



OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO

LAVORATORI OVER 55 E ACTIVE AGEING

Approfondimento sull'invecchiamento attivo in Italia:
dimensioni del fenomeno, criticità e possibili aree di intervento

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO
LAVORATORI OVER 55 E ACTIVE AGEING

Approfondimento sull'invecchiamento attivo in Italia:
dimensioni del fenomeno, criticità e possibili aree di intervento

A cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

COORDINAMENTO SCIENTIFICO:

Dott.ssa Mara Guarino

Dott. Claudio Negro

RILEVAZIONE, ELABORAZIONE DATI E REDAZIONE:

Dott.ssa Michaela Camilleri

Dott. Niccolò De Rossi

Avv. Gabriele Fava

Dott.ssa Mara Guarino

Dott. Claudio Negro

Indice

Indice	III
Premessa: trend demografici e riflessi occupazionali	4
1. L'andamento dell'occupazione nella fascia 55-64 anni	5
1.1 Durata della vita lavorativa e occupazione degli anziani in Italia: numeri assoluti	6
2. Approccio dei lavoratori anziani all'invecchiamento attivo	7
3. La leggenda del <i>turn over</i>	11
3.1 Il ponte generazionale	11
3.2 Invecchiamento attivo sul lavoro	14
3.3 Uscita anticipata dal lavoro.....	14
4. Conclusioni: le possibili aree di intervento	16
4.1 Age management: riorganizzazione delle modalità e dell'ambiente di lavoro.....	16
4.2 Formazione continua e <i>re-employment</i>	18
Focus	
• Focus sulla tenuta del sistema previdenziale	9
• Focus sull'obsolescenza delle competenze professionali	12
• Focus sui fondi interprofessionali	18

Premessa: trend demografici e riflessi occupazionali

Il progressivo invecchiamento della popolazione è un fenomeno dalle dimensioni ormai largamente riconosciute: **l'Italia è tra i Paesi più longevi al mondo** (al quarto posto della classifica Ocse dopo Giappone, Svizzera e Spagna) con una speranza di vita alla nascita di **80,6 anni nel 2016 per gli uomini e 85,1 anni per le donne**.

L'allungamento della vita media ha in particolare innescato un intenso processo di **invecchiamento della popolazione**, dovuto all'azione combinata di almeno due fattori: il primo è la progressiva crescita del peso demografico della componente più anziana¹, un fenomeno noto come **“invecchiamento dall'alto”**. Se oggi quanti hanno di più di 64 anni rappresentano il 22,3% della popolazione, pari a circa 13,5 milioni di individui (erano l'8,2% nel 1951), nel 2050 si stima che saranno circa 20 milioni, con inevitabili ripercussioni socio-economiche – si pensi ad esempio ai costi della sanità e, in particolare, della spesa per non autosufficienza – e sulle dinamiche del Mercato del Lavoro, da un lato e dei sistemi di protezione sociale, dall'altro. Il secondo fattore è invece il **forte calo della fecondità** registrato negli ultimi decenni, che ha prodotto una drastica riduzione del numero di nascite e quindi delle presenze giovani, concorrendo così a rafforzare, nel complesso della popolazione, il peso relativo della componente più anziana. Un meccanismo, quest'ultimo, definito **“invecchiamento dal basso”** perché il fenomeno, evidenziato anche dall'aumento dell'indice di vecchiaia e dell'indice di dipendenza degli anziani, è indotto dalla diminuzione del numero di nuovi ingressi e quindi della base della piramide delle età.

L'assetto normativo-istituzionale del nostro sistema pensionistico tiene già conto di queste tendenze demografiche **attraverso due stabilizzatori automatici che ne garantiscono l'equilibrio finanziario**: la revisione periodica - triennale fino al 2019, poi biennale - dei coefficienti di trasformazione (utilizzati per il calcolo della pensione con il metodo contributivo con i quali il montante viene trasformato in rendita) e l'adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita in termini di età di pensionamento. In aggiunta, la riforma Monti-Fornero ha poi agganciato non solo l'età anagrafica, **ma anche l'anzianità contributiva alla speranza di vita**, rendendo di fatto il sistema più rigido in uscita e prolungando la permanenza dei lavoratori più anziani sul posto di lavoro. L'aumento dei lavoratori over 55 viene dunque così a dipendere inevitabilmente dall'effetto congiunto dell'invecchiamento della popolazione e della legislazione vigente in ambito previdenziale.

Se considerati i trend demografici in atto si può ritenere comprensibile la necessità di allineare l'età della pensione alle aspettative di vita per mantenere un rapporto equo tra anni di lavoro e anni di pensione, la sfida da affrontare per il prossimo futuro sarà quella di capire con quali modalità sostenere l'occupazione di quanti appartengono alla fascia 55 - 64 anni, considerando che già nel 2019 l'età legale di pensionamento sarà di 67 anni, mentre nel 2050 potrebbero servire almeno 70 anni per la pensione.

¹ Convenzionalmente identificata con i residenti in età 65 e più

1. L'andamento dell'occupazione nella fascia 55-64 anni

Uno dei tratti caratteristici del Mercato del Lavoro Italiano è sempre stato la **scarsa partecipazione alle forze di lavoro delle persone anziane**. Nel 2001, quando la strategia di Lisbona² fissava a 50% l'obiettivo del tasso di occupazione per la fascia di età 55 – 64 anni, a fronte di una media UE che allora si assestava al 38%, il tasso italiano era al 28,1%.

La Strategia di Lisbona individuava in particolare la chiave di volta di una maggior partecipazione degli anziani al Mercato del Lavoro **nelle politiche atte ad allungare la permanenza al lavoro** (incentivazioni, flessibilità nell'organizzazione del lavoro, ma soprattutto aumento dell'età pensionabile). Nonostante i problemi causati dalla crisi internazionale tra il 2009 e il 2015 l'obiettivo è stato raggiunto, almeno per quanto riguarda la media europea che, nel 2017, si colloca oltre il 57%; anche in Italia il tasso è cresciuto, addirittura a ritmo superiore a quello medio dell'Unione, collocandosi al 52,2%, anche se il differenziale col tasso europeo resta di 6 punti (**tabella 1.1**).

Tab. 1.1 - Tasso di occupazione nella fascia di età 55 – 64 anni. Percentuale degli occupati sul totale della popolazione residente

TIME	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
GEO								
<i>European Union (current composition)</i>	46,2	47,2	48,7	50,1	51,8	53,3	55,3	57,1
<i>Belgium</i>	37,3	38,7	39,5	41,7	42,7	44,0	45,4	48,3(b)
<i>Denmark</i>	58,4	59,5	60,8	61,7	63,2	64,7	67,8 (b)	68,9
<i>Germany (until 1990 former territory of the FRG)</i>	57,8(b)	60,0 (b)	61,6	63,6	65,6	66,2	68,6	70,1
<i>Greece</i>	42,4	39,5	36,5	35,6	34,0	34,3	36,3	38,3
<i>Spain</i>	43,5	44,5	43,9	43,2	44,3	46,9	49,1	50,5
<i>France</i>	/	/	/	/	46,9	48,7	49,8	51,3
<i>France (metropolitan)</i>	39,7	41,4	44,5	45,6	47	48,8	49,9	51,4
Italy	36,5	37,8	40,3	42,7	46,2	48,2	50,3	52,2
<i>Hungary</i>	33,6	35,3	36,1	37,9	41,7	45,3	49,8	51,7
<i>Netherlands</i>	53,7(b)	55,2(b)	57,6	59,2	59,9	61,7	63,5	65,7
<i>Austria</i>	41,2	39,9	41,6	43,8	45,1	46,3	49,2	51,3
<i>Poland</i>	34,1(b)	36,9	38,7	40,6	42,5	44,3	46,2	48,3
<i>Portugal</i>	49,5	47,8(b)	46,5	46,9	47,8	49,9	52,1	56,2
<i>Finland</i>	56,2	57,0	58,2	58,5	59,1	60,0	61,4	62,5
<i>Sweden</i>	70,4	72,0	73,0	73,6	74,0	74,5	75,5	76,4
<i>United Kingdom</i>	57,2	56,7	58,1	59,8	61,0	62,2	63,4	64,1
<i>Norway</i>	68,6	69,6	70,9	71,1	72,2	72,2	72,6	71,9
<i>Switzerland</i>	66,2	67,4	68,2	69,3	69,2	70,3	71,5	72,2

(b) Break in time series

/ not available

Fonte: Eurostat, ultimo aggiornamento 23/04/2018

Anche il **tasso di attività** (partecipazione al mercato del lavoro come occupati o in cerca di lavoro) è molto aumentato, proporzionalmente ancora di più del tasso di occupazione: **significa che non solo ci sono più anziani al lavoro, ma anche che ci sono più anziani che non avendo lavoro**

² Il Consiglio europeo nella sessione straordinaria il 23 e 24 marzo 2000 a Lisbona ha concordato una serie di obiettivi strategici per l'Unione per il decennio (2000-2010) al fine di sostenere l'occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale nel contesto di un'economia basata sulla conoscenza. Con la Strategia globale concertata l'Unione si è prefissata in particolare modo di: *“diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale”*. Si veda: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm

lo cercano; l'Italia sta al 55,4%, contro una media europea del 60,6%, poco più di 5 punti di distacco che, nel 2001, erano 8.

1.1 La durata della vita lavorativa e occupazione degli anziani in Italia: numeri assoluti

L'aumento significativo della partecipazione degli anziani alle forze di lavoro è dovuto, almeno in Italia, in grande prevalenza alla Legge Fornero (l. 214/2011) che ha prolungato i termini per il pensionamento. **Il tempo di permanenza al lavoro in Italia è cresciuto da 28 anni e 5 mesi del 2000 a 31 e 3 nel 2016**, contro una media europea passata da 32 e 9 a 35 e 6 (in questo caso, la crescita è sostanzialmente analoga).

Il numero assoluto degli occupati della classe di età 55-64 anni è cresciuto molto significativamente: **da 1.848.000 del 2000 ai 3.896.000 del 2016**. Un dato praticamente raddoppiato, per effetto di due spinte coincidenti: da un lato, il gonfiarsi di questa classe di età per effetto delle dinamiche demografiche, dall'altro il collo di bottiglia determinato dalla Legge Fornero che ne ha rallentato lo svuotamento.

2. Approccio dei lavoratori anziani all'invecchiamento attivo

La grande maggioranza dei lavoratori che va in pensione porta come motivo semplicemente **il fatto di avere maturato i requisiti per farlo e di preferire smettere di lavorare**. Soltanto un'esigua minoranza adduce motivi di salute e/o di cura, oppure afferma di essere andata in pensione perché aveva perso, o stava perdendo, il lavoro. Da notare che le proporzioni tra queste diverse risposte sono sostanzialmente costanti nell'Unione Europea **con la notevole eccezione dell'Italia**, in cui un numero di persone estremamente più alto che negli altri Paesi ha lasciato il lavoro appena maturati i requisiti necessari per il desiderio di smettere di lavorare (**tabelle 2.1, 2.2 e 2.3**).

Tab. 2.1 - Le principali ragioni del pensionamento: raggiungimento dell'età pensionabile o desiderio di cessare l'attività lavorativa (dati in migliaia)

	TIME 2006 (2014*)
GEO	
<i>European Union (before the accession of Croatia)</i>	14.309,50
<i>Belgium</i>	165,3
<i>Denmark</i>	124,7
<i>Germany (until 1990 former territory of the FRG)</i>	1.604,90
<i>Greece</i>	531,0
<i>Spain</i>	542,1
<i>France</i>	1.953,40
Italy	2.566,40
<i>Hungary</i>	580,7
<i>Netherlands</i>	236,3
<i>Austria</i>	355,2
<i>Poland</i>	978
<i>Portugal</i>	197,5
<i>Finland</i>	90,4
<i>Sweden</i>	301,4
<i>United Kingdom</i>	897,2
<i>Norway</i>	52,8

Fonte: Eurostat. *Indagine eseguita a partire dal 2006 e monitorata fino al 2014

Tab. 2.2 - Le principali ragioni del pensionamento: perdita del lavoro o altre problematiche correlate all'ultima occupazione (dati in migliaia)

	TIME 2006 (2014*)
GEO	
<i>European Union (before the accession of Croatia)</i>	3.629,6
<i>Belgium</i>	78,2
<i>Denmark</i>	44,6
<i>Germany (until 1990 former territory of the FRG)</i>	897,5
<i>Greece</i>	6,3
<i>Spain</i>	124,4
<i>France</i>	259,6
Italy	252,3
<i>Hungary</i>	54,3
<i>Netherlands</i>	94,2
<i>Austria</i>	82,3
<i>Poland</i>	384,5
<i>Portugal</i>	53,0
<i>Finland</i>	55,6
<i>Sweden</i>	74,1
<i>United Kingdom</i>	615,9
<i>Norway</i>	19,7

Fonte: Eurostat. *Indagine eseguita a partire dal 2006 e monitorata fino al 2014

Tab. 2.3 - Le principali ragioni del pensionamento: ragioni di salute o di cura e problemi finanziari (dati in migliaia)

	TIME 2006 (2014*)
GEO	
<i>European Union (before the accession of Croatia)</i>	5.199,0
<i>Belgium</i>	54,9
<i>Denmark</i>	70,1
<i>Germany (until 1990 former territory of the FRG)</i>	1.196,9
<i>Greece</i>	11,0
<i>Spain</i>	217,6
<i>France</i>	1.007,7
Italy	311,2
<i>Hungary</i>	79,8
<i>Netherlands</i>	195,6
<i>Austria</i>	134,1
<i>Poland</i>	437,8
<i>Portugal</i>	115,5
<i>Finland</i>	44,4
<i>Sweden</i>	165,3
<i>United Kingdom</i>	779,2
<i>Norway</i>	35,4

Fonte: Eurostat. *Indagine eseguita a partire dal 2006 e monitorata fino al 2014

Tuttavia, un alto numero di lavoratori afferma che resterebbe volentieri al lavoro anche dopo aver maturato i requisiti per la pensione se potesse fruire di un'organizzazione del lavoro (orari,

flessibilità, carichi fisici, *smart working*) più *friendly* nei confronti dell'età e/o di un percorso formativo che gli possa consentire di aggiornare le proprie competenze professionali (**tabella 2.4**).

Tab. 2.4 - Numero di persone che proseguirebbero la propria attività lavorativa se ci fosse maggiore flessibilità (dati in migliaia)

	TIME 2006 (2014*)
GEO	
<i>European Union (before the accession of Croatia)</i>	51.217,1
<i>Belgium</i>	863,0
<i>Denmark</i>	780,6
<i>Germany (until 1990 former territory of the FRG)</i>	9.318,8
<i>Greece</i>	1.041,7
<i>Spain</i>	3.967,6
<i>France</i>	6.193,1
Italy	5.119,2
<i>Hungary</i>	1.000,1
<i>Netherlands</i>	1.899,7
<i>Austria</i>	766,9
<i>Poland</i>	3.041,8
<i>Portugal</i>	1.265,7
<i>Finland</i>	729,0
<i>Sweden</i>	1.392,8
<i>United Kingdom</i>	7.416,4
<i>Norway</i>	659,9

Fonte: Eurostat. Indagine eseguita a partire dal 2006 e monitorata fino al 2014

In sostanza, si rilevano dunque tre differenti spinte rispetto al modo in cui il lavoratore anziano vive il problema “pensionamento”. Da un lato, la voglia di smettere e riposare il prima possibile, diffuso luogo comune che trova comunque conferma nei dati (che, peraltro, non sono incompatibili con quanto vedremo dopo); dall’altro, l’intervento *ope legis* che prolunga obbligatoriamente la permanenza al lavoro. Infine, l’interesse dei lavoratori a lavorare, a prescindere dall’obbligo, più a lungo in presenza di certe condizioni.

È dunque possibile che si possa trovare una convergenza tra le esigenze contabili del sistema previdenziale e l’interesse dei lavoratori a prolungare la propria vita professionale (e il proprio reddito)?

Focus sulla tenuta del sistema previdenziale

Per provare a capire se queste due necessità (tenuta dei conti pubblici e interessi dei lavoratori over 55, nonché delle aziende che li occupano) sono o meno conciliabili occorre partire da alcuni dati relativi alla spesa pensionistica e, più in generale, alla dimensione dell’attuale sistema di welfare pubblico.

Innanzitutto, sfatando il luogo comune secondo cui al confronto con gli altri Paesi europei l’Italia spende poco per il welfare, **la spesa per prestazioni sociali** (pensioni, sanità, assistenza sociale, sostegno passivo e attivo al lavoro, prestazioni indennitarie da infortuni sul lavoro e spesa sociale degli enti locali) **nel 2016 ha raggiunto quota 451,9 miliardi e ha inciso per il 54,4%**

sull'intera spesa pubblica e per il 27,2% sul PIL. Trascinata soprattutto dalla spesa per assistenza, che a differenza di quella pensionistica non può oltretutto contare su sistemi di monitoraggio efficaci, la spesa sociale italiana è cresciuta negli ultimi anni proporzionalmente molto più di quella pubblica totale e del PIL. In particolare, proprio per far fronte a questo e altri oneri, la spesa pubblica del Paese ha evidenziato negli ultimi cinque anni un deficit di oltre 40 miliardi l'anno pari al 2,4% del PIL.

Un quadro dal quale emerge un grosso elemento di vulnerabilità del sistema di *welfare state* italiano e, di riflesso, anche **l'impossibilità di aumentare ulteriormente la spesa sociale**, difficilmente sostenibile in futuro e - visti il deficit, gli obiettivi di pareggio di bilancio entro il 2020 e il piano di riduzione del debito pubblico – quasi certamente da contenere ulteriormente sul medio-lungo periodo. **Limitando lo sguardo alla sola spesa previdenziale, si evidenzia tuttavia una dinamica di spesa complessivamente sotto controllo.**

In particolare, venendo nel dettaglio alle dimensioni del nostro sistema previdenziale, il primo dato da evidenziare è quello relativo, nel 2016, ai circa 16 milioni di pensionati italiani per quasi 23 milioni di prestazioni in pagamento. Interessante è in particolare il rapporto tra numero di prestazioni in pagamento e numero dei pensionati: **ogni pensionato riceve in media 1,43 prestazioni**, il numero più elevato dal 1997. Come evidenziato dal Quinto Rapporto sul Bilancio del Sistema previdenziale italiano a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali³, prosegue quindi anche nel 2016 la crescita del rapporto tra numero di prestazioni in pagamento e popolazione, che raggiunge quota 2,638 cioè una prestazione ogni 2,638 abitanti, in pratica una per famiglia. Un dato che indica l'elevato numero di prestazioni in pagamento, spesso di natura meramente assistenziale. La pensione media, che si ricava dal rapporto tra costo totale e numero delle prestazioni, è invece di circa 12.300 euro annui; ancora più rilevante è però il rapporto tra il costo totale delle prestazioni diviso per il numero effettivo di pensionati, che porta la pensione media effettiva a 17.580, ben al di sopra dei mille euro al mese.

Cresce infine anche il numero dei lavoratori attivi pari a 22,758 milioni, dato simile a quello del 2006 e superiore a quello del 2009. Tocca quindi il massimo livello di sempre il rapporto tra occupati e pensionati, valore fondamentale per la tenuta del nostro sistema pensionistico (che funziona secondo lo schema della "ripartizione"⁴): nel 2016, è arrivato a **1,417** attivi per pensionato, **un valore prossimo all'1,5 che potremmo indicare come soglia minima di tenuta del sistema.**

Alla luce dei dati illustrati, **se è vero che il sistema previdenziale è in stato messo in sicurezza** (grazie alle riforme degli ultimi decenni e alla ripresa - seppur timida - dell'occupazione), **lo è altrettanto che non vi sono margini per incrementare ulteriormente la spesa pensionistica nel prossimo futuro. I lavoratori sono così costretti a fermarsi più a lungo al lavoro**, anche a causa degli andamenti demografici descritti in apertura che legano i requisiti pensionistici all'aumento della speranza di vita.

³ Si veda il Quinto Rapporto su "Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2016"
<http://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/quinto-rapporto-bilancio-del-sistema-previdenziale-italiano.html>

⁴ In un sistema a ripartizione i contributi ricevuti in un determinato anno sono utilizzati interamente per erogare i trattamenti pensionistici dello stesso anno. In pratica, i contributi versati dai lavoratori e aziende sono utilizzati per liquidare le prestazioni pensionistiche degli aventi diritto, dunque chi lavora "sostiene" le pensioni di chi ha cessato il lavoro e, quando sarà a propria volta pensionato, riceverà un trattamento pensionistico finanziato dall'attività lavorativa dei lavoratori attivi in quel momento.

3. La leggenda del *turn over*

Un frequentatissimo luogo comune asserisce che se i lavoratori anziani vanno in pensione più tardi non si liberano posti lavoro per i giovani. Si tratta di un retaggio culturale formatosi all'epoca del taylorismo, quando il modello della manifattura a catena di montaggio, con la parcellizzazione e l'intercambiabilità delle mansioni, si era imposto largamente in tutto il sistema produttivo; in quelle condizioni il *turn over* su ogni singola posizione era effettivamente pressoché automatico e, a ogni uscita di lavoratore, doveva corrispondere un nuovo ingresso. Questo fu del resto il retroterra ideologico su cui si realizzò la riforma pensionistica del 1969 (l. 153/1969, la cosiddetta "Brodolini") che, tra le altre cose, istituì la pensione di anzianità con 35 anni di contributi, portando al pensionamento anticipato di intere classi, a partire da quella del 1920, e all'ingresso di una gran quantità di giovani lavoratori nelle grandi fabbriche del Nord.

Sullo stesso presupposto si basava l'idea, popolare tra la fine degli anni Settanta e gli anni Ottanta, che si riassumeva nello slogan "lavorare meno per lavorare tutti", per cui il monte-ore lavorative era dato e, se lo si fosse diviso per un numero superiore di addetti, ciascuno avrebbe lavorato meno, ma il numero assoluto di addetti sarebbe aumentato. **Non funzionò mai veramente:** in Francia la prima Presidenza Mitterrand impose per legge la riduzione dell'orario di lavoro⁵, ma a distanza di qualche anno si dovette prendere atto che gli effetti sull'occupazione erano stati nulli e che, sostanzialmente, la riduzione di orario si era tradotta in più ferie e riposi. In Italia non ebbe mai larga sperimentazione e fu utilizzata soltanto in casi particolari, in cui si voleva aumentare il monte ore lavorato (per esempio passando da giornata a due turni avvicendati) e la riduzione dell'orario del singolo addetto (senza pari riduzione salariale) era quindi una sorta di contropartita per il maggior disagio; in questo caso, però, la crescita occupazionale era soltanto un effetto collaterale della riduzione di orario e, in concreto, il prodotto di una precisa scelta aziendale.

In realtà, già in quegli anni l'organizzazione del lavoro taylorista era superata da forme più flessibili, capaci di aumentare la produttività e ridurre la mano d'opera, di diminuire il numero di ore lavorate aumentando la produttività, e come corollario implicava il superamento dell'operaio-massa, a professionalità zero e quindi intercambiabile. Un processo che ormai si è completato e fa sì che, da una parte, le imprese possano limitare il *turn over* ricorrendo a informatizzazione e automazione, dall'altra che al personale in entrata vengano richieste *skills* diverse da quelle possedute dal personale in uscita, oppure esperienza che ovviamente non possono possedere. **Per tutte queste ragioni la convinzione che, restando più a lungo al lavoro, gli anziani sottraggano lavoro ai giovani è infondata**, riflesso di un tempo che non esiste più.

3.1 Il ponte generazionale

Si tratta di un approccio che, in realtà, si richiama ancora all'idea del *turn over*: un lavoratore cui manchino un tot di anni o meno alla maturazione dei requisiti per la pensione accetta di passare a *part-time*, con riduzione del salario corrispondente, a fronte della garanzia di avere i contributi figurativi corrispondenti al *full time*; l'azienda dal canto suo si impegna ad assumere un giovane con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato. È stato sperimentato sulla base di intese tra

⁵ Già nel 1981, il governo socialista presieduto da François Mitterrand propose una riduzione a 35 ore settimanali proposta che si bloccò quasi subito sulla questione della compensazione salariale. Nel 1982, un intervento diretto in sede legislativa decretò la riduzione dell'orario legale di lavoro a 39 ore settimanali

aziende, sindacati e Pubbliche Amministrazioni e, a partire dal 2017, con contributi economici statali, sia a livello territoriale (a Milano fin dal 2015) sia nazionale di settore (Chimica a partire dal 2017). **Gli esiti sono comunque stati assai modesti.** La ragione principale sta nel fatto che il lavoratore anziano che aderisce al ponte subisce comunque una decurtazione dello stipendio e avrà dunque interesse ad aderire soltanto se impossibilitato, per qualche ragione, a proseguire il lavoro *full time*, oppure se ha un interesse specifico nel collocamento del giovane (staffetta padre-figlio).

Il ponte generazionale ha avuto successo in Francia, dove peraltro si è innestato su una consuetudine diffusa nelle grandi imprese, ma su un'impostazione del tutto differente: l'anziano resta in azienda a *full time* e affianca in veste di tutor il giovane neo assunto; tale modalità è incentivata (per l'azienda) dal fatto che il 50% dei contributi per il lavoratore anziano vengono fiscalizzati. **Non si tratta quindi di un'uscita parzialmente anticipata per far posto a un giovane, ma di una facilitazione per il rimpiazzo di mano d'opera.** Peraltro anche questa forma comincia a presentare criticità: la domanda di lavoro rivolta ai giovani include ormai *skills* per lo più estranee ai lavoratori vicini al pensionamento. Quindi, tende a venir meno l'ipotesi che gli anziani facciano efficacemente da tutor ai giovani durante la fase di copresenza.

Focus sull'obsolescenza delle competenze professionali

I dati ISTAT (*Rapporto sulla competitività dei settori produttivi – 2018*) mostrano che nelle imprese **la maggiore propensione alla digitalizzazione si è accompagnata a una maggiore creazione di posti di lavoro:** in particolare, tra le “Digitali compiute” (alto capitale e alta digitalizzazione) e “Digitali incompiute” (capitale fisico medio-basso, basso capitale umano, alta digitalizzazione), un'impresa su due ha aumentato le proprie posizioni lavorative **di almeno il 3,5%**, un valore superiore alla media complessiva e oltre cinque volte superiore a quello delle imprese non digitalizzate.

Si può dunque affermare che le aziende con propensione alla digitalizzazione (al 2017 poco più del 5% del totale, ma oltre il 30% di quelle con più di 250 addetti) **determinano sempre una crescita occupazionale** soprattutto nelle professionalità con *skills* ICT, ma in generale anche nelle professionalità minori, per le quali tuttavia si richiedono competenze trasversali, orientate alla creatività, all'inventiva, alla capacità di interagire con gli altri e comunque un minimo grado di *Digital Skill Rate* (DSR)⁶. Ad esempio, il DSR richiesto a un Dirigente Risorse Umane è pari a 17,15, a un contabile di livello intermedio il 30,33; per instaurare un paragone, si pensi che un assemblatore di parti di macchine dovrebbe avere un DSR pari a 1,02, mentre un conduttore di impianti per la trasformazione dei metalli un DSR di 2,83. Con riferimento alle qualifiche più basse, le competenze richieste risiedono normalmente nell'utilizzo del PC, dei principali sistemi operativi e dei social media.

Non necessariamente, dunque, le professioni non ICT richiedono un basso livello di competenze digitali: anche nelle aziende con scarsa digitalizzazione vi sono ovviamente dipendenti di alto livello, ad esempio analisti di gestione o ingegneri industriali e gestionali, ma la peculiarità è che **le imprese non digitali tendono a comprimere questi livelli, aumentando quelli intermedi o**

⁶ Indicatore per la misurazione del grado di pervasività delle competenze digitali all'interno di una professione CEN o ISCO in termini di frequenza e rilevanza delle *skills* presenti all'interno della professione.

inferiori⁷. Considerando il sistema nel suo complesso, si osserva poi che, a parte la performance delle aziende *digital* sui livelli ad alto DSR, mediamente non si verifica quella caratteristica figura “a clessidra” del mercato del lavoro, per cui cresce l’occupazione dei livelli a più alta e più bassa professionalità e diminuisce quella dei livelli intermedi, come effettivamente accade in Europa.

Se è dunque tutto sommato vero che la *digital transformation* ha favorito la creazione di posti di lavoro – tendenza quantomeno evidente tra le professioni ICT – lo è altrettanto che in questo e in altri settori (malgrado una pervasività più limitata, che non ha di fatto sconvolto il mercato del lavoro), ha comunque presentato il “conto”, quello del divario tra competenze digitali e trasversali richieste ai lavoratori e competenze da loro effettivamente possedute. Proprio a causa prevalentemente delle *skills* digitali e trasversali richieste, **tale mismatch è al momento molto alto su tutte le professionalità**: il *mismatch* medio è del 20% e per i soli specialisti ICT nelle aziende digitalizzate è pari al 12%. Se si guarda al mercato del lavoro nei due poli che maggiormente generano occupazione, si osserverà invece che la manifattura richiede più massicciamente profili professionali medio-bassi, mentre i servizi hanno una maggiore richiesta di profili ad alto DSR. Entro il 2020, come effetto di questa mancanza di *skills* dei lavoratori in forza e dei giovani che dovrebbero costituire il ricambio, la Commissione Europea stima che potrebbero restare vacanti 900.000 posti lavoro⁸. Un fenomeno quindi trasversale dal punto di vista sia geografico che anagrafico.

In questo quadro, un particolare problema è però indubbiamente costituito dai lavoratori over 55, maggiormente esposti agli effetti dell’obsolescenza delle competenze professionali: mediamente il 40% dei lavoratori europei di età superiore ai 50 anni non ha *skills* digitali e il 14% non ne ha abbastanza (dove per competenze digitali si intende la capacità di usare computer o *smartphone* per trovare informazioni via internet, ma anche alla capacità di valutare, archiviare, presentare e condividere con altri queste informazioni). Uno degli ostacoli maggiori alla fruizione del digitale è peraltro la scarsa conoscenza dell’inglese.

Dal canto loro, le aziende risultano quindi in ritardo rispetto alla necessità di politiche di *re-employment* e *outplacement* dei dipendenti *senior* che non posseggono più professionalità in linea con le esigenze del mercato, e le competenze digitali non fanno eccezione. Una ricerca Randstad⁹ mostra che solo il 37,5% delle aziende dichiara di aver già avviato programmi che puntino al raggiungimento di uno stato-psicofisico ottimale dei dipendenti, così come solo il 20% circa ha adottato pratiche di *active ageing* e il 26,4% prevede programmi per la gestione facilitata delle uscite dal mondo del lavoro. D’altro canto, solo il 33,5% degli intervistati si dichiara favorevole all’assunzione di nuovi dipendenti over 50, **considerando il fenomeno dell’impiegabilità dei lavoratori fra i 50 e i 65 anni una problematica esclusivamente di responsabilità dell’amministrazione pubblica**.

⁷ Fonte WollyBI, osservatorio del Web Labour Market italiano, un sistema SaaS sviluppato da Tabulaex (società spin-off accreditata dell’Università di Milano-Bicocca) in collaborazione con il Centro di ricerca CRISP (Centro di Ricerca Interuniversitario per i Servizi di Pubblica Utilità dell’Università di Milano-Bicocca).

⁸ “Competenze digitali e lavoro tra gli over 50”, ricerca realizzata da IPSOS per Google nel 2016. Si veda: <http://www.astrid-online.it/static/upload/5328/53281be6ee9166e1a46c50c836eae85d.pdf>

⁹ “Policy e pratiche dell’*active ageing* nelle aziende italiane,” ottobre 2016. L’indagine è stata realizzata attraverso interviste a responsabili HR e Top manager su circa 300 aziende italiane, con lo scopo di indagare le attuali politiche di gestione e valorizzazione degli over 50 nelle organizzazioni.

In conclusione, l'aumento dell'occupazione negli ultimi anni nella fascia più anziana, determinato essenzialmente dalle norme vigenti in ambito previdenziale e dall'invecchiamento naturale della popolazione, ha mascherato un *mismatch* crescente tra le competenze che le imprese richiedono in relazione alla progressiva digitalizzazione e le *skills* dei lavoratori *senior* (e anche di quelli *junior*, per la verità). **La Formazione Continua sembrerebbe e dovrebbe essere la risposta logica a questo problema**, ma nel periodo compreso tra il 2014 e il 2016 solo il 14% dei lavoratori over 50 interessati ha avuto la possibilità di fruire di formazione in campo digitale (*dati IPSOS*).

3.2 Invecchiamento attivo sul lavoro

In Italia **non è particolarmente incentivata la prosecuzione del lavoro una volta maturati i requisiti per la pensione di vecchiaia**. Vi sono state sperimentazioni in passato, ma con esiti scarsi. Attualmente, il lavoratore che matura i requisiti per la pensione di vecchiaia può scegliere di restare al lavoro fino al massimo a 70 anni, ma esclusivamente sulla base di un accordo con l'azienda. **Non c'è quindi alcuna incentivazione diretta ma implicita**, nel senso che il coefficiente di trasformazione dal salario alla pensione cresce al crescere dell'età.

In altri Paesi Europei, la permanenza degli anziani al lavoro è oggetto di precisi accordi aziendali. A titolo di esempio, si pensi alla BMW sono stati creati spazi produttivi per i lavoratori anziani, con particolari accorgimenti quali i montacarichi per non affaticare la schiena, i banchi da lavoro regolabili in altezza e la pavimentazione in legno, al posto di quella in gomma, per facilitare i movimenti del bacino negli spostamenti frequenti e ripetitivi. In questo modo si riescono a mantenere in azienda e **valorizzare l'esperienza tecnica e manuale "insostituibile"** di chi ha lavorato per 40 anni o più alla catena di montaggio, con valore aggiunto non solo per il lavoratore, ma per l'impresa stessa.

3.3 Uscita anticipata dal lavoro

Più numerose sono in Italia **le facilitazioni per un'uscita anticipata dal lavoro**. Il part-time agevolato per lavoratori in uscita, istituito dalla Legge di Stabilità 2016 (l. 2018/2015) prevede ad esempio che il lavoratore che matura i requisiti per la pensione di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018 possa contrattare col suo datore di passare al *part-time* percependo, oltre alla retribuzione, una cifra pari ai contributi previdenziali non versati dal datore rispetto al *full time* e avendo i corrispondenti contributi garantiti figurativamente. I risultati sono stati particolarmente deludenti: a settembre 2017 erano 200 le domande accolte.

Altra possibilità è l'APE nelle sue varie declinazioni¹⁰, APE che – nella sua versione volontaria - consente al lavoratore di ritirarsi anticipatamente (massimo 3 anni) ricevendo sostanzialmente in

¹⁰ L'APE è la (duplice) soluzione di anticipo pensionistico pensata per consentire a chi ha raggiunto almeno i 63 anni di età di ritirarsi anticipatamente dal mondo del lavoro per raggiungere la pensione. Una misura di flessibilità temporanea prevista in via sperimentale fino a dicembre 2019, nelle versioni volontaria e sociale. In particolare, l'APE volontaria può essere definita in via esemplificativa come quella misura che consentirà di ritirarsi dal lavoro in anticipo percependo l'assegno INPS attraverso un finanziamento bancario fino alla maturazione dei requisiti per la pensione: si tratta dunque di un prestito commisurato e garantito dalla pensione di vecchiaia, corrisposto dalla banca – esentasse - sotto forma di quote mensili per un totale di 12 mensilità. La successiva restituzione del prestito, che includerà anche interessi e polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza, sarà invece diluita in 260 rate in un periodo di 20 anni mediante una trattenuta effettuata direttamente dall'INPS al pagamento di ciascun rateo pensionistico (tredicesima inclusa). Nel caso dell'APE sociale, riservata solo ad alcune categorie di lavoratori individuati come in condizioni di "particolare difficoltà", tutti gli oneri sono direttamente a carico dello Stato, tanto che la misura può essere considerata a tutti gli effetti un'indennità di natura assistenziale erogata dall'INPS su domanda, per una durata pari al periodo intercorrente tra la data

prestito da un istituto bancario l'anticipazione del trattamento pensionistico, che una volta iniziata a ricevere la pensione INPS dovrà restituire a rate ventennali con interessi favorevoli. Nel caso dell'APE sociale, riservata solo a particolari categorie di lavoratori, non è in invece previsto alcun onere economico. In questo caso, gli esiti sono controversi: i primi dati diffusi dall'Istituto nell'ottobre 2017 contavano 44.306 domande rifiutate, in prevalenza per mancanza dei requisiti necessari, su un totale di circa 66.000: 25.895 per l'APE sociale (65% e 18.411 da lavoratori precoci (70%). Il successivo riesame, applicando criteri maggiormente inclusivi, ha portato a partire dal dicembre 2017 ai primi pagamenti, comprensivi di arretrati, per 9.839 beneficiari dell'APE Sociale, pari al 78% di coloro che avevano presentato domanda entro il 15 luglio 2017 (del totale delle 15.559 certificazioni accolte relativamente alle domande presentate entro metà luglio, sono 12.624 i soggetti che hanno presentato domanda per la prestazione). Ad aprile 2018 l'INPS contava invece 1.736 domande di anticipo a garanzia pensionistica (APE volontaria) presentate attraverso l'apposito servizio presente sul sito dell'Istituto.

di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia. Si ricorda infine una terza opzione, l'APE aziendale, strumento correlato alla volontaria sulla base del quale diviene possibile per i datori di lavoro sostenere, in maniera più o meno cospicua, i costi per i propri dipendenti.

4. Conclusioni: le possibili aree di intervento

L'obiettivo di una maggior partecipazione degli anziani (classe di età 55-64) alle forze di lavoro è stato senz'altro realizzato. **Si tratta però nei fatti dell'effetto congiunto dell'invecchiamento della popolazione, che ha “gonfiato” questa classe di età, e della Legge Fornero che ne ha ristretto le vie d'uscita.** Al di là di questa misura vincolante, necessariamente imposta e peraltro da più parti contestata, **praticamente nulla è stato messo in atto per incentivare un invecchiamento attivo** (che può così significare soltanto una qualche forma di allungamento dell'età lavorativa). Se non con qualche eccezione, a permanenza sul lavoro degli anziani non è stata incentivata con nessuna misura, né da parte del Governo né dalle Imprese. L'attenzione ai problemi dei lavoratori anziani si è concentrata, in osservanza alla vulgata popolare, sulla questione di mandarli in pensione il prima possibile, talvolta con misure “tampone” di scarso esito.

A questo approccio ha contribuito molto il mito, troppo spesso accettato acriticamente, del ricambio generazionale tra lavoratore anziano e giovane. Tirando le somme: i lavoratori anziani non sono in alcun modo invogliati a rimanere al lavoro e anche “quando costretti” non sono spesso messi nelle migliori condizioni per farlo, in mancanza di misure che, senza trascurarne il benessere psico-fisico, ne promuova un uso “strategico” anche per le imprese stesse.

4.1 *Age management*: riorganizzazione delle modalità e dell'ambiente di lavoro

A fronte dell'aumentare dell'età media in azienda, si rende allora necessaria una nuova strategia, *l'age management*. Questa strategia va di pari passo con il concetto di *workability* – la valutazione dei diversi fattori che incidono sulla capacità di lavorare e su quella di svolgere determinate mansioni – ed è finalizzata a realizzare **il miglior *matching* possibile tra capacità e competenze del lavoratore over 55 e i fabbisogni aziendali**. Due, in particolare i punti cardine sui quali agire: riorganizzazione delle modalità di lavoro e dell'ambiente di lavoro.

Modalità di lavoro

La vita lavorativa dei dipendenti over 55 dovrebbe essere ampiamente ripensata introducendo diversi accorgimenti nell'organizzazione del lavoro - tra cui *part-time* e orari di lavoro più flessibili; *job sharing*; cambio dei turni; telelavoro o lavoro a domicilio; lo *smart working* – strumenti che, grazie alla loro flessibilità, permetterebbero di rispondere alle esigenze di questo gruppo di **lavoratori e, contemporaneamente, di conciliarle con quelle dei datori di lavoro e dei lavoratori più giovani**.

Se il *part-time*, già ampiamente utilizzato nelle società moderne, non sembra aver riscosso particolare consenso per la conseguente riduzione della retribuzione connessa, con un danno apprezzabile in tema di sostentamento del nucleo familiare (si vedano i paragrafi precedenti), numerosi lavoratori over 55, sembrano apprezzare in misura maggiore la flessibilità nell'orario di lavoro, che garantirebbe loro un sensibile miglioramento delle possibilità di gestione del tempo e dei ritmi di lavoro, senza dover contemporaneamente rinunciare a una “fetta” del proprio stipendio. L'interessante rapporto *Current Strategies to Employ and Retain Older Workers* realizzato da L. Eyster, R.W. Johnson, E. Toder¹¹ riporta casi concreti di aziende che, già nel 2008, hanno introdotto

¹¹ Realizzato dall'Urban Institute for the U.S. Department of Labor (DOL), Employment and Training Administration (ETA) e reso disponibile nel gennaio 2018. Si veda: <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/31531/411626-Current-Strategies-to-Employ-and-Retain-Older-Workers.PDF>

condizioni di lavoro più flessibili. Ad esempio, la Volkswagen of America e la Lee Memorial Health System offrono ai propri dipendenti over 55 orari flessibili di entrata e uscita dal luogo di lavoro, il *job sharing*, il telelavoro e l'alternanza settimanale. Allo stesso modo, alcune industrie finlandesi, così come americane, hanno introdotto un sistema di rotazione di turni per promuovere un generale stato di benessere tra i lavoratori più anziani.

Altra possibilità può consistere nel permettere ai lavoratori più anziani di spostarsi in **posizioni meno labour intensive**, come quelle che prevedono un ruolo di *mentoring* per i più giovani, sistema ampiamente utilizzato dal colosso Deloitte Consulting. Oltre a svolgere un ruolo specifico di *coaches* e *mentors*, i lavoratori *senior* sono chiamati a gestire progetti specifici nei quali è richiesta una maggiore esperienza o una *corporate memory* più consolidata.

Oltre a quanto sopraindicato, è poi possibile coordinare le necessità di vita dei lavoratori over 55 con le necessità aziendali del datore di lavoro facendo ricorso **all'istituto del telelavoro**, grazie al quale, è possibile diminuire sensibilmente il dispendio di energie da parte del lavoratore e contribuire all'aumento della sua produttività. Un'opzione praticabile, con particolare riferimento alle professioni intellettuali, potrebbe essere pertanto quella di fare tesoro della recente introduzione del lavoro agile (il cosiddetto *smart working*). Con l'amplia flessibilità dei ritmi di lavoro e il concetto di spostamento dell'attenzione dal mero dato statistico del numero di ore lavorate, nell'intento di valorizzare maggiormente la produttività del dipendente, il lavoro agile sembra **una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa assolutamente in linea con le necessarie politiche di active ageing**. Oltretutto, lo *smart working* pare perfettamente adatto a ruoli e mansioni di concetto, di progettazione, tipiche di lavoratori esperti quali gli over 55 che, quindi, potrebbero godere di enormi benefici da una sua sapiente applicazione.

L'ambiente di lavoro

L'ergonomia stessa dell'ambiente di lavoro può essere adattata alle necessità ed esigenze degli older workers, minimizzando gli spostamenti e il dispendio di energie, contribuendo alla diminuzione degli infortuni sul lavoro e, in contemporanea all'aumento della produttività.

Una delle *best practice* esistenti in tema di riorganizzazione dell'ambiente di lavoro è rappresentata dal già citato progetto avviato nello stabilimento BMW di Dingolfing (Germania), che conta circa 2.500 dipendenti. Sulla linea di produzione, tramite un processo di dialogo e confronto tra dipendenti e *manager*, è stata analizzata e innovata l'intera linea produttiva. Questo staff di sperimentazione ha introdotto circa 70 cambiamenti sulla linea di produzione - tra i quali pavimentazione in legno, sedie e scrivanie ergonomiche, pc ad angolo ecc. - che, secondo i dati BMW, permetterebbero di ridurre la probabilità di incidenti sul posto di lavoro e l'intensità degli sforzi fisici. La Società riporta inoltre che grazie ai cambiamenti introdotti sull'ambiente di lavoro, sono diminuiti l'assenteismo e la richiesta di congedi per malattia; è aumentata d'altra parte la produttività (+ 7% in un solo anno), con un forte coinvolgimento attivo dei lavoratori più anziani.

Da tenere in considerazione, da ultimo, che la tecnologia e l'informatica svolgeranno sempre più un ruolo fondamentale in questo processo volto a individuare ambienti di lavoro più a misura d'uomo. La stessa Microsoft ha ad esempio già avviato una collaborazione con decine di aziende americane per sviluppare *software* e altri dispositivi in grado di rendere i computer e altri strumenti più accessibili e funzionali per tutte le tipologie di lavoratori.

4.2 Formazione continua e *re-employment*

Il mondo del lavoro, negli ultimi anni, è stato sicuramente pesantemente colpito dall'avvento della tecnologia. Non solo nell'implementazione del cosiddetto modello Impresa 4.0., incentrato sull'applicazione della tecnologia ai sistemi produttivi e all'organizzazione del lavoro, ma anche con riferimento a una più ampia necessità di ripensare l'educazione e l'addestramento professionale in vista delle nuove capacità richieste dal contesto digitale (*si veda focus sull'obsolescenza delle competenze professionali*). L'estrema mutevolezza dei fattori produttivi e delle moderne imprese impone di concentrare sforzi e risorse nella creazione di un sistema formativo in grado di aggiornare le competenze dei lavoratori; e di fare ciò, con maggior priorità verso quella categoria di lavoratori over 55 che, in mancanza di un'efficace opera di *re-skilling*, rischierebbero di vedersi tagliati fuori dal mondo del lavoro in pochi anni. **Una carenza “formativa” che è la principale causa dell'enorme distanza tra istruzione e produzione che contraddistingue il nostro sistema economico e che contribuisce ad ampliare il gap nei confronti degli altri competitor europei.**

A riguardo, le parti sociali hanno mostrato di recepire questa impellente necessità all'interno del nuovo “Patto per la Fabbrica”¹² che, non a caso, pone fortemente l'accento sul potenziamento di un sistema formativo e di certificazione delle competenze dei lavoratori che sia in grado di colmare l'attuale gap di conoscenze e *skills*. Più in generale, è sicuramente di primaria importanza garantire al sistema formativo italiano, di ogni ordine e grado, un deciso “svecchiamento”, un potenziamento dei corsi di studi scientifici e tecnici e una migliore integrazione con il mondo del lavoro e le imprese, generalizzando il principio “imparare lavorando”.

Per tutti coloro che già si trovano nel mondo del lavoro, invece, è necessario implementare politiche tese alla loro riqualificazione alla luce della rivoluzione digitale in atto, **con attività mirate di *up-skilling* o di *re-skilling* che garantiscano, nel più breve tempo possibile, un loro pronto rimpieno**. In altri termini, la crescente presenza di lavoratori *senior* non può che rappresentare un'ulteriore spinta, da una parte, verso modelli di formazione professionale continuativa *on the job* e, dall'altra, verso eventuali soluzioni di ricollocamento e riqualificazione realizzate a mezzo di formazione mirata e su misura.

Per far ciò, e garantire un'anticipazione delle possibili ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sugli attuali livelli occupazionali, è necessario sviluppare **un vero e proprio “Piano per la formazione continua”** che, di concerto con le parti sociali e adeguatamente calato all'interno della contrattazione collettiva, coordini e organizzi le attività formative realizzate tramite i fondi interprofessionali, con uno stretto coordinamento tra Ministero del Lavoro, Regioni e Fondi.

Focus sui fondi interprofessionali

I fondi interprofessionali sono **organismi di natura associativa** promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali, ai quali le imprese possono scegliere di aderire per la **formazione continua** dei propri dipendenti. Sono **totalmente finanziati dai datori di lavoro** che scelgono di destinare la **quota dello 0,30% del contributo obbligatorio per la disoccupazione**

¹² Nasce su queste basi il "Patto della fabbrica", l'accordo sulla contrattazione collettiva firmato nel marzo 2018 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL. Tra gli obiettivi principali del documento, sottoscritto dal Presidente Boccia e dai tre segretari dei sindacati confederali: Incrementare la competitività delle imprese nel quadro di una crescita sostenibile; Favorire un mercato del lavoro più dinamico ed equilibrato; Rafforzare il collegamento tra produttività del lavoro e retribuzioni. Tra i punti di intesa anche la formazione continua.

involontaria, invece che all'INPS, per l'appunto al fondo interprofessionale (legge n.388 del 2000). L'adesione è assolutamente volontaria e un'azienda, nel tempo, può iscriversi a un Fondo diverso da quello cui si era iscritta in precedenza.

L'istituzione di questi Fondi è subordinata a un'apposita autorizzazione ministeriale e la loro attività è sottoposta alla vigilanza dell'ANPAL (l'Agenzia Nazionale per il Lavoro) e dell'Autorità contro la corruzione (ANAC). I Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti. Inoltre, possono finanziare anche piani formativi individuali, nonché ulteriori attività propedeutiche o comunque connesse alle iniziative formative. Dal 2011 (Legge n.148 del 14/09/2011) i piani formativi possono coinvolgere anche i lavoratori con contratti di apprendistato e a progetto.

Attualmente sono operativi 19 Fondi (dei 22 autorizzati dal Ministero del Lavoro, 3 sono commissariati), molti dei quali di dimensioni estremamente ridotte, a differenza di altri di dimensioni decisamente maggior, tra cui in particolare Fondimpresa (315 milioni di euro di versamenti nel 2015) e, a notevole distanza, For.te (67 milioni), Fondo banche e assicurazioni (circa 46 milioni), Fondo artigianato (28 milioni). **I versamenti per il 2016 ai fondi interprofessionali ammontano a 647,369 milioni di euro, a fronte di un gettito complessivo della contribuzione dello 0,30% di 988,442 milioni di euro**¹³. Una risorsa potenzialmente di grande interesse in un quadro di interventi di politiche attive del lavoro ma, dati alla mano, non ancora adeguatamente sfruttata.

¹³ Per approfondimenti si veda il Quinto Rapporto sul Bilancio del Sistema previdenziale italiano a cura del Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali.