

Verso strategie più inclusive per il prolungamento della vita lavorativa



PATHS2INCLUDE



Lavoratori anziani: una quota crescente della forza lavoro

Il tasso di occupazione dei lavoratori anziani (55-64) nell'UE è passato dal 43,7% nel 2010 al 65,2% nel 2024.

Questa tendenza all'aumento riflette cambiamenti strutturali e politici: l'allungamento delle aspettative di vita, le riforme pensionistiche che hanno innalzato l'età pensionabile obbligatoria, la graduale chiusura dei programmi di pensionamento anticipato e un più stretto accesso alle prestazioni di invalidità.

Perché abbiamo bisogno di strategie più inclusive?

Non tutti ne beneficiano allo stesso modo: I lavoratori anziani in situazioni di vulnerabilità (scarse competenze, lavori precari o fisicamente impegnativi, salute cagionevole, mansioni di assistenza familiare) spesso lasciano il lavoro prima del tempo e spesso involontariamente.

Accesso limitato alle opportunità: Questi lavoratori hanno meno probabilità di ricevere formazione o opzioni di lavoro flessibili e sono più esposti alla disoccupazione a lungo termine o all'esclusione.

I principali risultati della ricerca

Livello individuale

Diverse caratteristiche individuali determinano le opportunità di prolungare la vita lavorativa:

- Le **limitazioni legate alla salute** aumentano il rischio di esclusione e di uscita involontaria dal mercato del lavoro.
- Le **donne con mansioni di assistenza familiare** hanno circa il 50% di probabilità in più rispetto agli uomini di pianificare un'uscita anticipata, soprattutto quando l'assistenza formale è limitata.
- Gli individui che appartengono ai **quintili di reddito più alti** corrono un rischio significativamente inferiore di esclusione.
- L'intersezionalità è importante:** Il genere, la salute e le responsabilità di assistenza familiare aumentano la vulnerabilità all'uscita dal mercato del lavoro. Le risorse finanziarie determinano in larga misura se queste sfide si traducono in una partenza involontaria.

Contesto organizzativo

Oltre alle caratteristiche individuali, il contesto organizzativo determina l'inclusione dei lavoratori anziani:

- Impegno elevato e bassa ricompensa:** I lavoratori che sperimentano questo squilibrio hanno una probabilità quattro volte maggiore di voler andare in pensione anticipatamente.
- Le competenze digitali e il telelavoro sono importanti:** Durante il COVID-19, il lavoro a distanza ha ridotto leggermente il rischio di esclusione, ma le tendenze post pandemia mostrano che il telelavoro ora aumenta la probabilità di esclusione, riflettendo la crescente richiesta di competenze digitali e le sfide di adattamento per i lavoratori più anziani.
- I lavoratori anziani restano un bacino di assunzione sottoutilizzato:** gli stereotipi legati alle prestazioni, le descrizioni delle mansioni basate sull'età e gli strumenti di selezione spesso escludono i candidati più anziani nelle prime fasi di assunzione.

Contesto nazionale

Il contesto nazionale influenza l'uscita dal mercato del lavoro. Le caratteristiche individuali spiegano solo una parte modesta della variazione delle intenzioni di pensionamento anticipato, mentre i fattori a livello di paese incidono in misura più rilevante:

- Le vie di uscita** variano da un paese all'altro: I paesi dell'Europa settentrionale e occidentale mostrano schemi di uscita più diversificati, combinando pensioni pubbliche, professionali e private. Al contrario, i paesi dell'Europa meridionale e orientale si affidano principalmente alle pensioni pubbliche.
- L'integrazione dei lavoratori anziani varia da paese a paese:** In Romania e Polonia, la permanenza nell'organico è determinata dalle aspettative di produttività e dalla carenza di manodopera, spesso senza formazione aggiuntiva. La Norvegia considera la diversità di età come una risorsa, sostenuta da pratiche intergenerazionali istituzionalizzate. In Germania, la permanenza dei lavoratori nell'organico si concentra spesso sulla salvaguardia di competenze di nicchia o specializzate.

Raccomandazioni politiche

Pilastro 1 – Rimuovere le barriere strutturali al prolungamento della vita lavorativa

- Adottare un approccio globale che vada oltre l'innalzamento dell'età pensionabile prevista dalla legge.
- Sviluppare percorsi di uscita sostenibili e flessibili.
- Adattare gli obiettivi europei ai contesti nazionali.

Pilastro 2 – Creare un'assunzione inclusiva

- Colmare il divario tra legislazione e pratica.
- Promuovere l'assunzione inclusiva dell'età attraverso pratiche eque e incentivi.

Pilastro 3 – Creare ambienti di lavoro inclusivi

- Rafforzare il sostegno ai prestatori di assistenza e ai caregiver.
- Normalizzare le opzioni di lavoro flessibile.
- Migliorare la progettazione del luogo di lavoro e la qualità del lavoro per i lavoratori anziani.
- Promuovere politiche lavorative sensibili alla specificità di genere.

Pilastro 4 – Formazione continua

- Investire nella formazione continua e nell'aggiornamento digitale dei lavoratori anziani.
- Sostenere la conoscenza intergenerazionale e conservare le competenze.

PATHS2INCLUDE è un progetto di ricerca triennale finanziato da Horizon Europe che studia gli aspetti multidimensionali della discriminazione, le politiche che potrebbero ridurre le disuguaglianze e promuovere l'inclusione sociale sul mercato del lavoro europeo, e i fattori di rischio di vulnerabilità che potrebbero emergere nel futuro dell'occupazione. La ricerca si concentra su tre processi chiave del mercato del lavoro: l'assunzione, i percorsi di carriera e l'uscita precoce dalla vita lavorativa, prestando particolare attenzione alla partecipazione al mercato del lavoro all'intersezione di genere, etnia, età, salute, disabilità e responsabilità di cura.



Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea. Né l'Unione europea né l'autorità che rilascia l'autorizzazione possono esserne ritenuti responsabili.