COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 3.3.2004
COM(2004) 146 definitivo

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI

Aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e differire l'uscita dal mercato del lavoro

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI

Aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e differire l'uscita dal mercato del lavoro

Indice

Indice 2

Sommario e conclusioni 3

1. Introduzione 6

2. Verso il raggiungimento degli obiettivi definiti a Stoccolma e Barcellona 8

3. L'occupazione dei lavoratori anziani ed evoluzione della situazione economica 10

4. Condizioni fondamentali della promozione dell'occupazione dei lavoratori anziani 11

5. Gli Stati membri devono adottare misure radicali 15

6. Il partenariato sociale: fattore indispensabile al successo 16

7. Sostegno dell'Unione all'invecchiamento attivo 18

Allegato 1: azione delle parti sociali nell'ambito dell'invecchiamento 19

Allegato 2: Grafici e tabelle 21

Sommario e conclusioni

Il basso tasso di occupazione dei lavoratori anziani in Europa rappresenta una perdita di opportunità sul piano individuale e di potenziale sul piano sociale. L'allungamento sostenuto della durata della vita offre alla popolazione maggiori opportunità di realizzare le proprie potenzialità nell'arco di una vita più lunga. Nel contesto economico globale, la crescita della partecipazione e dei tassi d'occupazione dei lavoratori anziani è fondamentale per garantire lo sfruttamento dell'intero potenziale di offerta di manodopera per sostenere la crescita dell'economia, il gettito fiscale e i sistemi di protezione sociale, in particolare per assicurare pensioni di livello adeguato, a fronte della prevista riduzione della popolazione in età attiva. Inoltre, dall'adozione di pratiche a livello di ambiente lavorativo e di mercato del lavoro intese a prolungare la vita attiva beneficeranno notevolmente sia i lavoratori che i loro datori di lavoro. Le strategie adottate dai governi possono creare un ambiente favorevole, ma senza contributi specifici delle parti sociali non si concretizzerà e darà risultati limitati l'evoluzione necessaria a livello di gestione del fattore "età".

L'impulso all'invecchiamento attivo si riflette nei due obiettivi complementari che l'UE si è prefissata. Il Consiglio europeo di Stoccolma, del 2001, ha definito come obiettivo comunitario per il 2010 di elevare del 50% il tasso medio di occupazione della popolazione europea nella fascia di età compresa tra i 55 e i 64 anni. Nel 2002, il Consiglio europeo di Barcellona ha concluso che "bisognerà adoperarsi affinché, da qui al 2010, aumenti progressivamente di circa 5 anni l'età media effettiva alla quale i lavoratori cessano di lavorare nell'Unione europea ".

Vi sono stati dei progressi nel conseguimento degli obiettivi di Stoccolma e Barcellona, ma cio' non basta.

Nel 2002 il numero dei lavoratori anziani attivi è aumentato di un significativo 5,4%, contribuendo ad un aumento del tasso d'occupazione (uomini e donne) di 1,3 punti percentuali in appena un anno. Tale evoluzione non ha interessato le attività economiche in declino, bensì i settori in espansione. Nell'arco del periodo compreso tra il 1997 e il 2002, la crescita del tasso di occupazione dei lavoratori anziani è stata pressoché analoga a quella del tasso di occupazione globale. L'età dell'abbandono del mercato del lavoro è aumentata tra il 2001 e il 2002 di 0,4 anni in tutto il territorio dell'UE, con grandi divari tra un paese e l'altro. Dal momento che si dispone di dati relativi a tale età solo dal 2001 in poi, è impossibile analizzarne l'andamento prima di tale anno.

Nonostante tale positiva evoluzione, l'UE è tuttora molto lontana dal realizzare i due obiettivi prefissati e dovrà impegnarsi molto più intensamente per conseguire tali obiettivi. Nonostante i recenti progressi, infatti, il tasso d'occupazione delle donne di età compresa tra i 55 e i 64 anni è tuttora del 30% circa.

Gli Stati membri devono adottare provvedimenti drastici

A fronte dell'invecchiamento e della prevista riduzione della popolazione in età attiva, va riconosciuta l'importanza reale dei lavoratori anziani in quanto componente essenziale dell'offerta di manodopera e fattore chiave dello sviluppo sostenibile dell'Unione europea. Il pensionamento anticipato, benché possa sembrare agli occhi delle imprese, dei lavoratori e dei sindacati una soluzione appropriata per attenuare l'impatto negativo delle riduzioni di manodopera, implica tuttavia una perdita prematura e permanente di capitale umano. Da qui l'importanza di attuare strategie che salvaguardino l'offerta di manodopera e garantiscano l'occupabilità, anche in tempi di ristagno della crescita dell'occupazione. Un metodo

preventivo basato sulla mobilizzazione del pieno potenziale umano di tutte l'età nella prospettiva del ciclo di vita deve costituire il principio informatore delle misure strategiche.

In sintonia con la strategia europea dell'occupazione e con gli indirizzi di massima delle politiche economiche, gli Stati membri devono definire e applicare strategie globali a favore dell'invecchiamento attivo che contemplino i fattori principali della salvaguardia dell'occupazione dei lavoratori anziani. Tra questi, incentivi finanziari per scoraggiare il pensionamento anticipato e garantire che il lavoro sia proficuo, l'accesso a strategie di formazione e di istruzioni permanenti, nonché politiche del mercato del lavoro efficaci ed attive, buone condizioni di lavoro, in particolare in termini di salute e sicurezza che contribuiscano al mantenimento del posto di lavoro, meccanismi di lavoro flessibili (ivi compreso il tempo parziale e la possibilità di interrompere la carriera professionale) e, infine, i servizi di accoglienza e di assistenza. E' evidente che gli incentivi a favore dei lavoratori anziani per il mantenimento del posto di lavoro devono essere confermati da prospettive di impiego reali. Tali fattori sono considerati prioritari anche nella relazione della taskforce occupazione presieduta da Wim Kok.

Le parti sociali svolgono un ruolo determinante nell'incoraggiare le imprese ad adottare una strategia in prospettiva e nel contribuire a prolungare e a migliorare la qualità della vita professionale.

L'invecchiamento attivo è un obiettivo vincente sia per i datori di lavoro che per i lavoratori stessi. Gli sforzi degli Stati membri per consentire ai lavoratori di continuare a lavorare anche invecchiando possono aver successo solo se anche le parti sociali prendono parte attivamente a tale impegno.

Il riconoscimento dell'evoluzione demografica e l'esigenza di preservare abilità e esperienze inducono le parti sociali a cambiare strategia. Una più intensa partecipazione e un rafforzato impegno da parte loro sono indispensabili tuttavia nella formulazione e nell'attuazione di strategie globali in materia di invecchiamento attivo. Particolarmente importante è il ruolo che le parti sociali espletano attraverso le contrattazioni collettive in merito a questioni tra loro correlate, quali ad esempio, il riesame della ponderazione dei fattori di anzianità nel quadro salariale, perché le retribuzioni corrispondono a livelli di produttività e di resa economica, l'organizzazione del lavoro e i miglioramenti della sicurezza e delle condizioni di lavoro, l'apprendimento permanente (soprattutto la formazione sul posto di lavoro), l'abolizione di incentivi per chi va in pensione anticipatamente, diritti a pensione più elevati per coloro che restano al lavoro più a lungo, piani di pensione flessibili, che prevedano la possibilità di lavorare a tempo parziale per ritirarsi gradualmente dal lavoro. Le parti sociali possono assecondare inoltre l'applicazione delle migliori pratiche in materia di gestione del fattore invecchiamento.

La situazione presente al momento in diversi Stati membri lascia ben sperare, ma occorre generalizzarla e intensificarla. Le parti sociali a livello europeo sono in grado di sostenere e di incoraggiare tale evoluzione.

L'UE asseconda l'invecchiamento attivo

Le politiche e le azioni a livello comunitario contribuiscono all'invecchiamento attivo tramite il coordinamento delle azioni, lo scambio di esperienze e delle migliori pratiche e grazie a strumenti finanziari. La strategia europea dell'occupazione e gli indirizzi di massima delle politiche economiche forniscono il quadro strategico di misure globali per prolungare la vita professionale dei cittadini dell'UE e degli Stati membri, che figura inoltre tra gli obiettivi prioritari del metodo aperto di coordinamento nel settore previdenziale. L'invecchiamento attivo è inoltre sempre più presente tra gli ambiti di applicazione dell'FSE e sarebbe da integrare pienamente nelle priorità riguardanti le risorse umane del Fondo strutturale nel prossimo periodo di programmazione.

1. INTRODUZIONE

Nella sua relazione di sintesi presentata al Consiglio europeo della primavera 2004[1], la Commissione ha definito l'invecchiamento attivo come uno dei tre ambiti d'azione prioritari che richiedono interventi immediati per realizzare gli obiettivi fissati dalla strategia di Lisbona.

A livello comunitario, la promozione dell'invecchiamento attivo figura nei due obiettivi complementari che l'UE si è prefissata. Il Consiglio europeo di Stoccolma, del marzo 2001, ha deciso che entro il 2010 il 50% della popolazione europea di età compresa tra 55 e 64 anni dovrà avere un lavoro. Il Consiglio europeo di Barcellona del marzo 2002 ha concluso che "da qui al 2010, si dovrà cercare di raggiungere un aumento progressivo di 5 anni circa nell'età media effettiva alla quale i lavoratori cessano di lavorare nell'Unione europea". Tali obiettivi sono diventati parte integrante della Strategia europea dell'occupazione.

La presente comunicazione intende alimentare il dibattito sull'evoluzione degli obiettivi prefissati dai suddetti consigli, nonché di specificare il ruolo spettante a governi e parti sociali nella promozione dell'invecchiamento attivo. Nella sua relazione della primavera 2004, la Commissione invita le parti sociali a rinsaldare il loro impegno in vista di un nuovo partenariato europeo volto al cambiamento, per favorire la crescita e accelerare l'inserimento professionale e la produttività. L'invecchiamento attivo dovrà costituire l'elemento chiave di un tale partenariato e il fulcro della discussione del prossimo vertice sociale tripartito dell'UE che avrà luogo alla vigilia della riunione del Consiglio europeo della primavera 2004. La presente comunicazione risponde inoltre alla richiesta del Consiglio europeo di Barcellona di fare il punto sulla situazione su base annuale, prima di ogni riunione di primavera del Consiglio (conclusioni del Consiglio di Barcellona, paragrafo 32, ultima frase).

Premessa della presente comunicazione è la relazione congiunta sul "Rafforzamento della partecipazione della popolazione attiva e promozione dell'invecchiamento attivo" presentata in occasione del Consiglio europeo di Barcellona dedicato agli affari economici e sociali, nel 2002, che ha rappresentato una prima valutazione delle strategie europee in materia di invecchiamento attivo. Alla relazione ha fatto seguito nel 2003 un primo studio analitico degli obiettivi di Stoccolma e Barcellona[2].

I bassi tassi di occupazione dei lavoratori anziani in Europa indicano il mancato sfruttamento delle opportunità che la vita offre all'individuo e del potenziale sociale. E' una perdita che diviene vieppiù insostenibile quanto più aumenta la speranza di vita e quanto più l'invecchiamento dei nati dal baby-boom accresce il numero di persone 55-64enni. Con l'allungamento ininterrotto della durata della vita, abbiamo maggiori possibilità di sfruttare appieno il nostro potenziale nell'arco di un periodo di vita più lungo. Ma se non c'è data la possibilità di partecipare in maniera sufficiente alla vita attiva, il nostro livello di vita non raggiungerà il suo livello di potenzialità.

---

1 COM(2004) 29, " Réalisons Lisbonne – Réformes pour une Union élargie", relazione della Commissione al Consiglio europeo di primavera.

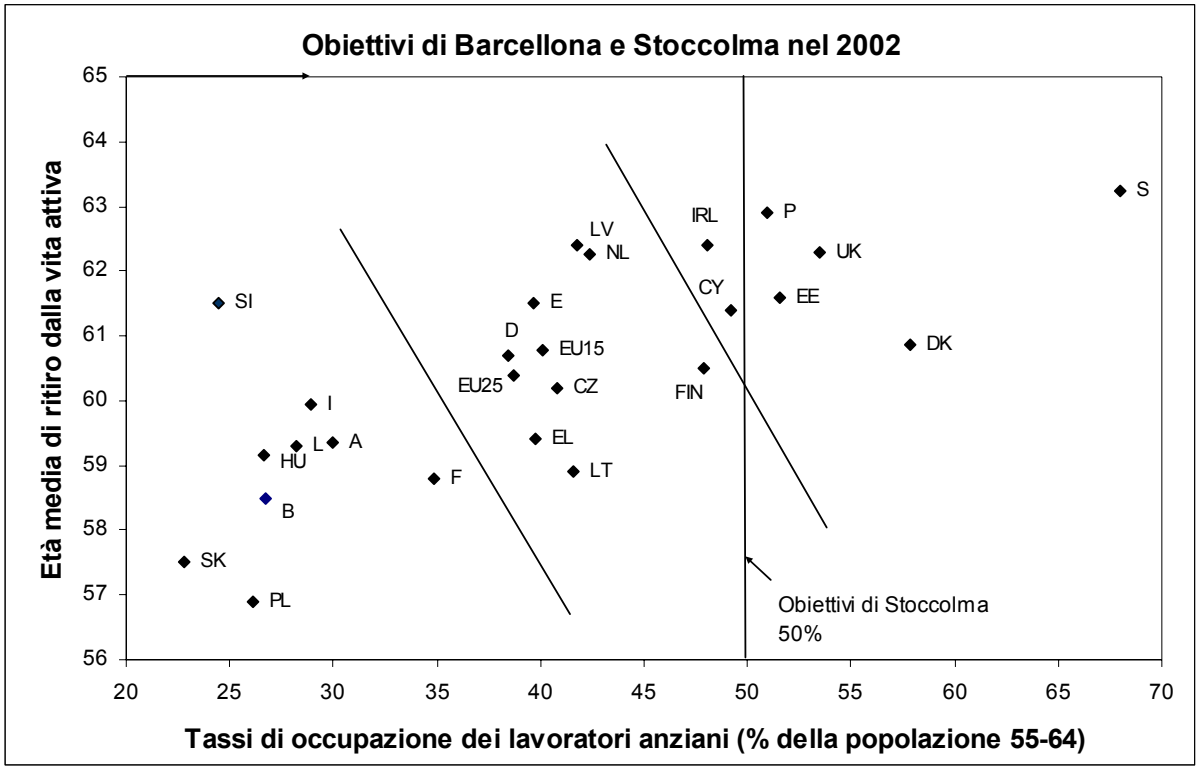
2 SEC(2003) 429, "The Stockholm e Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market", documento di lavoro dei servizi della Commissione. Un'analisi più dettagliata delle questioni inerenti al mercato del lavoro connesse con i lavoratori anziani figura al capitolo 5 della relazione 2003, l'occupazione in Europa.

Per il contesto economico globale, la crescita dei tassi di partecipazione e di occupazione dei lavoratori anziani è determinante per sfruttare l'intero potenziale dell'offerta di manodopera al fine di sostenere la crescita economica, rinvigorire il gettito fiscale e salvaguardare i regimi di protezione sociale, garantendo pensioni di adeguato livello a fronte dei previsti cali nelle cifre della popolazione attiva. Entro il 2030, i 71 milioni di over 65 del 2000, nell'UE dei 25 diventeranno 110 milioni e la popolazione in età attiva sarà di circa 280 milioni rispetto agli attuali 303 milioni. Tutto cio' avrà un impatto diretto sulla nostra capacità di sostenere la crescita economica a lungo termine. Salvo nel caso in cui si riesca a raggiungere l'obiettivo di un tasso di occupazione che superi il 70% e a migliorare la produttività in maniera sostanziale, la crescita media del PIL pro capite nell'UE rallenterà in maniera significativa tra il 2010 e il 2030.

Progredire verso il raggiungimento degli obiettivi di Stoccolma e Barcellona è essenziale se vogliamo che migliorino i risultati dell'occupazione e sia raggiunto l'obiettivo generale di un tasso di occupazione del 70%. Le prassi applicate al posto di lavoro e al mercato del lavoro vanno adeguate alla constatazione che gli over 50 costituiranno la percentuale nettamente più elevata della forza lavoro potenziale, mentre diminuirà il numero di giovani che fanno il loro ingresso sul mercato del lavoro. Un cambiamento nei comportamenti e nelle aspettative sia dei lavoratori che dei datori di lavoro è il primo passo da fare. Senza un'azione drastica in sintonia con la strategia europea dell'occupazione e con gli indirizzi di massima e le raccomandazioni di politica economica, gli obiettivi occupazionali dell'UE resteranno irrealizzabili.

2. VERSO IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEFINITI A STOCCOLMA E BARCELLONA

Gli obiettivi prefissati dai vertici di Stoccolma e Barcellona sono complementari in quanto presuppongono una rinsaldata partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori anziani. Come risulta dal grafico in appresso, i paesi con il più alto tasso di occupazione degli anziani sono in genere quelli che presentano l'età media più elevata di abbandono del mercato del lavoro.



Fonte: Eurostat, Indagine Forza di lavoro, medie annue.

Note: Età media di abbandono dell'attività professionale: nessun dato per MT, dati provvisori per PL; dati relativi al 2001 per EL, LV, LT e SI.

Nel 2002, un primo gruppo di paesi – gruppo I – sembra aver raggiunto, o addirittura aver superato, l'obiettivo di Stoccolma. Tra questi Svezia, Danimarca, Regno Unito, Estonia, Irlanda, Cipro e Portogallo. Un secondo gruppo di paesi – gruppo II – tra cui Slovacchia, Slovenia, Polonia, Belgio, Ungheria, Lussemburgo, Italia, Austria e Francia, dà adito a particolari inquietudini, in quanto è inferiore al 35% la quota di popolazione in età avanzata che lavora. Vi è inoltre un gruppo intermedio – gruppo III – costituito da Germania, Repubblica Ceca, Finlandia, Lituania, Spagna, Paesi Bassi, Grecia e Lettonia, che si avvicina alla media dell'UE[3]. Alcuni paesi dell'ultimo gruppo hanno registrato negli ultimi anni aumenti sostanziali nel tasso di occupazione dei lavoratori anziani.

[3] Per quanto riguarda Malta non sono disponibili dati relativi all'età media di abbandono del lavoro. Il tasso di occupazione dei lavoratori anziani era del 30,3% nel 2002.

I nuovi Stati membri sono ripartiti nei tre gruppi, ma i più grandi figurano tutti nel gruppo II. Nel 2002, la media dell'UE dei 25 era del 38,7%, ossia inferiore alla media dell'UE dei 15 del 40,1%.

Nell'UE dei 15, la differenza tra i tassi di occupazione delle donne e degli uomini in età avanzata – rispettivamente del 30,5% e del 50,1% – è molto marcata. In tre paesi (EL, E e IRL) tale differenza supera i 30 punti percentuali (allegato 2, tabella 1).

Per quanto riguarda l'età media di abbandono del mercato del lavoro, i valori registrati nei diversi paesi presentano scarti significativi, in quanto oscillano tra il 56,9 della Polonia e il 63,2 della Svezia (allegato 2, tabella 1). Gli Stati membri con le cifre più basse a questo riguardo sono anche quelli che presentano i tassi di occupazione più bassi. L'età media di abbandono delle donne si discosta appena da quella degli uomini, nonostante i loro tassi di occupazione differiscano notevolmente. Cio' si spiega con il fatto che, nonostante siano molto di più le donne che non hanno mai lavorato, il gruppo numericamente inferiore delle donne lavoratrici tende a ritirarsi dalla vita attiva alla stessa età degli uomini.

Tuttavia, i valori relativi all'età di abbandono del lavoro vanno analizzati anche in funzione del periodo di permanenza nella forza di lavoro. Pertanto, mentre a livello comunitario l'età media di uscita dei lavoratori scarsamente qualificati è di circa tre anni inferiore a quella di lavoratori altamente qualificati, cio' è compensato dal fatto che i primi hanno cominciato a lavorare tre anni prima (allegato 2, grafico 2).

Nell'UE dei 15 in generale, malgrado i lenti progressi del decennio degli anni '90, l'aumento del tasso di occupazione dei lavoratori anziani risulta accelerato negli ultimi tempi, superando anche la crescita del tasso di occupazione dell'intera popolazione in età attiva. Nei nuovi Stati membri, alla fine degli anni '90 si è verificato un regresso dei tassi di occupazione sia delle popolazione in età attiva che dei lavoratori più anziani. Il successivo miglioramento del tasso di occupazione per i lavoratori anziani ha compensato solo in parte tale involuzione, mentre il tasso di occupazione generale ha continuato la sua discesa (allegato 2, tabella 3).

Tra il 2001 e il 2002, il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è aumentato di 1,3 punti percentuali, raggiungendo il 40,1%. L'occupazione dei lavoratori anziani rappresenta 80% dell'aumento totale dell'occupazione nel 2002. In genere, i progressi sono stati registrati nei paesi con tassi iniziali più elevati e più bassi, e solo tre paesi – Danimarca, Slovenia e Polonia– hanno accusato una diminuzione del tasso di occupazione dei lavoratori anziani. Se la Danimarca ha già soddisfatto, con ampio margine, gli obiettivi di Stoccolma, tale situazione è particolarmente importante per gli altri due paesi, che presentavano già in partenza tassi molto bassi.

L'aumento dell'età media dell'uscita dal mercato del lavoro[4] dai 60,4 anni del 2001 al 60,8 anni del 2002, nell'UE dei 15, e da 60 a 60,4 nello stesso periodo per l'UE dei 25, coincide con il miglioramento del tasso di occupazione dei lavoratori anziani (allegato 2, tabella 2). Sarebbe prematuro interpretare tale crescita dell'età di uscita dal mondo del lavoro come un

[4] I valori relativi all'età media di abbandono nel 2001 e nel 2002 sono stati rivisti per tener conto dei nuovi dati presentati dagli Stati membri, nonché degli adeguamenti tecnici. Per una descrizione dettagliata della metodologia di calcolo della media di abbandono del mercato del lavoro, vedasi la relazione "L'occupazione in Europa" del 2003, allegato 5.1, o il seguente sito Internet: http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

forte segnale di una positiva tendenza, dal momento che i dati disponibili riguardano solo un periodo di due anni[5].

E' troppo presto per valutare l'impatto delle recenti riforme applicate dagli Stati membri e per poter dire se i recenti miglioramenti siano sostenibili a lungo termine. Come sottolineato nella relazione della primavera 2004, nonostante i recenti progressi l'UE è tuttora molto lontana dal realizzare gli obiettivi di Stoccolma e Barcellona e la tendenza a lungo termine per quanto riguarda il tasso di occupazione dei lavoratori del gruppo di età 55-64 anni è effettivamente preoccupante.

3. L'OCCUPAZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI ED EVOLUZIONE DELLA SITUAZIONE ECONOMICA

Alla fine degli anni '70 e durante gli anni '80, a fronte della situazione di disoccupazione galoppante (ivi inclusa la disoccupazione giovanile) e della ristrutturazione delle industrie tradizionali, era pratica corrente nelle imprese introdurre adeguamenti della manodopera ricorrendo a piani di pensionamento anticipato. Sono stati applicati *de facto* in tal senso anche regimi sociali di trasferimento. Occorre chiarire in tal senso una serie di questioni:

Innanzitutto, i piani di pensionamento anticipato costituiscono risposte a breve termine alla tendenza al ribasso dell'attività economica e alle ristrutturazioni d'impresa. Si tratta di soluzioni a breve termine in quanto implicano una perdita permanente di capitale umano e di potenziale di crescita per l'economia. Per i lavoratori anziani e per l'economia nel suo insieme, il rinvio a prolungare la permanenza sul mercato del lavoro costituisce un mezzo per trarre il massimo vantaggio da una maggiore speranza di vita. L'attaccamento al lavoro, purché supportato dalla qualità dell'impiego, puo' migliorare il loro livello di vita e proteggerlo in parte dell'esclusione sociale. E' difficile fare marcia indietro una volta usciti dal mercato del lavoro quando sono ripristinate le condizioni di una crescita e di un'occupazione più elevate. Di conseguenza, è importante invertire la tendenza e incoraggiare i lavoratori anziani a restare attivi, in particolare apportando dei miglioramenti agli incentivi al lavoro e riformando le norme di ammissibilità e d'accesso al prepensionamento e agli altri regimi di prestazioni. Nel contempo, è essenziale introdurre incentivi appropriati all'istruzione e alla formazione permanenti e strategie attive efficaci del mercato del lavoro per mantenere l'offerta di manodopera e assicurare l'occupabilità a lungo termine.

In secondo luogo, non è in nessun modo comprovato che i lavoratori anziani non possano partecipare pienamente alla crescita dell'occupazione dei settori in espansione. La crescita dell'occupazione dei lavoratori anziani nella maggior parte dei settori dei servizi ha sostituito, nel periodo 1998-2002, quella dei lavoratori della prima fascia di età. Più esattamente, la crescita è stata relativamente più sostenuta nell' "Immobiliare, alloggi, affari", "Salute e lavoro sociale" e "Istruzione" (allegato 2, grafico 3). Evidentemente non si puo' parlare in questo caso di attività economiche in declino. Fatta eccezione solo per il settore "Agricoltura", i lavoratori anziani non sono attualmente raggruppati nei settori in declino, per lo meno a livello di UE[6].

---

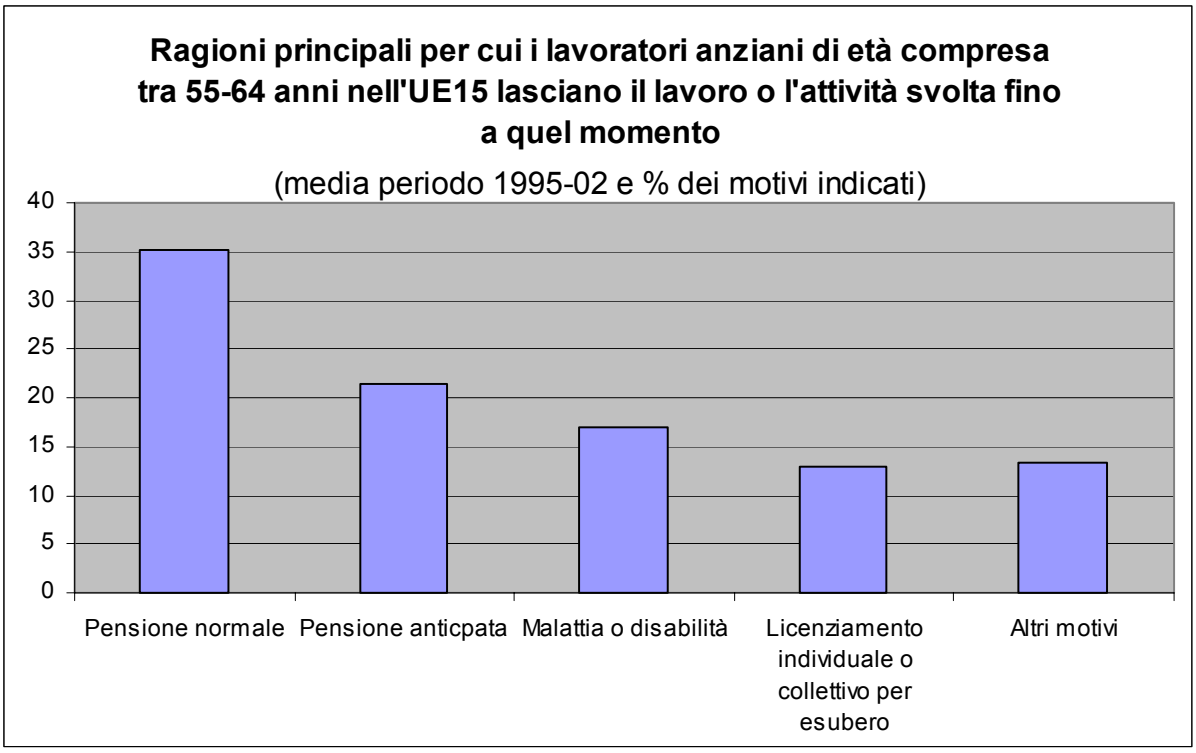
[5] Il calcolo dell'età media di abbandono del mondo del lavoro si basa sulle definizioni di occupazione e disoccupazione dell'OIL, che riguardano le evoluzioni dell'occupazione a breve termine. Pertanto, i pochi risultati attualmente disponibili relativi a un periodo di due anni non possono essere considerati sufficienti sia in termini di volume che di stabilità, per consentire previsioni pertinenti.

[6] Per un'analisi più completa vedasi la relazione "L'occupazione in Europa 2003, capitolo 5.

In terzo luogo, non esiste alcuna prova empirica che i giovani lavoratori e i lavoratori anziani siano intercambiabili. Il fatto che non interessino gli stessi settori i fenomeni dell'uscita dal mercato del lavoro dei lavoratori anziani (55-64 anni) e di ingresso nel mercato dei giovani lavoratori (15-24 anni) dimostra che non è così. Sia i cambiamenti osservati nella loro struttura specifica dell'occupazione settoriale che i tassi assoluti di crescita registrati nel corso degli ultimi anni rivelano che, sebbene ad un grado variabile, la variazione positiva o negativa dell'occupazione è in genere la stessa sia per i giovani che per i più anziani – fatta eccezione per "l'industria manifatturiera" (allegato 2, grafico 3). Inoltre, l'esperienza di diversi Stati membri rivela che la crescita del tasso di occupazione dei lavoratori anziani va di pari passo con la crescita dello stesso tasso tra i giovani lavoratori (allegato 2, grafico 4). In molti dei nuovi Stati membri la situazione si presenta più complessa, in quanto in alcuni di essi si registrano cali sensibili dei tassi di occupazione dei giovani lavoratori negli ultimi cinque anni a motivo della situazione critica dei mercati del lavoro.

4. CONDIZIONI FONDAMENTALI DELLA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI

Alla luce dei risultati, la crescita della partecipazione alla manodopera e dei tassi d'occupazione dei lavoratori anziani sembra possibile purché siano attuate condizioni e strategie corrette del mercato del lavoro. In effetti, l'innalzamento del tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e il differimento dell'età media di abbandono del mercato del lavoro non sono solo il risultato della crescita globale dell'occupazione negli Stati membri. Una crescita sensibile dei tassi d'occupazione dei lavoratori anziani si è osservata anche negli Stati membri in cui la crescita globale ristagna. Se è vero che sono necessarie buone condizioni macroeconomiche per garantire elevati livelli di occupazione, è vero anche che devono prevalere sul mercato del lavoro condizioni specifiche per consentire un prolungamento della vita professionale.



Fonte: Eurostat, indagine forza di lavoro, risultati di primavera.

Incentivi finanziari appropriati

Se un terzo circa della popolazione inattiva di età compresa tra i 55-64 anni indicano come ragione principale dell'abbandono dell'ultimo impiego o dell'ultima attività, il normale pensionamento, il 20% e oltre, vale a dire una media di circa milioni di persone all'anno, citano il prepensionamento. Dai risultati emerge chiaramente che è indispensabile riformare i regimi di prepensionamento e, più in generale, riesaminare **gli incentivi finanziari** e garantire una corretta applicazione anche di altri regimi di prestazioni (quali la disoccupazione di lunga durata, la malattia di lungo periodo e l'invalidità che possono costituire soluzioni alternative al mercato del lavoro) per far sì che la permanenza sul mercato del lavoro costituisca una soluzione proficua[7].

Buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro

La seconda ragione in ordine di importanza indicata dai lavoratori anziani per la loro fuoriuscita dal lavoro è la malattia di lungo periodo o l'invalidità. Inoltre, il tasso normalizzato di prevalenza dei problemi di salute legati al lavoro aumenta con l'età. Cio' indica chiaramente il ruolo centrale degli aspetti della **salute e sicurezza** per il benessere dei lavoratori anziani e per la loro attitudine a continuare a far parte della forza di lavoro. Le questioni inerenti alla salute e alla sicurezza sono importanti anche per evitare perdite indesiderabili di produttività della manodopera a seguito di un aumento del numero di giorni di lavoro persi.

Forme flessibili di organizzazione del lavoro

Le **forme flessibili di organizzazione del lavoro** sono un'altra componente delle condizioni di lavoro che contribuiscono alla permanenza al lavoro dei lavoratori anziani. Da sondaggi condotti nei diversi paesi risulta che una percentuale significativa della popolazione attiva più anziana opterebbe per una forma di pensionamento progressivo, in particolare per motivi legati allo stato di salute in relazione all'invecchiamento[8]. Tra il 2001 e il 2002, forti aumenti dei tassi di occupazione dei lavoratori anziani hanno coinciso, nella maggior parte degli Stati membri, con una positiva crescita della quota di lavoratori a tempo parziale. Il 36% della creazione di posti di lavoro destinati ai lavoratori anziani, tra il 1997-2002, è correlata con la crescita dell'occupazione a tempo parziale, che ha portato ad una loro maggiore partecipazione a queste forme di lavoro. Più che un avvenimento, la pensione dovrà divenire un processo tramite il quale i lavoratori decidono di ridurre progressivamente nel tempo le loro ore di lavoro. Il pensionamento a tempo parziale è una possibilità che merita maggiore attenzione di quanto avvenga attualmente.

I diversi posti di lavoro e le diverse professioni comportano stress fisico e mentale di differenti gradi. Più invecchiano i lavoratori, più deve essere data loro la possibilità di occupare posti che meglio si adattano alle loro capacità intellettuali e fisiche e deve essere data loro la possibilità di optare per un impiego a tempo parziale o, quanto meno, per una riduzione delle ore di lavoro.

---

7 Per una valutazione esaustiva delle riforme dei regimi di protezione sociale, vedasi il prossimo rapporto del Comitato di protezione sociale "Promoting Longer Working Lives through Better Social Protection Systems".

8 Ad esempio, un'indagine recente condotta in Gran Bretagna (Humphrey et. al., 2003, "Factors affecting the labour force participation of older workers", *DWP Research Report 200)* rivela che quasi un terzo dei lavoratori di età compresa tra i 50 e i 69 anni desidera andare in pensione gradatamente, riducendo le ore di lavoro.

Anche l'impiego autonomo puo' costituire, per i lavoratori anziani, una soluzione alternativa al lavoro a tempo parziale. E' una possibilità che si adatta in maniera particolare ai lavoratori di 50 anni e più, in quanto, nel 2002, l'impiego indipendente di questo gruppo d'età è cresciuto del 3% rispetto allo 0,3% dei lavoratori della prima fascia d'età.

Accesso permanente alla formazione

La permanenza al lavoro e i livelli di occupazione dei lavoratori anziani sono strettamente correlati con il livello di **formazione**, loro dispensato e con il loro livello di istruzione iniziale. Vi è inoltre un nesso tra i livello educativo e la qualità dell'impiego, in termini di retribuzione e di condizioni di lavoro. Non esiste alcuna prova empirica del fatto che i lavoratori anziani sono più o meno produttivi delle altre categorie di età. Il potenziale di produttività dei lavoratori anziani non è compromesso dall'età, bensì da competenze e qualifiche obsolete – alla qual cosa è possibile rimediare tramite la formazione[9]. Le conoscenze e il sapere dei lavoratori anziani fa di essi una risorsa inestimabile per i datori di lavoro. Anche la formazione costituisce un'opportunità, per i lavoratori subordinati, di aggiornare le loro competenze e consolidare la loro posizione sul mercato del lavoro, in particolare sviluppando le competenze richieste per sfruttare al massimo le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

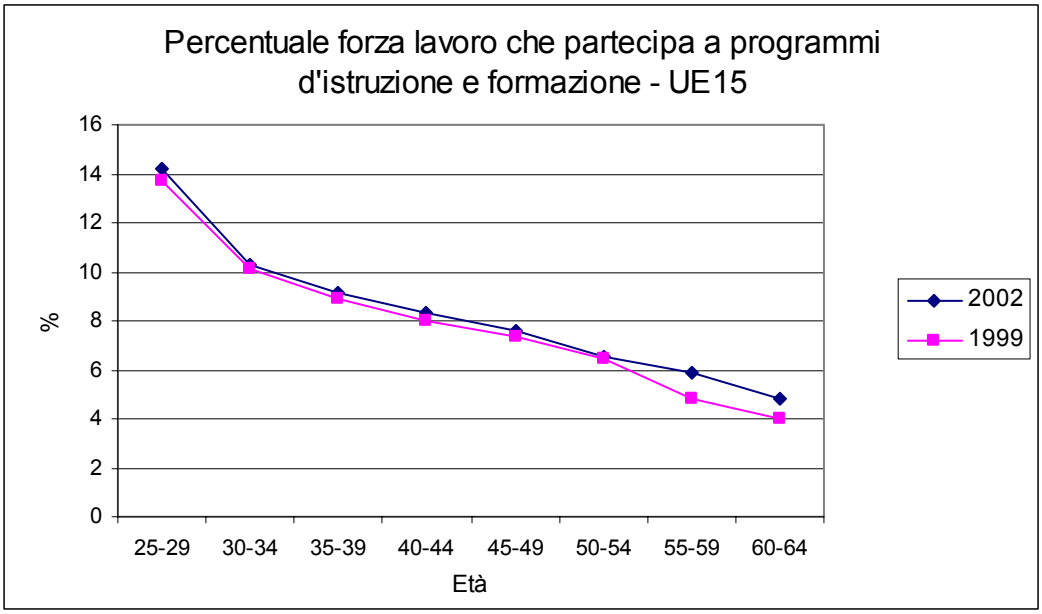
In tale contesto, come nel caso di altri gruppi di età della popolazione, è importante riconoscere che la sfida non consiste solo nell'accrescere la partecipazione alla formazione professionale, bensì anche nel migliorare le conoscenze generali e i livelli di competenza dei lavoratori anziani.

Tra la categorie d'età che beneficiano della formazione i lavoratori anziani sono i meno favoriti. La percentuale di manodopera che partecipa all'istruzione e alla formazione diminuisce gradatamente con l'età, una tendenza questa che viene a delinearsi molto presto nella vita professionale. Per elevare il livello di formazione di cui beneficiano i lavoratori anziani è pertanto essenziale invertire questa tendenza al ribasso **ad uno stadio precoce del ciclo di vita**: solo l'apprendimento lungo l'arco della vita puo' assicurare alla future coorti di lavoratori anziani le necessarie competenze per adattarsi alle evoluzioni del mercato del lavoro. La grafica in appresso dimostra che la percentuale di manodopera che partecipa all'istruzione e alla formazione in ciascun gruppo d'età ha registrato negli ultimi anni una crescita contenuta e che i progressi sono tuttora troppo lenti[10].

---

9 L'Indagine internazionale sull'alfabetizzazione degli adulti (International Adult Literacy Survey - IALS) dell'OCSE fornisce prove empiriche importanti che rivelano il legame esistente tra l'età, la produttività e la formazione. Tale analisi rivela che il livello di alfabetizzazione, quale misurato dall'IALS, è un determinante essenziale della produttività dei lavoratori e che tale livello aumenta con la pratica e si deteriora se non è utilizzato.

10 Per un grafico contenente i dati relativi al 2002 ripartiti per sesso, vedasi il grafico 7 in allegato 2.



Fonte: Eurostat, indagine forza di lavoro, risultati di primavera.

Politiche attive efficaci del mercato del lavoro

Per far sì che i lavoratori possano rimanere più a lungo nel mondo del lavoro, è essenziale anticipare i cambiamenti e gestire con successo le necessarie ristrutturazioni economiche. I lavoratori anziani, in particolare, corrono un rischio elevato di lasciare il mercato del lavoro in caso di ristrutturazione o di ridimensionamento dell'impresa. Cio' richiede un rafforzamento delle **politiche attive del mercato del lavoro** per prevenire la disoccupazione e aiutare i lavoratori anziani che perdono il loro posto di lavoro a conservare la loro posizione sul mercato del lavoro e a trovare un altro impiego. A tal fine è d'importanza cruciale porre in atto approcci personalizzati che rispondano alle esigenze individuali, in particolare tramite servizi d'orientamento, una formazione specifica e sistemi di riqualificazione esterna. Inoltre, va evitato il ricorso alle indennità di disoccupazione come soluzione alternativa al prepensionamento dei lavoratori anziani. La sostituzione di un sistema di prestazioni con un altro va affrontata attivando sistemi di prestazioni, favorendo l'assunzione di disoccupati anziani e allo stesso tempo mantenendo il diritto alle indennità di disoccupazione e offrendo servizi di orientamento per incoraggiare la transizione verso un altro impiego o il lavoro indipendente.

Miglioramento della qualità del lavoro

La salute e la sicurezza sul posto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la formazione sono dimensioni chiave della **qualità del lavoro**[11]. Secondo quanto risulta dalla relazione *l'Occupazione in Europa 2002*, la qualità dell'occupazione è, in genere, determinante ai fini del rientro nel mercato del lavoro personale anziano e personale con responsabilità familiari. Allo stesso tempo, il numero di lavoratori anziani che si ritira dal mercato del lavoro che occupa posti di basso qualità è quattro volte superiore a quello dei lavoratori anziani che occupano posti di lavoro qualitativamente superiore, ma anche due volte più elevato di quello dei giovani lavoratori con impieghi di qualità mediocre. In particolare, meccanismi contrattuali flessibili devono essere associati a programmi di perfezionamento professionale o

[11] COM(2003) 728, "Miglioramento della qualità dell'occupazione: un esame degli ultimi progressi realizzati".

ad opportunità di avanzamento professionale per aiutare i lavoratori anziani a restare sul mercato del lavoro o a ritornarvi.

5. GLI STATI MEMBRI DEVONO ADOTTARE MISURE RADICALI

I fattori chiave identificati nel capitolo precedente[12] trovano conferma anche nel quadro strategico definito dai nuovi orientamenti europei per l'occupazione (2003) e, in particolare, dall'orientamento 5, nonché dagli indirizzi di massima delle politiche economiche (indirizzi 4-8). Il recente rapporto della taskforce occupazione[13] ha definito chiaramente le priorità per quanto riguarda altre azioni da intraprendere e ha sollecitato gli Stati membri e le parti sociali a definire, nell'ambito dell'invecchiamento attivo, una politica globale incentrata sui seguenti aspetti:

- Offrire ai lavoratori incentivi perché vadano in pensione più tardi e in maniera progressiva, e ai datori di lavoro perché assumano e preservino i lavoratori anziani, riformando i regimi pensionistici e assicurando un'adeguata contropartita per coloro che permangono sul mercato del lavoro.

- Promuovere l'accesso di tutti alla formazione e alle altre misure di politica attiva del mercato del lavoro, indipendentemente dall'età, ed elaborare strategie d'apprendimento permanente, in particolare, formazioni sul posto di lavoro destinate ai lavoratori anziani.

- Introdurre sempre più condizioni di lavoro tali da assecondare la permanenza al lavoro, ad esempio, riconoscendo l'importanza particolare che rivestono le condizioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro e forme innovative e flessibili di organizzazione del lavoro lungo l'intera vita professionale, ivi compreso il lavoro a tempo parziale e le interruzioni della carriera professionale.

Nell'elaborare e porre in atto una simile strategia globale in materia di invecchiamento attivo, occorre prestare particolare attenzione alla necessità di accrescere il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 55 ed i 64 anni e di favorirne la permanenza nel mondo del lavoro. Nell'impegnarsi in tal senso si dovrà tener conto di incentivi specifici di influire in maniera decisiva sulla situazione del lavoro femminile, quale ad esempio la riduzione degli scarti tra la remunerazione delle donne e quella degli uomini e la messa a disposizione di infrastrutture adeguate per l'assistenza alle persone dipendenti di tutte le età.

La relazione della taskforce occupazione sottolinea l'importanza di un "*cambiamento radicale delle misure adottate, ossia l'abbandono di una cultura del pensionamento anticipato a vantaggio di strategie globali dell'invecchiamento attivo*" in sintonia quindi con gli orientamenti per l'occupazione. La relazione indica inoltre che "*la sfida non consiste solo nel far sì che una percentuale più elevata di persone di età compresa attualmente tra i 55 e i 64 anni permanga attiva, ma anche nel rafforzare la capacità di inserimento professionale delle persone oggi quarantenni o cinquantenni*". Per accrescere la partecipazione dei lavoratori anziani è necessario modificare il comportamento e le aspettative sia dei datori di lavoro che dei lavoratori fin agli esordi della loro vita attiva.

---

12 Vedasi anche la relazione congiunta del Consiglio e della Commissione dal titolo "Verso la crescita della partecipazione al mercato del lavoro e la promozione dell'invecchiamento attivo", marzo 2002.

13 *L'occupazione, l'occupazione, l'occupazione*: *creare più posti di lavoro in Europa,* relazione della taskforce occupazione presieduta da Wim Kok, novembre 2003.

La relazione congiunta sull'occupazione 2004 contiene una valutazione della messa in opera dell'orientamento riguardante specificamente l'invecchiamento. *L'invecchiamento non riguarda unicamente le persone che oggi hanno una certa età, bensì tutte le generazioni.* La mobilizzazione dell'intero potenziale umano di tutte le età nell'arco della vita intera costituisce il principio generale della strategia dell'Unione in materia di invecchiamento della manodopera. I lavoratori anziani non vanno considerati solo come un altro gruppo vulnerabile cui prestare particolare attenzione, bensì come un elemento centrale dell'offerta di manodopera e un fattore chiave per lo sviluppo sostenibile dell'Unione europea.

Gli Stati membri tengono vieppiù in considerazione tale approccio nell'elaborazione e nell'attuazione delle loro strategie in materia di invecchiamento (tra questi Svezia, Regno Unito, Danimarca e Finlandia). Numerosi Stati membri applicano attualmente strategie globali nell'ambito dell'invecchiamento e alcuni di essi hanno definito traguardi nazionali per elevare l'età media di fuoriuscita dal mercato del lavoro (Francia, Finlandia e Portogallo). Gli Stati membri mettono in pratica un'ampia gamma di misure incentrate sulla riforma delle pensioni e dei regimi socio-fiscali. Nello stesso tempo, cercano di favorire maggiormente l'accesso alla formazione e l'adeguamento delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro, al fine di rispondere con maggior efficacia alle necessità dei lavoratori anziani. Le recenti riforme delle pensioni prevedevano il differimento dell'età normale della pensione in misura di disincentivo del prepensionamento, incoraggiando invece forme di pensionamento flessibili.

6. IL PARTENARIATO SOCIALE: FATTORE INDISPENSABILE AL SUCCESSO

Una società e un'economia nelle quali i lavoratori anziani espletano un ruolo più attivo sul mercato del lavoro andranno a vantaggio di tutti, sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro. Una valida impostazione delle politiche di promozione dell'invecchiamento attivo, la loro accettazione da parte del pubblico e la riuscita della loro applicazione dipenderanno essenzialmente dalle presa di coscienza e dall'implicazione delle parti sociali. Per molto tempo, le parti sociali, con l'appoggio del quadro politico esistente hanno risposto agli adeguamenti del mercato del lavoro, agevolando la fuoriuscita dalla forza di lavoro dei lavoratori più anziani. Come sottolineato nella relazione del gruppo di alto livello per lo studio delle relazioni del lavoro e delle mutazioni nell'UE, la promozione dell'invecchiamento attivo, affinché i lavoratori anziani siano in grado e siano incoraggiati a permanere nella forza di lavoro, deve diventare una dimensione essenziale delle relazioni lavorative. Occorre un impegno molto più sostenuto delle parti sociali per facilitare la transizione verso una vita professionale più lunga, per dotare l'individuo delle necessarie qualifiche per affrontare le nuove sfide e favorire, tra i datori di lavoro, le migliori pratiche in materia di gestione del fattore "età".

Una migliore comprensione dell'evoluzione demografica, delle "strozzature" in materia di competenze che emergono nelle grandi industrie e nei servizi, della necessità di assicurare una offerta adeguata di manodopera qualificata in grado di adeguarsi, nonché dell'importanza di sviluppare e preservare competenze ed esperienze in quanto premesse della crescita economica, ha cominciato a influenzare il pensiero e il comportamento delle parti sociali nel corso degli ultimi anni, il che ha portato ad un approccio più proattivo della gestione dell'età in alcuni Stati membri e su scala dell'Unione. Le parti sociali degli Stati membri meno avanzati in questo campo hanno la possibilità di trarre insegnamento da tali esempi positivi.

Tuttavia, nonostante la recente evoluzione della situazione, le parti sociali dovranno allargare e intensificare i loro sforzi, sia a livello nazionale che a livello comunitario, per creare una nuova cultura in materia di invecchiamento e di gestione del cambiamento. I datori di lavoro continuano tuttora, troppo spesso, a privilegiare regimi di pensionamento anticipato.

Nel contesto della strategia europea dell'occupazione e conformemente alle priorità definite nella relazione di primavera del 2004 e nel rapporto della taskforce occupazione (presieduto da Wim Kok), l'azione dovrà includere in futuro le misure elencate in appresso.

a) Fornire incentivi ai lavoratori perché vadano in pensione più tardi e ai datori di lavoro perché assumano e mantengano al lavoro lavoratori anziani

- Eliminazione degli incentivi al pensionamento anticipato e forme che questa puo' assumere, nonché definizione di strategie di progressiva fuoriuscita dal mercato del lavoro che valorizzino, per quanto possibile, il capitale umano che i lavoratori con esperienza rappresentano e che prevedano incentivi al prolungamento della vita professionale nel quadro di regimi negoziati di pensione professionale.

- Maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro nei confronti del problema invecchiamento, al fine di lottare contro la discriminazione basata sull'età, valorizzando i vantaggi che l'esistenza di una manodopera diversificata in termini di fasce d'età rappresenta sia per gli individui che per le imprese.

- Riesame della ponderazione del fattore anzianità in quanto elemento del livello delle retribuzioni per far sì che queste corrispondano al livello di produttività e di resa.

- Integrazione, negli accordi collettivi, di incentivi all'assunzione di persone in stato di disoccupazione di età avanzata.

- Incentivo alla conclusione di accordi globali, nell'ambito delle negoziazioni collettive, che offrano ai lavoratori maggiori opportunità di sviluppare la loro capacità di inserimento professionale e di adattamento nell'arco della vita.

b) Promuovere l'accesso alla formazione e l'investimento nell'attitudine al lavoro

- Promozione di azioni che favoriscano l'adattabilità in funzione dell'età nelle PMI, in particolare tramite l'utilizzo in comune di infrastrutture d'appoggio alla formazione e allo sviluppo di meccanismi di scambio, per sfruttare al meglio le opportunità e le offerte di impiego.

- Rafforzamento della formazione permanente dei lavoratori anziani, in particolare di quelli scarsamente qualificati, al fine di sviluppare al massimo il loro potenziale di lavoro.

- Elaborazione, in cooperazione con i poteri pubblici, di politiche attive del mercato del lavoro, ad esempio, sotto forma di approcci personalizzati che rispondano alle esigenze del singolo individuo.

c) Assecondare la creazione di un ambiente di lavoro favorevole al mantenimento del posto di lavoro

- Raddoppiare gli sforzi al fine di offrire contratti di lavoro adattati a tempo parziale o a termine.

- Adeguamento del carico di lavoro, miglioramento delle condizioni di lavoro e rafforzamento delle misure di salute e sicurezza in funzione delle esigenze dei lavoratori anziani. In tale contesto, va facilitato il cambiamento del posto di lavoro, all'interno e all'esterno dell'impresa, in sintonia con le esigenze dell'età più avanzata.

7. SOSTEGNO DELL'UNIONE ALL'INVECCHIAMENTO ATTIVO

La strategia europea dell'occupazione (SEE) definisce il quadro politico di azioni future da adottarsi su scala nazionale e comunitaria. In conformità con gli orientamenti europei per l'occupazione, è necessario che gli Stati membri elaborino e mettano in atto strategie globali in materia di invecchiamento attivo che tengano conto dei fattori essenziali intesi a favorire la permanenza dei lavoratori più anziani nel mondo del lavoro. In vista dell'applicazione sul piano nazionale, la taskforce occupazione, presieduta da Wim Kok raccomanda nella sua relazione che gli Stati membri fissino obiettivi nazionali che riflettano quelli convenuti a livello europeo, in particolare per quanto riguarda il tasso di occupazione dei lavoratori anziani e l'età effettiva di fuoriuscita dal mercato del lavoro.

Il metodo aperto di coordinamento applicato nell'ambito delle pensioni riconosce l'importanza del prolungamento della vita professionale, in quanto elemento importante di strategie a lungo termine, intese ad assicurare la sostenibilità, delle pensioni, sottolineando, al contempo, che un tasso di occupazione più elevato non risolverà, di per sé, il problema della sostenibilità finanziaria dei regimi previdenziali.

Il programma di valutazione interpari, organizzato nel contesto dell'SEE, costituisce un utile strumento per lo scambio di esperienze e di migliori pratiche, al fine di promuovere strategie in materia di invecchiamento attivo negli Stati membri e di comparare l'efficacia delle misure nazionali. Il programma globale in materia di invecchiamento, elaborato e attuato in Finlandia, ha suscitato grande interesse da parte degli Stati membri, il che dimostra l'importanza che tali questioni rivestono sia per gli Stati membri che per l'Unione.

L'Unione appoggia anche la promozione di politiche a favore dell'invecchiamento attivo nel quadro dell'iniziativa EQUAL, tramite l'identificazione e il trasferimento di pratiche riuscite di gestione del fattore età.

Va richiamata l'attenzione inoltre sull'importante contributo che l'educazione puo' apportare al processo di invecchiamento attivo, come testimonia il sempre maggior appoggio che l'Unione accorda a progetti incentrati sulle sfide e sulle opportunità esistenti nel campo dell'educazione dei lavoratori anziani, nel quadro dell'azione relativa all'educazione degli adulti ("Grundtvig") del programma d'azione comunitario in materia di educazione "Socrates".

Infine, l'FSE appoggia le politiche degli Stati membri relative all'invecchiamento attivo, attraverso due dei suoi ambiti di intervento: sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoroe promozione e miglioramento delle politiche d'istruzione e formazione permanente. La valutazione interinale dell'FSE ha rivelato una tendenza crescente ad appoggiare misure a favore dell'invecchiamento attivo, in particolare nei paesi nordici. Nel prossimo periodo di programmazione, che avrà inizio nel 2007, l'appoggio all'invecchiamento attivo dovrà essere pienamente integrato nelle priorità dei Fondi strutturali in materia di risorse umane.

Allegato 1: azione delle parti sociali nell'ambito dell'invecchiamento

Recentemente, le parti sociali hanno cominciato ad affrontare taluni aspetti specifici dell'invecchiamento attivo, sia negli Stati membri, che a livello dell'UE. Vanno citate, in particolare, le misure in appresso.

In Finlandia, tra il 1998 e il 2002 è stato applicato, su base tripartita, un programma globale destinato ai lavoratori più anziani. Tale programma verteva sui lavoratori anziani in quanto risorsa importante e mirava a svilupparne la capacità d'inserimento professionale e a migliorarne l'ambiente di lavoro. Diversi aspetti del programma saranno portati avanti dalla nuova generazione di programmi tripartiti, incentrati sul benessere dei lavoratori subordinati, sul miglioramento della produttività e sulla qualità della vita professionale.

Nei Paesi Bassi, il 35% circa degli accordi collettivi contengono disposizioni relative alla crescita dell'occupabilità dei lavoratori più anziani. Inoltre, tali convenzioni prevedono spesso la possibilità di riduzione dell'orario di lavoro, di alleggerimento del carico di lavoro e di concessione di periodi di vacanze più lunghi.

In Francia, un accordo su sca la nazionale in materia di formazione professionale, contiene disposizioni relative ad un audit delle qualifiche dei lavoratori anziani, in previsione anche di un accesso prioritario al riconoscimento dell'esperienza professionale. Accordi territoriali sulla ristrutturazione Delle imprese, che allargano l'ambito dei piani di riconversione effettiva, sono finalizzati a prendere in considerazione in maniera più specifica le necessità dei lavoratori con maggiore esperienza professionale.

In Grecia, le parti sociali prevedono un'azione di raccolta di fondi destinati a sostenere finanziariamente l'impiego di coloro che sono vicini alla pensione.

In Germania, il processo tripartito cosiddetto della "Alleanza per l'occupazione", ha consentito un'inversione decisiva della tendenza alla pensione anticipata, in modo da prolungare l'attività professionale dei lavoratori, un'evoluzione questa che si ritrova per gradi nelle convenzioni collettive.

In Austria, la legge sul licenziamento, negoziata dalle parti sociali e ripresa dal Parlamento, permette di accrescere la mobilità e la flessibilità sul mercato del lavoro e di rafforzare in futuro le possibilità di reinserimento professionale dei lavoratori anziani. Nel 1999 è stato concluso un patto tra il governo, le parti sociali e i servizi pubblici dell'occupazione (SPO), nel quale si affronta la questione degli incentivi finanziari per l'inserimento professionale dei lavoratori anziani. Sono state introdotte progressivamente misure destinate allo scopo.

In Belgio, le convenzioni collettive prevedono la possibilità di facilitare la transizione dei lavoratori anziani verso altre possibilità di impiego (ricollocamento in seno all'impresa, consulenza personale, collocamento esterno, percorso professionale in vista di un nuovo impiego, ecc.) in caso di eccedenza di personale a seguito della ristrutturazione dell'impresa.

In Danimarca, esistono accordi quadro relativi all'occupazione dei lavoratori anziani nelle amministrazioni regionali e locali che contribuiscono alla permanenza di questi lavoratori sul mercato del lavoro tramite iniziative come la formazione ad hoc e la riduzione progressiva dell'orario di lavoro.

In Svezia, le contrattazioni collettive prevedono disposizioni tese ad instaurare conti di risparmio formazione individuali, allo scopo di consentire ai lavoratori anziani di investire nella formazione e nell'aggiornamento delle loro qualifiche.

Sul piano europeo, le iniziative in appresso dovranno contribuire al rafforzamento della partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro e all'occupazione.

Le parti sociali europee hanno presentato recentemente i loro orientamenti in materia di gestione del cambiamento e delle sue conseguenze sociali. La capacità d'adattamento delle imprese dei lavoratori dipende dalla loro capacità di anticipare, di provocare e assorbire il cambiamento. E' un buon punto di partenza per le azioni future se le parti sociali insistono sull'importanza di preservare e sviluppare le competenze e le qualifiche dei lavoratori al fine di favorire la mobilità interna ed esterna e di assicurare il successo dell'impresa.

Le parti sociali europee hanno definito congiuntamente un quadro d'azione per lo sviluppo delle qualifiche e delle competenze lungo l'arco della vita. Adottato nel marzo 2002, tale quadro sottolinea la necessità di definire nuove modalità di approccio in materia di sistemi di istruzione e formazione e di assicurare che siano offerte le stesse possibilità a persone di tutte le età e di entrambi i sessi, qualificate o non qualificate. Nel marzo 2003 è stato presentato al vertice sociale tripartito per la crescita e l'occupazione un primo rapporto sull'attuazione di tale quadro.

In conformità con il programma di lavoro congiunto per il 2003-2005, le parti sociali europee avvieranno tra breve un dibattito allo scopo di analizzare le possibili azioni congiunte nell'ambito dell'invecchiamento della forza di lavoro.

Gli orientamenti stabiliti su base volontaria decisi congiuntamente dalle diverse parti sociali nel marzo 2002, per sostenere la diversità intergenerazionale nel settore del commercio, sottolineano la necessità di adottare un approccio neutro dal punto di vista dell'età, per quanto riguarda l'occupazione, l'assunzione, la formazione professionale e la ripartizione dei compiti nelle imprese. Le parti sociali espletano un ruolo particolare nel modificare gli stereotipi legati all'età a livello di organizzazione del lavoro.

Allegato 2: Grafici e tabelle

Tabella 1: Gli obiettivi di Barcellona e Stoccolma (2002)

	Obiettivi di Stoccolma						Obiettivi di Barcellona		
	Tasso di occupazione dei lavoratori anziani nel 2002			Variazione del tasso di occupazione dei lavoratori anziani 1998-2002			Età media di abbandono del mercato del lavoro nel 2002		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
B	26,6	36,1	17,5	3,7	3,9	3,5	58,5	58,6	58,4
DK	57,9	64,5	50,4	5,9	3,2	8,4	60,9	61,9	59,8
D	38,6	47,1	30,1	0,9	-0,1	1,8	60,7	61,1	60,3
EL	39,7	56,0	24,4	0,7	0,2	1	.	.	.
E	39,7	58,6	22,0	4,6	6	3,2	61,5	61,5	61,5
F	34,8	39,3	30,6	6,5	6,8	6,2	58,8	58,9	58,7
IRL	48,1	65,1	30,8	6,4	5	7,7	62,4	62,0	62,8
I	28,9	41,3	17,3	1,2	-0,1	2,3	59,9	60,2	59,7
L	28,3	37,9	18,6	3,2	2,7	3,1	59,3	.	.
NL	42,3	54,6	29,9	8,4	7,1	9,6	62,2	62,9	61,6
A	30,0	39,8	20,9	1,6	-0,7	3,8	59,3	59,4	59,3
P	50,9	61,3	41,9	0,9	-2,2	3,6	62,9	62,8	63,0
FIN	47,8	48,5	47,2	11,6	10,1	13,1	60,5	60,6	60,4
S	68,0	70,4	65,6	5	4,3	5,6	63,2	63,4	63,1
UK	53,5	62,6	44,7	4,5	3,5	5,5	62,3	62,7	61,9
EU15	**40,1**	**50,1**	**30,5**	**3,5**	**2,8**	**4,2**	**60,8**	**61,0**	**60,5**
EU25	**38,7**	**48,9**	**29,1**	**2,9**	**2,2**	**3,6**	**60,4**	**60,8**	**60,0**
CZ	40,8	57,2	25,9	3,7	4,0	3,0	60,2	62,2	58,4
EE	51,6	58,4	46,5	1,4	-3,6	4,9	61,6	.	.
CY	49,4	67,3	32,1	.	.	.	61,4	.	.
LV	41,7	50,5	35,2	5,4	2,4	7,7	.	.	.
LT	41,6	51,5	34,1	1,1	-5,5	6,2	.	.	.
HU	26,6	36,7	18,5	9,3	9,7	8,9	59,2	59,6	58,8
MT	30,3	50,4	11,8	.	.	.	.	.	.
PL	26,1	34,5	18,9	-6,0	-7,0	-5,2	56,9	58,1	55,8
SI	24,5	35,4	14,2	0,6	3,6	-1,9	.	.	.
SK	22,8	39,1	9,5	0,0	0,0	0,1	57,5	59,6	55,7

Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro, medie annue.

Note: "." cifra non disponibile;

Età media di fuoriuscita dal mercato del lavoro: stima per il 2002 per l'UE dei 15 e l'UE dei 25, dati provvisori per PL; dati della primavera per D, F, L, e CY, media dei trimestri 2 e 4 per LV e LT. Dati basati sui tassi d'attività globali (nessun adeguamento donne-uomini, i dati ripartiti per genere non sono attendibili a motivo della dimensione limitata del campione) per L, EE, CY, LV, LT e SI.

Tabella 2: Età media di abbandono del mercato del lavoro

	2001			2002			Variazione 2002-2001		
	Totale	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**
B	56,8	57,8	55,9	58,5	58,6	58,4	1,7	0,8	2,5
DK	61,6	62,1	61,0	60,9	61,9	59,8	-0,7	-0,2	-1,2
D	60,6	60,9	60,4	60,7	61,1	60,3	0,0	0,2	-0,1
EL	59,4	61,2	57,7	.	.	.	.	.	.
E	60,4	60,7	60,2	61,5	61,5	61,5	1,1	0,8	1,3
F	58,1	58,2	58,0	58,8	58,9	58,7	0,7	0,7	0,7
IRL	62,8	63,2	62,5	62,4	62,0	62,8	-0,4	-1,2	0,3
I	59,8	59,9	59,8	59,9	60,2	59,7	0,1	0,3	-0,1
L	56,8	.	.	59,3	.	.	2,5	.	.
NL	60,9	61,1	60,8	62,2	62,9	61,6	1,3	1,8	0,8
A	59,2	59,9	58,5	59,3	59,4	59,3	0,2	-0,5	0,8
P	61,8	62,1	61,6	62,9	62,8	63,0	1,1	0,7	1,4
FIN	61,4	61,5	61,3	60,5	60,6	60,4	-0,9	-0,9	-0,9
S	61,7	61,9	61,6	63,2	63,4	63,1	1,5	1,5	1,5
UK	62,0	63,0	61,0	62,3	62,7	61,9	0,3	-0,3	0,9
EU15	**60,4**	**60,8**	**60,0**	**60,8**	**61,0**	**60,5**	**0,4**	**0,2**	**0,5**
EU25	**60,0**	**60,6**	**59,4**	**60,4**	**60,8**	**60,0**	**0,4**	**0,2**	**0,6**
CZ	58,9	60,7	57,3	60,2	62,2	58,4	1,3	1,5	1,1
EE	61,1	.	.	61,6	.	.	0,5	.	.
CY	62,3	.	.	61,4	.	.	-0,9	.	.
LV	62,4	.	.	.	.	.	.	.	.
LT	58,9	.	.	.	.	.	.	.	.
HU	57,8	58,5	57,3	59,2	59,6	58,8	1,3	1,1	1,5
MT	.	.	.	.	.	.	.	.	.
PL	56,6	57,8	55,5	56,9	58,1	55,8	0,3	0,3	0,3
SI	61,5	.	.	.	.	.	.	.	.
SK	57,5	59,3	56,0	57,5	59,6	55,7	0,0	0,3	-0,3

Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro, medie annue.

Note: "." cifra non disponibile; dati provvisori per PL; dati della primavera per D, F, L, e CY; media dei trimestri 2 e 4 per LV e LT. Dati basati sui tassi d'attività globali (nessun adeguamento donne-uomini, i dati ripartiti per genere non sono attendibili a motivo della dimensione limitata del campione) per L, EE, CY, LV, LT e SI; stima per il 2002 per l'UE dei 15 e l'UE dei 25.

Il calcolo dell'età media di fuoriuscita dal mercato del lavoro si basa sulle definizione dell'occupazione e della disoccupazione dell'OIL, che interessano l'evoluzione dell'occupazione a breve termine. Pertanto, gli scarsi risultati disponibili a tuttora (due anni) non possono essere considerati sufficienti in termini di volume e di stabilità per effettuare previsioni pertinenti.

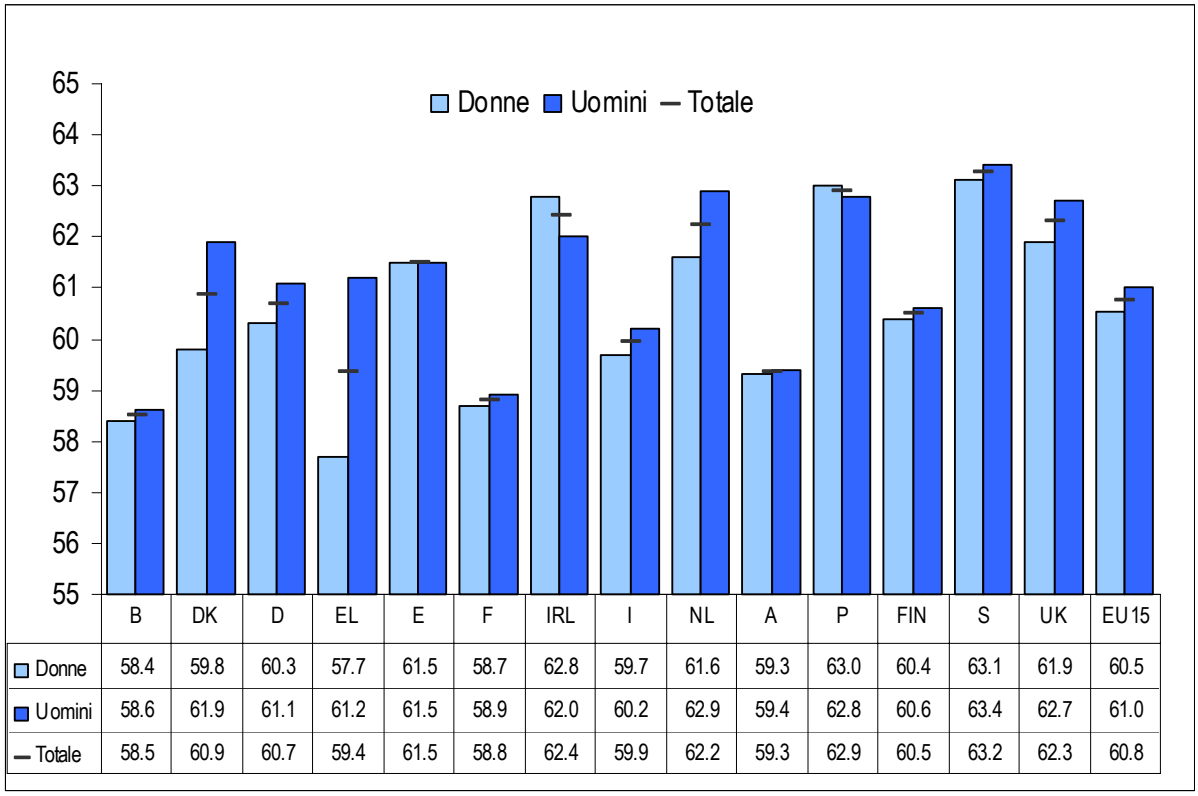
Tabella 3: Tendenze recenti dei tassi d'occupazione

Tendenze recenti dei tassi d'occupazione								
	1997		2000		2001		2002	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
UE 15	60,7	36,4	63,4	37,8	64,1	38,8	64,3	40,1
UE 25	60,6	35,7	62,4	36,6	62,8	37,5	62,9	38,7
ACC	60,1	31,6	57,4	29,6	56,6	29,7	55,9	30,5
USA [1]	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
Giappone	70,0	64,2	68,9	62,8	68,8	62,0	68,2	61,6
B	56,8	22,1	60,5	26,3	59,9	25,1	59,9	26,6
DK	74,9	51,7	76,3	55,7	76,2	58,0	75,9	57,9
D	63,7	38,1	65,6	37,6	65,8	37,9	65,3	38,6
EL	55,1	41,0	55,7	38,6	55,4	38,0	56,7	39,7
E	49,4	34,1	56,2	37,0	57,7	39,2	58,4	39,7
F	59,6	29,0	62,1	29,9	62,8	31,9	63,0	34,8
IRL	57,5	40,4	65,1	45,3	65,7	46,8	65,3	48,1
I	51,3	27,9	53,7	27,7	54,8	28,0	55,5	28,9
L	59,9	23,9	62,7	26,7	63,1	25,6	63,7	28,3
NL	68,5	32,0	72,9	38,2	74,1	39,6	74,4	423
A	67,8	28,3	68,5	28,8	68,5	28,9	69,3	30,0
P	65,7	48,2	68,4	50,7	68,7	50,1	68,2	50,9
FIN	63,3	35,6	67,2	41,6	68,1	45,7	68,1	47,8
S	69,5	62,6	73,0	64,9	74,0	66,7	73,6	68,0
UK	69,9	48,3	71,5	50,8	71,7	52,3	71,7	53,5
CZ	-	-	65,0	36,3	65,0	37,1	65,4	40,8
EE	-	-	60,4	46,3	61,0	48,5	62,0	51,6
CY	-	-	65,6	49,4	67,8	49,1	68,6	49,4
LV	-	-	57,5	36,0	58,6	36,9	60,4	41,7
LT	-	-	59,3	40,6	57,5	38,9	59,9	41,6
HU	52,4	17,7	56,3	22,2	56,5	24,1	56,6	26,6
MT	-	-	54,2	28,5	54,3	29,4	54,5	30,3
PL	58,9	33,9	55,0	28,4	53,4	27,9	51,5	26,1
SI	62,6	21,8	62,8	22,7	63,8	25,5	63,4	24,5
SK	-	-	56,8	21,3	56,8	22,4	56,8	22,8

Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro, medie annue. Prospettive dell'OCSE per USA e Giappone.

Note: 1) negli USA, i dati riguardano i 16-64enni

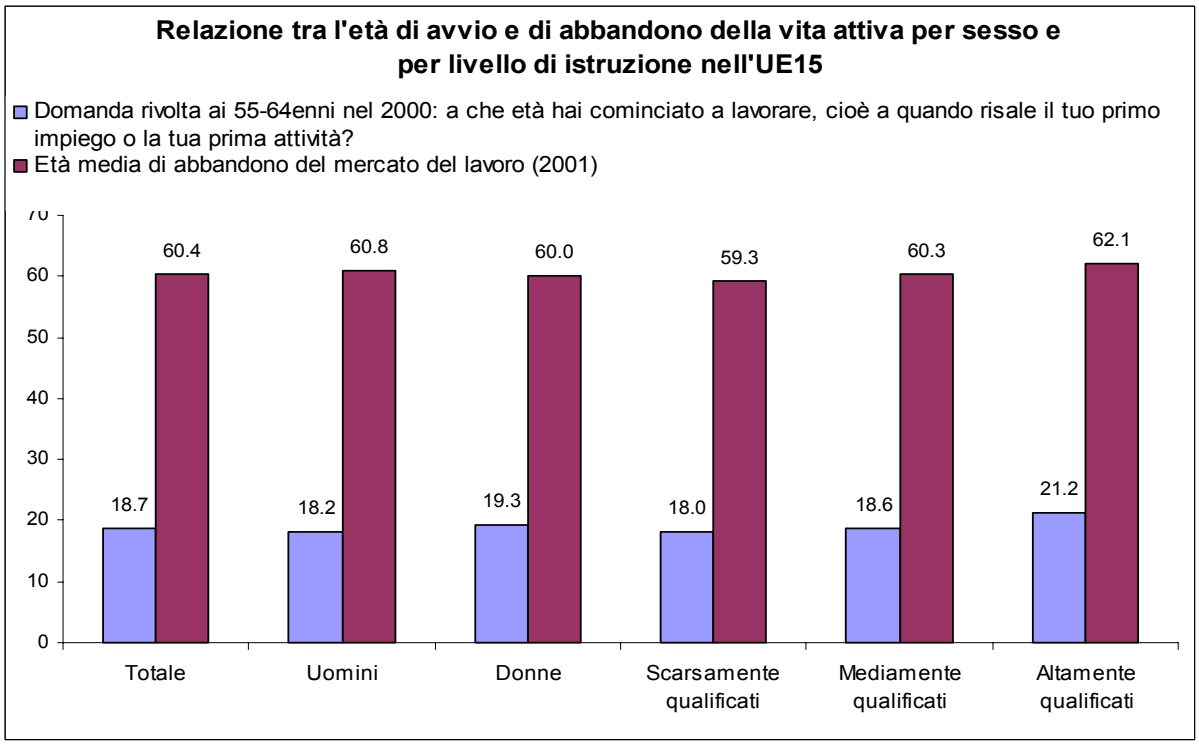
Grafico 1: Età media di abbandono del mercato del lavoro nel 2002 per sesso – UE dei 15



	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK	EU15
Donne	58.4	59.8	60.3	57.7	61.5	58.7	62.8	59.7	61.6	59.3	63.0	60.4	63.1	61.9	60.5
Uomini	58.6	61.9	61.1	61.2	61.5	58.9	62.0	60.2	62.9	59.4	62.8	60.6	63.4	62.7	61.0
Totale	58.5	60.9	60.7	59.4	61.5	58.8	62.4	59.9	62.2	59.3	62.9	60.5	63.2	62.3	60.8

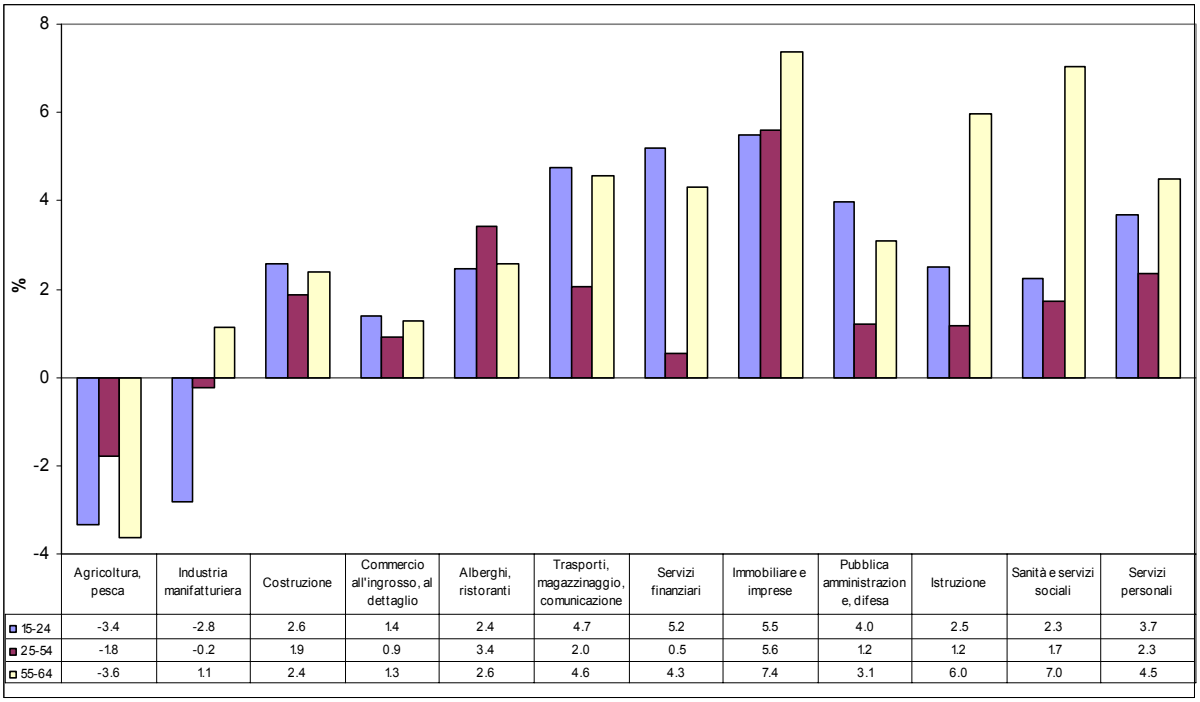
Fonte: Eurostat, IFL; dati 2001 per EL; ripartizione per genere non disponibile per L.

Grafico 2: Inizio/ fine della vita attiva per sesso e livello di istruzione – UE15



Fonte: Eurostat, PCM (variabile: PE039), BDU, versione giugno 2003, 7a ondata (2000).

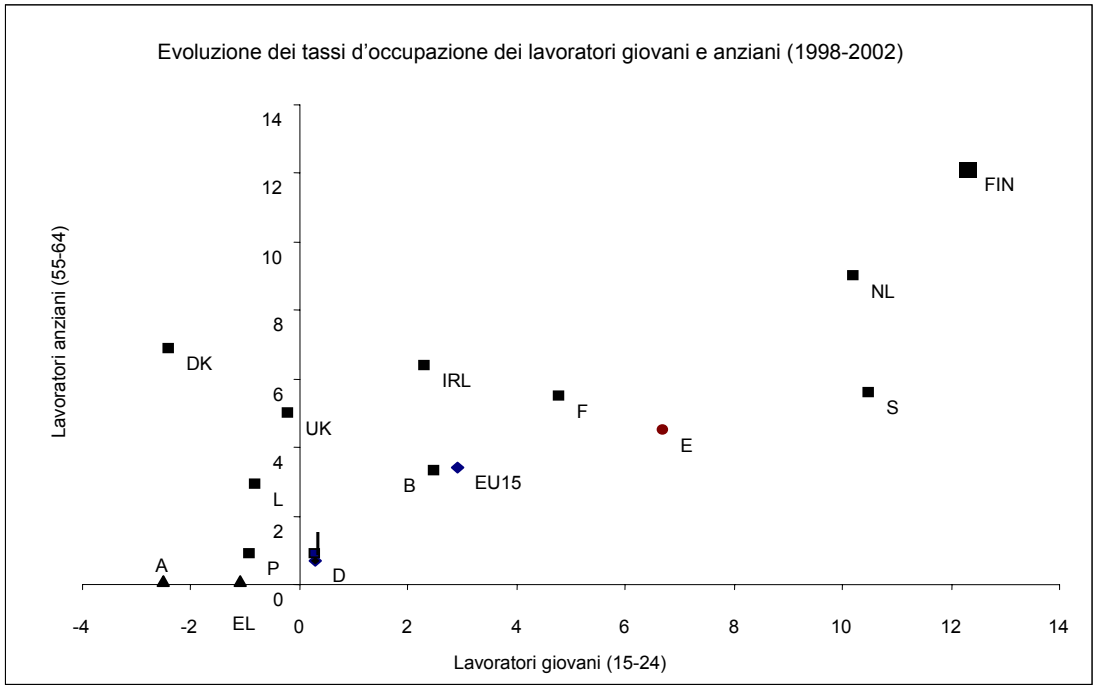
Grafico 3: Crescita annua dell'occupazione per settore e per età nell'UE 15, 1998-2002



	Agricoltura, pesca	Industria manifatturiera	Costruzione	Commercio all'ingrosso, al dettaglio	Alberghi, ristoranti	Trasporti, magazzinaggio, comunicazione	Servizi finanziari	Immobiliare e imprese	Pubblica amministrazione, difesa	Istruzione	Sanità e servizi sociali	Servizi personali
15-24	-3.4	-2.8	2.6	1.4	2.4	4.7	5.2	5.5	4.0	2.5	2.3	3.7
25-54	-1.8	-0.2	1.9	0.9	3.4	2.0	0.5	5.6	1.2	1.2	1.7	2.3
55-64	-3.6	1.1	2.4	1.3	2.6	4.6	4.3	7.4	3.1	6.0	7.0	4.5

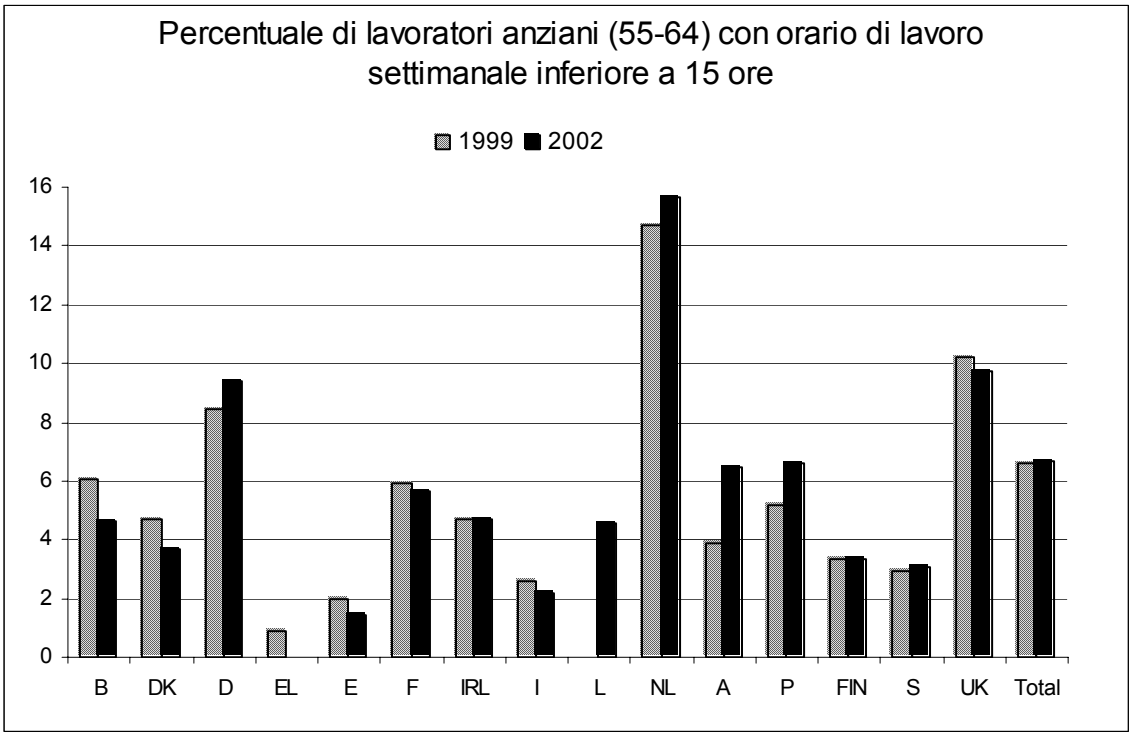
Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, risultati di primavera.

Grafico 4: Evoluzione dei tassi d'occupazione dei lavoratori giovani e anziani 1998 -2002



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, risultati di primavera.

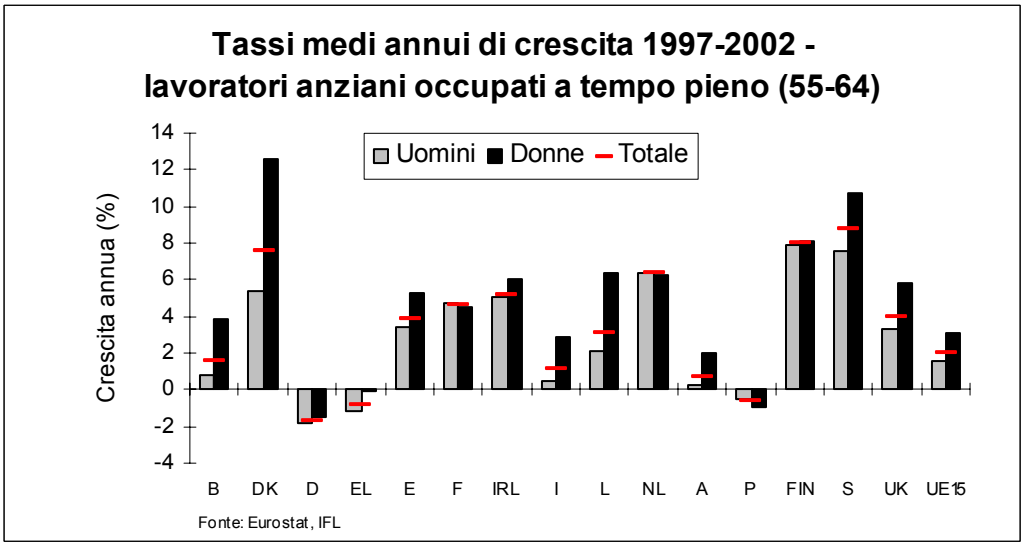
Grafico 5: Percentuale lavoratori anziani (55-64) con un orario di lavoro settimanale inferiore a 15 ore.



Fonte: Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro, risultati di primavera.

Nota: a motivo della limitata dimensione del campione, i dati del 1999 per EL e del 2002 per L non sono sicuri e quelle del 2002 per EL e del 1999 per L non sono disponibili.

Grafico 6: tassi di crescita annuali dell'occupazione a tempo pieno e a tempo parziale dei lavoratori anziani (55-64) – 1997-2002 – UE15



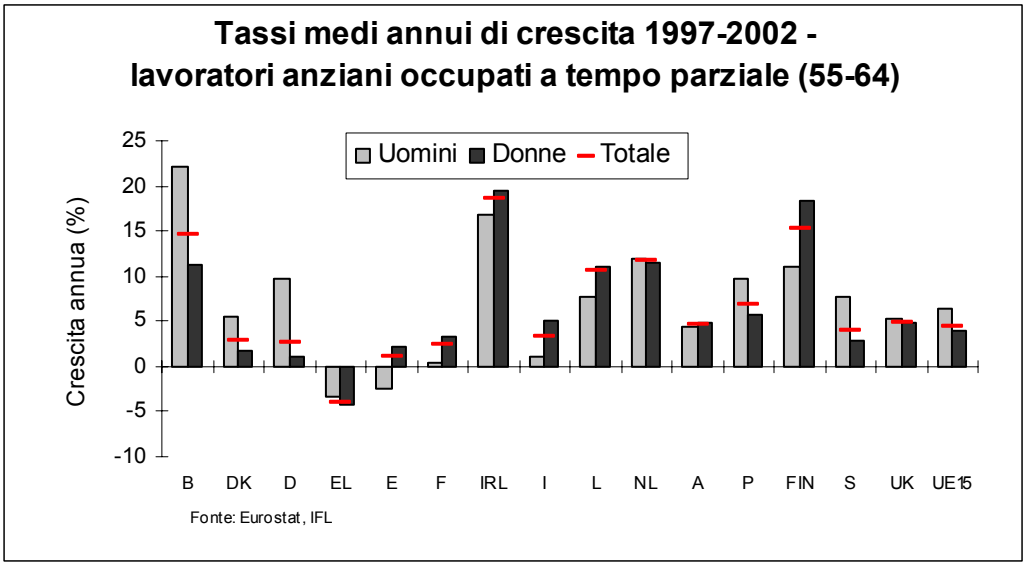
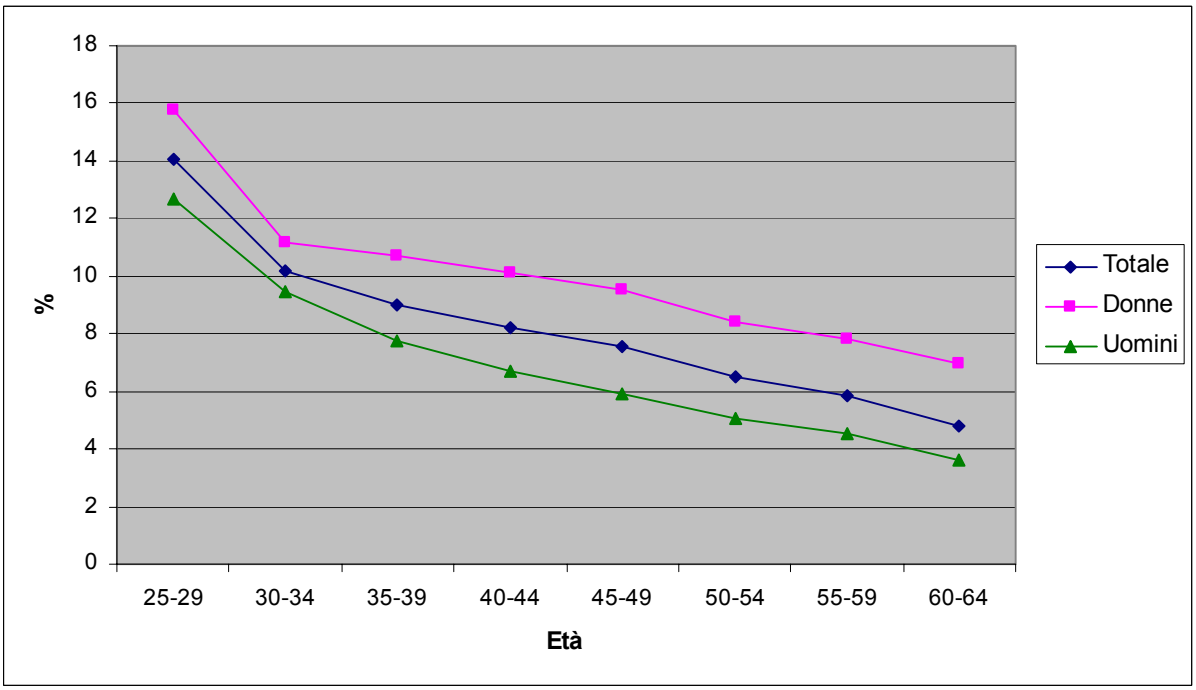


Grafico 7: Percentuale della forza di lavoro che partecipa a programmi di istruzione e formazione per sesso – UE15 - 2002



Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro, risultati di primavera.