



ISTITUTO RICERCHE ECONOMICHE SOCIALI DEL PIEMONTE

Luciano Abburrà

Elisabetta Donati

INVECCHIAMENTO ATTIVO E RIFORME DELLE PENSIONI: COSA NE PENSANO GLI INTERESSATI?

Una survey sui nuovi cinquantenni di fronte alle nuove età

L'allungamento delle speranze di vita non riguarda solo i comportamenti delle persone anziane, ma modifica i contenuti di tutte le età, consegnando nuove opportunità e responsabilità di scelta anche a chi fino a pochi anni fa era considerato in un'orbita ben definita e dal percorso prevedibile. Le persone di età compresa fra i 50 e i 60 anni sono in una posizione di avamposto rispetto ai cambiamenti delle età: da molti ancora considerati come prossimi all'uscita di scena, le raccomandazioni dell'Unione europea li descrivono invece come una componente strategica della popolazione, da cui ci si aspetta che investa ancora nel lavoro per qualificarsi a beneficio dello sviluppo economico, e nello stesso tempo sia responsabile della cura dei giovani (almeno fino ai 35 anni) e dell'assistenza degli anziani (gli over 75), oltre a saper operare attivamente per la promozione del proprio benessere individuale e collettivo. Queste persone adulte in età matura devono in parte sostituire i giovani "mancanti" nei posti di lavoro, alimentando i processi di innovazione in corso, e al contempo devono prendersi cura dei più anziani, che aumentano e vivono più a lungo. Sono il gruppo di popolazione su cui oggi si cumula il maggior numero di domande di cambiamento, e sono anche quelli che possono contare sul minor numero di aiuti esterni nel trovare le risposte. I loro comportamenti e stili di vita possono rappresentare una sorta di laboratorio privilegiato da cui attendersi indicazioni e proposte per ridisegnare nuovi assetti delle relazioni sociali, più in linea con le nuove articolazioni di una *ageing society*.

Ma loro, come si percepiscono in questo contesto?

Un programma di ricerca sui "**nuovi cinquantenni**" intrapreso dall'IRES, l'istituto di ricerche della Regione Piemonte, si propone di offrire elementi conoscitivi sulle esperienze di vita, le risorse, le esigenze di questo segmento rilevante e crescente della popolazione adulta, contribuendo a promuovere nuovi orientamenti sui processi di transizione nell'età adulta - dei quali il passaggio al pensionamento è certamente un riferimento reale e simbolico importante, per le diverse transizioni implicate nelle interdipendenze fra salute, lavoro, guadagno, interessi personali e responsabilità familiari.

L'attività di ricerca ha compreso **due distinte fasi** di indagine diretta :

- 1- uno **studio di carattere esplorativo**, con interviste approfondite a lavoratori maturi e pensionati recenti presso alcune grandi imprese, integrate da colloqui con responsabili aziendali e rappresentanti sindacali;
- 2- un'**indagine diretta con questionario su un campione di 1000 uomini e donne, statisticamente rappresentativo** della popolazione di 50-60 anni ancora occupata o da poco in pensione, residente nella regione Piemonte.

Sulla base degli elementi di conoscenza acquisiti con le due indagini, di chi stiamo parlando quando diciamo cinquantenni oggi?

Si può dire in primo luogo che **i cinquantenni sono donne e uomini pienamente adulti, non giovani ma neppure anziani: in gran parte persone ancora pienamente al centro sia delle relazioni di lavoro sia di quelle familiari.**

Quanto alle relazioni familiari, sono all'80% coniugati, e al 60% vivono in famiglie dove il nido non è ancora vuoto: sotto lo stesso tetto abitano i figli, sotto tetti diversi ma non lontani abitano i genitori, tuttora viventi in quasi il 60% dei casi, e poco più in là i nipoti, che però sono ben pochi. I cinquantenni sono mamme e papà di giovani che hanno mediamente meno di trentanni, che spesso non sono ancora autonomi, e allo stesso tempo sono essi stessi ancora figli e figlie di genitori anziani, di cui spesso si prendono cura.

La loro centralità nella rete delle relazioni familiari è sostenuta e legittimata dalla loro centralità anche nella produzione economica del reddito: sono per 2/3 persone ancora occupate e lavorano quasi totalmente **a tempo pieno**, con un lavoro dipendente come operai, impiegati ed insegnanti per lo più, una quota più limitata in modo autonomo, pochi come quadri o dirigenti. Prevedibilmente, tra i 50-54enni gli occupati sono molto più frequenti (86%) che fra i 55-60enni. Fra questi ultimi molte storie lavorative ad inizio precoce, per l'agire combinato di anzianità contributive e incentivi aziendali, hanno già avuto esito nel pensionamento (53%). Comunque, anche fra i più maturi, quasi la metà lavora, anche se quasi un occupato su tre avrebbe già i requisiti per la pensione.

Tra tutti gli occupati due su tre dicono che una ragione "molto importante", per cui continuano a lavorare è raggiungere i requisiti necessari per andare in pensione: nei fatti, l'80% degli intervistati non ha ancora maturato la contribuzione sufficiente, con differenze che vanno dall'85% dei 50-54enni al 68% dei 55-60enni. Tuttavia, questa non è l'unica ragione. In percentuali che oscillano intorno al 50% dicono che sono "molto importanti" sia l'obiettivo di migliorare il loro livello di reddito sia il fatto che a loro il lavoro piace, mentre assume una particolare accentuazione fra i 55-60enni l'obiettivo di "mantenersi attivi".

Tra donne e uomini le differenze più significative sono di accento più che di tono, anche se non vanno sempre nella direzione attesa: per esempio, fra le ragioni per cui lavorano ancora, all'obiettivo di migliorare il reddito viene attribuita molta importanza più dalle donne (64%), così come accade alla valutazione che il lavoro piace e al desiderio di mantenersi attivi (entrambi 51%). Dunque, **il lavoro è una necessità ma è anche fonte di soddisfazione per molti e molte**: degli occupati, circa uno su tre si dice "molto soddisfatto" del lavoro attuale, circa il doppio di quanti si dicono "poco o per nulla soddisfatti" (17%). I cinquantenni, insomma, partecipano e sono tra i protagonisti di quel processo di trasformazione del lavoro che ne ha progressivamente migliorato la qualità, diminuita la fatica, pur se a fronte di un aumento dello stress e delle responsabilità. Certo, ne ha accresciuta anche l'incertezza. Ma questa è, secondo gli intervistati, più nell'orizzonte esistenziale dei più giovani, dei loro figli e delle loro figlie o dei colleghi assunti temporaneamente e con cui spesso faticano ad entrare in relazione. Loro, invece, sono nell'occhio del ciclone della riforma delle pensioni, quella che fino ad ora è stata presentata soprattutto come un'incresciosa operazione di risanamento dei conti, sganciata da ogni altro ragionamento che riguardi le nuove opportunità esistenziali, insieme ai nuovi rischi sociali, legati ai mutamenti del corso di vita.

Eppure, ad una domanda esplicita del questionario, non più del **55% dei cinquantenni occupati** (50% dei maschi e 62% delle femmine) si dichiara **contrario alla proposta di prolungare l'età lavorativa** per legge, con una relazione abbastanza evidente con la collocazione professionale: la percentuale dei contrari si abbassa dal 63% degli operai al 54% degli impiegati ed insegnanti, al 40% dei lavoratori autonomi. Di più, ad una precisa domanda su se stessi, il 59% degli occupati dice che intenderebbe lasciare il lavoro "non appena possibile", ma il restante **41% sarebbe intenzionato a rimanere al lavoro anche dopo aver maturato i requisiti contributivi necessari per andare in pensione** (ciò che il 20% degli stessi occupati peraltro già fa). Anche in questo caso, un'articolazione dei dati per settore e dimensioni delle imprese renderebbe il quadro più differenziato, ma vale sottolineare come, nel complesso, una **parte ampia degli occupati cinquantenni** dica che **rimarrebbe ancora qualche anno al lavoro, anche se non fosse obbligata a farlo**. Alla domanda sulle condizioni che potrebbero favorire questa scelta, le più sottolineate sono: che il lavoro dia loro soddisfazione e utilizzi al meglio le loro capacità, che

ricevano una retribuzione adeguata operando in un ambiente gradevole, che vengano rispettati dai più giovani, che siano facilitati da una maggiore compatibilità degli orari con le altre loro responsabilità e impegni personali. Fra donne e uomini emergono anche qui differenze di accentuazione, in particolare su alcune delle condizioni per continuare: orari più compatibili sono definiti molto importanti dal 40% delle donne, rispetto al 21% degli uomini; l'esigenza di rispetto da parte dei giovani è molto sentita dal 41% delle donne, rispetto al 27% degli uomini. Anche la qualità dell'ambiente di lavoro è sottolineata più dalle donne, anche se vi annettono molta importanza anche gli uomini.

Se gli occupati non hanno così fretta di andarsene, **le stesse imprese presso le quali lavorano o di cui hanno conoscenza indiretta non sono definite così ostili o inclini a liberarsi della componente più matura del personale**, come spesso si presume. Secondo il 66% degli intervistati, **nei luoghi di lavoro “non si farebbe troppo caso all'età”** del dipendente, e oltre il 70% concorda col giudizio secondo cui le imprese considererebbero gli ultra cinquantenni come “persone d'esperienza su cui contare”, mentre il 58% condivide che “li utilizzano come modello per insegnare il lavoro ai giovani”. Per confronto, circa il 40% ritiene vero che “li considerano rigidi e superati”, mentre poco più del 30% conviene che “offrono incentivi economici perché escano dal lavoro”.

Certo, il campione dei cinquantenni occupati nel 2006 non comprende quelli che hanno cessato di esserlo prima. Né quelle situazioni di incertezza e di discontinuità che si sono venute incuneando fra lavoro e pensione a seguito soprattutto dei processi di ristrutturazione dei grandi gruppi industriali, che hanno allontanato quote importanti di lavoratori con più di 45 anni, lasciati da soli a fare conti gravosi fra un'età anagrafica troppo adulta per il mercato ed un'anzianità contributiva troppo giovane per la pensione. Probabilmente, il campione è esso stesso un effetto di questi processi selettivi, a cui hanno concorso da un lato le “generose” politiche di pre-pensionamento del recente passato e dall'altro le incertezze derivanti dalla riforma delle pensioni, che hanno sospinto i più adulti e quelli meno attrezzati ai margini, favorendo uno scoraggiamento che ne ha indebolito lo stesso processo di pensionamento. E' quanto ci hanno ricordato nella fase di ricerca qualitativa alcuni colloqui con ex lavoratori e lavoratrici pre-pensionati di un grande gruppo industriale: quando ti “spingono fuori” ti porti appresso un vissuto da “esuberante” che indebolisce ogni progettualità, mina la fiducia e rende difficile elaborare una transizione verso nuove attività.

Però, i cinquantenni di adesso sono quelli rappresentati dal campione: sono loro quelli con cui dovrebbero confrontarsi le proposte di riforma dei regimi pensionistici, ma ancor più le intenzioni e i programmi che li guardano come protagonisti di processi di invecchiamento attivo diversi da quelli toccati ai loro predecessori. Da questo punto di vista, l'immagine che essi offrono sembra tutt'altro che chiusa e scoraggiante.

Ma, anche coloro che fra 50 e 60 anni sono già in pensione risultano mediamente soddisfatti delle loro condizioni di vita: dicono che sono fuori perché avevano raggiunto l'anzianità necessaria, e avevano voglia di cambiare vita e coltivare altri interessi. Certo, in più di un caso su tre si sentivano anche stanchi/stanche di lavorare (più che superati), e in uno su quattro non sopportavano più soprattutto la fatica quotidiana degli spostamenti casa-lavoro. In un numero di casi compreso fra il 15 e il 30% sono stati esplicitamente richiesti dall'azienda di dare le dimissioni o sono stati offerti loro incentivi economici (soprattutto agli uomini), mentre in altri sono sopraggiunti problemi di salute (20%, soprattutto fra le donne). Per il 30% circa hanno avuto un peso anche i timori di perdere i diritti acquisiti a seguito delle sempre incombenti riforme pensionistiche.

Come gli occupati, però, anche **molti pensionati considerano senza preclusioni l'ipotesi che loro stessi avrebbero potuto restare più a lungo al lavoro**, soprattutto se avessero potuto avere maggiori servizi di supporto per gli impegni di cura verso i loro familiari (genitori), se avessero ricevuto una retribuzione più alta e se avessero goduto di una salute migliore (due condizioni che ricevono all'incirca la stessa valutazione d'importanza), se avessero potuto usufruire di orari più comodi e di condizioni di lavoro meno pesanti. Ma anche se fossero stati più riconosciuti da

dirigenti e colleghi, e se avessero potuto trasmettere le loro competenze ai giovani. D'altra parte, anche ora **30 pensionati su 100 affermano che gradirebbero avere ancora un'occupazione retribuita**. Da quando sono in pensione, dicono di essere coinvolti in diverse attività, ma fra queste quelle retribuite vengono dichiarate solo nel 6% dei casi. Fra le attività dichiarate più di frequente spiccano quelle legate alla cura verso i familiari, cui si dedicano il 36% dei maschi e il 60% delle femmine. Seguono poi le attività sportive (25% dei maschi e 19% delle femmine), quelle culturali e quelle ricreative (valori intorno al 15%, con poche e alterne differenze di genere). Le attività di volontariato organizzate riguardano anch'esse una quota pari al 15% del totale, mentre le attività di aiuto rivolte a vicini, conoscenti e simili riguardano un altro 7% circa sia degli uomini sia delle donne.

In sostanza, sia dagli occupati sia dai pensionati cinquantenni **emerge un'immagine certamente composita, ma caratterizzata in grande prevalenza da soggetti ancora solidamente inseriti tanto nella sfera esterna dell'occupazione e delle attività, quanto nella sfera privata delle relazioni familiari e personali: sono adulti in senso pieno e maturo, non anziani**.

Quelli più soddisfatti delle loro condizioni di vita contano sulle loro esperienze, sull'autonomia guadagnata e consolidata, sulle risorse che generose stagioni hanno prodotto in termini di maggiore scolarità, buone condizioni di salute e capacità di curarsi, tutela sociale. Ma anche sulle reti efficaci della solidarietà familiare che hanno consentito a donne e a uomini di crescere, spesso partendo da situazioni modeste e difficili, e di affacciarsi ora abbastanza fiduciosi ai molteplici passaggi di ruolo della loro età.

Possibile che da parte delle politiche pubbliche e degli attori sociali non si riesca a prospettare loro qualcosa di più stimolante di un'alternanza incongrua fra minacce di prolungamento coatto del lavoro e promesse di pre-pensionamenti obbligatori?

Torino, ottobre 2007

Per saperne di più:

- Abburrà L, Migliore M. C., (2004), *Le sfide della popolazione all'economia e alla politica. Scenari sociali e demografici per il Piemonte: alternative possibili e condizioni necessarie*, IresScenari, 2004/4.
- Abburrà L, Donati E, (2004), *Ageing. Verso un mondo più maturo. Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale*, Quaderni di ricerca Ires Piemonte, n, 104.
- Abburrà L, Donati E, (2007), *I nuovi cinquantenni fra occupazione e attività. Transizioni nel corso della vita adulta : comportamenti individuali e gestioni aziendali*, , Quaderni di ricerca Ires Piemonte, n. 114
- AA.VV. "Il mutamento delle età", monografia pubblicata in InformaIres. n. 1, marzo 2006
- Abburrà L., Donati E, *Nuovi cinquantenni e secondi cinquantenni*, di prossima pubblicazione

Tutti i contributi sono reperibili sul sito www.ires.piemonte.it , nella sezione "pubblicazioni"