

Invecchiamento Attivo: scelta o obbligo? *Una lettura di genere*

“L’invecchiamento attivo non è una cosa da vecchi”

Come Uil Pensionati, grazie anche all’impegno delle tante donne che lavorano nel nostro sindacato, abbiamo da tempo evidenziato la necessità di un’ottica di genere nell’approccio alle tematiche connesse all’invecchiamento.

In tutti gli aspetti fondamentali della vita quotidiana: dal lavoro, alla previdenza, all’assistenza, alla sanità, al fisco, alla casa, al lavoro di cura, servono politiche mirate agli uomini anziani ma soprattutto alle donne anziane .

La specificità femminile dell’invecchiamento, in Italia come in Europa, è invece troppo spesso trascurata nelle politiche concrete nazionali e locali.

Così come si sottovaluta il dato che le donne anziane vivono nel complesso una condizione di maggiore povertà, di maggiore difficoltà sociale e sanitaria, di maggiore solitudine.

Lo evidenziano tutti i rapporti di Istat- Inps ed i rapporti degli Istituti di Ricerca Sociale pubblicati negli ultimi 10 anni; rapporti che faticano a diventare sapere collettivo che determina la qualità delle politiche.

Ma perché questo titolo del convegno-seminario?

Dopo 20 anni di promulgazione periodica di leggi peggiorative del sistema pensionistico - e sempre con effetto retroattivo relativamente ai diritti acquisiti (che vale solo per i normali cittadini pensionati che hanno poco potere contrattuale) - lo status del pensionato è radicalmente cambiato.

Inoltre, la crisi globale – originata dalla cultura reaganiana, dalle speculazioni finanziarie e dalle banche di Wall Street – ha pesantemente condizionato le economie reali, ha indebitato gli stati che per ripianare i debiti hanno operato restrizioni sulla redistribuzione e sul Welfare (Rampini: “banchieri”).

In particolare è stata colpita l’Europa - fino ad allora modello mondiale di capacità di coniugare coesione e sviluppo economico. E mentre passa la cultura del ***non dare tutto a tutti***, è passata la prassi di dare a chi capitalizza i ricavi e distribuisce le perdite sui cittadini, non adeguatamente garantiti dalla politica.

Risultato: graduale erosione del potere d’acquisto dei salari e soprattutto delle pensioni vissute come rendite parassitarie dalle nuove generazioni, adeguatamente disinformate e sobillate.

In questo contesto le riflessioni e le elaborazioni ottimistiche del Sindacato dall’inizio del XXI secolo devono essere completamente riviste perché:

- in Italia ormai si lavora fino a 65 anni con la prospettiva di un’ulteriore innalzamento dell’età pensionabile in rapporto alle aspettative di vita (anche se è legittimo pensare che l’aspettativa di vita subirà un drastico

ridimensionamento a fronte del dato che in Italia già oggi 5 milioni di persone non hanno soldi per curarsi adeguatamente; e a fronte del dato che in Russia col governo Putin la popolazione non ha più accesso al sistema sanitario col risultato di un abbassamento consistente della aspettativa di vita);

- quando si va in pensione si continua a lavorare, magari in nero, per integrare un reddito ridotto anche dalla tassazione sulle pensioni, la più alta in Europa (esclusa la Svezia). (Senza che per questo nessuno sottolinei che le tasse sulle pensioni sono determinanti per il bilancio dello stato: altro che parassiti).

Il dato del lavoro obbligato fino a tarda età è provato da tutto un fiorire di studi e convegni a livello universitario ed istituzionale (Bologna, Trieste , Milano, Ue ecc.ecc.) che, recuperando precedenti ricerche sulla popolazione dai 50 ai 60 anni, ne adattano i criteri per analizzare una platea che va fino ai 65-67 anni legittimando una scelta pericolosa per la coesione sociale e per il buon rapporto fra generazioni.

Una scelta che senza lungimiranza, risolve qualche problema contingente di bilancio ma non pone le basi dell'equilibrio futuro che dovrebbe basarsi sull'ampliamento della platea degli occupati e sul più forte potere d'acquisto e di consumo. **Forse è per questo che in Germania si abbassa sperimentalmente l'età pensionabile.**

Se **reformismo è usare al meglio le leggi vigenti**, viene da chiedersi perché non si indica con determinazione alle aziende pubbliche e private che per la produttività degli ultracinquantenni sono indispensabili riorganizzazioni sia del lavoro che dell'ergonomia .

Non sarebbero spese improduttive ma spese che andrebbero a vantaggio della sicurezza e della prevenzione delle malattie sul lavoro anche dei lavoratori giovani.

Alcune ricerche fatte sui datori di lavoro hanno evidenziato come gli imprenditori percepiscano il giovane come più creativo e veloce e l'anziano come più esperto e più affidabile (non è sempre vero, e spesso è uno stereotipo) ma è un punto di partenza per riflettere.

Per ciò che riguarda i lavoratori, occorre tenere conto che permanere al lavoro (ovviamente escludendo i lavori usuranti) può essere fonte di identità sociale e, per lavori di qualità, fonte di ruolo e potere anche se per una minoranza.

Per questo dobbiamo essere sempre più interessati ad una contrattazione per applicare diffusamente le buone pratiche di riorganizzazione aziendale (Stati uniti, Germania, Svezia ed anche Italia) utili ad uomini e donne per una **produttività compatibile** con le modificazioni naturali della terza età

Ma reformismo è anche mutare le leggi che vanno contro gli interessi collettivi: per questo come Sindacato dobbiamo monitorare i cambiamenti ed adeguare norme contro gli interessi dei nostri associati perché il lavoro obbligato non si tramuti in gravi danni personali appena in pensione.

Ma dobbiamo contestualmente riflettere che per le donne questo quadro presenta qualche complicazione in più.

Innanzitutto partendo dalla disoccupazione : si ricorda quella giovanile, in cui sono comprese anche le donne, ma non abbastanza quella femminile (e donne si è per tutta la vita).

La discontinuità occupazionale ha effetti devastanti sulla previdenza di genere (vedere il rapporto Istat- Inps lettura di genere delle pensioni , 3 agosto 2013) per cause che tutti dovremmo conoscere.

- Il gap retributivo innanzitutto, previsto dal trattato di Roma della fine degli anni 50 ed ancora lettera morta.
- La mancanza di serie politiche dei servizi: assenza di provvidenze per i minori nel periodo del baby boom ed oggi mancanza di servizi per il senior boom.
- L'abbandono del lavoro dopo la nascita dei figli, la sua ripresa in forme spesso atipiche o saltuarie.
- L'impossibilità di progettare percorsi di carriera o di fare straordinari.
- Di conseguenza, spesso presenza in lavori ripetitivi o poco gratificanti.
- La conciliazione e la riorganizzazione delle città che spesso è ferma alle enunciazioni che non specificano che è problema anche di uomini responsabilizzandoli.
- La scarsa partecipazione dei maschi italiani al lavoro di cura delle persone e della casa.
- Lo stress da lavoro collegato.

Oggi tutto è aggravato dall'aumento dell'età pensionabile in nome di una parità astratta: è vero che la diversa e minore età pensionabile intesa come riparativa del lavoro mal diviso legittimava e cristallizzava i ruoli e gli stereotipi. Ma è altrettanto vero che la parificazione dell'età pensionabile non ha modificato i comportamenti di ruolo. Della serie: “ *non c'è niente di più ingiusto che fare parti uguali tra chi uguale non è*”.

Cosicché le donne dai 50 ai 65 anni, diversamente dagli uomini, tendono a rescindere il rapporto di lavoro perché spesso impegnate dalla cura dei nipoti, ancora e sempre dei figli, del marito, dei genitori anziani. Anche se al costo di ulteriori forti **penali pensionistiche**.

Solo una minoranza di donne - in genere senza carico di famiglia, di alta scolarizzazione e con lavoro creativo e gratificante - conclude anche oltre i termini il percorso di carriera. Forse per gli alti costi della personale formazione che non si vogliono sprecare.

L'invecchiamento attivo delle donne, quello obbligato, si caratterizza ancora come lavoro di cura: per forza o per amore ma sempre e comunque dovuto e gratuito e fortemente interiorizzato.

Ma esiste un invecchiamento, attivo per scelta, che riguarda donne e uomini verso ed oltre i 70 anni che può essere fonte di occupazione di qualità per i giovani e gli anziani, anche volontari, fonte di ricchezza e sviluppo umano delle comunità purché, come si diceva all'inizio, si leggano le necessità anche con un'ottica di genere.

- Prima di tutto perché **le donne oltre i 70 sono la grande maggioranza degli ultrasettantenni** (e anche la maggioranza degli iscritti ai Sindacati Pensionati).

- Poi, perché in maggioranza soffrono di una malattia grave che si chiama solitudine, per vedovanza o abbandono (i dati Istat 2011 mettono in evidenza la preoccupante rilevanza sociale del numero di donne ultracinquantenni lasciate sole dai mariti) e conseguente emarginazione.

- Infine perché la povertà economica , già prima denunciata, viene aggravata anche dall' aumento della tassazione per il cumulo pensionistico che vale per i percettori di pensione ai superstiti mentre non vale per le ben più pingui pensioni di altri soggetti sociali. Povertà che non permette di coltivare né interessi pregressi né attività socializzanti.

E in questo contesto, che dire delle continue minacce di “ superamento” delle pensioni di reversibilità?

Le donne di ogni età sono strategiche per il futuro del nostro Paese. È indispensabile investire su di loro se vogliamo riprendere la via dello sviluppo, far crescere l'occupazione e il lavoro, migliorare la qualità della vita, **sono il motore del welfare familiare e della coesione sociale.**

Nobili enunciazioni se non fosse che le scelte politiche ed amministrative conseguenti siano spesso di segno schizofrenicamente contrario.

Infatti, quando le donne anziane smettono di operare per l'welfare familiare, **si tramutano da risorsa a peso.**

Peso per le comunità e spesso anche per i famigliari.

Ma inevitabilmente occorre rifarsi alle comunità locali per interventi di tipo innovativo che possano prevenire e riparare questa deriva.

Il progetto-pilota di un Centro di Comunità, illustrato nel Convegno governativo dell'autunno scorso - che prende origine da due centri che offrono servizi a donne, e donne anziane, indicati dall' Università di Scienze Applicate di Amburgo, partner europeo di progetto, - sembra un libro dei sogni per i nostri comuni incatenati al patto di stabilità.

Ma alcuni suoi aspetti sembrano poi particolarmente validi ed in parte applicabili anche nelle nostre realtà.

In esso si sottolinea l'importanza di considerare le donne anziane soggetto attivo di azioni e politiche, con un ruolo importante nella trasmissione di memoria, cultura e saperi.

Ha in sé alcuni obiettivi che vale la pena di elencare:

- Proporre una diversa immagine della donna anziana.
- Valorizzare l'importanza dell'educazione lungo tutto l'arco della vita e del contrasto al divario digitale.
- Evidenziare la necessità di un approccio intergenerazionale e interculturale e si auspica il collegamento con le scuole e le università.

- Attribuire importanza alla tutela e alla promozione della salute e di stili di vita più sani.
- valorizzare iniziative che promuovano la socialità, lo scambio e forme di auto organizzazione tra i cittadini.
- Promuovere un welfare di comunità in cui i cittadini abbiano un ruolo attivo nell'elaborazione e nella gestione delle politiche sociali e socio-sanitarie.
- Delineare un progetto di Centro come risorsa per l'intera cittadinanza, aperto e connesso al territorio, che **può anche contribuire a processi di riqualificazione e risocializzazione del territorio stesso.**
- Affermare il ruolo prioritario dei Comuni e del pubblico, pur in un contesto in cui si valorizzano le sinergie tra servizi e attori differenti, pubblici e privati, **riconoscendo il ruolo dei Sindacati dei pensionati, delle associazioni di volontariato, delle associazioni di donne.**
- Evidenziare la necessità che l'accesso al centro non pesi da un punto di vista finanziario su un target di popolazione, qual è quello delle donne anziane, che presenta difficoltà anche di tipo economico.
- Prevedere servizi e attività fortemente personalizzati e collegati ai differenti contesti.
- Porre l'accento sulla necessità di un approccio innovativo, creativo, duttile.

Un buon progetto, che può favorire l'invecchiamento attivo delle donne anziane.

Può contribuire a diffondere stili di vita più sani e a migliorare l'accesso delle donne anziane ai servizi di prevenzione e screening e ai servizi sociali, con evidenti effetti positivi sulla salute dei cittadini e sulla sostenibilità dei servizi sociali e sanitari.

Può contrastare la solitudine, incentivare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, favorire i rapporti tra le generazioni e tra i cittadini, sviluppare la cittadinanza attiva che vuol dire proprio promuovere il coinvolgimento e la responsabilità dei singoli e delle amministrazioni.

Può, soprattutto, sostenere nuove forme di aggregazione, di auto aiuto, di scambio e promuovere forme innovative di coesione sociale. Un aspetto, questo, particolarmente importante in una situazione, come l'attuale, in cui crescono i rischi di frantumazione del tessuto sociale.

Il progetto di Centro di Comunità non deve restare una buona elaborazione teorica, ma deve essere inserito nella programmazione di politiche concrete, adattato alle comunità locali con cui si fa contrattazione sociale mettendo in rete e **riprogettando l'esistente.**

Parallelamente, è evidente che un buon invecchiamento si costruisce lungo tutto l'arco della vita e dunque deve coinvolgere giovani, adulti e anziani – donne e uomini – e trasversalmente tutte le politiche, economiche, fiscali, previdenziali, sociali e sanitarie.

Riconoscere il ruolo delle donne di tutte le età e favorire scambi e relazioni tra loro può rappresentare sicuramente un importante valore aggiunto per la nostra società ma **soprattutto un valore aggiunto per l'autostima e l'autonomia delle donne stesse** ed allontanare lo spettro della depressione.

Ma un buon invecchiamento non può prescindere

- dalle politiche di conciliazione (come sappiamo, ancora estremamente carenti nel nostro Paese), -
- dall'incrementare i servizi di cura, ampliare e migliorare in particolare i servizi di assistenza socio sanitaria territoriali, privilegiando la domiciliarità e la permanenza delle persone all'interno del proprio nucleo familiare. Come è anche nei desideri delle donne intervistate ma con l'auspicio di aiuti economici.
- Necessità che, come Uilp e Uil, sosteniamo da tempo.

Ma sono necessarie alcune considerazioni di carattere generale.

Come Uilp siamo molto preoccupati delle politiche che si stanno attuando nel nostro Paese.

Questo progetto di Centro di Comunità delinea un approccio ampiamente condivisibile sull'invecchiamento attivo, ma poi nelle politiche concrete dei governi e del Parlamento c'è ben poco in questo senso.

Come si può infatti attuare una politica di invecchiamento attivo, sano e dignitoso:

- Se non si investe abbastanza sull'assistenza e sulla sanità e, parallelamente, non si riducono in misura consistente sprechi, inefficienze, inapproprietezze.
- Se si continuano a mortificare i dipendenti pubblici, insegnanti, infermieri, medici, che svolgono un ruolo fondamentale per un invecchiamento attivo e sano.
- Se non si incentivano la prevenzione e i programmi di diagnosi precoce.
- Se non si migliora la presa in carico dei malati cronici, tra cui numerosissimi gli anziani.
- Se manca una legge nazionale per la tutela delle persone non autosufficienti e i finanziamenti del Fondo nazionale continuano ad essere ampiamente insufficienti.
- Se non si investe nelle politiche di conciliazione.
- Se manca una politica nazionale per incrementare forme innovative di co housing.
- Se non si attuano misure per arrestare l'impoverimento progressivo delle persone anziane (che interessa, come abbiamo detto, moltissime donne anziane) e, anzi, si continuano a penalizzare i pensionati.

Qualcuno ci deve spiegare come potranno, ad esempio, i pensionati e le pensionate adottare stili di vita più sani se un numero consistente ha tagliato le spese per l'alimentazione ed è costretta a scegliere non cibi più sani, ma cibi più economici?

Qualcosa deve decisamente cambiare nelle scelte economiche, fiscali, sociali del nostro Paese.

Serve **una grande rivoluzione culturale**, che ponga l'invecchiamento della popolazione e l'allungamento della vita al centro delle politiche, non come costo, al quale si può far fronte solo riducendo il nostro welfare state, ma come opportunità.

Occorre un ripensamento globale delle politiche formative, del lavoro, previdenziali, fiscali, sociali, sanitarie, della ricerca, delle politiche abitative, dei trasporti, dell'organizzazione delle città.

Abbiamo fatto appello al diritto alla mobilità ma dopo più di 20 anni di leggi in materia abbiamo ancora mezzi di trasporto e stazioni inaccessibili (anche a Milano) e contestualmente un attacco alle patenti rilasciate agli anziani quando sappiamo che lo stato dei trasporti pubblici è tale che non avere l'automobile significa l'isolamento soprattutto in provincia. Mentre sulla pericolosità degli anziani al volante basterebbe consultare le Assicurazioni per conoscere le classi d'età più pericolose.

Creare una società più adeguata alle esigenze delle persone anziane di oggi e di domani può portare occupazione, ricchezza e sviluppo. Ma per realizzarla occorre:

- avere amministratori locali in grado di riorganizzare e ottimizzare i servizi dopo una attenta analisi del target, disaggregata per genere, dei cittadini interessati; dopo l'analisi delle aspettative e dei bisogni - espressi ed inespressi - che sono diversi tra donne ed uomini.
- avere amministratori locali capaci di dare nuova vita ad edifici e zone dismesse per creare luoghi di aggregazione.
- avere amministratori capaci, in alternativa, di attivare convenzioni con centri sportivi e del benessere, con piscine ed operatori per la cura di sé per rendere abordabili questi servizi.
- amministratori che capiscano come la cultura, il teatro, la danza valgono quanto e di più di una partita a carte con vino per socializzare.
- che le convenzioni con i centri della formazione e del sapere, la partecipazione sociale e politica possono tenere viva la socialità.

I campi sono tantissimi, perché quello che serve è un vero cambiamento di mentalità ed una capacità di visione ampia.

Quello che serve è pensare in modo fresco ad un progetto di società giusta ed inclusiva.

Interessante per tutte le età e per tutte le persone.

Per queste ragioni la progettazione dell'invecchiamento attivo è cosa da pensiero giovane e non da vecchi.

Sesto S. Giovanni

16 - 01 - 2014

Clara Lazzarini

Ringrazio Livia Piersanti per il grande contributo di idee e di professionalità.

ALLEGATO

1) I primi buoni esempi

Il primo esempio è quello della VITA NEEDLE, società di Boston che produce strumenti di precisione per usi medici, dove l'età media dei dipendenti è 74 anni.

Nell'azienda (fondata nel 1932 da un neopensionato che la guidò fino alla morte, a 96 anni!) si lavora massimo 25 ore a settimana, pari a 3-4 ore al giorno con due interruzioni di 15 minuti oltre alla pausa pranzo.

Orari flessibili: si può iniziare alle 5 di mattino o alle 2 di pomeriggio.

La paga, circa 12 dollari l'ora, non comprende altro. Oltre ad arrotondare la pensione, **i lavoratori della società sono motivati dalla possibilità di sentirsi "produttivi"**.

2) I primi buoni esempi

In Germania, secondo la German federation of health insurance companies, gli over 55 sono raddoppiati nell'ultimo decennio e si prevede che dal 2025 più di una persona su cinque supererà i 65 anni.

A parte la sostenibilità dei conti pensionistici, l'urgenza è

TRATTENERE MANODOPERA ALTAMENTE QUALIFICATA (e molto costosa, anche solo per la formazione sostenuta) sul mercato del lavoro.

3) I primi buoni esempi

La BMW, che dà lavoro a oltre 100 mila dipendenti nel

mondo, ha stimato che dal 2015 **un quarto dei suoi lavoratori avrà più di 50 anni.**

Il progetto pilota, inaugurato nel 2007, **ha avvicinato i manager agli operai più maturi per toccare con mano i problemi di tutti i giorni.**

- Da qui i primi interventi:

- al posto del cemento **pavimenti in legno per attutire il carico sulle giunture;**
- a ogni piattaforma di lavoro sono state **installate poltrone per le pause riposo e lenti speciali per la vista.**

Si contano **70 modifiche** fatte.

E, a fronte di costi contenuti, **risultati sbalorditivi:**

- zero difetti nella produzione
- assenze per malattia ridotte
- produttività aumentata ovunque del 7 per cento

- Il secondo passo è stato l'apertura di un nuovo stabilimento a Dingolfing, ribattezzata **"Altstadt" (città vecchia).**

La nuova fabbrica, dove si assemblano berline di lusso delle serie 5-6-7, **occupa dipendenti con più di 50 anni.**

È il primo impianto al mondo costruito per lavoratori maturi: 6.500 metri quadrati disegnati per una "fatica sostenibile".

La linea di produzione **BMW** include:

- schienali ergonomici;
- tavoli regolabili che si adattano all'altezza dei lavoratori;
- luci rafforzate;
- carrelli mobili per evitare agli operai di allungarsi per prendere gli utensili con inevitabili ricadute sui muscoli;
- sgabelli per alleviare le ore di lavoro in piedi;
- camera da relax con chaise-longue;
- fisioterapisti specializzati per una costante ginnastica.

In tema di organizzazione del lavoro sono stati inseriti:

- la rotazione tra postazioni di lavoro ottimizzata per combattere lo stress (come un "corso di fitness");
- momenti per socializzare (per esempio mediante pause di lavoro effettuate in gruppo);
- rafforzamento del senso di responsabilità del gruppo;
- modelli per turni e orari "socialmente accettabili".

4) I primi buoni esempi

A **Stoccolma**, la **VATTENFALL**, compagnia di energia elettrica svedese, ha promosso l'iniziativa "**58+**".

Per allettare i dipendenti a restare al lavoro fino all'età di pensionamento effettivo, è stata data la possibilità di ridurre l'orario di lavoro secondo lo schema 80-90-100:

con un taglio del 20 per cento dell'orario si mantiene il 90 per cento della busta paga ma il 100 per cento dei contributi per la pensione.

La scelta è volontaria e può essere anche sperimentata per 6 mesi prima di una decisione definitiva (altrimenti, il lavoratore torna al tempo pieno).

Il programma è stato un successo.

Dal 2000 al 2006 l'età di pensionamento dei dipendenti è spontaneamente aumentata da 58,2 a 61,6 anni. E l'obiettivo è di alzarla ancora.

E in Svezia si possono scegliere anche forme di pensione part-time, attivando contratti post pensione.

5) I primi buoni esempi

Per il corpo di polizia di **HAAGLANDEN**, città a ovest dei Paesi Bassi, la via maestra è la formazione continua.

Tutti debbono frequentare un corso di aggiornamento a semestre per essere sempre adeguati alle esigenze del mercato e alle novità tecnologiche.

Si può scegliere come lavorare gli ultimi anni riducendo l'orario (e la busta paga), spostandosi internamente, essere dispensati dal lavoro notturno, richiedere carichi di lavoro diversi per un bioritmo cambiato.

Insomma, l'età che avanza viene gestita con la flessibilità.

6) I primi buoni esempi

A **Vicenza**, la **ASKOLL**, azienda che produce componenti per elettrodomestici, ha creato un **call center per la vendita dei propri prodotti reclutando risorse interne**.

La selezione è stata fatta fra le operaie con più di 50 anni, addette alla produzione.

Dopo una specifica formazione sono partite con il servizio. Le ex operaie conoscevano così bene il prodotto da soddisfare ogni richiesta dei clienti, al punto che il responsabile commerciale non riusciva più a stare dietro agli ordini.

E per una di loro è arrivata la promozione: è stata così brava da meritare una chance per una posizione alla contabilità.

Vale la pena rimettersi in gioco anche dopo i 50 anni.

Seminario : Invecchiamento attivo: scelta o obbligo? Una lettura di genere

Uil Pensionati Sesto San Giovanni 16/1/2014

Paola Mencarelli: L'età tra pregiudizio, discriminazione e virtù

Secondo le statistiche la popolazione italiana invecchia: la vita media (stima del 2011) è arrivata a 79,4 anni per gli uomini e 84,5 per le donne.

Il processo di invecchiamento progressivo comporta per la società un cambiamento della sua struttura e le politiche di pari opportunità devono necessariamente tenerne conto perché tale popolazione costituisce un parte importante della comunità, sia dal punto di vista numerico che dal punto di vista del contributo che possono apportare alla crescita economica, soprattutto in relazione alle recenti riforme del mercato del lavoro che hanno prolungato la vita lavorativa delle persone.

Nel 2000 l'Unione europea (direttiva 2000/78/CE) ha emanato un provvedimento che proibisce le discriminazioni sul posto di lavoro basate sull'origine etnica e sulla razza, religione o credenza, disabilità, età o orientamento sessuale, al fine di promuovere l'uguaglianza tra gli uomini e le donne sul posto di lavoro.

Purtroppo ad oggi si registra il permanere di un differente trattamento in relazione all'età, sia nel mercato del lavoro, sia nella società.

Tale fenomeno viene chiamato AGEISM e si riferisce alle discriminazioni per età. In questo momento storico l'ageism coinvolge i giovani e gli anziani.

La buona notizia per i giovani è che crescendo escono da una categoria discriminata per entrare nella categoria non discriminata degli adulti; questi ultimi, invece, crescendo entrano nella categoria di età discriminata degli anziani.

L'età è una classe di appartenenza utilizzata come fattore per differenziarsi dagli altri, spesso nelle descrizioni si utilizzano confronti come "ha la mia età", "è più giovane di me o di te", perciò risulta un fattore importante per la percezioni degli altri e per la valutazione di se stessi,

Inoltre, l'età costituisce una sorta di "pregiudizio democratico, al contrario delle altre forme di pregiudizio, poiché tutte le persone possono diventarne vittima, essendo il ciclo di vita uguale per tutti.

Ciò accade a causa degli stereotipi sociali che pongono come punto di riferimento il prototipo positivo dell'adulto (in particolare l'adulto maschio, bianco e in buona salute).

La categoria degli adulti è maggiormente inserita nel sistema produttivo, forniscono sostegno economico con il loro lavoro e godono di uno status sociale più elevato delle altre.

Inoltre, socialmente si ritiene che siano più decisi e diretti, più orientati al raggiungimento dei risultati, più capaci di cogliere le opportunità, più coscienti ed emotivamente stabili dei giovani e degli anziani.

Una prova è stata fornita da uno studio canadese che ha dimostrato che una ricerca medica aveva maggiori possibilità di essere finanziata se a richiederlo era una persona di 38 anni, non una di 19 anni.

Altri studi dimostrano che gli adulti sono consapevoli del loro ruolo nella struttura sociale e sono perciò interessati a mantenere la loro dominanza sociale, e una visione stereotipata degli altri gruppi, (giovani e anziani) che permetta di mantenere la separazione.

Di fronte a tale situazione, sia gli anziani che i giovani si sentono più discriminati dagli adulti, ciò è anche dimostrato dal crescente fenomeno degli “scoraggiati”, persone disoccupate che hanno cessato di cercare lavoro perché convinte di non poterlo trovare perché troppo giovani o troppo vecchie rispetto alle richieste.

Quando si inizia ad invecchiare?

Una ricerca ha verificato attraverso interviste, che la percezione della vecchiaia viene in media collocata dai 62 anni e la fine della giovinezza poco dopo i 40 anni.

Inoltre, la percezione dei confini tra le classi di età varia dalla nazionalità e dalla cultura di riferimento della persona. Infine tanto più le persone invecchiano, tanto più tendono a spostare avanti nella vita la fine della giovinezza e l’inizio della vecchiaia.

La categoria degli adulti (dai 35 ai 60 anni) appare elevata e multiforme, ma i favoriti appaiono gli appartenenti alla categoria sotto i 50 anni, poiché si ritiene abbiano acquisito una necessaria esperienza e competenza nel lavoro, siano nel pieno delle forze psicofisiche e perciò disponibili a ritmi di lavoro serrati.

Una altra ricerca canadese ha preso in esame un campione di professori universitari, ed ha mostrato che la produttività cresce molto tra i 28 e i 40 anni, più lentamente tra i 41 e 50, per decrescere in modo graduale fino alla pensione. Tuttavia il numero medio di articoli, citati e pubblicati in riviste, aumenta progressivamente nel corso degli anni, dimostrando che i ricercatori tra i 45 e 70 anni forniscono un contributo significativo alla scienza producendo lavori di forte impatto.

Questo dimostra come la visione dell’anziano sia guidata da stereotipi, cioè credenze e informazioni semplificate circa le caratteristiche che accomunano le persone appartenenti a gruppi sociali.

Gli stereotipi sono un modo di esplorare cognitivamente il mondo, ma lo semplificano attraverso generalizzazioni, eccezioni o esagerazioni che vengono utilizzate spesso per giustificare pregiudizi o discriminazioni.

Il pregiudizio è considerato come un atteggiamento negativo rivolto ad una persona, in quanto appartenente ad un determinato gruppo (per es. tutte le bionde sono stupide, tutti i neri sono cattivi, ecc.).

Lo stereotipo negativo relativo all'anzianità è legato al crescente deterioramento delle capacità cognitive e relazionali, le quali progressivamente riportano la persona alla condizione infantile di dipendenza.

In molte situazioni si assistono a commenti relativi agli stereotipi che vengono utilizzati per ampliare la separazione tra classi e per aggredire l'intera categoria: per esempio nei forum online i commenti degli utenti vertono spesso sulla lentezza dei movimenti degli anziani, oppure la pensione vissuta dai giovani come una "rendita ingiustificata".

Questo processo di esclusione dell'anziano dalla società, con l'attribuzione del pregiudizio di essere un "parassita", perché percepisce di una pensione (rendita legittima dopo decenni di lavoro), oppure usufruisce maggiormente del sistema socio sanitario, con commenti del tipo: "perché si ammala di più", escludendo da tale giudizio il fatto che l'anziano ha pagato con le sue tasse i servizi e continua a pagarli con la pensione, ha origine in alcuni cambiamenti sociali che hanno portato la percezione delle persone da "sagge" a "inutili".

Tra le trasformazioni più rilevanti si possono sottolineare il progresso tecnologico, che privilegia l'innovazione all'esperienza, il rarefarsi della famiglia con il suo ruolo di supporto, la diffusione della conoscenza che ha estromesso l'anziano quale depositario del sapere.

Il pregiudizio più comune che emerge a seguito di tali atteggiamenti è che la vecchiaia viene utilizzata come sinonimo di incompetenza, rigidità mentale, orientamento al passato, mancanza di progettualità, chiusura al cambiamento, escludendo completamente la capacità di utilizzare la propria esperienza per risolvere problemi, ecc..

Dal punto di vista psicologico le persone vittime di discriminazione tendono ad essere disorientate (non capiscono il motivo), ad isolarsi, a vergognarsi, a perdere l'autostima, tutto ciò amplifica e conferma il pregiudizio nei loro confronti, alimentando la spirale della discriminazione.

Dal punto di vista del mercato del lavoro, da uno studio condotto da ricercatrici del Laboratorio Armonia della Sda-Bocconi, emerge che l'ipercompetitività dei mercati ha portato le aziende ad adottare una logica "giovanilista", in cui le carriere si stanno riducendo nei tempi, per cui vengono formate classi di manager sempre più giovani, con possibilità di avanzamento sempre più breve.

La conseguenza di tale comportamento è l'inizio della "vecchiaia lavorativa" a 45 anni e l'ageism si concretizza con prassi non scritte, che tendono a disinvestire nello sviluppo di questi lavoratori e lavoratrici, producendo di fatto la loro emarginazione nei processi produttivi.

Questo fenomeno produce una maggiore vulnerabilità di tale classe di lavoratori e lavoratrici nel caso di perdita prematura dell'occupazione nei processi di riduzione del personale, in problemi di reinserimento (sono pressochè nulle le ricerche degli over 50, anzi spesso esistono prassi più o meno esplicite che favoriscono la loro esclusione), ricorso a pre-pensionamenti o esodi per ridurre il costo del lavoro.

In questo studio emerge anche che per selezionatori l'età ha un valore aggiunto nelle professioni ad alto contenuto specialistico o in ruoli molto elevati, in cui la competenza si associa all'esperienza e maturità professionale che consentono di risolvere i problemi anche in assenza di prassi o procedure, mentre nelle professioni con contenuto relazionale, o innovativo (investment banking per es.), o middle management e posizioni impiegate impiegate, l'età ha un valore negativo.

In questi ultimi casi, dallo studio emerge che i curricula perdono il loro valore complessivo in termini di competenze, esperienze e attitudini per acquistare una valenza oggettiva: la verifica anagrafica, per cui gli over 45 faticano a trovare lavoro tramite inserzioni e devono ricorrere a canali più tradizionali come per esempio le presentazioni di conoscenti.

Un altro elemento interessante nello studio degli stereotipi è l'attribuzione dell'errore. Se un giovane commette un errore, esso viene attribuito all'inesperienza e alla situazione contingente, mentre se lo stesso errore viene commesso da un anziano, esso viene attribuito ad un tratto stabile di personalità con qualità crescenti (è l'inizio della fine!, ha l'alzheimer!).

Spesso non viene tenuto in dovuto conto dalle aziende che il progressivo esodo di persone con determinate esperienze e l'introduzione di giovani talenti, si è rivelata disastrosa in molte realtà, perché ha eliminato le professionalità e le conoscenze allo scopo di ridurre i costi, costringendo a volte, gli imprenditori a richiamare i fuoriusciti.

In questo quadro le lavoratrici sono maggiormente penalizzate poiché alla discriminazione di genere (che perdura nel tempo) si aggiunge la discriminazione per l'età.

Le ricerche mostrano che le donne sono più penalizzate perché considerate, anche dai coetanei, meno gradevoli, meno competenti, meno intelligenti e meno indipendenti con l'avanzare dell'età.

Inoltre una donna, al contrario dell'uomo, viene valutata per ciò che appare più per ciò che fa. Per questo motivo se gli uomini vedono con l'età la probabilità di ottenere soddisfazioni al lavoro, perché aumenta la loro competenza, al contrario per le donne queste probabilità diminuiscono perché la bellezza femminile identificata con la giovinezza, viene meno.

Attraverso i media, cioè il mezzo attraverso il quale si trasmette conoscenza ai giovani, vengono trasmessi questi stereotipi negativi nei confronti delle donne.

Nelle trasmissioni di intrattenimento sono pressochè assenti le donne over 40, se appaiono spesso ricorrono alla chirurgia plastica per apparire più giovani, questo atteggiamento non è però richiesto agli uomini che sfoggiano le rughe e capelli bianchi quasi con orgoglio!

Inoltre le donne over 50, sia al lavoro che in televisione, sono valutate più positivamente per quanto riguarda la capacità di accadimento, il calore e la sensibilità, tutte percezioni coerenti con lo stereotipo della nonna.

Se la donna non corrisponde a questo stereotipo “buono”, viene collocata nello stereotipo “strega” per cui diventa una donna acida, rigida, ecc.,

In altre parole, la donna anziana che segue le sue vocazioni e passioni viene percepita negativamente: le donne si devono prendere cura di qualcuno (figli, nipoti, genitori, ecc..) per poter essere considerate positivamente.

Proprio grazie a tale stereotipo le conseguenze sul lavoro delle donne sono: un tempo per la carriera più ridotto di quello degli uomini, poiché si entra in una finestra a “rischio maternità” che implica un disinvestimento da parte delle imprese sulla lavoratrice; il tetto di cristallo che comunque limita la possibilità di carriera delle donne; il lavoro di cura, spesso non condiviso con il partner che favorisce l’uso di part time.

A causa di tale quadro, i contributi pensionistici delle donne risultano negli anni inferiori, con conseguente maggior rischio di povertà e di dipendenza in vecchiaia.

Infine, le donne vivendo statisticamente più degli uomini sono spesso sono vittime di sindromi di senilità, perciò più vulnerabili e questo aggrava la conferma dello stereotipo negativo e dei pregiudizi nei loro confronti.

In conclusioni una buona politica sulle pensioni deve cominciare da quando si nasce e le opportunità dovrebbero essere equamente distribuite nel mercato del lavoro, in modo tale da consentire alle persone di mettere in atto le proprie attitudini e competenze indipendentemente dall’età, genere, ecc..

Per fare ciò occorrono delle politiche di diversity management nelle aziende allo scopo di riqualificare il personale in relazione alle specificità delle età e ricollocarlo se necessario (es. coaching dei giovani).

Il problema non è tanto lavorare più anni (fino a 67 anni) ma lavorare meglio fino a quell’età.

Inoltre attraverso la formazione, a scuola e nei luoghi di lavoro, favorire l’emergere di una cultura di conoscenza della differenza di età per consentire alle persone di modificare stereotipi arcaici e pregiudizievole.

Investire sui servizi sanitari e sociali affinché la cura degli anziani non gravi solo sulle famiglie, e di conseguenza sulle donne, ma che sia sostenuta da una comunità per la quale l'anziano ha e continua a contribuire attraverso le sue tasse.

Sostenere le politiche di occupazione dei giovani anziché prolungare l'età lavorativa altrimenti gli attuali giovani saranno i poveri anziani di domani, più a lungo sono disoccupati minori contribuiti riusciranno a "conquistarsi" nel loro futuro.

Il sindacato può attivare un percorso virtuoso in tal senso attraverso la sensibilizzazione dei sindacalisti alla problematica e incentivando una contrattazione di secondo livello, che favorisca l'inclusione degli anziani e non la loro discriminazione.

In tal senso possono aiutare i numerosi esempi esistenti di contrattazione di secondo livello di genere, che possono costituire la base di partenza per poter cominciare un percorso di cambiamento culturale nei luoghi di lavoro, che tenga conto anche delle diversità come valore.

Inoltre, il sindacato può svolgere un ruolo importante di catalizzatore del cambiamento culturale nei confronti della figura dell'anziano con gli interlocutori istituzionali, scolastici, ecc.. chiedendo progetti, sperimentazioni e interventi per favorire la loro inclusione nella comunità quali soggetti attivi che sono.



***Invecchiamento Attivo:
scelta o obbligo?***





Invecchiamento Attivo: scelta o obbligo?

Una lettura di genere

c/o HOTEL ST. JOHN - VIA B. BUOZZI 97 - 20099 Sesto S. Giovanni (MI)

Programma

- Ore 10,00 Apertura Lavori
Giovanni TEVISIO
Segretario Generale UILP Lombardia
- Ore 10,30 Relazione
Livia PIERSANTI
Segretario Nazionale UILP
“L’invecchiamento attivo non è una cosa da vecchi”
- Ore 11,00 Relazione
PierMatteo ARDOLINO
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni – Università di Verona
*“Silver Workers” in Italia. Un’analisi psico-sociale dei
pensionati attivi e dei loro valori lavorativi”*
- Ore 11,30 Relazione
Sara VALMAGGI
Vicepresidente Consiglio Regionale Lombardia
*“Valutazione delle politiche regionali per l’invecchiamento
attivo”*
- Ore 12,00 **Dibattito**
- Ore 13,00 **COLAZIONE DI LAVORO**
- Ore 14,00 **Paola MENCARELLI**
Consigliera di Parità Regionale
“L’Età tra pregiudizio, discriminazione e virtù”
- Ore 14,30 **Teresa PALESE**
Segretario UIL Milano e Lombardia
“La contrattazione di genere”
- Ore 15,00 **Dibattito**
- Ore 15,30 **Conclusioni ed indicazioni per la
contrattazione sociale**
- Ore 16,00 **CONCLUSIONE DEI LAVORI**
Presidente **Clara LAZZARINI**
Segretario Regionale UILP Lombardia



Invecchiamento Attivo: scelta o obbligo? Una lettura di genere

Convegno UILPENSIONATI - 16 gennaio 2014 - Hotel St. John

“Silver Workers” in Italia Un’analisi psico-sociale dei pensionati attivi e dei loro valori lavorativi

dott. Piermatteo Ardolino

Ph.D. in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

Centro Docimologico
Università degli Studi di Verona



Chi sono i Silver Workers?

- **Silver Workers**: nome di una ricerca svolta in Germania qualche anno fa dal Prof. Jurgèn Deller (Università di Lueneburg)
- Consisteva nell'osservare i pensionati tedeschi e le loro attività sociali, culturali ma anche lavorative, durante gli anni della pensione



Aspetti introduttivi



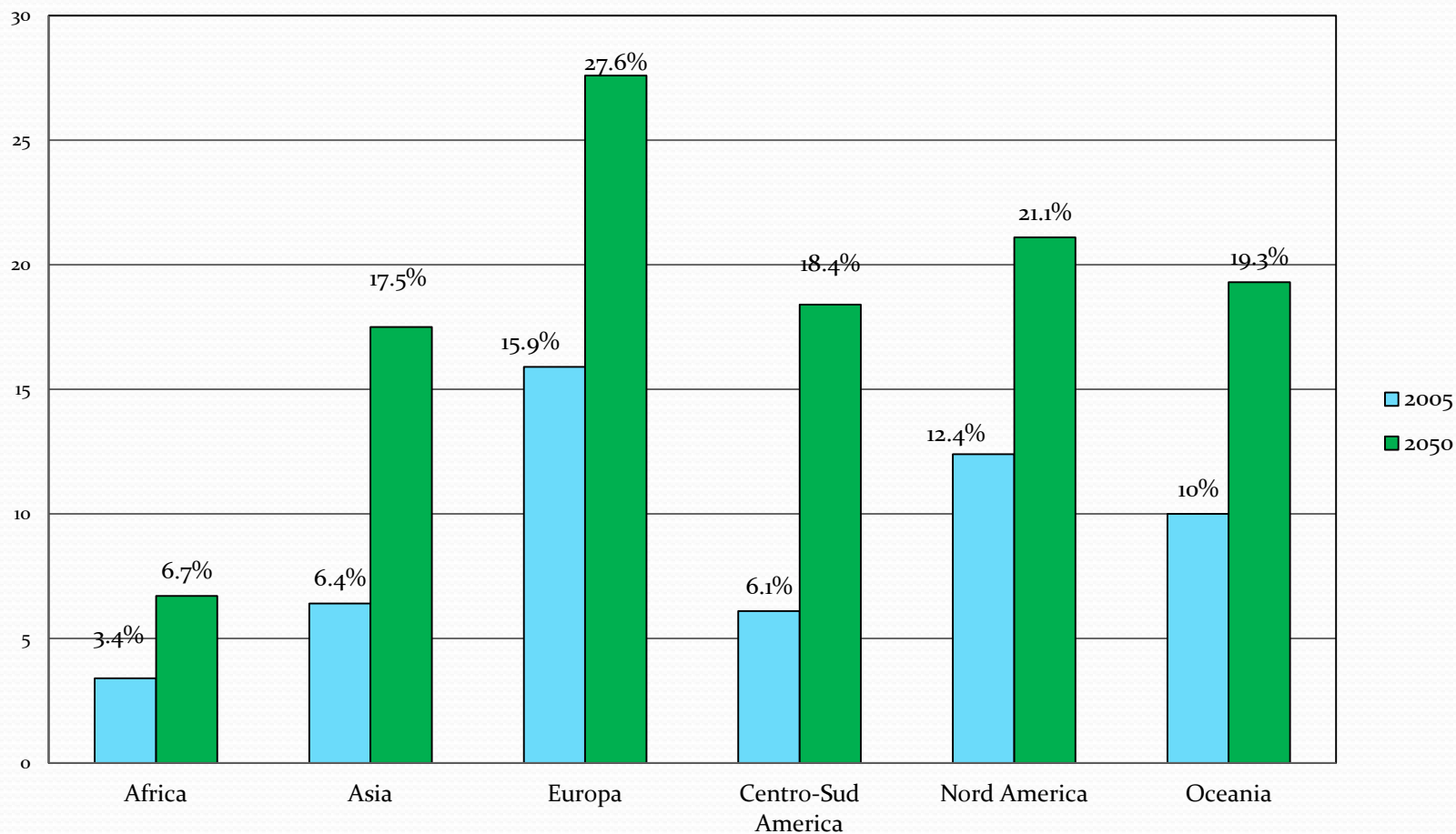
Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione sta interessando ormai tutto il mondo.

Le tre nazioni “più anziane” del pianeta sono:

- Italia
- Giappone
- Germania

È una “rivoluzione inarrestabile” e, per la prima volta nella storia, l'uomo si trova a doverla fronteggiare.

Aspetti introduttivi



Percentuale di over 65 sul totale della popolazione di aree mondiali – Situazione anno 2009 e previsione 2050
(Fonte: ONU)

Aspetti introduttivi

- L'invecchiamento interessa il mercato del lavoro
- 1. il tasso di occupazione della popolazione europea nella fascia d'età compresa fra i 55 e i 65 anni dovrà essere elevato al 50% (Stoccolma 2001)
- 2. l'età media effettiva alla quale i lavoratori cesseranno di lavorare nell'Unione Europea dovrà aumentare progressivamente di circa 5 anni.

(Consigli Europei di Stoccolma,2001; Barcellona,2002)

- Data la previsione che in un imminente futuro rimarranno attivi lavoratori con più di 60-65 anni d'età, è interessante studiare questa fase di vita.

La letteratura scientifica sul tema fa riferimento a diversi approcci, tra i quali:

- **Teoria disimpegno** -> diradamento del numero di persone coinvolte nella “struttura sociale” di riferimento dell’individuo
 - Cumming & Henry (1961)
 - Youmans (1969)
 - Achenbaum & Bengtson (1994)

- **Teoria dell’attività** -> attività sociale: modo per affrontare il pensionamento
 - Havighrust & Albrecht (1953)
 - O’Brien (1981)
 - Beck & page (1988)
 - Lemon, Bengtson & Peterson (1972)
 - Neugarten & Datan (1973)

La letteratura scientifica sul tema fa riferimento a diversi approcci, tra i quali:

- **Teoria della continuità** -> Centralità della persona: soggetto-anziano. Vita è un *continuum*: le persone tendono a modellare (sulla base del proprio vissuto) la concezione di sé, mantenendo le proprie strutture interne ed esterne.
 - (Atchley, 1970,1993)
- **Teoria dell'adattamento** -> Tenta di legare le tre teorie precedenti: l'individuo adotta diversi metodi e strategie per affrontare il ritiro.
 - (Atchley, 1976)

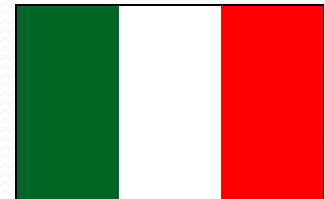
Obiettivi della Ricerca:

1. Individuare i **motivi** per cui alcune persone andate in pensione decidono di rimanere lavorativamente attive.



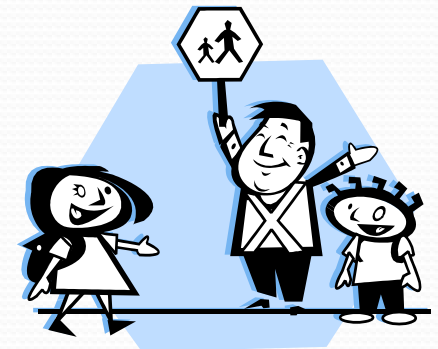
Obiettivi della Ricerca:

2. Confrontare alcune **somiglianze** e **diversità** tra pensionati attivi in Italia e quelli di un'altra nazione europea.

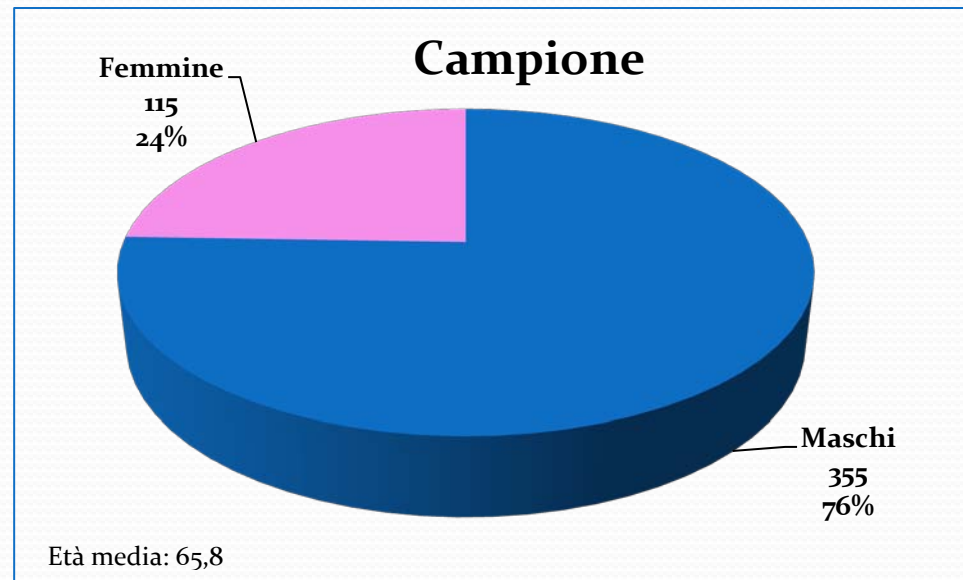


Obiettivi della Ricerca:

3. Rilevare eventuali **cambiamenti di valori lavorativi**, di orientamenti e tipi valoriali, nei “Silver Workers” italiani nel corso del pensionamento.



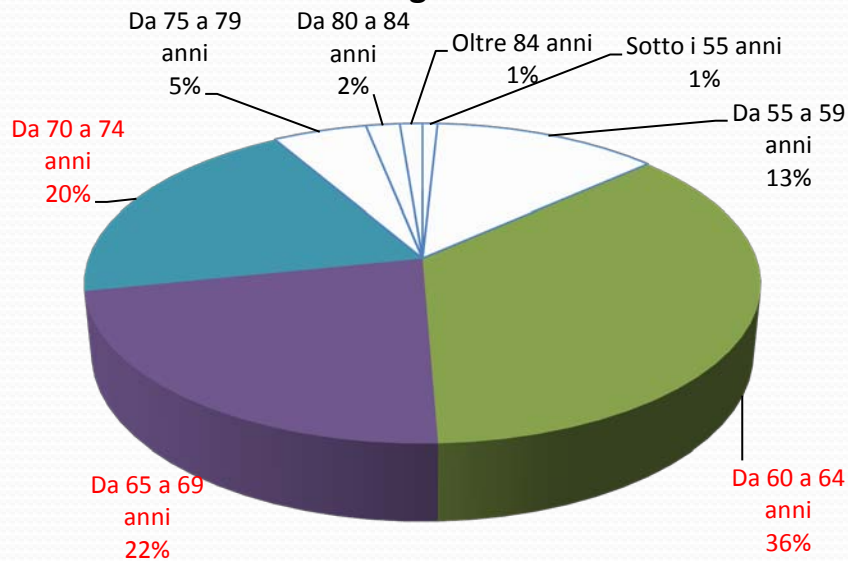
METODOLOGIA: il Campione



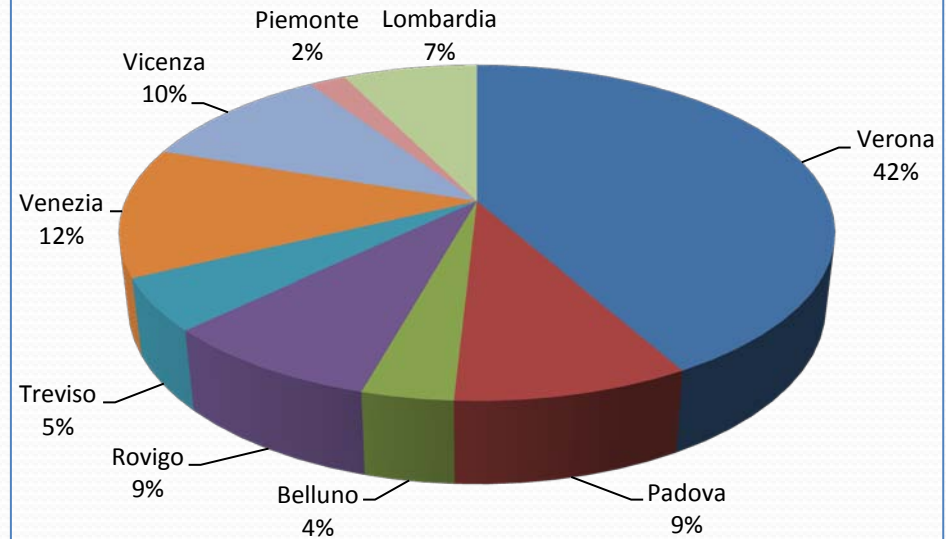
- I partecipanti sono **480**.
- Individuati nel Veneto ed in altre regioni del Nord Italia.
- Contattati attraverso:
 - associazioni di categoria;
 - associazioni di ex lavoratori;
 - circoli privati;
 - sindacati;
 - associazioni di volontariato;

Cluster d'età e Provenienza Geografica

Range d'Età

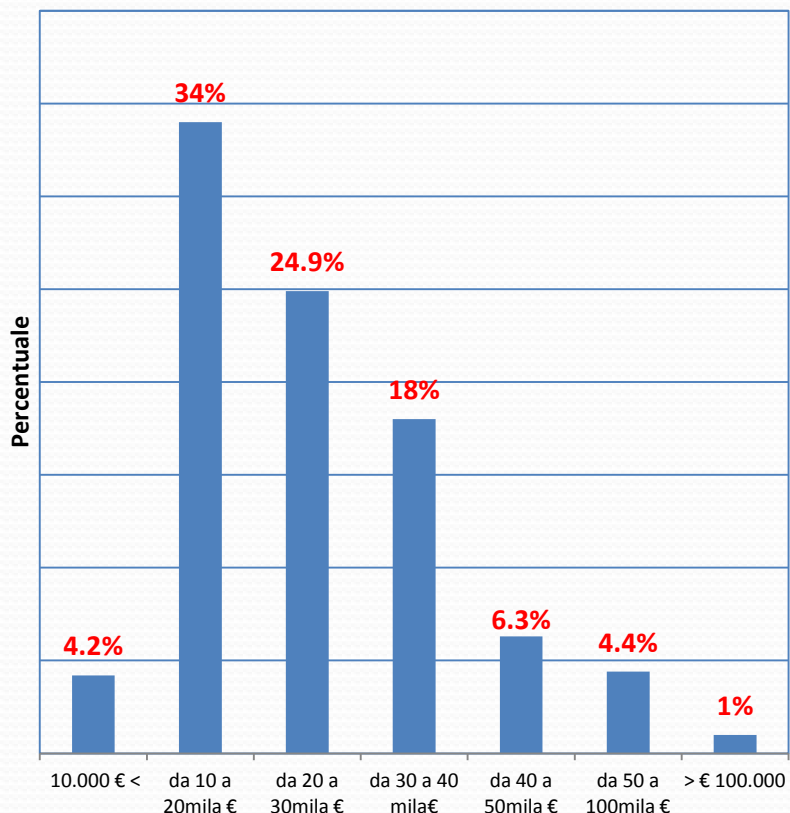


Provenienza Geografica

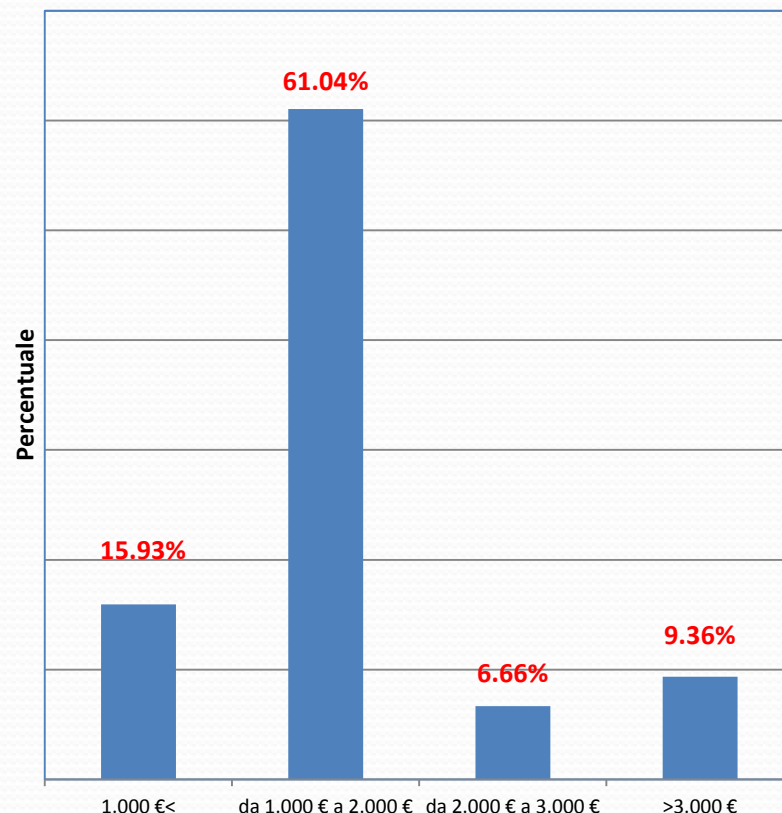


Condizione socio-economica del campione

Reddito Annuale



Pensione Mensile



Stato civile

Esso risulta per la maggior parte (72,3%) composto da *coniugati*, l'8% *separati*, il 4,6% *vedovi* e il 5% *celibi/nubili* e la rimanente percentuale da altre combinazioni.

Titolo di studio

L'11% dei rispondenti possiede una *laurea* (quasi l'1% un master o dottorato di ricerca), mentre circa la metà possiede un *diploma* delle superiori (maturità quinquennale o diploma biennale), il 31% ha la *licenza media* e il 6,5% la licenza elementare.

METODOLOGIA: gli strumenti adottati

Il **questionario** utilizzato per la rilevazione dei dati è composto da alcune parti di 2 ricerche.

1. “Silver Workers Research” realizzata in Germania (Deller et al., 2007).
2. Questionario sui valori lavorativi WIS/SVP versione italiana - (Trentini et al., 1999).



I 5 item della “Silver Workers Research”

1. I motivi per cui i pensionati sono andati in pensione
2. Aspetti importanti dell'attività che i pensionati svolgevano PRIMA della pensione
3. Aspetti importanti dell'attività che i pensionati svolgono allo stato ATTUALE
4. Motivi per cui i pensionati continuano a rimanere attivi durante la pensione
5. Le condizioni ideali, secondo i pensionati, per svolgere un'attività durante la pensione

Questionario sui valori lavorativi WIS/SVP

La Scala dei Valori Professionali è un test che misura la gerarchia e la struttura dei valori inerenti il mondo lavorativo. Fa riferimento a 21 valori di base che individuano 5 Orientamenti Valoriali.

Gli Orientamenti V. esprimono

"modi di intendere e di atteggiarsi a fronte della vita in generale e del lavoro in particolare".



È stato costruito grazie ad una ricerca che ha coinvolto 15 nazioni diverse (Super, D. E. & Šverko, B.,1995; Trentini, G., Bellotto, M., Muzio G.B. & Zatti A. 1999).



1. Orientamento Materialistico

Questo fattore sembra far riferimento a valori professionali che possiamo definire in qualche modo “strumentali”, vale a dire che chiamano in causa una concezione pragmatica e utilitaristica del lavoro.
(Es. Guadagni Economici, Avanzamento, Prestigio...)

2. Orientamento al Sé

La costellazione di valori che fa capo a questo fattore evidenzia un orientamento produttivamente centrato sul sé, lascia cioè supporre una concezione del lavoro come mezzo di autoespressione.

(Utilizzo delle Proprie Abilità, Sviluppo Personale, Estetica...)



3. Orientamento agli Altri

I valori che emergono in questo orientamento mettono in luce l'importanza che il lavoro assume come strumento socializzante ed ablativo, ponendo l'accento sulla rilevanza dei contatti interpersonali e della relazionalità con il mondo esterno.

(Es. Interazione Sociale, Relazioni Sociali, Altruismo...)





4. Orientamento all'Indipendenza

Rientrano in questo orientamento quelle dimensioni valoriali che pongono l'accento sull'esigenza di indipendenza. (*Es. Stile di Vita, Autonomia, Varietà ...*)

5. Orientamento alla sfida

Tale fattore evidenzia un orientamento di tipo competitivo-agonistico.

(*Es. Rischio, Autorità, Attività Fisica, ...*)



Item relativo alla realizzazione della propria carriera

- *“Penso, di aver realizzato nella mia carriera lavorativa i miei obiettivi professionali”*

OBIETTIVO 1



Osservare relazione tra:

Motivi di pensionamento e *condizioni ideali* per un'attività lavorativa durante la pensione

Nello specifico:

Individuare i **motivi** per cui alcune persone andate in pensione decidono di rimanere lavorativamente attive.

Per svolgere un'attività dopo la pensione le condizioni ideali sarebbero/sono

Sono andato in pensione per il seguente motivo

		Orario flessibile	Consulenza, Free Lance	Auto determinazione, libertà di decisione	Carico lavorativo adatto	Strutture adeguate	Avere uno scopo	Stare in contatto con gli altri	Non avere un impiego regolare	Stare attivo	Essere apprezzato considerato	Avere un impiego a tempo pieno	Supporto economico	Realizzarsi, divertimento, avere interessi	Altro
1) Fine regolare	χ^2	2,672	6,879	12,057	15,998	5,892	6,065	21,708	14,403	8,56	4,863	4,027	8,209	15,756	19,714
	p	0,976	0,65	0,21	0,067	0,751	0,733	0,01	0,109	0,479	0,846	0,91	0,513	0,072	0,003
2) Ragioni aziendali (es:fallimento azienda)	χ^2	15,342	27,918	15,327	15,65	20,05	10,572	11,025	9,61	4,711	20,431	8,325	4,395	13,532	10,868
	p	0,082	0,001	0,082	0,075	0,018	0,306	0,274	0,383	0,859	0,015	0,502	0,884	0,14	0,093
3) Carriera terminata: scelta personale (motivo positivo/ neutro)	χ^2	25,502	16,855	10,825	8,079	5,654	8,816	8,885	6,348	6,053	5,888	4,535	12,787	22,376	10,389
	p	0,002	0,051	0,288	0,526	0,774	0,454	0,448	0,705	0,735	0,751	0,873	0,173	0,008	0,32
4) Carriera terminata: scelta personale (motivo negativo)	χ^2	9,257	11,6	3,475	6,152	6,765	14,662	8,823	10,334	12,342	12,634	13,12	8,777	8,823	19,071
	p	0,414	0,237	0,942	0,725	0,662	0,101	0,454	0,324	0,195	0,18	0,157	0,458	0,454	0,025
5) Motivi di salute	χ^2	4,9	15,905	6,232	6,04	3,928	3,844	4,75	15,755	3,855	7,24	12,39	17,549	29,365	5,333
	p	0,843	0,069	0,716	0,736	0,916	0,921	0,856	0,072	0,921	0,612	0,192	0,041	0,001	0,149
6) Politiche interne nella propria azienda/ente	χ^2	13,625	29,958	19,798	17,347	28,154	17,705	9,181	21,357	12,534	7,47	8,628	8,145	24,585	7,467
	p	0,136	0,000	0,019	0,044	0,001	0,039	0,421	0,011	0,185	0,588	0,472	0,52	0,003	0,058
7) Altro	χ^2	15,55	8,093	8,784	9,526	7,868	7,742	5,594	8,125	4,74	11,904	5,578	9,332	10,485	9,545
	p	0,077	0,525	0,457	0,39	0,547	0,56	0,78	0,522	0,856	0,219	0,472	0,407	0,313	0,002

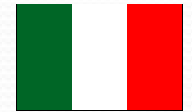
Ho deciso di continuare a rimanere attivo DOPO la pensione per il seguente motivo

1) Voglio essere occupato, avere qualcosa da fare	2) Divertimento, coltivare interessi	3) Stare bene, mantenermi attivo	4) Avere attività socialmente utili, aiutare	5) Essere apprezzato, essere realizzato, essere valorizzato	6) Stare in contatto con le altre persone	7) Avere risorse economico-finanziarie	8) Avere continuazione dopo il lavoro	9) Altro
---	--------------------------------------	----------------------------------	--	---	---	--	---------------------------------------	----------

Penso di avere realizzato nella mia carriera i miei obiettivi professionali

X ²	8,91	12,468	37,144	19,913	20,308	31,411	4,74	27,422	9,857
p	0,446	0,188	0,000	0,018	0,016	0,000	0,856	0,001	0,131

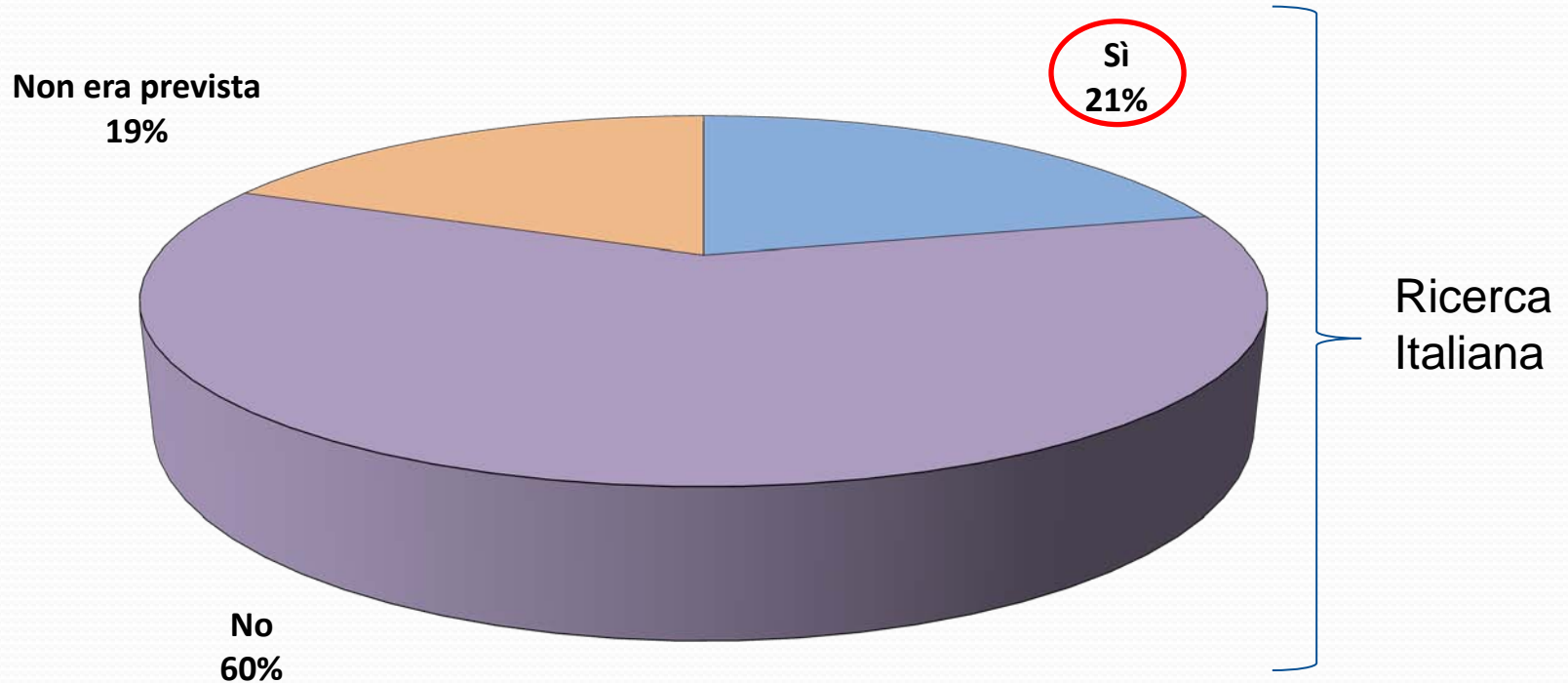
OBIETTIVO 2



Data la comune matrice europea, il confronto tra pensionati attivi in **Italia** e in **Germania** mostra aspetti analoghi:

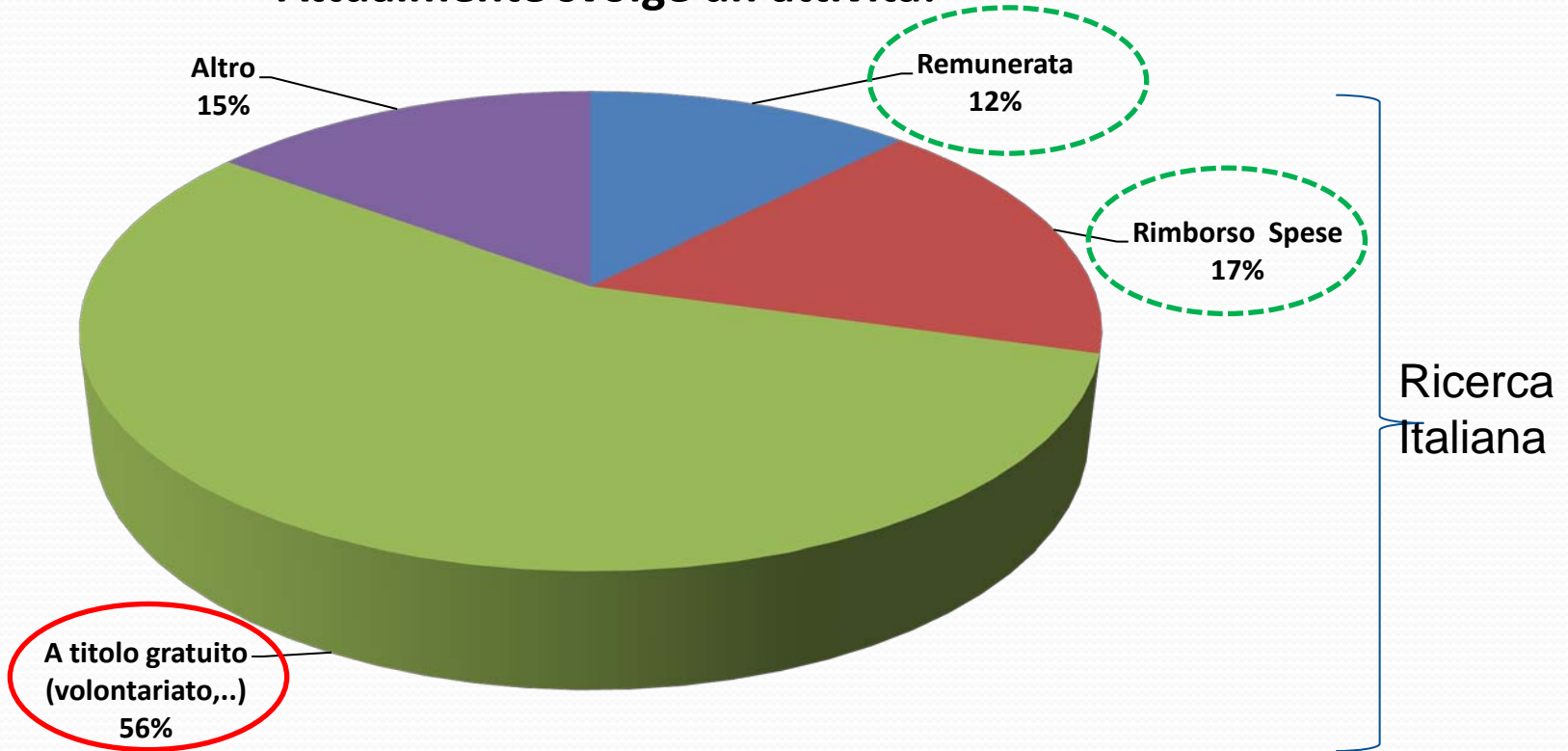
- Le statistiche descrittive ci mostrano alcune somiglianze con il campione tedesco.
- Nello specifico, colpisce la percentuale di uomini di gran lunga superiore a quella delle donne (in entrambi i campioni gli uomini arrivano a due terzi e le donne a un terzo del totale).

Iniziativa del datore di lavoro a supporto del pensionamento



Confrontando il grafico a torta qui sopra e i dati della ricerca tedesca, si scopre un'attenzione maggiore in Germania per la transizione al pensionamento: oltre il **70%** degli intervistati sostiene che l'ex datore di lavoro ha provveduto a fornire servizi utili per migliorare la transizione verso la pensione.

Attualmente svolge un'attività:



Anche nel campione tedesco vi è un alto numero di pensionati che lavorano ancora senza alcuna forma di remunerazione (46.4%).

Ancora, sommando le percentuali del campione italiano di chi lavora ancora in pensione, oppure ha qualche forma di retribuzione, si arriva al 29% (il campione tedesco si attesta ad un 40%).

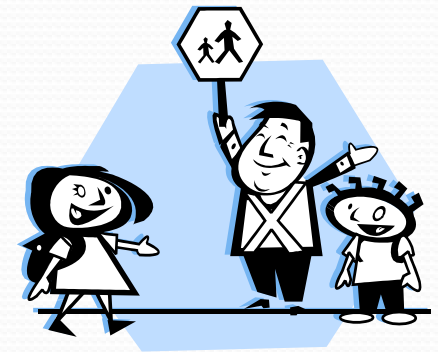
A differenza della presente ricerca, il campione tedesco presenta un'età media più elevata: 67 anni; (mentre il nostro campione è di 65.8)

- L'obiettivo 2 conferma in parte quanto ipotizzato poiché sono presenti solo alcune somiglianze tra i campioni delle due nazioni.



OBIETTIVO 3

Prima e dopo il pensionamento: differenze tra l'attività precedente la pensione e quella durante il pensionamento.



Per l'attività che svolgevo PRIMA della pensione era importante

Per l'attività che svolgo ATTUALMENTE è importante:

		Aiutare, fare qualcosa di significativo, sviluppare l'organizzazione/l'ente in cui operavo	Stare in contatto con le altre persone	Essere operativo, avere un'attività	La qualità del lavoro	Essere apprezzato, avere riconoscimenti, valutazioni dagli altri	L'esperienza, la conoscenza nel settore	La libertà, la flessibilità	Il denaro, riconoscimento economico	Altro
Aiutare, fare qualcosa di significativo, sviluppare l'organizzazione/l'ente in cui operavo	X ²	138,39	99,24	56,96	55,92	19,27	55,95	33,77	5,46	14,87
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,000	0,000	0,793	0,095
Stare in contatto con le altre persone	X ²	91,66	235,82	118,96	75,42	36,77	46,1	39,35	4,41	7,52
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,88	0,58
Essere operativo, avere un'attività	X ²	84,1	105,77	137,05	57,68	33,01	21,79	31,3	6,43	13,78
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,01	0,000	0,7	0,032
La qualità del lavoro	X ²	52,8	52,67	77,8	102,21	24,65	40,21	44,01	2,45	8,16
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,98	0,52
Essere apprezzato, avere riconoscimenti, valutazioni dagli altri	X ²	41,31	32,313	44,873	32,6	146,432	56,406	30,896	15,397	6,304
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,081	0,71

Per l'attività che svolgo ATTUALMENTE è importante:

Per l'attività che svolgevo PRIMA della pensione era importante

		Aiutare, fare qualcosa di significativo, sviluppare l'organizzazione/l'ente in cui operavo	Stare in contatto con le altre persone	Essere operativo, avere un'attività	La qualità del lavoro	Essere apprezzato, avere riconoscimenti, valutazioni dagli altri	L'esperienza, la conoscenza nel settore	La libertà, la flessibilità	Il denaro, riconoscimento economico	Altro
L'esperienza, la conoscenza nel settore	X ²	94,57	85,94	67,85	67,88	39,31	86,1	46,25	8,72	9,14
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,463	0,425
La libertà, la flessibilità	X ²	40,22	45,8	68,15	51,47	28,11	30,88	55,23	16,08	14,98
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,065	0,091
Il denaro, Riconoscimento economico	X ²	15,175	14,569	34,283	45,97	53,523	35,562	26,321	48,785	12,654
	p	0,09	0,1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,18
Altro	X ²	4,33	6,53	7,56	8,86	16,07	13,2	13,98	5,57	20,38
	p	0,889	0,686	0,579	0,45	0,065	0,154	0,123	0,473	0,000

OBIETTIVO 3

Valori lavorativi diversi nelle tre diverse classi d'età

Di questi sono stati analizzati i tre range compresi tra i 60 e i 75 anni e cioè:

- 60-64
- 65-69
- 70-74

	VALORE	Mean	Mean	Mean	p level	p level	p level
		60-64	65-69	70-74	60-64/65-69	60-64/70-74	65-69/70-74
V01	Utilizzo delle Proprie Abilità (ABIL)	5,98	5,47	5,28			
V02	Raggiungimento dei Risultati (ACHV)	5,22	4,45	4,57			
V03	Avanzamento (ADVA)	1,88	1,58	1,86			
V04	Estetica (AEST)	5,84	5,09	4,83		0,044	
V05	Altruismo (ALTR)	7,20	6,36	6,14		0,022	
V06	Autorità (AUTH)	3,01	2,77	2,64			
V07	Autonomia (AUTO)	4,20	3,52	3,39			
V08	Creatività (CREA)	5,50	4,61	4,39		0,027	
V09	Guadagni Economici (ECON)	1,97	1,69	2,01			
V10	Stile di Vita (LIFE)	5,71	5,14	4,75			
V11	Sviluppo Personale (PERS)	6,15	5,35	5,15		0,046	
V12	Attività Fisica (PHYA)	5,23	4,64	4,86			
V13	Prestigio (PRES)	3,72	3,22	3,15			
V14	Rischio (RISK)	1,99	2,03	1,96			
V15	Interazione Sociale (SOC1)	5,55	5,27	4,65			
V16	Relazioni Sociali (SOCR)	6,01	5,52	5,29			
V17	Varietà (VARI)	4,76	3,99	3,64		0,008	
V18	Condizioni Ambientali (WORK)	5,00	4,58	4,41			
V19	Identità Culturale (CULT)	4,17	3,75	3,87			
V20	Capacità Fisica (PHYP)	1,54	1,48	1,56			
V21	Sicurezza Economica (SECU)	2,73	2,51	2,45			

	Orientamento valoriale	Mean	Mean	Mean	p level	p level	p level
		60-64	65-69	70-74	60-64/65-69	60-64/70-74	65-69/70-74
1	Orientamento Materialistico (MATER)	6,43	5,68	7,54			
2	Orientamento al Sé (SELFO).	38,69	34,19	32,88		0,028	
3	Orientamento agli Altri (OTHER)	29,45	27,20	24,67		0,054	
4	Orientamento all'Indipendenza (INDEP)	24,87	21,48	19,77		0,036	
5	Orientamento alla Sfida (CHALL)	10,82	10,33	10,11			

Valori lavorativi	5 su 21
Orientamenti valoriali	3 su 5

Riassumendo, osserviamo come i dati relativi alle differenze statisticamente significative, estrapolati osservando i valori lavorativi e orientamenti valoriali, siano sufficienti per validare l'obiettivo 3 solo in parte.

L'aspetto più evidente è la presenza di differenze significative tra il primo range 60-64 anni e il terzo 70-74 in tutte le gerarchie, segno probabilmente di un cambiamento nell'arco dei **dieci-quindici anni** che racchiudono questi due range.

OBIETTIVO 3

I valori lavorativi influiscono sui motivi per cui una persona decide di rimanere attiva dopo la pensione.

Si cercherà di capire se i motivi per cui per una persona decide di rimanere attiva sono influenzati dagli orientamenti e tipi valoriali.

Gli orientamenti valoriali che influiscono maggiormente:

Variabile Dipendente	Variabili Indipendenti:	p level
Voglio essere occupato, avere qualcosa da fare	Orientamento valoriale	
	Orientamento Materialistico (MATER)	0,495
	Orientamento al Sé (SELFO).	0
	Orientamento agli Altri (OTHER)	0,021
	Orientamento all'Indipendenza (INDEP)	0,01
	Orientamento alla Sfida (CHALL)	0,041

Variabile Dipendente	Variabili Indipendenti:	p level
Avere attività socialmente utili, aiutare	Orientamento valoriale	
	Orientamento Materialistico (MATER)	0,000
	Orientamento al Sé (SELFO).	0,000
	Orientamento agli Altri (OTHER)	0,000
	Orientamento all'Indipendenza (INDEP)	0,000
	Orientamento alla Sfida (CHALL)	0,002

Variabile Dipendente	Variabili Indipendenti:	p level
Stare in contatto con le altre persone	Orientamento valoriale	
	Orientamento Materialistico (MATER)	0,018
	Orientamento al Sé (SELFO).	0,003
	Orientamento agli Altri (OTHER)	0,000
	Orientamento all'Indipendenza (INDEP)	0,031
	Orientamento alla Sfida (CHALL)	0,002

Conclusioni

- Chi ha terminato, secondo il *normale percorso professionale*, la propria carriera, ambisce ad essere attivo soprattutto per stare in contatto con le altre persone avendo la possibilità di autodeterminarsi e di decidere autonomamente.
- Sembra dunque che per questi lavoratori sia di fondamentale importanza un sentimento di **libertà**.
- Chi ha realizzato i propri obiettivi professionali intende rimanere *attivo* soprattutto per **stare bene e in contatto con le altre persone**, segno probabilmente che l'aver soddisfazione del proprio lavoro invita, in qualche modo, i soggetti a continuare una fase più dinamica della loro esistenza.
- Probabilmente chi ha esercitato positivamente il proprio incarico durante il corso della propria esistenza e ottenuto buoni risultati nel recente passato, cerca ancora **apprezzamento** e **realizzazione**.

Conclusioni

- Dai dati italiani, risulta non molto diffusa la presenza di *iniziative valide* per l'accompagnamento alla pensione, mentre in Germania i **datori** di lavoro si dimostrano più sensibili a questa fase di transizione.
- Un aspetto positivo che contraddistingue oltre il cinquanta per cento dei pensionati attivi italiani è la **grande propensione per il volontariato**, mentre il campione tedesco è meno attivo in questo senso.
- I partecipanti ritengono importante *l'attività svolta* sia nel corso della propria **carriera** sia allo stato **attuale**, durante cioè il pensionamento attivo. Aiutare, fare qualcosa di significativo oppure stare in contatto con le altre persone o essere operativi, sono variabili presenti nel corso della vita lavorativa di un soggetto, ma anche durante la pensione.
- Tali variabili indicano una continuità sia da un punto di vista mentale, che fisico.

Conclusioni

- Nei diversi range d'età (60-64, 65-69 e 70-74 anni), sembra siano presenti valori quali: *Altruismo, Sviluppo Personale, Creatività, Varietà ed Estetica.*
- Emerge come gli orientamenti che influenzano la scelta di continuare a restare attivi durante la pensione siano:
 - *Orientamento al Sé*
 - *Orientamento agli Altri*
 - *Orientamento all'Indipendenza*



Grazie per l'attenzione!

piermatteo.ardolino@univr.it

