del lavoro. Il ricorso improprio a meccanismi pensionistici rivela sempre più il paradosso dell'invecchiamento funzionale della manodopera, in società già demograficamente senescenti. Il tema dei lavoratori anziani viene trova nuova enfasi a livello europeo, con la costituzione

¹ Kohli M., Rein M., Guillemand A. M., Van Gunsteren H., *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from Labour Force*, Cambridge University Press, 1991.

nel 1991 dell'*Observatory on Ageing and Older People*. Fra le sue aree di monitoraggio l'età e il lavoro vengono identificate come una delle quattro politiche chiave; le altre tre sono il reddito e il tenore di vita, la salute e sicurezza sociale, l'integrazione sociale,.

La terza fase, iniziata alla fine degli anni '90 e tuttora in corso, è quella che potremmo definire della piena e definitiva affermazione del problema, con la ricerca sempre più concreta di soluzioni e misure di politica sociale. La crisi generale dei presupposti, dei criteri e della sostenibilità economica dei sistemi di protezione sociale europei, ha messo in generale all'indice i tradizionali meccanismi di protezione sociale definiti "passivi", cioè non basati sul recupero delle potenzialità partecipative, a vari livelli, degli individui beneficiari degli interventi di sostegno. Molto viene giocato sul prolungamento della durata formale della vita lavorativa, sulla messa in campo di incentivi economici ai lavoratori (e solo in qualche caso ai datori di lavoro) per posticipare l'età del pensionamento, sulla proposizione di meccanismi di pensionamento graduale e – in qualche esempio nazionale dei paesi nordici – di condivisione dell'impiego fra giovani e anziani (Reday – Mulvey, 1996).

Prima parte

1. Le fuoriuscite precoci dal lavoro e le modalità di espulsione dei lavoratori (più) anziani;

Sul piano economico e sociale si registra, negli ultimi vent'anni, una notevole riduzione dei tassi di occupazione delle classi maggiori di età (55-64anni) in tutti i paesi OCSE. Secondo dati Eurostat ed OCSE del 2000², la caduta del tasso di attività dei gruppi di lavoratori compresi fra i 55 e i 65 anni, negli anni compresi fra il 1971 e il 1999, è stato massiccio. Per citare gli esempi più clamorosi, il tasso di occupazione della popolazione maschile passa in Francia dal 73,0 al 38,9%, nei paesi Bassi dal 79,3 al 48,8 % e in Spagna dall'82,7 al 52,4%.

In base a nuovi dati forniti dall'OCSE, la situazione permane estremamente diversificata fra i paesi maggiormente industrializzati.

Persone da 50 a 64 anni in attività (%)	
Islanda	90
Svezia	76

² Eurostat Labour Force Survey; OECD Employment Outlook 2000 (1997-1999)

Norvegia	74
Svizzera	73
Danimarca	68
Corea	64
Finlandia	63
Regno Unito	63
Portogallo	61
Repubblica Ceca	58
Germania	55
Irlanda	55
Paesi Bassi	55
Francia	53
Grecia	549
Spagna	49
Polonia	48
Austria	47
Rep. Slovacca	47
Lussemburgo	43
Belgio	42
Ungheria	41
Italia	40

In ambito europeo le modalità di fuoriuscita, nonché le politiche per l'invecchiamento attivo dei lavoratori, presentano tanto elementi di affinità quanto di diversificazione. Un po' dovunque, negli ultimi decenni, si è fatto un utilizzo piuttosto generalizzato dei meccanismi di prepensionamento. Nei paesi nordici esso ha assunto i tratti giustificativi dell'invalidità, grazie ad una interpretazione estensiva del principio di salvaguardia della salute dei lavoratori. Nei paesi del sud Europa, fra cui l'Italia, il ricorso ai prepensionamenti è stato invece più chiaramente posto in relazione con le crisi occupazionali di settore. Le uscite precoci caratterizzano il modello di "welfare continentale" della Germania, della Francia, dei Paesi Bassi, e anche della Finlandia, che pure appartenendo all'area nordica, fa registrare sul tema dei lavoratori anziani un comportamento analogo ai paesi del gruppo continentale.

A queste sostanziali affinità vanno affiancati i fattori di differenziazione, che riguardano innanzitutto la tipologia dei programmi di uscita precoce dal lavoro e il tipo di relazione ricercata fra programmi di welfare e politiche del mercato del lavoro. Sia nell'Europa del Nord che nell'area continentale (Francia, Germania e Paesi Bassi, ma anche Belgio) c'è un'ampia presenza di percorsi pubblici, privati e negoziati la cui azione differenziata influenza tempi e modi di uscita. Il caso dei paesi nordici quali la Norvegia e la Danimarca costituisce l'esempio europeo finora più significativo di "tardo pensionamento". I paesi scandinavi sono quelli con i sistemi più sviluppati di politiche di integrazione nel lavoro, e gli unici in cui lavoro e welfare sono direttamente collegati anche per i lavoratori anziani. A livello comparativo va registrata la debolezza di paesi latini come l'Italia, la Francia e la Spagna, per quanto riguarda le politiche formative e di riqualificazione professionale dei più anziani. Ancora più critica la situazione dei paesi dell'area centro-orientale. A fronte di una forte tendenza all'uscita anticipata, si registra una debolezza strutturale sia del sistema di welfare che delle politiche attive del lavoro, con frammentarietà e vuoti delle stesse coperture minime per le fasi intercorrenti fra l'eventuale perdita del lavoro e l'ingresso nel pensionamento.

Se dunque assumiamo un approccio comparativo, possiamo in definitiva rilevare come le maggiori demarcazioni non riguardino tanto l'esistenza o meno di percorsi strutturati di uscita anticipata dal lavoro (diffusa ovunque), quanto il loro agire in presenza – o meno – di misure di politica attiva del lavoro finalizzate al mantenimento o al reinserimento dei più anziani nelle attività retribuite. Sotto questo profilo, possiamo dire che i tagli occupazionali della manodopera più anziana hanno seguito dunque itinerari di ammortizzazione sociale diversi attraverso l'utilizzo di strumenti di prepensionamento diversificati da paese a paese, in parte utilizzando ed ampliando i meccanismi preesistenti, in parte sviluppando le logiche di riferimento dei diversi modelli di welfare di

appartenenza. In ogni caso, tale articolazione – quando riferita ai singoli individui – ha corrisposto alla moltiplicazione delle posizioni intermedie, spesso transitorie, fra stato di attività e stato di pensionamento. Non è dunque raro che una persona passi da una condizione di malattia di lunga durata ad una condizione di invalidità e poi di pensionamento; così come non è raro che si veda assegnare uno status di disoccupato e poi di prepensionato prima di accedere alla pensione.

2. Invecchiamento, lavoro e cittadinanza

Il clima degli anni '90 è stato caratterizzato, forse ancor più che in altri campi, da un'intensa attività riformistica del rapporto invecchiamento - lavoro, caratterizzata però da uno sbilanciamento in favore degli interventi di carattere previdenziale e da una minore attenzione alle misure di attivazione dei lavoratori delle fasce d'età più avanzate. Lo stesso sistema di incentivazioni economiche è stato rivolto quasi esclusivamente ai lavoratori, facendo solo minimamente leva sull'interesse aziendale a mantenere in attività una forza lavoro esperta, capace, affidabile, ancorché – certo – più costosa di quella giovanile. Oggi, secondo gli orientamenti del governo in carica, questa debolezza dell'intervento sembra evolvere in una sua esasperata estremizzazione di taglio liberistico. Infine, più che una prosecuzione lineare del lavoro già in essere attraverso l'utilizzo degli strumenti di legge esistenti, sembra di assistere ad un iniziale fenomeno «fai da te» di rientri (nel posto di lavoro precedente? In altri?) basato talvolta sul presupposto di un pavimento pensionistico di garanzia.

Possiamo dire che la posizione di quelli che oggi potrebbero essere considerati “vecchi per il lavoro” si vada molto differenziando, e che a sua volta lo stesso statuto dei diritti sociali in relazione al lavoro vada assumendo configurazioni variegata. Fino a quando le nostre società avevano funzionato in base ad una chiara tripartizione dei corsi di vita, a ciascuna età erano associate le funzioni di studio, quella produttiva e riproduttiva, quella del riposo. Oggi, insieme alla “confusione” di queste funzioni in rapporto alla tripartizione classica, per fasi, del corso di vita, si va facendo sempre meno chiaro quali siano i diritti (e i doveri) sociali abbinabili a ciascuna di esse. L'aspettativa del diritto al lavoro e del diritto al pensionamento sono andate negli ultimi due decenni accavallandosi e confondendosi; quella al pensionamento anticipato si è in parte consolidata come una forma di tutela, sia in quanto associata a condizioni lavorative pesanti o a lunghe durate nel lavoro, sia in quanto associabile all'assenza di alternative occupazionali nei casi di crisi. E' quanto sostengono alcune ipotesi del dibattito internazionale (de Vroom e Guillemard, op. cit. 2001) identificando una sfasatura dei criteri che definiscono i diritti sociali legati alle diverse fasi del corso di vita: è possibile che alla generazione del

diritto al lavoro si stia sostituendo una sorta di diritto, o quantomeno di aspettativa socialmente condivisa, all'uscita anticipata dal lavoro.

Allo stesso tempo, anche il diritto di poter lavorare fino ad almeno il compimento dell'età pensionabile, e magari anche oltre, è un'aspettativa che si va facendo sempre più largo nella cultura individuale, sollecitata da indirizzi pubblici, a loro volta sostenuti da incentivi materiali al proseguimento della vita attiva, che sempre più tendono ad orientare i comportamenti individuali in tal senso.

Attitudini e aspettative entrambe presumibilmente reali da ricondurre a condizioni umane e professionali disomogenee, cui – come un'indagine dell'IRES ha contribuito a chiarire (2003) – può altrettanto bene corrispondere un atteggiamento di fuga dal lavoro piuttosto che un atteggiamento di “lunga durata”.

Date le esigenze di equilibrio del sistema, pare che alcuni paesi preferiscano operare più che sul piano del negoziato collettivo e del diritto sociale, su un livello individualizzante di incentivi e disincentivi orientati a rendere, dal lato dell'offerta, più conveniente il prolungamento della vita attiva e, dal lato della domanda, meno vantaggioso l'allontanamento dal lavoro dei più anziani. L'Italia sta sperimentando qualcosa in tal senso, rischiando – dopo l'era dei pensionamenti anticipati e l'appiattimento dei luoghi comuni sulla terza età come età improduttiva – un appiattimento inverso delle esigenze di quanti, ad un'età matura, sono stanchi del proprio lavoro e non adeguatamente sostenuti nel necessario processo di riqualificazione professionale.

La relazione invecchiamento-lavoro, già diversificata sulla base dello status socio-professionale individuale, si carica di una ulteriore serie di implicazioni e di contraddizioni connesse ai nuovi pacchetti di opportunità / diritti / incentivi associabili alla terza età. La domanda è se, in questa fase della vita, il lavoro continua a rappresentare un diritto o rischia di divenire una costrizione? E la possibilità di percepire una pensione anticipata è una forma di privilegio, o rappresenta piuttosto un diritto? E quali sono i principi soggiacenti il cambiamento di valori in atto? Per quali canali si affermano, quali logiche promuovono o penalizzano, con quali diritti e / o interessi interferiscono? Crediamo che queste siano le domande di fondo da porsi in un momento che dovrebbe essere di intensa riflessione sulla durata della vita lavorativa, ma certamente non solo.

3. Politiche europee e riforme nazionali

Sulla base di questi presupposti, le istituzioni comunitarie sono ripetutamente intervenute, nella direzione di favorire al massimo grado il principio dell'invecchiamento attivo dei lavoratori europei. Nel '95 il Consiglio europeo adottò una risoluzione specificamente rivolta all'occupazione dei lavoratori in età matura. Tale documento conteneva due principi chiave: a) il bisogno di intensificare gli sforzi per adattare la formazione professionale e le condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori in età matura; b) la necessità di adottare provvedimenti per prevenire l'esclusione dal mercato del lavoro dei lavoratori in età matura (Walker, 1997).

Seguono, nella seconda metà degli anni '90, altre tappe importanti che hanno delineato ulteriormente l'orientamento e l'interesse dell'Europa nei confronti dei lavoratori anziani: la prima è rappresentata dal *Trattato di Amsterdam* (1997), in cui, all'articolo 13 viene trattata la discriminazione professionale per età, la seconda riguarda i risultati emersi dalla riunione del Consiglio Europeo di Cardiff (1998) che ha messo in evidenza la necessità di considerare i lavoratori in età matura come gruppo target delle azioni prioritarie da intraprendere per la creazione di una forza lavoro specializzata e flessibile, e l'importanza di contrastare le discriminazioni nel mercato del lavoro. Emerge infine l'interesse europeo per l'individuazione di strategie occupazionali da adottare per far fronte all'invecchiamento della forza lavoro, tema che viene indicato nuovamente dal Consiglio Europeo di Lisbona (2000), nel corso del quale, tra i punti di debolezza dell'Unione, viene confermato quello relativo al lavoro ed in particolare l'insufficiente partecipazione al mercato del lavoro delle donne e dei lavoratori anziani.

Il Consiglio europeo di Laeken, nel dicembre 2001, ha raccomandato agli Stati membri dell'UE di favorire il prolungamento dell'attività lavorativa ed il contestuale elevamento dell'età di accesso alla pensione. In tal modo, si ottiene il duplice effetto di ridurre il numero di percettori di pensione e di aumentare il numero di coloro che lavorano e, quindi, contribuiscono al finanziamento del sistema. In merito si ricorda che il Consiglio di Lisbona aveva fissato l'obiettivo di un tasso di occupazione prossimo al 70%, nella media dei paesi dell'UE, da raggiungere entro il 2010. Successivamente, il Consiglio di Goteborg, nel 2001, ha fissato nella misura del 50% il tasso di occupazione specifico nella fascia di popolazione 55-64, da raggiungere nello stesso lasso di tempo. Il Consiglio di Barcellona indica in 5 anni l'incremento dell'età media al pensionamento da realizzare entro il 2010 coerentemente con gli obiettivi di crescita occupazionale previsti per i lavoratori anziani³.

³ Secondo Margot Wallstrom, Commissario facente funzione dell'Occupazione e del Sociale, "i lavoratori anziani dei paesi europei hanno molto da offrire, per cui dobbiamo garantire che ricevano il massimo sostegno per rimanere sul mercato del

La Commissione europea ha di recente presentato al Consiglio europeo una Relazione sull'applicazione da parte degli Stati membri della cosiddetta Strategia di Lisbona a quattro anni dalla sua adozione. In quadro complessivamente caratterizzato da forti criticità, non fa eccezione il tasso di occupazione dei lavoratori anziani. Si rileva come sebbene questo tasso sia aumentato di 3 punti dal 1999, portandosi al 40,1% nel 2002, occorrerebbero altri 7 milioni di nuovi posti di lavoro per questa categoria di lavoratori al fine di raggiungere l'obiettivo del 50% nel 2010. Belgio, Lussemburgo e Italia registrano i risultati peggiori, mentre Finlandia, Francia e Paesi Bassi siano riusciti a compiere progressi. Questi dati vanno esaminati parallelamente all'innalzamento dell'età media di uscita dal mercato del lavoro, passata da 60,4 anni nel 2001 a 60,8 nel 2002. La situazione è tanto più preoccupante in quanto il tasso medio dei nuovi Stati membri raggiunge solo il 30%. Al ritmo attuale, gli obiettivi prestabiliti sono difficilmente raggiungibili, perciò la Commissione esorta l'Ue a impegnarsi per promuovere e garantire l'invecchiamento attivo della manodopera.

La Commissione sostiene che il prolungamento della vita lavorativa richiede un'azione su quattro fronti unita alla riforma delle pensioni: eliminare i disincentivi a lavorare più a lungo e scoraggiare i prepensionamenti; promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita per evitare l'obsolescenza delle competenze; migliorare le condizioni di lavoro e mantenere lo stato di salute generale della popolazione di età matura.

La questione dell'allungamento della vita lavorativa è divenuto in questi anni uno dei temi soggiacenti a tutte le più recenti riforme dei sistemi previdenziali europei, con tentativi diversificati di posticipare le soglie d'età pensionistiche. Fra i temi ricorrenti ricordiamo:

- l'aumento dell'età pensionabile;
- le limitazioni al pensionamento anticipato;
- la flessibilizzazione dell'età di pensionamento;
- il pensionamento graduale;
- il consenso al cumulo dei redditi;
- l'incentivazione della contribuzione.

lavoro". E aggiunge: "I governi e le parti sociali devono impegnarsi per ottimizzare il potenziale di tutti i nostri lavoratori. Non si può più ricorrere alla pratica del prepensionamento come mezzo per ristrutturare le imprese." È indispensabile aumentare la partecipazione dei lavoratori anziani per creare quei 15 milioni di posti di lavoro necessari al raggiungimento di un tasso d'occupazione del 70% entro il 2010 fissato a Lisbona. Questo è anche un punto cruciale per garantire la viabilità delle nostre economie di fronte alla prevista riduzione della popolazione attiva.

La maggior parte delle nuove riforme incoraggiano l'allungamento della durata della contribuzione aumentando l'ammontare della rendita pensionistica per coloro che proseguono i versamenti più a lungo (Guillemard, de Vroom; 2001).

Si tratta in sostanza di favorire: a) il rafforzamento del legame fra prestazioni e contributi. Tale indicazione tende a ridurre il grado di generosità del sistema, rendendolo più equo dal punto di vista dei rendimenti offerti; b) la garanzia che in futuro il sistema pensionistico potrà assicurare prestazioni di importo "adeguato", cioè in grado di consentire al pensionato un tenore di vita soddisfacente. In tale contesto, le posizioni prevalenti sono andate convergendo sul riconoscimento della necessità di intervenire, tempestivamente, per riformare in modo strutturale le regole di calcolo e di accesso al pensionamento senza, tuttavia, compromettere l'adeguatezza del livello delle prestazioni. Si consideri che dal 1060 ai primi anni del 2000 la spesa pensionistica media europea sul Pil è raddoppiata.

Paese europeo	Spesa previdenziale PIL 2000
Belgio	10,0
Danimarca	10,5
Germania	10,8
Grecia	12,6
Spagna	9,4
Francia	12,1
Irlanda	4,6
Lussemburgo	7,4
Olanda	7,9
Austria	14,5
Portogallo	9,8
Finlandia	11,3
Svezia	9,0
Gran Bretagna	5,5
Italia	13,8
Media UE a 15	10,4

Nonostante gli sforzi di riallineamento legislativo alle tendenze demografiche, le età medie reali del pensionamento rimangono però su standard d'età spesso ancora sostanzialmente inferiori a quella dei

sessantacinque anni, età generalmente stabilita per l'ingresso nel pensionamento. L'uscita dal mercato del lavoro risulta nel tempo sempre meno allineata dal raggiungimento dell'età minima prevista per il pensionamento di vecchiaia. Mentre alla fine degli anni '90 la media europea dell'età effettiva di pensionamento è pari a 60,8 anni per i maschi e a 58,4 anni per le donne. Una media da cui l'Italia registra scostamenti leggeri (nonostante che nel decennio 1980 – 90 ben il 31% dei pensionati si sia ritirato prima dell'età legale, e che per gli anni '90 si sia rilevato un peso delle pensioni di anzianità pari a circa il 19% sul pensionamento totale) con età medie effettive pari a 60,6 anni per gli uomini e a 57,2 per le donne, e comunque inferiori nell'ordine a quelli di Germania, Francia, Olanda e Belgio⁴.

Per quanto riguarda le misure occupazionali, esse si concretizzano in accorgimenti finalizzati a mantenere gli over 55 più a lungo nei luoghi di lavoro. Una nuova tendenza che contrasta con culture dell'età che, ad eccezione dei paesi nordici e rafforzate dalla pratica delle uscite anticipate, si sono consolidate in stereotipi e trovano posizioni convergenti e sfavorevoli all'occupazione dei più anziani da parte dei diversi attori in campo. La diffusione delle uscite anticipate ha infatti strutturato aspettative e previsioni sulla fine dell'età lavorativa favorevoli a concezioni che tendono alla marginalizzazione dei lavoratori anziani. Le imprese hanno consolidato un'immagine dei lavoratori anziani come e "inoccupabili"; i sindacati hanno inteso nel tempo le uscite anticipate come un diritto, anche indipendentemente dal logoramento fisico o dalle malattie dovute al lavoro svolto; i lavoratori stessi sembrano portati a ritenere che i 55 anni siano l'età giusta in cui lasciare il lavoro dipendente. Una visione favorevole alle uscite anticipate è ancor più evidente nei paesi con forti problemi di disoccupazione; gli esempi di Italia e Spagna parlano chiaro in tal senso. Quando c'è una pressione favorevole all'ingresso dei giovani disoccupati nel mercato del lavoro, gli effetti di trascuratezza o di implicita discriminazione nei confronti degli "over 45/55" si avvertono in maniera ancor più netta.

La questione dei lavoratori maturi occupa da tempo un certo rilievo nel discorso politico, anche se in quasi tutti i paesi la sua indubbia centralità viene ancora oscurata da una molteplicità di luoghi comuni secondo cui oltre una certa età si sarebbe meno produttivi, meno capaci di apprendere e – in condizioni di scarsità occupazionale - meno legittimati a lavorare rispetto ai giovani. L'impostazione di una buona relazione invecchiamento – lavoro è infatti anche una questione di concezioni, e comporta l'elaborazione e l'attuazione di politiche e di strumenti in grado di promuovere una cultura delle età in relazione al mercato del lavoro che sia *almeno* neutrale. Ma di più: la salute, l'organizzazione del lavoro, degli orari e delle carriere in relazione alle età mature, la formazione durante l'intero corso della vita dovrebbero divenire obiettivi prioritari, direttamente funzionali al mantenimento della capacità

⁴ Eight Country Study, 1997

produttiva dei lavoratori nei paesi che si trovano in un processo di invecchiamento demografico. Le cosiddette "strategie attive" per promuovere la forza di lavoro anziana consistono in una serie misure, già adottate in diversi paesi europei; dalle più specifiche e mirate (quali la lotta alle barriere per età, lo sviluppo di legislazioni anti-discriminazione, l'adattamento delle condizioni di lavoro ed il ridisegno organizzativo, la riabilitazione fisica e quella professionale, la creazione di sistemi integrati di sussidi, incentivi e assicurazioni) a quelle più ampie ed integrate (quali: l'articolazione dei regimi di orario, lo sviluppo della formazione continua, la promozione della salute nei luoghi di lavoro, la preparazione ad una seconda e ad una terza carriera - in particolare nelle attività volontarie e nel terzo settore - lo sviluppo di azioni locali di sostegno dell'insieme delle misure menzionate, e comunque a sostegno dei lavoratori più anziani). Ed è solo attraverso la via dell'integrazione, del ridisegno organizzativo d'impresa, della tutela delle condizioni di salute nei luoghi di lavoro, che lavorare oltre i 65 anni non sarà un semplice richiamo formale, ma un indirizzo condivisibile dai lavoratori non esclusivamente in funzione di esigenze economiche e di incentivi materiali.

Si può dunque affermare che la risoluzione della questione sociale dei lavoratori anziani debba inserirsi in un profondo processo di riforma del welfare. La riflessione e le azioni concrete dovrebbero riguardare un riesame delle priorità e dei bisogni degli individui, gerarchia profondamente modificata dalle trasformazioni del sistema produttivo e dal conseguente processo di deistituzionalizzazione del corso di vita, inserendo ai primi posti:

- la capacità di cambiare nel corso della propria esistenza molte volte lavoro, affrontando talvolta periodi di inattività;
- le politiche di protezione sociale capaci di saldare welfare e lavoro, ed in particolare per fronteggiare la veloce obsolescenza di skills e know-how le politiche di riqualificazione professionale;
- il diritto di partecipazione attraverso il lavoro, piuttosto che il diritto al prepensionamento;
- la valorizzazione delle scelte individuali piuttosto che riferirsi alla sola protezione dei diritti collettivi (de Vroom e Guillemard).

	Età di pensionamento per legge		Età effettiva di pensionamento		Età di pensionamento anticipato
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Belgio	65	62	57,8	57	60
Danimarca	65	65	62,2	61,9	No
Germania	65	65	60,9	60,7	60 o 63
Grecia	65	65	61,2	59,6	60
Spagna	65	65	60,7	60,6	60 o 61
Francia	60	60	58,2	58,1	No
Irlanda	65	65	63,2	63,1	No
Lussemburgo	65	65	57,5	56,8	60 o 57
Olanda	65	65	61,1	60,9	No
Austria	65	60	59,0	57,0	61,5 o 56,5
Portogallo	65	65	62,0	62,0	55
Finlandia	65	65	61,6	61,6	60
Svezia	65	65	62,1	62,0	61
Gran Bretagna	65	60	663,1	62,1	No
Italia	65	60	59,6	59,4	57
Media UE a 15			60,5	59,9	

Fonte: Comitato di politica economica UE, 3003

Seconda parte

I lavoratori maturi nel sistema socio-produttivo italiano

1. Premessa

L'Italia, paese del Sud Europa, ha solo da poco tempo interrotto la tradizione di incentivare l'ingresso lavorativo dei giovani a discapito dei lavoratori anziani; recentemente ha inoltre intrapreso la via dell'incentivazione economica al proseguimento della vita lavorativa. La realtà italiana si presenta fra quelle maggiormente critiche⁵. Mentre, infatti, siamo diventati uno dei paesi con la popolazione più longeva del mondo, siamo anche tra quelli con la quota più bassa di popolazione occupata oltre i 50 anni. Dal 1994 al 2001, in particolare, pur essendo aumentato a livello nazionale il tasso di occupazione, quello della fascia di età tra 55 e 64 anni è diminuito di -1,7 punti percentuali (e a -5,6 punti, considerando solo gli uomini in tale fascia d'età). col 40,2%, l'Italia rappresenta il paese col tasso di lavoratori anziani attivi più basso. Un dato che cala ulteriormente sia in regioni poco industrializzate come la Calabria (38%) che – più sorprendentemente – in regioni fra le più altamente industrializzate, come il Piemonte (24%). Le previsioni relative all'evoluzione demografica della popolazione italiana elaborate dall'Istat evidenziano, nel periodo 2000-2050, un aumento del numero di anziani (popolazione con età maggiore o uguale a 65 anni) pari al 73,3% ed una contestuale riduzione della popolazione in età di lavoro (popolazione 15-64 anni) del 27,4%. Conseguentemente, l'indice di dipendenza degli anziani (anziani su popolazione in età di lavoro) aumenta di circa 37 punti percentuali

⁵ L'Italia ha la più alta percentuale di anziani al 2005 – uno ogni cinque abitanti – mentre la media comunitaria è di un anziano ogni sei abitanti. L'Irlanda che è il paese più "giovane" ha solo un over 65 ogni dieci abitanti. Le differenze riguardano anche la dinamica recente dei rispettivi livelli di invecchiamento. Tra il 1990 ed il 2005, in alcuni paesi dell'Europa settentrionale - Danimarca, Irlanda e Svezia - la percentuale di anziani è addirittura diminuita, mentre gli stati che si affacciano sul Mediterraneo hanno evidenziato aumenti mai inferiori ai due punti percentuali.. La regione più "anziana" dell'Europa dei 15 è la Liguria, con un over 65 ogni quattro abitanti al 2000. Altre 16 regioni superano la soglia del 20 per cento di anziani sul totale della popolazione. Con l'unica eccezione della britannica Dorset and Sommerset, si tratta di regioni dell'area mediterranea: ben otto italiane - in ordine decrescente: Liguria, Umbria, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Friuli-Venezia Giulia, Molise e Piemonte -, tre spagnole (Castilla y León, Aragon e Principado de Asturias), tre greche (Voreio Aigaio, Peloponnisos e Ionia Nisia), una francese (Limousin) ed una portoghese (Alentejo). Le regioni più "giovani", con un anziano ogni otto abitanti, sono invece: le due regioni irlandesi, tre olandesi (Flevoland, Noord-Brabant e Utrecht), due britanniche (Berkshire e Inner London), due spagnole non continentali (Ceuta y Melilla e Canarias) e una ciascuno per l'Austria (Vorarlberg), il Portogallo non continentale (Açores), la Francia (Île de France) e la Finlandia (Uusimaa). M. Crisci e F. Heins, *L'invecchiamento della popolazione nelle regioni dell'UE dei 15. Processi e risposte politiche*, IRES Piemonte, Torino, 2005.

passando dal 26,6% del 2000 al 63,5% del 2050. Tali tendenze, seppure comuni agli altri paesi europei, presentano in Italia un'incidenza sicuramente più marcata.

2. Prepensionamenti e politiche passive del lavoro

Il sistema italiano si caratterizza per la debolezza delle politiche di ricollocamento della manodopera eccedente. I processi avvenuti in Italia, di marginalizzazione occupazionale dei lavoratori anziani attraverso l'adozione di "soluzioni" di carattere previdenziale, appaiono largamente inquadrabili in un analogo contesto europeo. Ciò che invece differenzia l'Italia dal resto d'Europa, fatte salve tutte le peculiarità dei diversi modelli di Stato sociale, sono l'età di uscita dal mercato del lavoro, inferiore alla media dei paesi europei, e la debolezza delle politiche attive, in particolare di quelle formative.

La situazione italiana appare dunque più grave che nella media europea. Su di essa hanno incidono vari fattori, alcuni dei quali specifici al nostro paese, quali l'esistenza della "pensione di anzianità", il ricorso massiccio al prepensionamento come valvola delle crisi e delle ristrutturazioni industriali, l'accesso diffuso da parte del lavoratore anziano a forme di reddito aggiuntivo da attività non dichiarata o da "lavoro nero". Tali strumenti, definiti "ammortizzatori sociali", costituiscono una componente fondamentale degli interventi di gestione del mercato del lavoro italiano.

In Italia esistono due principali modalità che consentono l'uscita anticipata dal lavoro rispetto al limite anagrafico di 65 anni previsto per l'età pensionabile: i prepensionamenti e il pensionamento di anzianità. Una terza modalità è, come vedremo, quella della cosiddetta "mobilità lunga", un meccanismo di sospensione dal lavoro, collegato anch'esso all'età anagrafica e all'anzianità aziendale del dipendente che, introdotto per ridurre la portata della Cassa integrazione, funge in effetti spesso da ponte verso il pensionamento anticipato.

Si potrebbe sostenere, forzando un po', che gli effetti dei due strumenti finalizzati all'uscita anticipata dal lavoro siano analoghi per quello che riguarda la loro capacità di agevolare le imprese nella gestione nelle fasi di crisi o di delle ristrutturazione aziendale, che vengono messe in grado di operare, attraverso lo "svecchiamento" del personale, la riprogettazione della composizione della manodopera occupata. In realtà, fra i due istituti c'è una notevole differenza, riscontrabile sia in base alle logiche istitutive delle due diverse modalità di uscita precoce, sia di tipo soggettivo, relativamente ai percorsi precedenti e successivi l'uscita precoce dal lavoro. Nel caso del prepensionamento e della "mobilità lunga" ci troviamo nell'ambito delle politiche di "ammortizzazione sociale", vale a dire di quell'insieme di strumenti finalizzati alla gestione passiva di quelle che vengono considerate le eccedenze occupazionali delle imprese; tali strumenti si esplicano attraverso forme differenziate di sostegno dei redditi del

personale coinvolto. All'interno del panorama generale degli ammortizzatori sociali, la specificità dei prepensionamenti è di giocare un ruolo di tipo "finale": essi infatti - a differenza che per gli altri istituti in cui è previsto un rientro nella vita attiva - i prepensionamenti sanciscono l'uscita definitiva dal lavoro, ed in parte anche perché il sistema italiano è stato sovente utilizzato collegando i diversi istituti l'uno all'altro: dalla cassa integrazione, passando per l'istituto della mobilità, fino al prepensionamento. La cosiddetta mobilità "lunga" - che costituisce spesso l'anello intermedio della catena - è consentita ai soli lavoratori la cui distanza anagrafica dal pensionamento di anzianità non superi i cinque anni). L'utilizzo congiunto e massiccio dei due fattori, nell'arco degli ultimi tre decenni, ha finito con il provocare uno sbilanciamento in favore delle politiche passive, di proiezione delle posizioni lavorative pregresse: dello status lavorativo precedente (cassa integrazione), del mantenimento pro-tempore del reddito dei disoccupati (liste di mobilità), del sostegno illimitato del reddito (prepensionamenti).

Un fenomeno, non nuovo, è rappresentato dalla ripresa del lavoro retribuito dopo il pensionamento. Secondo uno studio condotto alcuni anni fa da Gaullier, ciò indicherebbe anche l'interesse ed una certa facilità, con percorsi anche migliorativi dello status precedente, delle persone avanti negli anni a rimanere attive, in varie forme, nel mercato del lavoro.

Gli approfondimenti al riguardo, e non solo in Italia, non sono numerosi. Studi e monitoraggi effettuati in questi anni dall'Ires, testimoniano una forte presenza degli "over 45", iscritti allo speciale Fondo istituito presso l'INPS e riferito ai lavoratori autonomi con contratto di "collaborazione coordinata e continuativa" (Mirabile - Carrera, 1999). Da alcune recenti elaborazioni (NIDIL-CGIL, 2005) risulterebbe che del totale dei collaboratori "attivi", stimati in circa 1.700.000, poco più del 9% sono pensionati.

Alcune caratteristiche dell'integrazione fra pensionamento e lavoro fanno ritenere che le motivazioni per questo tipo di scelta siano articolate e differenziate, dando luogo ad una casistica molto ampia. La motivazione puramente economica non sembra infatti potere di per sé spiegare il fenomeno, almeno stando all'ampio ventaglio reddituale registrato fra i redditi percepiti dai pensionati - lavoratori; mentre la preponderanza della componente maschile potrebbe suggerire una spinta identitaria alquanto potente nei confronti del lavoro retribuito.

3. Le riforme del sistema pensionistico negli anni '90

In questa cornice, come è stato da più parti rilevato, il tema dell'invecchiamento attivo è rimasto in Italia molto sottovalutato. Per anni, decenni ormai, la preoccupazione più grande della classe politica e

delle parti sociali è stata quella di trovare metodi “socialmente accettabili” per espellere dal mercato del lavoro i lavoratori più anziani. In questa chiave possono essere letti ed interpretati gli imponenti processi di ristrutturazione industriale degli anni ’70 e 80 e ancora oggi il turn-over tra giovani e anziani costituisce uno degli *escamotages* più ricorrenti per ammortizzare i costi economici e sociali più gravi correlati alla riduzione del personale. Solo negli ultimi anni, soprattutto a causa dei rischi di sostenibilità finanziaria cui è sottoposto il nostro sistema di *welfare* e grazie soprattutto ai ripetuti richiami provenienti da Bruxelles, qualcosa ha cominciato a muoversi nel panorama politico italiano per cercare di invertire le tendenze in atto⁶.

Anche in ragione di ciò, ma contestualmente all’esigenza di ridurre i costi, i governi italiani che si sono succeduti a partire dagli anni ’90 hanno ripetutamente messo mano al sistema previdenziale. A cominciare dalla riforma varata dal Governo presieduto dal socialista Giuliano Amato nel 1992, per proseguire con quella del Governo Dini, nel ’95, per poi proseguire – fra ritocchi e aggiustamenti vari – con la legge delega previdenziale, del Governo Berlusconi nel 2004.

Gli obiettivi principali che hanno guidato gli interventi sull’assetto preesistente sono stati la sua razionalizzazione sul piano equitativo-attuariale, la sostenibilità economico-finanziaria nel lungo periodo e lo sviluppo della previdenza integrativa. Nonostante gli apprezzabili risultati generalmente riconosciuti a molti dei cambiamenti introdotti, permangono preoccupazioni – più o meno accentuate e argomentate – che essi siano insufficienti o, comunque, che risultino inadeguati all’evolversi della situazione economica e, in particolare, del mercato del lavoro.

Fra le suddette preoccupazioni vi è senz’altro quella di aver in questi anni perseguito disegni di riforma con l’obiettivo quasi esclusivo di ridurre la spesa previdenziale, senza prendersi adeguatamente cura della necessità di migliorare contestualmente l’organizzazione e le condizioni di lavoro, in modo da renderle più flessibili ed adatte alle esigenze di una forza lavoro sempre più anziana. Condizione, questa, assunta come fondamentale nell’ambito dalla strategia europea per l’occupazione⁷.

Fra le misure più importanti previste dalla riforma Amato (Legge delega n. 421/1992, art. 3), ci limitiamo qui a ricordare l’innalzamento dell’età pensionabile, con l’introduzione di un legame tra la rendita pensionistica e l’intera vita lavorativa. Nel regime precedente il 1992, il calcolo della pensione nel settore privato era effettuato sulla base delle retribuzioni medie degli ultimi cinque anni, rivalutate con l’indice della scala mobile.

⁶ I. La rizza, *Le politiche per l’invecchiamento attivo in Italia*, su “Emilia Romagna Lavoro, n. 5....

⁷ *Ibidem*

Con la riforma del 1995, varata dal Governo presieduto dal “tecnico” Lamberto Dini (legge n. 335/1995), questa situazione è stata eliminata in quanto si è introdotta nel sistema contributivo una flessibilità di pensionamento tra i 57 e i 65 anni, ma con rendite rapportate all’età anagrafica (Pizzuti...). La riforma ha introdotto la posticipazione dell’età pensionabile a 65 anni (quando la norma, nel 2008 entrerà a regime) sia per gli uomini che per le donne; nell’irrigidimento dei requisiti d’accesso al pensionamento d’anzianità e nell’incentivazione – una volta raggiunti i requisiti, e attraverso incrementi della futura rendita pensionistica – di una maggior durata nel lavoro prima dell’ingresso nella medesima forma di pensionamento anticipato; nell’introduzione del pensionamento flessibile anticipato part – time nei due anni precedenti il pensionamento d’anzianità, come alternativa al pensionamento anticipato tout – court.

La seconda metà degli anni ’90, caratterizzata sul piano politico da maggioranze governative di centro-sinistra, vede il varo di nuove importanti misure in tema di sistema pensionistico ed invecchiamento attivo. Ne ricordiamo molto schematicamente alcuni passaggi. Il “Patto per il lavoro” (accordo tripartito siglato nel settembre 1996) riconosce il trattamento di pensione di anzianità e il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura non inferiore a 18 ore settimanali, ai lavoratori in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per l’accesso al pensionamento di anzianità, dipendenti da imprese a fronte dell’assunzione di nuovo personale. Il lavoratore che prosegue, dopo il pensionamento d’anzianità, l’attività dipendente a tempo parziale accresce l’ammontare finale dei propri contributi pensionistici. Quell’accordo considera la formazione continua fra le materie regolate, e rispetto ad essa si individua la necessità di definire piani formativi, aziendali e non, concordati fra le parti sociali cui viene riconosciuto un ruolo attivo di progettazione e di attuazione;

Successivamente il Decreto ministeriale del Ministero della Funzione Pubblica n. 331/97 estende ai dipendenti pubblici la possibilità di usufruire della pensione di anzianità proseguendo a lavorare a part - time. Il nuovo orario di lavoro non può essere inferiore al 50% dell’orario pieno e la possibilità viene concessa solo nei casi in cui non ci sia esubero di personale nella medesima qualifica dell’interessato. Il Decreto governativo in materia previdenziale (novembre 1997), collegato alla “manovra finanziaria” 1998, ha eliminato le cosiddette “pensioni baby” del pubblico impiego, in base alle quali era stato possibile accedere al pensionamento avendo maturato un numero di anni anche di molto inferiore (15/20) alla quantità di anni di contribuzione (35) normalmente necessario.

C’è da evidenziare un limite fondamentale dei provvedimenti sopra elencati, relativo al fatto che i vincoli e gli incentivi vengono posti interamente dal lato della manodopera, confermando la carenza preesistente in tal senso, di strumenti in grado di orientare o di condizionare il comportamento

imprenditoriale a sostegno degli “over 45”. E’ da rilevare anzi che nel sistema italiano tutte le forme di incentivazione attraverso sgravi economici riguardano l’assunzione e/o la formazione di manodopera fino ai 35 anni d’età⁸.

Gli anni ’90 hanno dunque visto importanti cambiamenti nella relazione invecchiamento – lavoro. Successivi interventi di riforma hanno riguardato il pensionamento graduale e l’alleggerimento fiscale sul cumulo fra reddito da pensione e reddito da lavoro. Nel 2000 la legge finanziaria per l’anno successivo ha introdotto la strategia di riduzione del costo del lavoro dei pensionati attivi ed un’ulteriore riduzione della tassazione sul cumulo rispetto a quanto in tal senso era stato già avviato dalla legge finanziaria per il 2000. Con le leggi finanziarie per il 1999 e per il 1998 erano stati inoltre in precedenza rispettivamente introdotti un fondo per nuove assunzioni di personale maturo e un fondo per l’avvio di pensionamenti d’anzianità part-time integrati con l’assunzione di giovani, anche questi ultimi assunti con contratto part-time. Sulla base infine di un precedente decreto ministeriale (n. 331/97) era stata varata la possibilità di proseguire – a determinate condizioni - l’attività di lavoro part-time dopo il conseguimento del pensionamento d’anzianità (R Aprile, 2001; L. Pennacchi, 2001).

A fronte di questa evoluzione dell’impianto normativo, che ha segnato una serie di importanti passaggi della relazione fra lavoro ed invecchiamento in controtendenza con l’ottica precedente secondo cui i lavoratori maturi ed anziani venivano considerati una zavorra del sistema produttivo, non va dimenticato che era proseguita un’azione intermittente di ricorso a misure settoriali di prepensionamento per fronteggiare le situazioni di crisi, nonché - di tanto in tanto - la riapertura di svariate “finestre” d’accesso al pensionamento di anzianità di specifici gruppi.

In complesso, c’è da dire che l’Italia ha realizzato, a partire dalla seconda metà degli anni ’90, un innalzamento dell’età effettiva di pensionamento, avvicinandosi alla *performance* degli altri paesi dell’area OCSE. Ed è ancora nella seconda metà degli anni ’90 che anche in Italia, come negli altri paesi europei, il fenomeno assume spessore e riconoscimento. Recentemente su di esso sono state raccolte interessanti testimonianze ed elaborate attente analisi (Tronti, 1998; Molina, 2000; Geroldi, 2001).

4. L’ultima riforma (2004): il superbonus per ritardare il pensionamento

Il governo in carica ha preso in considerazione il problema dell’invecchiamento attivo, presentando in Europa un documento di proposta intitolato al futuro del sistema previdenziale (ottobre 2002). Pur non

⁸ nel momento in cui scriviamo sembra possibile l’introduzione nel sistema italiano, attraverso misure collegate alla legge finanziaria per il 1999, di misure di incentivazione per l’occupazione dei soggetti, a vario titolo svantaggiati, appartenenti a tutte le fasce d’età

essendo del tutto chiaro quanto la proposizione a Bruxelles di dilemmi italiani circa i profili futuri del sistema previdenziale non fosse strumentale alla messa in discussione dei suoi assetti complessivi (ben oltre la sola età pensionabile, che nel documento viene posta in relazione cogente con la sostenibilità del sistema e la futura, effettiva, erogabilità delle pensioni pubbliche), si può dire che il documento abbia teso ad enfatizzare liberisticamente alcuni degli orientamenti già assunti dai precedenti governi di centro sinistra. Tali aspetti riguardano, in particolare, la revisione degli incentivi al posticipo del pensionamento già in parte introdotti dalla Legge finanziaria n. 388/2000. Secondo il documento la nuova strategia di incentivazione si dovrebbe basare, in senso restrittivo, sulla certificazione dei diritti e dei requisiti minimi per la pensione di anzianità; in senso affermativo sull'incremento dell'incentivazione retributiva nei casi di posticipo del pensionamento per almeno due anni; sul rinvio del pensionamento integrale attraverso lo sviluppo del part-time; sull'introduzione misure volte a combattere il lavoro nero dei pensionati; sul superamento graduale dei limiti al cumulo tra reddito da pensione e reddito da lavoro.

Il Governo in carica è dunque intervenuto nuovamente in materia pensionistica, con una riforma dibattuta per tre anni in Parlamento e varata con voto di fiducia (Legge delega previdenziale n. 243/2004) senza e contro il parere delle maggiori organizzazioni sindacali. Essa ha inteso prevedere, a cominciare dallo scorso anno (2004), incentivi economici finalizzati a favorire la posticipazione dell'età di pensionamento su base volontaria, oltre gli attuali requisiti minimi. In particolare, il lavoratore dipendente privato che al raggiungimento dei requisiti minimi decidesse di prolungare l'attività lavorativa per almeno 2 anni, otterrebbe un incremento della retribuzione, pari all'ammontare totale dei contributi pensionistici pagati dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Nel testo si legge: "Al fine di ritardare il pensionamento, nel periodo novembre 2004-dicembre 2007, ai lavoratori dipendenti del settore privato, anche in regime di lavoro part-time, in possesso dei requisiti previsti per la pensione di anzianità è consentita la rinuncia alla contribuzione previdenziale con conseguente diritto alla percezione dell'importo corrispondente. (...) Per esercitare l'opzione l'assicurato deve essere in possesso dei requisiti previsti per il diritto alla pensione di anzianità (art. 59, commi 6 e 7, della legge n° 449/1997)". (...)

"Pertanto per avere diritto alla pensione di anzianità il lavoratore deve maturare, nell'anno 2004, i seguenti requisiti di età e/o di anzianità contributiva:

- 35 anni di contribuzione e 57 anni di età oppure, a prescindere dall'età, 38 anni di contributi (38 anni negli anni 2004/05, 39 anni negli anni 2006/07) se dipendente;

- 35 anni di contribuzione e 56 anni di età (56 anni d'età negli anni 2004/05 e 57 anni dall'1.1.2006 al 31.12.2007) oppure, a prescindere dall'età, 38 anni di contributi (38 anni negli anni 2004/05, 39 anni negli anni 2006/07) se dipendente derogato;
- 35 anni di contribuzione e 58 anni di età oppure il solo requisito di anzianità contributiva di 40 anni se dipendente che matura il requisito contributivo utilizzando anche contribuzione da lavoro autonomo (non ricongiunta)".

Nelle intenzioni del governo, tale proposta punterebbe a condizionare il sistema di convenienze economiche implicite nell'attuale sistema di calcolo retributivo le quali, mancando di correttivi attuariali, spingono il lavoratore ad anticipare il più possibile la data del pensionamento una volta acquisito il diritto. La concessione di un incremento reddituale piuttosto consistente dovrebbe poter indurre ad una modificazione dei calcoli economici di convenienza sottostanti le scelte dei lavoratori e contribuire, per tale via, ad un contenimento delle propensioni al pensionamento.

La riforma del sistema previdenziale, varata dal Governo Berlusconi, ha tenuto conto di quei particolari settori più sensibili alle politiche di aumento dell'età pensionabile, confermando la particolarità dei regimi di talune specifiche categorie e potenziando gli istituti agevolativi previsti per i lavoratori addetti a mansioni usuranti.

5. Le critiche dei sindacati

Ciò non è bastato – come si diceva – ad incontrare il consenso delle organizzazioni sindacali, che hanno invece aspramente criticato e avversato la riforma pensionistica voluta la centro-destra. Sulla previdenza integrativa, che della recente riforma costituisce uno dei tasselli più significativi, tutte le maggiori organizzazioni delle parti sociali, padronali e sindacali dei lavoratori. Per Cgil, Cisl e Uil, congiuntamente, la nuova legge risulta inaccettabile per i seguenti motivi:

- scardina uno dei principi fondamentali della riforma del 1995: l'età pensionabile flessibile, elemento indispensabile – a giudizio dei sindacati – nel sistema contributivo;
- cancella le pensioni di anzianità, prevedendo “ridicole, pericolose e penalizzanti norme di salvaguardia per le donne, i lavoratori in mobilità ed i proscrittori volontari”;
- prevede incentivi (che si applicano solo ai lavoratori dipendenti da privati) inefficaci per coloro che vogliono restare al lavoro, avvalendosi peraltro del devastante principio della legalizzazione dell'evasione contributiva e fiscale;

- snatura e depotenzia il ruolo della previdenza complementare, prevedendo la completa equiparazione tra fondi negoziali, fondi aperti e polizze individuali, parificando quindi soggetti che non sono tra loro equiparabili. Ne si può sottacere, inoltre, che tutte le norme finalizzate al rafforzamento della previdenza complementare siano subordinate al fatto che il trasferimento del TFR non deve comportare oneri per le imprese, prevedendo una “equivalente riduzione del costo del lavoro” e l’eliminazione del contributo relativo al finanziamento del fondo di garanzia.

Vi sarebbe poi un problema di efficacia. In base ad elaborazioni condotte dalle strutture della Cgil (INCA) risulta che alla data del 1° aprile 2005 risultano complessivamente pervenute all'INPS 36.602 richieste di incentivo. Di queste 25.966 risultano accolte, 1501 respinte, 143 si riferiscono solo alla richiesta di certificazione del diritto a pensione, 783 risultano trasferite ad altra sede mentre 8209 sono ancora da esaminare. L'analisi ha messo in luce una decisa preponderanza dei soggetti uomini rispetto alle donne (rispettivamente 32969 domande e 3633 domande), così come ha evidenziato una netta preponderanza di richieste da parte delle Regioni del Nord (soprattutto Lombardia), rispetto alle Regioni del Centro e soprattutto rispetto alle Regioni del Sud.

Per quanto riguarda l'anzianità contributiva dei beneficiari dell'incentivo, lo stesso INPS evidenzia che una percentuale rilevante (complessivamente, il 24,5% del totale) aveva già maturato un'anzianità uguale o superiore a 40 anni e che aveva scelto di rimanere al lavoro pur non incrementando il rendimento pensionistico. Un'altra fascia di soggetti, il 30,1%, avendo 38 o 39 anni di anzianità contributiva, aveva acquisito da almeno un anno il diritto alla pensione di anzianità.

I risultati esposti in relazione all'anzianità contributiva trovano conferma anche dalla rilevazione della cosiddetta "finestra", vale a dire della data a partire dalla quale decorre il diritto alla pensione stessa. In questo caso si evidenzia, in primo luogo, che sulle 25940 autorizzazioni accordate al 1° aprile 2005, per ben 21852 soggetti l'apertura della finestra è stata precedente alla richiesta dell'incentivo, mentre solo per 4088 soggetti l'apertura della finestra è stata contestuale alla richiesta dell'incentivo. Lo stesso INPS fa rilevare che in moltissimi casi la finestra di autorizzazione alla pensione di anzianità risultava già aperta a partire dal 2003 e, addirittura, in alcuni casi, procedendo a ritroso, dall'anno 1996.

Inutile dire, poi, che come abbiamo sempre ipotizzato, coloro che decidono di rimanere a lavorare sono soprattutto impiegati, quadri e dirigenti e che le relative retribuzioni sono medio alte.

Tenuto conto delle domande di incentivo già presentate e di quelle che presumibilmente dovrebbero essere presentate entro il 2005, l'INPS ipotizza complessivamente 56800 domande.

Rispetto a questo dato l'INPS avanza poi ulteriori ipotesi, a dire il vero non del tutto comprensibili alla luce dei dati che abbiamo appena riportato, secondo le quali di questi 56 800 lavoratori, ben 36000, in assenza dell'incentivo, avrebbero chiesto la pensione di anzianità, mentre 20800 avrebbero comunque continuato a lavorare.

Secondo il sindacato le previsioni fatte dall'INPS non sembrano avere alcuna oggettività, a cominciare dal numero delle domande di incentivo che non si capisce come possano arrivare a quota 34000 nel corso del 2005 visto che nei primi tre mesi dell'anno sono arrivate poco più di 6000 richieste.

Né sembrano avere alcuna logica spiegazione i criteri individuati dall'Istituto per stabilire quanti lavoratori sarebbero o meno andati in pensione in assenza della normativa sull'incentivo (2/3 sarebbero andati in pensione e 1/3 sarebbe comunque rimasto al lavoro)

La Cgil sottolinea che sia nella relazione tecnica al disegno di legge delega sulle pensioni sia nelle previsioni sulla spesa pensionistica di medio e lungo periodo, il Ministero dell'Economia e delle finanze ha fatto più volte rilevare che la norma in questione non comporterà alcun risparmio, considerando che sostanzialmente rimarranno al lavoro coloro che sarebbero rimasti comunque, (secondo le previsioni della Ragioneria infatti almeno 20000 soggetti rimangono al lavoro ogni anno anche se hanno maturato il diritto alla pensione di anzianità). Il sindacato aggiunge che in questo caso i lavoratori in questione non verseranno più la contribuzione, con il vero rischio di minori entrate a carico dell'Istituto e soprattutto con il rischio ancora più grande di far passare un'idea individualistica e privatistica della previdenza.

Il centro-destra ha in più occasioni espresso la sua forte contrarietà alle norme per favorire l'accompagnamento verso la pensione degli over 45. La tesi è che non ci sarebbero le risorse e si deve invece spingerli a reinserirsi. Il centro-sinistra ha invece presentato, anche nel corso di questa legislatura, alcuni disegni di legge. Le proposte più significative sono quelle di

- abolire i limiti di età nei concorsi pubblici,
- creare nei centri per l'impiego (gli ex uffici di collocamento) sportelli dedicati ai lavoratori maturi,
- fare corsi di formazione specifici,
- incentivare la creazione di cooperative tra ultraquarantenni con le agevolazioni previste per le cooperative sociali,
- offrire facilitazioni contributive alle imprese che li assumono,
- favorire in vari modi il raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi.

Non dev'essere proprio un caso se fra gli estensori del progetto Antonio Pizzinato, ex operaio, divenuto Segretario generale della Cgil a cavallo fra gli anni 80 e 90.

5. Il punto di vista dei diretti interessati: alcune evidenze empiriche

Secondo una ricerca coordinata dal Laboratorio Armonia della Sda-Bocconi⁹ risulta che un milione e 600 mila italiani, dai 45 anni in su, sono convinti di aver subito discriminazioni sul posto di lavoro a causa della loro età non più verdissima. Si va dalle angherie minori – come il raffreddamento dei rapporti con colleghi e superiori o la percezione di minor rispetto e collaborazione – a quelle più brucianti, come la constatazione che l'azienda privilegia i più giovani o che si viene messi da parte, fino al licenziamento (queste ultime esperienze avrebbero interessato 900 mila over 45). Per il 35-40% della popolazione, tra i 40 e i 60 si rischia di essere licenziati più facilmente. Peggio ancora: la metà degli italiani è convinta che gli over 40 buttati in strada faticino più degli altri a reimpiegarsi a un livello equivalente». A volte le "dimissioni consensuali" vengono sottoscritte «dopo aver subito pratiche di mobbing, di isolamento, di progressiva dequalificazione professionale», ha denunciato nel corso di un'audizione parlamentare Armando Rinaldi, presidente dell'Atdal (Associazione per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori)¹⁰. In generale, i manager che lasciano accontentandosi di qualche soldo si sentono ancora nel fiore dell'età e sono certi che tanto, con la loro professionalità, non tarderanno a reinserirsi. La realtà si rivela presto assai più problematica. Le offerte di lavoro pubblicate sui giornali, nel 42,4% dei casi, pongono un vincolo esplicito di età; questo tetto, nell'87% dei casi, è inferiore ai 44 anni.

Ulteriori e drammatici dati emergono dalle rilevazioni effettuate dalla Commissione lavoro del Senato, che ha promosso un'indagine conoscitiva e non ancora ultimata sulla "condizione dei lavoratori anziani". Emerge che in Italia sono tra 600 e 700 mila persone di età compresa tra 45 e 65 anni che sono state espulse precocemente dal lavoro e non l'hanno ritrovato, finendo nell'affollata trappola dei "troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare". Si calcola che solo uno su quattro dei silurati ritrovi un impiego fisso.

L'IRES, lo si accennava prima, ha avuto già occasione di effettuare studi empirici sui lavoratori più anziani. In occasione di quello realizzato fra il 2002 e il 2003¹¹, gli intervistati avevano un'età media di 56,2 anni, e si caratterizzavano per un profilo socio-lavorativo non elevato. Le professioni prevalenti erano quelle di artigiano, operaio specializzato e agricoltore (48,6%), fra le qualifiche la più ricorrente è stata quella di operaio, seguita da quella di impiegato. L'area

⁹ in collaborazione con Astra-Demoskopea e con il contributo di Fondazione Adecco e Boehringer Ingelheim

¹⁰ P. Forcellini, su "L'Espresso", 16.12.2004

¹¹ Carrera, Mirabile, *Lavoro e pensione. Diagnosi di un rapporto critico*, IRES/Ediesse, 2003

d'impiego è stata massicciamente quella privata; il settore prevalente d'impiego l'industria, seguito dal commercio e l'artigianato. Spicca, fra i titoli di studio, l'incidenza della scuola media inferiore (41,0%). Hanno iniziato a lavorare, in media, a 18,8 anni con contributi e a 16,0 senza. Le donne sono presenti per il 16,7% del campione.

Alla luce di ciò, gli intervistati hanno dato una valutazione variegata, ma complessivamente critica del proprio lavoro, reputandolo in larga misura "faticoso/stressante", ma anche in misura significativa "interessante". La maggioranza (61,4%) considera l'ambiente fisico di lavoro sano, ma una percentuale tutt'altro che irrilevante lo considera nocivo (34,5%). Quasi la metà degli intervistati reputa inoltre di lavorare in un ambiente collaborativo. L'età media prevista per la pensione è di 57,7 anni.

E' stata riscontrata una gamma alquanto ampia delle cause della richiesta di pensionamento. Le ragioni principali sono state, nell'ordine: stanchezza e noia, motivi di salute, incertezza delle norme pensionistiche, sollecitazioni aziendali. I motivi tendono a differire, almeno in parte, fra maschi e femmine. I maschi intervistati lamentano soprattutto i motivi di salute e i motivi personali; le donne la stanchezza e la noia e le sollecitazioni aziendali. L'incertezza delle norme pensionistiche ricorre in proporzione omogenea in entrambi i campioni.

Quasi la metà degli intervistati reputa che la soglia pensionabile a 65 anni sia stata fissata "troppo tardi"; quasi il 40% che "dipende dal tipo di lavoro". Fra coloro (circa il 9% degli intervistati) che ritengono che la soglia pensionistica a 65 anni sia stata fissata "all'età giusta" spicca una maggior presenza femminile, e soprattutto l'incidenza particolarmente elevata rispetto al campione di persone con diploma di scuola media superiore.

__ Poco più della metà degli intervistati definisce la propria scelta di pensionamento "libera"; gli altri si suddividono in diversi gruppi, con una prevalenza di coloro che considera la scelta "obbligata" (quasi il 26%) e coloro che la considerano "indotta". Fra questi due ultimi gruppi spiccano coloro che dichiarano di aver avuto una carriera "mobile, con cambiamenti" e le percentuali di coloro che giudicano il proprio lavoro "faticoso/stressante"; risulta anche interessante fra gli "indotti" la numerosità relativa delle donne. Nel gruppo di coloro che sentono di essere stati "indotti" al pensionamento, l'alternativa più ricorrente sarebbe quella di aver avuto un lavoro meno "pesante/ stressante".

Fra le diverse modalità pensionistiche, la formula più conosciuta presso gli intervistati è il prepensionamento, seguito dal pensionamento di anzianità; ad entrambe le modalità vanno

giudizi discordanti. Pochissimo diffusa è risultata essere la conoscenza del pensionamento graduale, noto solo al 30% degli intervistati. Di questi solo un ulteriore 30% lo giudica un meccanismo “interessante”, altri lo giudicano “complesso”, da meglio “sostenere/pubblicizzare”, oppure non sanno esprimere un’opinione al riguardo. Sorti migliori sembrano accompagnare la conoscenza della normativa sul cumulo, nota ad oltre la metà degli intervistati, e su cui i pareri si contraddistinguono per l’elevato grado di difformità, con valenze positive/negative/ambigue delle risposte.

Per concludere, La maggior parte degli intervistati (oltre il 30%) ha dichiarato di non aver intenzione di svolgere, dopo il pensionamento, alcun tipo di attività retribuita. Solo il 9,1% ha dichiarato di voler riprendere un lavoro.

7. La proposte sindacali per un invecchiamento attivo

Il punto di vista sindacale su questi argomenti si regge innanzitutto sulla contestazione di quella sorta di catastrofismo demografico-previdenziale – fortemente intriso dell’ideologia neo-liberista di questi anni – in base al quale la più straordinaria conquista della nostra epoca, l’innalzamento sostanziale della speranza di vita delle persone, divenga una vera e propria disgrazia che si abbatte sui sistemi nazionali di contabilità finanziaria.

Va’ anche contestata – secondo i sindacati – la tesi che assume il mantenimento degli anziani al lavoro come sottrazione ai giovani di un’offerta già scarsa. “Il lavoro crea sempre ricchezza e fa quindi crescere la torta da ridistribuire e le conseguenti occasioni di impiego”.¹²

A ciò deve aggiungersi la riaffermazione della dignità sociale del lavoro manuale, di cui occorre sapere realizzare la massima valorizzazione individuale ed economica.

Il vero problema, secondo Betty Leone, segretario del sindacato pensionati della Cgil (Io SPI), è il tasso di attività: “il mercato del lavoro esclude gli over 55; le aziende privilegiano i giovani per i costi ridotti e i minori oneri che comportano. Bisogna dunque agire su diversi fronti, dal mercato del lavoro, ai tempi della vita (problema molto sentito dalle donne) e articolare le occasioni”. Una situazione complessa sulla quale “l’innalzamento legale dell’età pensionabile da solo, rischia di non ottenere risultati sul tasso di attività. Non credo che gli anziani non abbiano più voglia di lavorare; continuerebbero, se l’organizzazione del lavoro fosse diversa; alle persone

¹² AAVV, *Lavoro che cambia e tempi di vita. Pensionamento attivo e welfare delle opportunità*, Materiali Rassegna Sindacale, 12/12/2000.

di quell'età piacerebbe poter finalmente fare il lavoro dei 'sogni', ma le condizioni non li facilitano''.

Dopo avere solitamente contestato alcuni fra gli studi previsionali più allarmisti – presenti in segmenti influenti delle agenzie specializzate e della stampa specializzata – i sindacati italiani propongono di governare l'impatto del "senior boom", secondo una logica di opportunità e non solo di rischio.

Si sostiene dunque la necessità di predisporre – col concorso delle parti sociali – ad un "progetto organico" di riforma del welfare, capace di rispondere ai bisogni di una popolazione che invecchia. Ciò richiederà una riorganizzazione dei tempi e dei modi del collocamento a riposo.

Il ruolo centrale deve restare ai tre pilastri – nell'ordine – della previdenza pubblica obbligatoria, dei fondi pensione e delle assicurazioni individuali.

"Una nuova flessibilità del ciclo di vita e di lavoro – come si legge nell'intervento di un dirigente sindacale italiano – richiede un sistema di sicurezza sociale non determinato in funzione dell'età, ma incentrato sui bisogni diversificati, che si presentano lungo tutto il percorso del lavoro e della vita"¹³. L'idea è che con le istituzioni si debba impostare una nuova politica capace di tradurre in leggi di sostegno misure innovative a favore dell'occupazione degli over 50.

Le proposte sindacali a riguardo sono:

- la destinazione di sempre maggiori investimenti nella formazione professionale e continua di tutti i lavoratori, con un'attenzione particolare ai segmenti più a rischio professionale e di obsolescenza dei saperi e (dunque i lavoratori più anziani fra questi);¹⁴.
- un maggiore adattamento dell'organizzazione del lavoro che – attraverso la contrattazione collettiva in azienda – sappia salvaguardare e valorizzare l'apporto di competenze ed esperienza dei lavoratori più anziani;
- nuove soluzioni contrattuali, negoziate collettivamente, dovranno riguardare la sperimentazione di forme di uscita dal lavoro, ancora poco diffuse e alternative rispetto a

¹³ E. Persio, *Le politiche di welfare tra economia e cicli di vita*, in AAVV *Lavoro che cambia*, cit.

¹⁴ Quello della formazione continua costituisce uno snodo centrale di qualunque politica dell'invecchiamento attivo. Maggiori sforzi andranno rivolti nella direzione di ridurre il gap formativo che in Italia separa i lavoratori più anziani da quelli più giovani, dovuto alla tardiva scolarizzazione di massa intervenuta nel nostro paese. Si consideri che i lavoratori 55-64enni, nel 2000, avevano in media completato 6,8 anni di scuola, a fronte dei 10,9 anni di scuola dei 25-34enni.

quelle tradizionali: pensionamento graduale, part-time per i più anziani, job sharing, forme di affiancamento/tutoraggio dei più anziani ai giovani in entrata e altri strumenti che a livello europeo trovano una maggiore applicazione;

- la diffusione degli orari ridotti;
- la creazione di un sistema integrato sussidi-incentivi che realizzi una copertura assicurativa tanto per i lavoratori che per le imprese;
- la preparazione a seconde e terze carriere, specialmente nelle attività di volontariato, cooperazione sociale e terzo settore, lavori di cura alle persone;
- la possibilità di cumulo lavoro –pensione;
- collegamento tra vita lavorativa e familiare con strumenti ed istituti adeguati;
- misure specifiche per l'inserimento ed il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti più deboli.

Un ulteriore elemento di innovazione è rappresentato dal c.d. *quarto pilastro*, inteso come la possibilità di svolgere attività piena o parziale, con un mix di salario e pensione. Un elemento che integra e non sostituisce il sistema previdenziale esistente. In sostanza si tratterebbe di incoraggiare l'impiego nella produzione, anche a carattere di volontariato, anche dopo il conseguimento della pensione, allo scopo di prolungare sia l'attività, allo scopo di prolungare sia l'attività che il reddito, secondo la libertà di ciascuno.

Occuparsi dei lavoratori maturi richiede dunque un ripensamento complessivo del sistema di welfare che, fra l'altro, implichi una diversa valutazione del sistema di finanziamento e del rapporto tra fisco-previdenza e promozione al lavoro. L'aumento della spesa sociale, ineludibile per raggiungere i migliori standard europei, deve correlarsi ad interventi mirati per le politiche di rafforzamento degli over 45 e deve in primo luogo portare alla realizzazione degli istituti di promozione sociale necessari per questo obiettivo.

Come ha avuto modo di dire un parlamentare della sinistra, molto vicino al movimento sindacale, Renzo Innocenti: “Spendere meno per pensioni e prepensionamenti, come qualcuno chiede, è possibile solo se incominciamo a spendere di più e meglio per un efficace diffuso e concertato sistema di promozione sociale”¹⁵.

¹⁵ R. Innocenti, intervento alla Conferenza europea: "Lavoratori maturi, occupazione e modelli di welfare". *Nuove tendenze del mercato del lavoro e politiche di rafforzamento degli "Over 45"*.

Bibliografia

AAVV, 1999, Progetto Leonardo, *Oltre i 45 anni. Cause di esclusione e il ruolo della formazione continua* IESS – AE, Rapporto di ricerca dattiloscritto, Roma

AAVV, 2001, Progetto Leonardo LLEEO, *Sviluppo della formazione continua e rafforzamento dei lavoratori anziani*, IRES, Rapporto di ricerca dattiloscritto, Roma.

AA.VV. *Invecchiamento e lavoro: un confronto europeo*, in “Lavoratori maturi, occupazione e modelli di welfare”, supplemento al n. 27 di Rassegna Sindacale 11/07/2000

Aprile R., *Scelte di pensionamento e incentivi alla prosecuzione dell'età lavorativa*, in “Assistenza sociale” nn. 1-2, 2001, Ediesse, Roma

de Vroom B., Guillemard A.M., *Francia e Paesi Bassi. Dall'esternalizzazione all'integrazione dei lavoratori anziani. Due modelli a confronto*, “L'Assistenza Sociale”, nn. 1/2 2001

de Vroom B., 1999, EU Program COST A 13, *Working group “Ageing and Work”*, Interim Report – National Profiles, Introduction, Typed, University of Twente, The Netherlands

Euro Work Age (Kuhn K. – Taylor P. – Lunde A. - Mirabile M.L. – Reday Mulvey G. eds.), *Career Planning and employment of older workers. Re-Integration of Older Workers into Labour Market*, Driekant publisher, Maastricht, 1998

Gaullier X., 1982, *La deuxième carrière. Ages, emplois, retraites*, Seuil, Parigi.

Geroldi G., 2000, (a cura di), *Lavorare da anziani e da pensionati*, F. Angeli, Milano.

Guillemard A. M., *Le declin du social*, PUF, Paris, 1986.

Kohli M. – Rein M. – Guillemard A. M. – Van Gunsteren H., *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from Labour Force*, Cambridge University Press, 1991.

Innocenti R., ... Intervento alla Conferenza europea: "Lavoratori maturi, occupazione e modelli di welfare". *Nuove tendenze del mercato del lavoro e politiche di rafforzamento degli "Over 45"*.

Ministry of Social Affairs and Employment, Working Document, n. 61, 1997 *Income benefits for early exit from the labour market in eight European countries – A comparative study*

Mirabile M.L., Carrera F., 1999, *La seconda carriera*, «Rassegna sindacale», supplemento al n. 5 del 23.2., Editcoop, Roma.

Mirabile M.L., *Invecchiamento e lavoro: un confronto europeo*, in “Lavoratori maturi, occupazione e modelli di welfare”, supplemento al n. 27 di Rassegna Sindacale 11/07/2000

Mirabile M.L., Carrera F., 2000, "L'invecchiamento sociale. Lavoro e corsi di vita", Ediesse, Roma.

Mirabile M.L., *Italia. Quale cultura delle età?* in "Assistenza sociale" nn. 1 – 2, 2001, Ediesse, Roma

Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, "Rapporto sulle strategie nazionali per i futuri sistemi pensionistici", ottobre 2002, www.welfare.gov.it

Molina S., 2000 (a cura di), *Le politiche aziendali per l'anzianato in Italia*, F. Angeli, Milano.

Naegale G., 1996, *Older Workers and Gradual Retirement*, "The Four Pillars Bulletin", n. 19, luglio, Ginevra.

Pennacchi L., *Invecchiamento attivo. Le riforme realizzate*, in "Assistenza sociale" nn. 1-2, 2001, Ediesse, Roma

Reday – Mulvey G., 1996 *L'age de la retraite dans l'union europeenne*, The Geneva Association, Geneva, typed

Tronti L., 1998, *Per il riordino degli ammortizzatori sociali*, «Politica economica», n. 2, aprile.

Walker A., *Combating Age Barriers in Employment*, European Foundation, Dublin, Ireland, 1997.