

Gli occupati anziani: segmento marginale del mercato del lavoro o risorsa?

di Anna de Angelini

-
- *Nel Veneto ci sono oltre 160.000 ultracinquantenni in più rispetto a 10 anni fa, ma con tassi di attività fra i più bassi d'Italia e d'Europa, soprattutto per le donne, e occupazione in calo fino al 1997. Tuttavia negli ultimi sei anni sono gli anziani che hanno trainato la crescita, con quasi 80.000 occupati in più*
 - *La classe degli anziani presenta nel Veneto, rispetto al mercato del lavoro, una compresenza di caratteri opposti: massima concentrazione in attività tradizionali (agricoltura, costruzioni, attività ricettive e di ristoro e settore pubblico allargato) e nelle basse qualifiche, ma anche massima incidenza di lavoratori specializzati, sia nelle qualifiche manuali che in quelle non manuali; sono anziani un terzo di tutti i lavoratori indipendenti, oltre un terzo degli addetti in agricoltura, il 19% del personale non qualificato (45% fra i nuovi assunti), ma hanno più di 50 anni anche il 33% degli imprenditori e dirigenti, il 21% degli operai specializzati*
 - *Quella degli anziani è la classe di età con la più bassa mobilità sul lavoro e la maggior saturazione di giorni lavorativi nel corso dell'anno (339 giornate equivalenti), all'opposto dei giovani; ma gli anziani mobili (soprattutto le donne) sperimentano percorsi di lavoro ancora più frammentati e precari di quelli dei giovani*
 - *I tempi di attesa fra un lavoro e l'altro sono, però, non maggiori di quelli dei giovani e degli adulti, la disoccupazione è ai livelli minimi europei e le situazioni di vero disagio sono circoscritte*
 - *Una maggior diffusione del part-time (ancora ai livelli minimi europei) e una diversa organizzazione della domanda, tale da agevolare il passaggio graduale dal lavoro alla pensione, potrebbero ridurre lo spreco di risorse costituito dall'abbandono precoce dell'attività lavorativa da parte di molti anziani ancora abili*
-

1. Introduzione

Pur essendo in crescita demografica, gli anziani hanno sperimentato nel corso degli anni '80 e dei primi anni '90 un'accelerazione del secolare declino del tasso di partecipazione al lavoro, come conseguenza di una convergenza di motivazioni sia dal lato delle aziende, per il fatto che il lavoro degli anziani costa di più di quello dei giovani, sia dal lato dei lavoratori, per la limitata convenienza a posticipare l'età di pensionamento dai 55 ai 65 anni, motivazioni amplificate da politiche pubbliche che hanno agevolato l'*early retirement*.

Nel contesto di forte calo anche dell'offerta giovanile, il mercato del lavoro del Veneto presenta evidenti segni di *labour shortage*¹, che sarebbero stati ben più gravi in assenza della valvola compensatrice dei lavoratori extracomunitari.

La preoccupazione per le conseguenze dell'invecchiamento e dei bassi tassi di attività degli anziani sul sistema produttivo, oltre che sul sistema previdenziale e su quello assistenziale, ha indotto il Consiglio Europeo a focalizzare l'attenzione sull'occupazione degli anziani nel vertice di Stoccolma (marzo 2001), quando all'obiettivo generale dell'innalzamento del tasso di occupazione medio Ue al 2010 sino al 70% se ne è affiancato uno più specifico relativamente ai soggetti di età compresa fra 55 e 64 anni, il cui tasso di occupazione è auspicato che si innalzi fino al 50%. Successivamente, nel marzo del 2002 nel vertice di Barcellona è stato fissato un obiettivo complementare a questo, convenendo che entro il 2010 occorrerebbe aumentare gradualmente di circa 5 anni l'età media effettiva di cessazione dell'attività lavorativa.

Nel Veneto l'invecchiamento della popolazione è di poco inferiore a quello nazionale (36,7 ultracinquantenni e 17,7 ultrasessantacinquenni ogni 100 abitanti, contro i 36,8 e i 18,2 dell'Italia), ma il tasso di occupazione degli adulti anziani – in particolare delle donne – è sempre stato e continua ad essere fra i più bassi d'Italia e d'Europa.

La classe degli ultrasessantacinquenni ammonta oggi nella nostra regione a più di 800.000 individui, 380.000 in più rispetto a 30 anni

1. Secondo l'indagine Excelsior sulla domanda di lavoro segnalata dalle imprese per il 2004, il Veneto è nelle prime posizioni per quanto riguarda la difficoltà di reperimento delle figure professionali richieste, con un indice pari al 42,6%, contro il 36,8% dell'Italia.

fa, con un incremento di 135.000 solo negli ultimi 10 anni. Malgrado questo incremento, gli occupati anziani di età superiore a 50 anni sono calati di 10.000 unità fra il 1993 e il 1997 (-19.000 fra i 50 e i 65 anni): erano 322.000 nel 1993, pari al 17,9% degli occupati in complesso; sono scesi al valore minimo di 304.000 nel 1997 (16,3%).

Negli ultimi anni, tuttavia, in concordanza con le tendenze manifestatesi anche a livello europeo e nazionale², il calo del tasso di occupazione degli ultracinquantenni si è arrestato, con un'inversione di trend rispetto agli ultimi 30 anni. Dal 1997 ad oggi gli occupati ultracinquantenni sono di nuovo aumentati, risalendo dai 304.000 del 1997 a 381.000 nel 2003, con un aumento di peso sugli occupati in complesso di quasi tre punti percentuali: da 16,3% a 19,0%.

Questa inversione viene attribuita sia all'irrigidimento dei vincoli per l'accesso al sistema pensionistico, sia a motivi demografici e culturali: per un verso al mutato atteggiamento delle donne adulte verso il lavoro, con progressivo avvicinamento del *pattern* di partecipazione per età alla vita attiva tipico dei maschi, per altro verso al fatto che le coorti di ultracinquantenni di domani, a causa del maggior numero di anni di studio precedenti l'ingresso al lavoro, hanno avuto nel tempo recente e avranno sempre più in futuro un minor numero di anni di anzianità sul lavoro rispetto ai loro coetanei del passato e saranno quindi costrette a posporre l'età di abbandono definitivo³.

Gli scenari prospettati per i prossimi anni mostrano l'importanza cruciale della crescita dell'occupazione anziana nella sfida dell'invecchiamento (soprattutto nei prossimi due decenni, quando essa può mitigare l'effetto finanziario del pensionamento dei figli del "boom demografico"), ma anche l'influenza che una diversa distribuzione demografica degli occupati potrebbe avere sulla struttura del mercato del lavoro e sulla stessa organizzazione del sistema produttivo.

Fino ad oggi quello dei lavoratori anziani è sempre stato considerato un segmento marginale del mercato del lavoro, cui si rivolgeva l'attenzione per risolvere problemi di crisi aziendali, di disoccupa-

2. Dal Rapporto della Commissione Europea in materia di pensioni adeguate e sostenibili (2003) si evince che nel periodo fra il 1995 e il 2000 il tasso di occupazione dei lavoratori più anziani è aumentato in tutti gli Stati membri, eccetto che in Grecia, Italia e Austria, con un miglioramento medio di 2,6 punti percentuali. Per l'Italia, vedi Marano e Sestito (2004).

3. Circa l'interazione fra fattori demografici e regole di accesso alla pensione, vedi Marano e Sestito (2004).

zione di lunga durata, di reinserimento, con un interesse prevalentemente di protezione solidaristica. Si tratta ora di ribaltare quest'ottica, vedendo negli anziani una risorsa da valorizzare.

In questo capitolo focalizzeremo l'attenzione sull'occupazione degli anziani nel Veneto, utilizzando come fonti informative la Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat (Rtfl fino al 2003, Rcfl per il 2004) e i dati estratti dal Sistema informativo lavoro regionale del Veneto (Silrv) gestiti tramite il software gestionale Netlabor4.

Per quanto riguarda quest'ultimo, le elaborazioni effettuate provengono dall'estrazione effettuata da Veneto Lavoro presso i Centri per l'impiego in data febbraio 2005 e si riferiscono, salvo alcune eccezioni, a lavoratori con sede di lavoro nei 33 Cpi che hanno inserito i dati dal 1997 al 2003.

In questo capitolo, ove non diversamente specificato si intendono per "giovani" gli individui di età inferiore a 30 anni, "adulti" quelli di età compresa fra 30 e 49 anni e "anziani" quelli con oltre 50 anni.

2. La partecipazione al lavoro degli anziani

Negli anni recenti la crescita della partecipazione al lavoro nel Veneto è trainata soprattutto dagli anziani. Dal 1993 al 2003 gli occupati sono aumentati di oltre 200.000 unità. Il saldo fra i 57.000 occupati in più del primo quinquennio e i 144.000 occupati in più del secondo è da attribuire quasi tutto ai lavoratori *over* 50 anni⁴. Rispetto a 10 anni fa ci sono oggi nel Veneto 44.000 occupati cinquantenni in più, di cui 38.000 donne, e 16.000 ultrasessantenni in più.

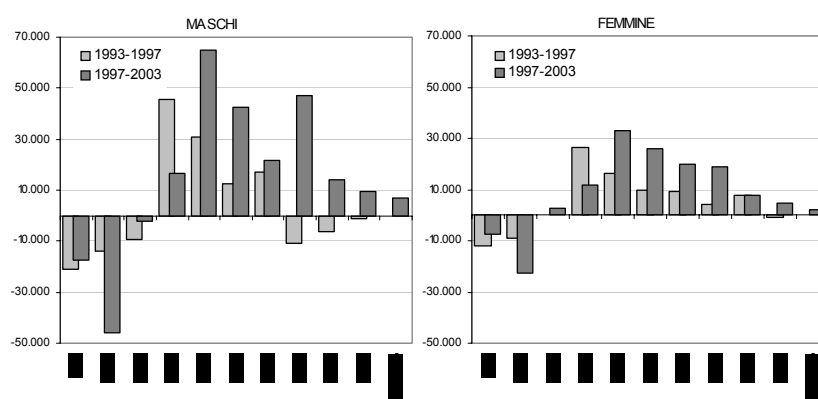
L'inversione di crescita fra il primo e il secondo quinquennio è dovuta, sia per le donne che per gli uomini, alla classe d'età 50-54 anni, il cui andamento è cambiato bruscamente a partire dal 1997.

Rispetto alla situazione di dieci anni fa (tab. 2) c'è stato un forte recupero del tasso di occupazione, con accelerazione negli anni recenti: al 1993 il tasso di occupazione delle 45-49enni era di quasi 19

4. Complessivamente (tab. 1) l'occupazione giovanile (15-29 anni) è diminuita di circa 55.000 unità sia nel primo che nel secondo quinquennio, l'occupazione adulta (30-49 anni) è aumentata rispettivamente di 122.000 e di 129.000 unità, gli occupati anziani (50 anni e oltre) sono diminuiti di 10.000 unità nel primo quinquennio, ma sono aumentati di quasi 70.000 unità nel secondo, con una punta massima nella classe d'età dei 50-54enni.

punti inferiore all'attuale, quello delle 50-54enni di 13 punti inferiore. Per i maschi il confronto va fatto rispetto al 1997: a tale data i tassi di occupazione di tutte le classi fino a 60 anni erano inferiori a quelli di oggi; in particolare quello dei 45-49enni era 10 punti inferiore e quello dei 55-59enni di 8 punti inferiore.

Graf. 1 – Variazione degli occupati dal 1993 al 1997 e dal 1997 al 2003 per classe d'età e sesso



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Tab. 1 – Saldo degli occupati per sesso e classi aggregate di età nel quinquennio 1993-1997 e nel quinquennio 1997-2003

	Giovani	Adulti	Anziani	Totale
<i>Totale</i>				
1993-1997	-55.298	122.176	-10.292	56.586
1997-2003	-54.141	128.897	69.715	144.471
Saldo totale	-10.9439	25.1073	59.423	201.057
<i>Maschi</i>				
1993-1997	-28.302	57.061	-26.407	2.352
1997-2003	-32.774	41.767	41.286	50.279
<i>Femmine</i>				
1993-1997	-26.998	65.115	16.114	54.231
1997-2003	-21.367	87.131	28.429	94.193

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Tuttavia il tasso complessivo della classe d'età 55-64 anni (28,2%) è ancora lontano dall'obiettivo europeo per il 2010 (50%) ed anche dall'obiettivo italiano per il 2005 (40%), fissato dal "Piano di azione nazionale per l'occupazione 2003".

Tab. 2 – Tassi di occupazione della popolazione anziana per classi quinquennali di età e sesso. Veneto 1993-2004, valori medi annui

	1993	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
<i>Totale</i>									
45-49	65,9	67,7	69,2	71,1	73,5	76,6	76,7	76,5	79,2
50-54	54,9	53,0	54,0	55,9	59,0	59,7	61,8	62,8	64,9
55-59	37,1	31,6	31,3	31,6	34,1	33,9	36,5	37,8	38,4
60-64	16,6	15,9	15,4	15,9	16,8	15,8	15,7	17,8	17,1
<i>Maschi</i>									
45-49	93,2	92,3	93,3	93,3	95,1	95,7	95,6	95,1	94,5
50-54	81,8	74,0	75,1	77,6	79,5	81,0	83,9	84,2	85,4
55-59	60,5	44,4	42,1	46,1	49,2	46,8	47,7	50,5	52,1
60-64	27,8	26,7	26,7	26,8	28,6	26,1	25,5	27,1	25,9
<i>Femmine</i>									
45-49	38,5	42,7	44,5	48,3	51,3	56,9	57,2	57,3	63,4
50-54	28,2	32,0	32,9	34,2	38,4	38,2	39,4	41,2	44,2
55-59	14,9	19,2	20,9	17,5	19,3	21,3	25,5	25,4	24,9
60-64	6,8	6,1	4,9	5,8	5,7	6,1	6,5	8,9	8,7

* nuova Rilevazione continua delle forze di lavoro (Rcfl).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl (1993-2003), Rcfl (2004)

In precedenti edizioni di questo Rapporto⁵ è stato messo in evidenza come la bassa partecipazione al lavoro delle classi anziane femminili nel Veneto sia un retaggio del modello economico e culturale vigente negli anni d'ingresso di queste lavoratrici nel mondo del lavoro, quando la regione era ancora considerata in "ritardo storico" rispetto alle altre del Nord e i livelli di istruzione della popolazione veneta erano fra i più bassi.

Rispetto alla situazione del passato c'è stato un eccezionale recupero, con accelerazione negli anni recenti. Ma il tasso di attività e l'età di abbandono definitivo dell'occupazione, soprattutto da parte delle donne, sono fortemente influenzati dal livello di istruzione e di conseguente collocazione nella gerarchia professionale. Nel 2003 quasi il 40% delle donne di età compresa fra 30 e 49 anni che non hanno un

5. Cfr. de Angelini (2003).

diploma di scuola di secondo grado ha già lasciato l'impiego, mentre oltre l'80% delle diplomate e delle laureate continua a lavorare. Le ultracinquantenni hanno un tasso di occupazione pari al 29% se hanno la licenza media e al 15% se hanno solo la licenza elementare.

3. Un mercato del lavoro con caratteri polarizzati rispetto all'età

È noto il maggior attaccamento al lavoro dei lavoratori in proprio rispetto a quelli alle dipendenze. Nel Veneto la quota di indipendenti fra i lavoratori anziani è più che doppia rispetto a quella dei giovani e distacca di oltre 20 punti quella degli adulti. Questo fenomeno è da attribuire sia alla maggior propensione alla permanenza al lavoro dei lavoratori che hanno un'attività in proprio, sia al consistente flusso di lavoratori dipendenti verso un lavoro in proprio, alimentato dall'*outsourcing* di attività e servizi da parte delle imprese. Gli anziani rappresentano nel 2003 quasi un terzo dei lavoratori indipendenti del Veneto (32%), mentre non raggiungono il 14% dei lavoratori dipendenti.

Tab. 3 – Incidenza percentuale degli occupati indipendenti su occupati in complesso. Anni 1993, 1997, 2004

	Maschi			Femmine			Totale		
	1993	1997	2004	1993	1997	2004	1993	1997	2004
Giovani	22,9	23,9	20,4	12,4	11,9	11,1	18,2	18,5	16,2
Adulti	34,7	35,3	30,9	24,8	22,7	18,3	31,4	30,7	25,8
Anziani	50,7	52,6	52,4	53,7	49,8	37,5	51,4	51,7	47,8
Totale	34,9	35,7	33,5	23,1	22,7	19,4	30,7	30,8	27,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl, RcfI

Ma rispetto al 1997 la percentuale di anziani che ha un lavoro indipendente si è ridotta di 4 punti percentuali, passando dal 51,4% al 47,8%. L'inversione di peso è da attribuire totalmente alla componente femminile, a causa del prolungamento della vita attiva delle lavoratrici dipendenti. In dieci anni il numero di occupate dipendenti ultracinquantenni è aumentato del 115%, contro il 65% delle donne di età compresa fra 30 e 50 anni. Contemporaneamente le lavoratrici indipendenti appartenenti alle stesse classi d'età sono aumentate rispettivamente solo del 6% e del 17%.

Tab. 4 – Concentrazione settoriale dei lavoratori anziani dipendenti e indipendenti al 1993 e al 2004 nel Veneto

	Occupati anziani/totale occupati nel settore					
	1993			2004		
	Totale	Dip.	Indip.	Totale	Dip.	Indip.
Agricoltura	36,8	17,0	42,3	42,1	12,0	50,3
Settore moda	7,6	5,9	18,8	13,1	10,4	31,8
Metalmeccaniche	14,7	10,3	30,9	14,9	11,0	36,5
Arred. gioielleria	16,0	9,5	33,6	15,6	10,6	32,9
Altre industrie	16,7	16,2	19,5	15,5	12,9	34,0
Costruzioni	25,3	26,2	24,0	17,4	10,4	25,1
Comm. ingrosso	18,6	11,1	26,7	18,9	11,3	31,0
Comm. minuto	24,0	8,0	33,3	20,0	8,4	32,8
Turismo	19,8	7,4	30,2	19,3	11,5	32,4
Serv. prev. imprese	14,1	10,4	24,0	15,8	10,2	27,0
Serv. prev. famiglie	11,6	6,1	20,1	21,4	19,3	24,3
Istruzione	20,9	20,3	-	30,7	31,3	-
Sanità	11,6	11,2	-	16,7	14,7	-
Pubblica amm.	15,9	16,0	-	20,2	19,5	-
Totale	17,1	12,5	29,7	18,9	13,7	32,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl, RcfI

Gli anziani continuano a concentrarsi nelle attività più tradizionali e nel settore pubblico (comprese istruzione e sanità). In particolare, i lavoratori dipendenti ultracinquantenni sono concentrati per il 22% nell'area della pubblica amministrazione, scuola e sanità (coincidente approssimativamente con il cosiddetto "settore pubblico allargato"). I giovani alle dipendenze in questo settore sono appena il 9%.

Oltre il 40% degli addetti in agricoltura sono anziani (50% fra gli indipendenti); hanno inoltre più di 50 anni quasi un terzo dei dipendenti nel settore dell'istruzione pubblica e oltre un terzo di lavoratrici indipendenti nelle attività commerciali e turistiche.

Anche per quanto riguarda le qualifiche c'è una polarizzazione rispetto all'età. La struttura professionale degli anziani (a partire dai 40 anni di età) è caratterizzata da una concentrazione agli estremi della scala gerarchica: pesano più che fra il resto dei lavoratori sia le professioni con elevata specializzazione, sia le professioni manuali a bassissima qualifica.

Hanno più di 50 anni il 38% dei dirigenti e imprenditori, il 28% delle professioni intellettuali e scientifiche ad elevata specializzazione (quali: docenti universitari, professori di scuola secondaria, ingegneri, esperti legislativi, amministrativi, medici); ma anche il 19% del personale non qualificato (quali: portieri, uscieri e commessi, bidelli, muratori in mattoni, braccianti agricoli, venditori ambulanti). Invece ci sono pochi anziani fra i lavoratori *white collars* che esercitano professioni tecniche o amministrative, e fra le professioni operaie di qualifica intermedia (conduttori di macchine)⁶. A causa del più elevato livello di istruzione delle nuove generazioni, anche la quota di operai specializzati decresce con l'età: per i maschi anziani è pari solo al 25%, contro il 37% dei giovani.

Tab. 5 – Percentuale di occupati anziani per grande gruppo professionale. Veneto, valori medi 1998-2004

	Totale	Maschi	Femmine
Dirigenti e imprenditori	38,7	40,3	33,2
Professioni intellettuali ad elevata specializzazione	27,5	35,8	17,1
Tecnici	16,9	20,1	13,2
Professioni amministrative esecutive	10,7	14,3	8,5
Professioni vendita	17,9	21,7	15,4
Operai specializzati	20,8	20,9	20,4
Operai conduttori macchine	13,5	15,0	9,0
Personale non qualificato	19,3	18,6	20,0
Totale	18,9	21,6	14,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rcfl

Le nuove assunzioni di anziani riguardano, invece, nella maggior parte dei casi la componente più precaria del lavoro, costituita dalle persone che involontariamente hanno cessato un lavoro, per lo più a tempo determinato, o che vorrebbero reinserirsi dopo un periodo di

6. Nel quinquennio 1998-2003 la quota di dirigenti fra i quarantenni è tripla di quella dei trentenni, arrivando per gli uomini al 6,1%, contro l'1,7% della popolazione in complesso; le professioni intellettuali ad elevata specializzazione (ingegneri, esperti legislativi, amministrativi ed altro) rappresentano fra i cinquantenni oltre il 10% (11,8% fra le donne), contro il 4,6% dei trentenni. All'estremo opposto, la quota di personale non qualificato sale dal 5,2% dei giovani all'11,7% dei lavoratori con più di 50 anni. Fra le donne questa quota è raggiunta già a 40 anni e sale al 18,5% oltre i 50.

inattività dovuto a motivi familiari. Gli anziani coinvolti in nuove assunzioni sono quelli con grado di istruzione e livello professionale più bassi. Il 45% delle assunzioni che riguardano ultracinquantenni nel Veneto avviene con una professione appartenente al gruppo del “personale non qualificato”. Per le donne la quota del 45% è raggiunta già dalle quarantenni; sale al 51% per le cinquantenni, al 56% oltre i 60 anni, contro il 21% delle donne con meno di 30 anni. All’opposto solo il 3,7% delle donne cinquantenni è assunto in professioni tecniche, contro il 20% delle giovani.

Tab. 6 – Assunzioni nel settore privato avvenute nel 2000 nel Veneto secondo il gruppo di qualifica, il sesso e la classe d’età. Composizione percentuale

Gruppo di qualifica	Totale				Femmine			
	Totale	40-49	50-59	60-64	Totale	40-49	50-59	60-64
Dirigenti	0,2	0,5	0,6	0,4	0,0	0,1	0,1	0,1
Professioni intellett. ad elevata spec.	1,6	2,4	2,0	2,9	1,2	1,0	0,5	3,1
Professioni tecniche	11,3	7,9	5,1	3,7	15,0	8,5	3,7	4,5
Impiegati	9,5	5,3	3,2	1,6	12,6	5,8	2,8	1,5
Profess. qualificate commercio e servizi	18,0	15,6	18,2	18,8	26,0	22,9	24,8	26,2
Artigiani, op. specializzati e agricoltori	16,4	16,5	18,6	17,5	10,0	12,1	13,6	7,1
Conduttori di impianti, op. semiqualf.	10,1	10,6	8,6	8,2	5,4	5,1	3,3	2,1
Professioni non qualificate	33,0	41,7	44,4	47,3	29,9	44,5	51,4	55,5
Totale codificate	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Per altro verso anche la quota di anziani assunti come dirigenti continua ad essere maggiore di quella degli adulti, a causa della maggior propensione a lavorare anche in età avanzata di chi ha una posizione sul lavoro particolarmente gratificante, o che gli consente di percepire un reddito più elevato.

Il basso tasso di occupazione della popolazione anziana nel Veneto a confronto di quello di altri Paesi europei, oltre che con il più basso livello di istruzione, è anche da mettere in relazione con la scarsa diffusione di part-time in Italia. Malgrado il forte aumento verificatosi nel periodo recente (dai 120.000 del 1993 ai 222.000 del 2003, di cui +29.000 solo nell’ultimo anno), nel 2003 solo l’11% de-

gli occupati del Veneto lavora a tempo ridotto⁷. Per gli anziani, anziché essere più elevata, come sarebbe logico attendersi per consentire un passaggio graduale al ritiro dalle forze di lavoro, la quota a part-time si riduce, scendendo al 10,5%, ed è quasi tutta da attribuire alle donne.

Il confronto con l'Europa è meno sfavorevole se si guarda alle nuove assunzioni, anziché alla composizione dello stock. Dalle elaborazioni effettuate sui dati degli archivi dei Centri per l'impiego (Cpi) risulta che nel 2003 oltre 90.000 assunzioni sono state effettuate con contratto a part-time. Nell'anno in questione il 34% delle nuove assunzioni di donne anziane e l'11,6% di quelle riguardanti maschi anziani è avvenuto con un contratto di questo tipo, di cui rispettivamente poco più della metà con orario inferiore alle 20 ore settimanali (tab. 7). Se si prendono in considerazione anche le trasformazioni da tempo pieno a part-time di contratti già esistenti (pari all'11,5% dei contratti nuovi), il numero di rapporti a part-time sale a oltre 100.000.

Tab. 7 – Incidenza del part-time sullo stock di occupati e sulle assunzioni, per classe d'età e sesso. Veneto 2003

	Stock 2003 (Rtfl) (% part-time su tot.)			Assunzioni 2003 (Silrv) (% part-time su tot.)				Trasf. a part-time (% su tot. ass.2003)		
	Totale	F	M	<20h	>20h	F	M	Totale	F	M
Giovani	8,9	14,3	4,4	8,5	6,3	23,5	23,5	15,6	17,6	10,8
Adulti	11,9	27,5	1,6	11,2	8,2	34,4	34,4	9,0	9,1	8,7
Anziani	10,5	23,1	4,6	12,4	9,5	34,3	34,3	5,5	4,6	7,6
Totale	11,1	23,3	3,1	10,0	7,3	29,1	29,1	11,5	12,0	9,7

Fonte : elab. Veneto Lavoro su dati Rtfl e Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

In base ai dati del censimento della popolazione del 2001, pubblicati dall'Istat, la quota di lavoratori anziani a tempo determinato sul relativo totale degli occupati dipendenti residenti nel Veneto nel mese di ottobre 2001 risulta pari all'8,9%⁸.

7. L'aumento è dovuto soprattutto, in valore assoluto, a donne di età compresa fra i 30 e i 50 anni (+75.000 a part-time), per le quali la possibilità di avere un lavoro a part-time ha consentito di prolungare la permanenza sul mercato del lavoro, conciliando l'occupazione fuori casa con gli impegni familiari. Per le donne anziane il numero a part-time è doppio di quello di 10 anni fa (da 13.500 a 26.000).

8. Questo valore è superiore sia a quello stimato a partire dalla fonte Silrv (5,2%, tenendo conto anche dei lavoratori a tempo indeterminato assunti prima dell'informattizzazione degli archivi), sia di quello rilevato da Rtfl (4,4%). È possibile che nel

La stabilità del rapporto di lavoro degli occupati anziani non risulta molto diversa da quella degli adulti, anche se è notevolmente maggiore di quella dei giovani. Con l'età aumentano, però, le differenze di genere. I maschi ultracinquantenni nel 93,3% dei casi hanno un contratto stabile (contro il 78,8% dei giovani). Per le donne della stessa classe di età la quota a tempo indeterminato è pari solo all'87,4% (contro il 73,4% delle giovani).

Tab. 8 – *Composizione percentuale dello stock al 2001 e delle assunzioni nel settore privato avvenute nel 1997 e nel 2003 per tipo di contratto, classe d'età e sesso. Veneto*

	<i>Stock 2001 (Cens. popolaz.)</i>			<i>Assunzioni 1997 (Silrv)</i>			<i>Assunzioni 2003 (Silrv)</i>			
	<i>Det.</i>	<i>Indet.</i>	<i>Totale</i>	<i>Det.</i>	<i>Indet.</i>	<i>Totale</i>	<i>Det.</i>	<i>Inter.</i>	<i>Indet.</i>	<i>Totale</i>
<i>Femmine</i>										
Anziani	12,6	87,4	100,0	71,7	28,3	100,0	67,5	3,8	28,8	100,0
Totale	16,6	83,4	100,0	67,4	32,6	100,0	60,5	11,6	27,9	100,0
<i>Maschi</i>										
Anziani	6,7	93,3	100,0	53,1	46,9	100,0	53,7	4,3	42,1	100,0
Totale	10,4	99,6	100,0	56,0	44,0	100,0	48,3	15,8	35,9	100,0
<i>Totale</i>										
Anziani	8,9	91,1	100,0	60,3	39,7	100,0	59,9	4,0	36,1	100,0
Totale	13,1	86,9	100,0	61,0	39,0	100,0	53,8	13,9	32,3	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Ma un lavoratore over 50 che vuole reinserirsi al lavoro, dopo aver interrotto un precedente rapporto o dopo un periodo lungo di inattività deve rassegnarsi nel 64% dei casi di nuova assunzione ad un lavoro a tempo determinato; per le assunzioni riguardanti donne di questa classe d'età la probabilità sale al 72%⁹.

questionario compilato per il Censimento si dichiara lavoratore dipendente a termine anche una parte dei lavoratori aventi un contratto ricadente in altre tipologie di lavoro atipico (collaborazione continuativa o occasionale, consulenza). Per i giovani la differenza fra le fonti è meno pronunciata, forse perché la sovrastima del Censimento è compensata dalla nota sottostima dei contratti formativi.

9. In 24 Centri per l'impiego con dati aggiornati al 2003 i valori citati salgono rispettivamente al 69,7% per gli anziani in complesso e al 77,8% per le sole donne.

Per altro verso la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato è in continua riduzione nel tempo: per gli anziani scende dal 39,7% del 1997 al 36,1% del 2003¹⁰.

4. Mobilità e durata dei rapporti di lavoro

Il grafico 2 mostra l'andamento delle assunzioni e delle cessazioni¹¹ avvenute fra il 1997 e il 2003 in unità locali localizzate all'interno dei 33 Cpi selezionati, aggregate per classi di età. Osservando l'andamento delle curve si ha l'evidenza che nel Veneto c'è stata una notevole crescita dei flussi di mobilità, in particolare negli anni fra il 1997 e il 2000, che ha riguardato sia gli adulti che gli anziani. Per i giovani la crescita è stata più contenuta a causa del calo demografico e dell'aumento del tasso di scolarità. Fra i lavoratori anziani sono state soprattutto le donne a reagire positivamente all'andamento favorevole dell'economia della fine anni '90, con una crescita sia delle assunzioni che delle cessazioni nettamente superiore a quella degli adulti fino al 2001, arrestatasi negli anni successivi. Per gli uomini, invece il tasso di crescita delle assunzioni e cessazioni di anziani è stato in tutto il periodo inferiore a quello degli adulti. Negli ultimi anni gli effetti della stagnazione del sistema economico si sono fatti sentire, soprattutto sulle componenti più deboli del mercato del lavoro, cioè sui giovani e sulle donne anziane, determinando per questi una brusca frenata del trend degli anni passati.

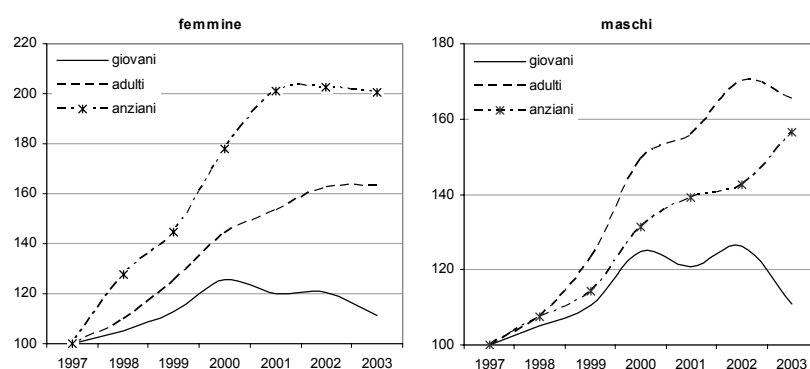
I diversi andamenti per classe d'età, oltre che dal trend della domanda sono influenzati dalle dinamiche demografiche. Per cogliere l'andamento nel tempo della mobilità, indipendentemente dalla dinamica demografica di ciascuna classe d'età abbiamo utilizzato alcuni indicatori classici messi a punto dalla letteratura: il tasso di associa-

10. Nelle classi di età più giovani cala anche la quota di assunzioni a tempo determinato tradizionale, scalzate dal lavoro interinale, che rappresenta oggi in complesso quasi il 14% dei nuovi rapporti di lavoro. Per gli anziani questa nuova tipologia ha avuto minor successo: solo il 4,3% delle assunzioni maschili e il 3,8% di quelle femminili di ultracinquantenni avviene con questo contratto.

11. Si tratta di misure effettuate dal lato della domanda. È importante sottolineare, inoltre, che l'unità di misura non è il lavoratore, ma il singolo rapporto di lavoro. Vengono conteggiati solo i nuovi rapporti di lavoro e non quelli che sono prosecuzione o trasformazione di un rapporto precedente. Analogo criterio vale per le cessazioni.

zione, il tasso di separazione e il *Gross worker turnover (Gwt)*¹². Per costruire questi indicatori è necessario conoscere la consistenza dello stock di occupati, non computabile a partire dai soli dati contenuti negli archivi dei Cpi (in quanto non sono “visibili” gli occupati assunti prima dell’informatizzazione dei Cpi).

Graf. 2 – Assunzioni annuali per classi di età e sesso. Veneto, 33 Cpi. Numeri indice (media 1997=100)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

In questo rapporto abbiamo fatto delle valutazioni, stimando il numero degli occupati “invisibili”, tutti a tempo indeterminato, a partire da informazioni del censimento dell’industria e del commercio, integrate, per la disaggregazione in classi d’età, con informazioni elaborate a partire da Rtf¹³.

Le stime, a differenza di quelle relative ai valori assoluti dei flussi, si riferiscono all’insieme delle cinque province di Verona, Vicenza, Belluno, Treviso e Rovigo, i cui Cpi hanno tutti dati aggiornati al 2003¹⁴.

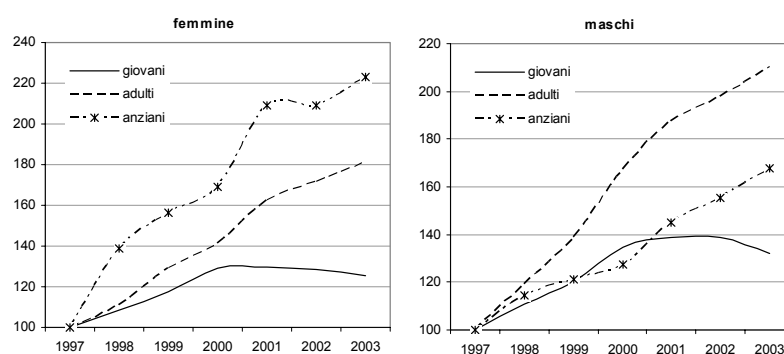
12. La letteratura internazionale definisce “Gross worker turnover” il rapporto fra la somma dei movimenti di separazione e associazione fra lavoratori e imprese avvenuti in un anno e il totale dei lavoratori dipendenti occupati mediamente nell’anno. In questo rapporto, in accordo con il metodo di Anastasia et al. (2001) abbiamo preferito utilizzare al denominatore il numero di lavoratori occupati almeno un giorno durante l’anno, anziché lo stock medio annuo. Per il totale dei lavoratori sono indicate anche le stime ottenute con il metodo classico.

13. Per informazioni sulla metodologia adottata per la stima si rimanda a de Angelini (2005).

14. Il riferimento a limiti amministrativi provinciali è necessario per poter effettuare integrazioni con dati di fonte statistica.

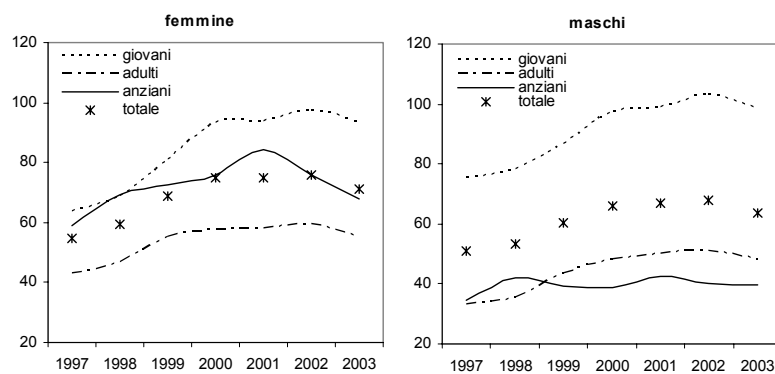
I tassi sono calcolati in rapporto al totale dei lavoratori occupati almeno un giorno nel corso dell'anno. Per la popolazione in complesso è indicato, per confronto, anche il valore stimato in rapporto agli occupati all'inizio dell'anno.

Graf. 3 – Cessazioni annuali per classi di età e sesso. Veneto, 33 Cpi. Numeri indice (media 1997=100)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Graf. 4 – Gross worker turnover dei lavoratori per classe d'età e sesso (stima). Province di Vr, Vi, Bl, Tv, Ro, solo settori extragricoli privati



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 9 – Tassi di associazione, cessazione, gross worker turnover e saldo % su totale occupati almeno un giorno nell'anno. Province di Vr, Vi, Bl, Tv, Ro, solo dipendenti settori privati extragricoli

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>TASSI DI ASSOCIAZIONE (su totale lavoratori occupati nell'anno)</i>							
<i>Totale</i>							
Giovani	39,3	40,5	45,7	51,8	50,9	53,7	50,6
Adulti	19,3	20,5	23,9	26,5	26,5	27,5	25,0
Anziani	17,3	17,6	19,5	21,7	21,9	20,3	19,0
Totale	28,4	29,2	32,9	36,5	35,5	36,5	33,3
Totale (su occ. inizio anno)	34,3	35,3	40,4	45,4	43,5	45,2	40,3
<i>Femmine</i>							
Giovani	35,3	37,4	43,9	50,4	49,1	51,5	48,6
Adulti	22,0	23,8	27,8	29,7	29,0	29,6	27,0
Anziani	27,9	28,0	32,6	36,1	38,5	33,5	29,7
Totale	29,3	31,0	35,8	39,6	38,2	38,8	35,8
<i>Maschi</i>							
Giovani	42,3	42,7	46,8	52,6	52,1	55,1	51,1
Adulti	18,1	18,8	21,9	24,7	24,9	26,1	23,8
Anziani	14,0	14,1	14,8	16,1	15,9	15,4	15,3
Totale	27,8	28,1	31,2	34,5	33,8	35,0	31,8
<i>TASSI DI SEPARAZIONE (su totale lavoratori occupati nell'anno)</i>							
<i>Totale</i>							
Giovani	31,2	33,7	39,0	44,1	46,0	47,1	46,7
Adulti	17,1	18,9	23,5	25,1	26,5	26,7	25,7
Anziani	22,7	31,2	28,4	27,5	31,6	29,3	28,1
Totale	24,0	26,5	30,6	33,1	34,5	34,5	33,3
Totale (su occ. inizio anno)	29,0	32,0	37,5	41,2	42,3	42,7	40,2
<i>Femmine</i>							
Giovani	28,5	31,3	37,4	42,8	44,5	46,0	44,7
Adulti	21,0	23,2	27,2	27,8	29,0	29,6	28,1
Anziani	30,9	41,1	40,1	40,0	46,0	42,3	38,4
Totale	25,4	28,3	32,9	35,4	36,7	37,1	35,5
<i>Maschi</i>							
Giovani	33,2	35,4	40,0	44,9	46,9	47,7	47,2
Adulti	15,2	16,7	21,5	23,6	25,0	24,9	24,2
Anziani	20,3	28,0	24,2	22,7	26,6	24,6	24,6
Totale	23,1	25,3	29,1	31,7	33,1	32,8	31,8
<i>GWT (su totale lavoratori occupati nell'anno)</i>							
<i>Totale</i>							
Giovani	70,6	74,2	84,7	96,0	96,9	100,9	97,3
Adulti	36,5	39,3	47,4	51,6	53,0	54,1	50,8
Anziani	40,0	48,8	47,9	49,2	53,5	49,7	47,0
Totale	52,4	55,7	63,5	69,6	70,1	71,0	66,6
Totale (su occ. inizio anno)	63,3	67,2	78,0	86,6	85,8	87,8	80,5
<i>Femmine</i>							
Giovani	63,8	68,7	81,2	93,2	93,6	97,4	93,3
Adulti	43,0	46,9	55,0	57,6	58,0	59,2	55,0
Anziani	58,9	69,2	72,7	76,1	84,5	75,8	68,0
Totale	54,7	59,3	68,7	75,0	74,9	76,0	71,2
<i>Maschi</i>							
Giovani	75,5	78,1	86,8	97,6	98,9	102,9	98,3
Adulti	33,2	35,4	43,3	48,3	49,9	51,0	48,0
Anziani	34,4	42,1	39,0	38,8	42,6	40,0	39,8
Totale	50,9	53,4	60,3	66,2	67,0	67,8	63,6

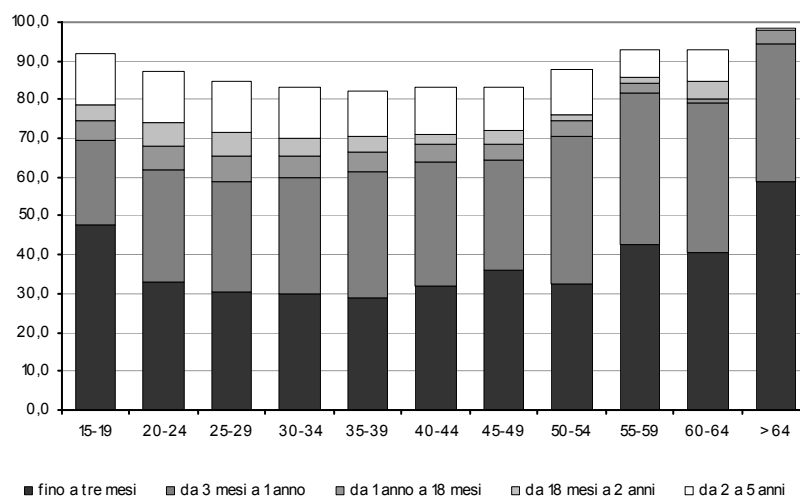
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Come ci si attendeva, in base alle evidenze della letteratura internazionale, i tassi di associazione e, in misura minore, il Gwt si ordinano in modo inverso rispetto all'età. Sono entrambi molto elevati per i giovani a causa della frammentazione dei percorsi nei primi anni di inserimento nel mercato del lavoro; scendono progressivamente nelle classi di età adulte, in cui viene raggiunta la stabilizzazione del lavoro, con saldo fra associazioni e separazioni prossimo allo zero.

Per gli anziani il tasso di associazione è inferiore a quello degli adulti; il tasso di separazione è più elevato a causa delle uscite per pensionamento. Ma le donne anziane nel Veneto hanno un Gwt superiore a quello delle adulte e doppio di quello della classe di età corrispondente maschile. Dopo i giovani, esse sono la categoria più mobile nel Veneto. Si tratta di una mobilità diversa da quella dei giovani, molto spesso involontaria, con maggiore probabilità di essere "intrappolate" in lavori a termine di tipo stagionale.

I valori di tutti gli indicatori risultano in forte aumento dal 1997 al 2000, con una variazione positiva dell'ordine del 30% in complesso.

Graf 5 – Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro iniziati nel 1997 secondo la durata reale, per classe d'età alla data di inizio. Veneto, 33 Cpi



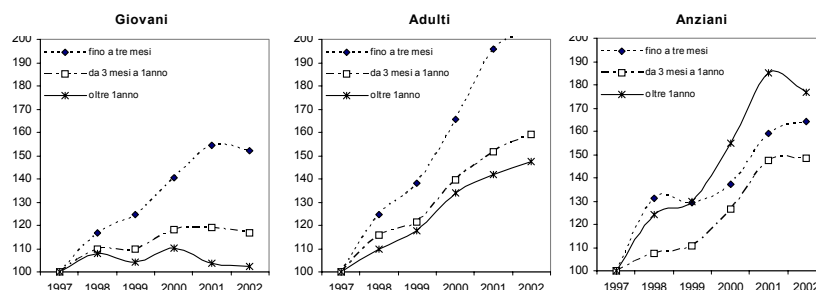
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

La mobilità degli anziani è inferiore a quella delle altre classi di età, ma gli anziani che cambiano lavoro nel corso dell'anno sono quelli che sperimentano, insieme ai giovani, rapporti di lavoro di durata più breve. A livello di classi di età aggregate, il primato, per quanto riguarda la quota di lavori che si concludono entro tre mesi, spetta agli anziani (37,5%, contro il 34,2% dei giovani in complesso).

Tradizionalmente gli anziani che non hanno un lavoro stabile hanno sempre sperimentato condizioni di lavoro di maggior precarietà rispetto alle altre categorie di lavoratori. Anche questo aspetto di differenziazione interna del mercato del lavoro sta però cambiando.

La forte crescita di mobilità degli anni successivi al 1997 è dovuta per gli adulti e per i giovani soprattutto all'aumento dei rapporti di lavoro di brevissima durata, favoriti dall'introduzione di nuove forme di flessibilità, in particolare dal lavoro interinale¹⁵. Ma per gli anziani, fra i quali questa tipologia contrattuale è poco diffusa, quelli che sono cresciuti di più, soprattutto negli ultimi anni, sono stati i rapporti di lunga durata (graf. 13).

Graf. 6 – Rapporti di lavoro iniziati dal 1997 al 2002 secondo la durata reale, per classe d'età alla data di assunzione. Numeri indice (1997=100). Veneto, 33 Cpi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

15. Al 2003 il 28% dei contratti che si concludono entro tre mesi è di natura interinale; erano l'8% nel 1999 e il 15% nel 2000.

5. Anziani occupati e anziani sottoccupati

Gli occupati ultracinquantenni rappresentano oggi nel Veneto il 19% dell'occupazione complessiva (erano il 18% al 1997) e quasi il 14% degli occupati alle dipendenze. Questo peso scende al 10,85% nell'ambito del settore privato extragricolo (che è quello cui si riferiscono le elaborazioni di questo Rapporto) e a poco più del 5% in termini di nuove assunzioni (erano appena il 4% nel 1997). Ma quanto è il loro peso se si tiene conto del tempo effettivamente lavorato?

Un'elevata mobilità e un'elevata quota di episodi lavorativi di breve durata non si traducono necessariamente in una riduzione del monte ore annuo lavorato mediamente da ciascun lavoratore. In un mercato del lavoro teso come quello del Veneto i tempi intercorrenti fra un rapporto di lavoro e il successivo sono, nella maggior parte dei casi, molto ridotti, come dimostrano, del resto, il bassissimo tasso di disoccupazione e le durate molto contenute dei singoli episodi di disoccupazione. Ciò vale in particolar modo per gli anziani.

Per conoscere qual è il numero effettivo di giorni e ore lavorati nel corso dell'anno da ciascun soggetto è stata effettuata una stima a partire dai dati Silrv.

Per ciascun lavoratore è stato calcolato il cumulo dei giorni lavorati all'interno dell'anno nei diversi rapporti di lavoro o spezzoni di rapporti di lavoro compresi fra il primo gennaio e il 31 dicembre. Nel computo sono compresi i giorni festivi interni a ciascun episodio. Si è tenuto conto anche del part-time, riducendo i giorni di ciascun episodio lavorativo in proporzione al rapporto fra le ore giornaliere stabilite nel contratto di assunzione e le ore potenziali che avrebbero potuto essere lavorate se il contratto fosse stato a tempo pieno. Le giornate risultanti stimate vengono definite "giornate equivalenti"¹⁶. L'analisi viene effettuata per i soli settori e Cpi presi in considerazione nel capitolo precedente per la stima dei tassi di turnover, al fine di poter disporre di indicatori riferiti al medesimo insieme di lavoratori.

Nel computo sono compresi i lavoratori "invisibili" agli archivi amministrativi, stimati a partire da altre fonti.

Il numero di giorni lavorati cresce progressivamente con l'età dei lavoratori: nel 2003 i giovani hanno lavorato mediamente 268 giorni

16. Per dettagli sulla metodologia di stima, si rimanda a de Angelini (2005).

(73% del monte ore che avrebbero potuto lavorare con un lavoro permanente), gli adulti 305 giorni (84%), gli anziani poco di meno (300 giorni)¹⁷. Anche, ma non solo, a causa della maggior diffusione del part-time, le donne lavorano un numero minore di giorni equivalenti rispetto agli uomini. Il divario è massimo per gli anziani: 253 giorni contro 319. A differenza di ciò che si verifica per i maschi, i giorni equivalenti lavorati dalle donne anziane sono al di sotto non solo di quelli delle adulte, ma anche di quelli delle giovani.

Tab. 10 – Numero medio annuo di giornate equivalenti lavorate per lavoratore secondo il sesso e la classe d'età. Anni 1997-2002. Veneto, 5 province, tutti i lavoratori dipendenti extragricoli nel settore privato (stima)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>Numero medio annuo giornate effettive</i>							
<i>Totale M+F</i>							
Giovani	293	292	284	280	281	276	278
Adulti	334	331	325	325	325	322	325
Anziani	325	310	321	323	319	320	320
Totale	314	312	307	306	307	305	308
Totale (solo Silrv)	301	299	294	294	296	293	297
<i>Numero medio annuo giornate equivalenti</i>							
<i>Totale M+F</i>							
Giovani	286	285	276	272	273	267	268
Adulti	322	318	311	309	307	304	305
Anziani	316	300	309	309	302	302	300
Totale	305	302	296	294	293	290	292
<i>Femmine</i>							
Giovani	288	285	275	270	270	266	264
Adulti	294	288	279	278	276	272	273
Anziani	289	272	277	272	262	259	253
Totale	290	285	277	274	272	269	267
<i>Maschi</i>							
Giovani	285	286	278	274	275	268	272
Adulti	339	336	330	329	328	325	327
Anziani	327	310	320	323	319	320	319
Totale	315	313	308	308	308	305	308

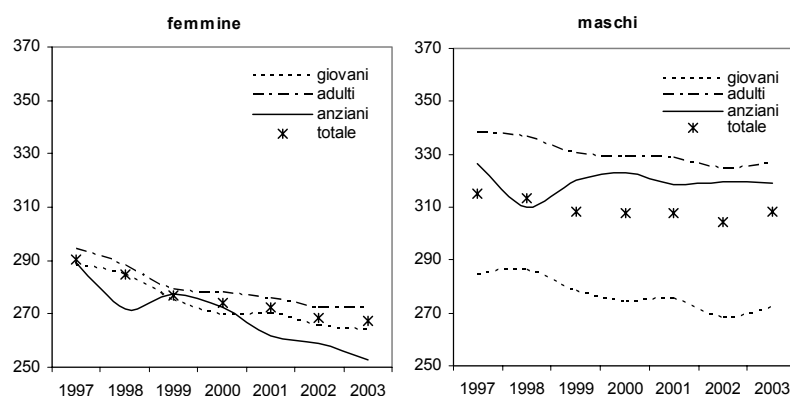
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

17. Per i maschi e, in minor misura, per i giovani, il tempo complessivamente lavorato, misurato in termini di ore equivalenti, cala di poco rispetto alle ore effettive, perché il part-time è poco diffuso. Per le donne adulte e, ancor più, per quelle anziane invece il calo è sensibile: rispettivamente di 39 e 48 giorni.

Negli anni recenti, all'aumento del numero di occupati fa riscontro un leggero calo della quantità di lavoro effettivamente prestata mediamente da ciascun occupato nell'anno¹⁸: il numero di giornate equivalenti per individuo risulta diminuito di 15 unità fra il 1997 e il 2002 (8 unità, in termini di giorni effettivi). Per gli anziani (occupati almeno un giorno nel corso dell'anno), oltre al trend generale discendente, si nota un calo improvviso delle giornate lavorate nel 1998, dovuto, probabilmente, ai pensionamenti anticipati avvenuti usufruendo di speciali finestre nel primo anno di attuazione della riforma "Prodi". Per le lavoratrici anziane il numero di giornate equivalenti scende da 289 a 259.

All'aumento del divario di genere del tasso di occupazione con il crescere dell'età, sembrerebbe accompagnarsi, dunque, l'aumento del divario in termini di unità di tempo lavorate per individuo.

Graf. 7 – Numero medio annuo di giornate equivalenti per lavoratore (stima) secondo la classe d'età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

18. La riduzione dal 1997 al 2002 del tempo lavorato mediamente per lavoratore è dovuta in gran parte al contributo crescente degli extracomunitari, che in media lavorano meno degli italiani. Il divario fra italiani e stranieri al 2002 riguarda soprattutto le donne: in particolare le donne anziane straniere lavorano solo il 70% dei giorni delle italiane; al 1997 lavoravano quasi come quelle italiane. Si tenga conto, tuttavia, che fra i lavoratori anziani l'incidenza degli extracomunitari è, com'è noto, molto bassa (meno del 4% sugli occupati nel corso dell'anno).

Si deve tener conto, tuttavia, che con l'aumentare dell'età un numero crescente di occupati esce definitivamente dal lavoro dipendente. Per una corretta valutazione del tempo mediamente lavorato per individuo bisogna escludere questi ultimi dal computo, affinché i giorni successivi all'uscita non abbassino il valore medio dei giorni lavorati di tutti i lavoratori.

Selezionando i lavoratori che hanno continuato a lavorare negli anni successivi, le giornate lavorate mediamente dagli anziani salgono da 309 (giornate/anno relative a tutti i lavoratori registrati) a 339, mentre i lavoratori che hanno abbandonato definitivamente il lavoro nel corso dell'anno¹⁹ ne fanno solo 178. Gli ultracinquantenni che non abbandonano definitivamente l'occupazione alle dipendenze lavorano addirittura più degli adulti nelle stesse condizioni.

Tab. 11 – Confronto fra numero medio annuo di giornate equivalenti lavorate da tutti gli occupati nel 2000 e da soli lavoratori che non hanno abbandonato definitivamente il lavoro. Veneto, 5 province, tutti i lavoratori dipendenti extragricoli nel settore privato

	Totale lavoratori			Esclusi abbandoni def.		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Giovani	270	274	272	312	325	319
Adulti	278	329	309	306	353	335
Anziani	272	323	309	306	351	339
Totale	274	308	294	309	343	329

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Misurata in termini di giorni e ore effettivamente lavorate nel corso dell'anno, anziché di stock medio di occupati (fonte statistica), l'incidenza del lavoro degli anziani sull'occupazione in complesso è notevolmente aumentata in questi ultimi anni, passando dal 7,2% del 1997 al 10,5% del 2003. È positivo il fatto che l'aumento maggiore si sia verificato per le femmine anziane, che sono quelle per le quali era maggiore il *gap* rispetto alla componente maschile. Ma la differenza fra maschi e femmine continua oggi ad essere notevole: al 2003

19. Per la stima sono stati considerati abbandoni definitivi quelli dei lavoratori che non sono più presenti negli archivi amministrativi negli anni successivi (fino a dicembre 2003 per i 33 Centri per l'impiego selezionati).

le unità di lavoro²⁰ anziane femminili rappresentano il 6,7% di tutte le unità di lavoro dello stesso sesso; per i maschi l'incidenza è del 12,4%.

Anche l'importanza che ha tuttora il contratto a tempo indeterminato nel Veneto risulta maggiore di quanto non appaia dalle misure effettuate sullo stock degli occupati. Nel 2003 l'86% delle giornate equivalenti complessive è stato effettuato con questo tipo di contratto. Per gli anziani la quota sale al 96%. Negli anni dal 1997 al 2000 si è verificata una leggera riduzione dell'incidenza sugli occupati in complesso, dovuta all'aumento dei giovani assunti con contratto di apprendistato, in seguito all'applicazione della legge Treu, e, in misura minore, all'introduzione del lavoro interinale. Questi effetti sembrano ormai essersi esauriti. Ma per gli anziani la quota di giornate a tempo indeterminato non sembra essere stata intaccata dalle modifiche recenti della normativa contrattuale e, se misurata sulle giornate lavorate, anziché sul numero di occupati medi annui, risulta stabile nel tempo.

Complessivamente dunque gli anziani lavorano nel corso dell'anno quanto e più degli adulti, ma le differenze di genere sono più accentuate. Negli anni recenti tuttavia le crisi aziendali hanno colpito soprattutto lavoratori anziani occupati in settori tradizionali e fra questi le donne sono assai numerose.

Tab. 12 – Distribuzione percentuale dei lavoratori occupati almeno una volta nel corso dell'anno secondo la classe di numerosità dei giorni lavorati nell'anno, l'età e il sesso. Veneto in complesso, anno 2000. Solo lavoratori presenti negli archivi Cpi negli anni successivi

	Totale			Femmine			Maschi			Totale lavoratori
	<3 mesi	<9 mesi	365 gg.	<3 mesi	<9 mesi	365 gg.	<3 mesi	<9 mesi	365 gg.	
Giovani	16,8	28,3	55,0	16,8	27,6	55,7	16,8	28,9	54,4	374.919
Adulti	10,2	23,4	71,1	10,9	25,1	69,3	9,7	22,2	72,4	396.786
Anziani	5,6	13,3	82,7	7,8	16,9	79,0	4,6	11,7	84,4	73.902
Totale	12,7	28,6	65,0	13,5	29,9	63,5	12,1	27,6	66,0	846.098

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

20. Per "unità di lavoro" si intende il numero di lavoratori a tempo indeterminato full-time che sarebbero necessari per effettuare in un anno lo stesso numero di ore.

È giustificato domandarsi se, a parità di giorni mediamente lavorati, la distribuzione del monte ore annuale lavorato dagli anziani sia più polarizzata rispetto a quella degli adulti: cioè se a una quota molto elevata di anziani che lavorano in modo continuo per tutto l'anno non faccia da contrappeso una quota, superiore a quella degli adulti, di anziani che lavorano un numero ridotto di giorni nel corso dell'anno.

La tab. 12 sembrerebbe smentire tale ipotesi²¹. Le stime si riferiscono ai lavoratori dipendenti extragricoli delle cinque province che sono stati occupati almeno un giorno nel 2000, compresi quelli 'invisibili' agli archivi (cui sono stati attribuiti 365 giorni di lavoro). Sono esclusi i lavoratori che non hanno più lavorato alle dipendenze negli anni successivi al 2000 e i giovani con meno di 20 anni.

Dei lavoratori in complesso facenti parte di questo insieme solo il 6,3% è stato occupato complessivamente nel corso dell'anno per meno di 90 giorni. Questo gruppo di lavoratori, che sono in collocazione totalmente marginale rispetto al mercato del lavoro, si riduce per gli anziani al 3,5%. Si tratta di meno di 5.000 lavoratori anziani in tutto il Veneto (2.500 nell'insieme selezionato). Per altro verso è maggiore rispetto a quella degli adulti (85% contro 81%) e di quasi 20 punti superiore a quella dei 20-29enni la quota di anziani che ha lavorato ininterrottamente in tutti i giorni dell'anno.

Anche fra gli anziani come nelle altre classi d'età, sono sottoccupati soprattutto i lavoratori stranieri (per la maggioranza extracomunitari); Solo il 54% degli adulti e il 51% degli anziani stranieri ha lavorato ininterrottamente tutti i giorni dell'anno, contro l'84% e l'86% degli italiani.

A differenza dei giovani, che sono praticamente presenti con impegno lavorativo ridotto in tutti i settori di attività²², gli anziani che lavorano per meno di un quarto dei giorni dell'anno sono prevalentemente inseriti in strutture alberghiere e di ristoro (16%).

21. A differenza delle elaborazioni precedenti, questa tabella è stata computata sui dati relativi a tutti i 40 Cpi del Veneto, poiché nel 2000 tutti hanno inserito correttamente i dati. Sono inoltre stati presi in considerazione tutti i settori di attività osservati dal Sirlv, compresa l'agricoltura. Le classi di giorni lavorati si riferiscono però a quelli risultanti dai soli archivi amministrativi, in quanto per i lavoratori aggiuntivi stimati a partire da fonti statistiche si dispone solo di stime aggregate.

22. Le agevolazioni fiscali connesse al contratto di apprendistato hanno indotto un numero notevole di imprenditori a ricorrere al lavoro di studenti liberi da impegni scolastici nei mesi estivi anche nei casi di produzioni non contrassegnate da punte stagionali, con il solo scopo di abbassare il costo del lavoro.

Quasi tutti i lavoratori anziani sottocupati hanno basso titolo di studio e fanno parte del gruppo delle cosiddette “professioni di vendita” (gruppo comprendente anche gran parte delle professioni del settore turistico) o hanno basse qualifiche. Dirigenti, professioni intellettuali e tecnici quasi mai (in meno del 3% dei casi) si trovano senza lavoro per oltre nove mesi all’anno.

Sotto il profilo contrattuale non è detto che gli anziani assunti con contratti a termine appartengano alla categoria più svantaggiata, per quanto riguarda il tempo complessivamente lavorato nel corso dell’anno: solo il 23% delle giornate a tempo determinato lavorate da anziani riguarda individui che hanno lavorato complessivamente meno di tre mesi. È invece da rilevare che il 19% degli anziani con contratto a tempo determinato è riuscito a lavorare per tutti i giorni dell’anno. Per altro verso il 78% dei giorni di missione interinale e il 100% di quelli con contratto giornaliero sono lavorati da anziani della prima fascia.

Fatto 100 il numero complessivo di giorni lavorati dagli anziani ricadenti nel gruppo più svantaggiato si osserva che 46 giorni sono lavorati con contratto a tempo determinato, 1,7 con contratto interinale, 0,5 come giornaliero; sorprendentemente, la maggior parte dei giorni (52%) è lavorata con contratto a tempo indeterminato.

6. Il reinserimento nel lavoro dipendente dopo un’interruzione di rapporto di lavoro

Per i lavoratori con elevata mobilità non è indifferente il tempo che intercorre fra la cessazione di un rapporto di lavoro e l’inizio del successivo. In una regione con tassi di disoccupazione bassissimi, questi tempi sono molto ridotti, soprattutto quando si tratta di un’interruzione volontaria del rapporto di lavoro. Ma per gli anziani più spesso che per gli adulti l’interruzione avviene in seguito ad eventi non dipendenti dalla volontà del lavoratore, quali la chiusura dell’impresa.

Nel Veneto la maggior parte delle separazioni è seguita da un rientro in tempi brevissimi, nel 42% dei casi inferiore a tre mesi. Questo computo si riferisce ai singoli episodi di separazione; quante più separazioni ha avuto un lavoratore nel corso dell’anno, tanto più i tempi di reinserimento risultano ridotti. Se il computo viene effet-

tuato con riferimento al lavoratore (seconda parte della tabella), quelli che sperimentano dopo l'ultima cessazione nell'anno tempi di rientro inferiori a tre mesi sono il 33%. Per gli anziani entrambe le quote sono di poco inferiori: rispettivamente 35% e 27%.

Situazioni di maggior *stress*, che comportano una ricerca di lavoro di durata compresa fra i tre mesi e un anno, si verificano nel 34% delle separazioni riguardanti anziani (37% degli individui).

Tab. 13 – Tempi di reinserimento nell'occupazione dipendente del settore privato (escluse cessazioni con rientro immediato). Veneto, 33 Cpi, 1997 (distribuzione % per classi di durata dell'attesa)

	<i>Giovani</i>	<i>Adulti</i>	<i>Anziani</i>	<i>Totale</i>
<i>Rapporti di lavoro cessati secondo la durata dell'attesa successiva</i>				
Entro tre mesi	41,2	43,4	35,4	41,5
Da 4 a 12 mesi	27,7	26,6	34,4	27,8
Da 1 a 3 anni	11,3	7,7	3,6	9,6
Oltre 3 anni	4,5	3,8	2,9	4,2
Non rientra	15,3	18,5	23,7	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Lavoratori secondo la durata dell'attesa dopo l'ultimo rapporto cessato nell'anno</i>				
Entro tre mesi	33,5	33,5	26,7	33,0
Da 4 a 12 mesi	30,0	29,3	37,0	30,3
Da 1 a 3 anni	13,2	9,6	4,3	11,5
Oltre 3 anni	5,3	4,7	3,5	5,0
Non rientra	17,9	22,9	28,5	20,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Per altro verso, meno di un terzo delle separazioni, sia di adulti che di anziani, è seguito da un'assunzione con tempi di rientro superiori all'anno²³, cioè all'intervallo corrispondente alla disoccupazione di lunga durata.

Le separazioni di anziani seguite da tempi di rientro preoccupanti, cioè di durata superiore all'anno, non sono più dell'8% (contro il 14% di quelle degli adulti).

23. Questa quota è pari a poco più della metà di quella riscontrata per gli over 50 nell'Italia in complesso, secondo i risultati di una ricerca basata su dati di fonte Inps. Cfr. Leombruni (2003).

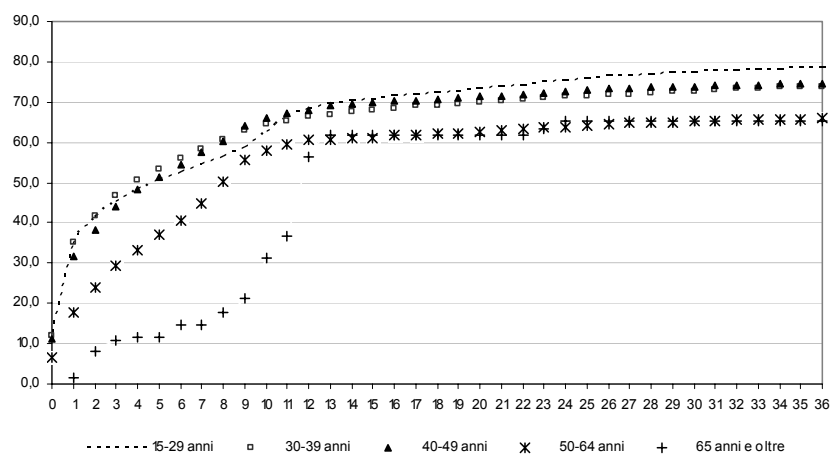
Il 29% degli anziani che si separano non rientra più nel mercato del lavoro dipendente regionale (o, almeno, non vi rientra nei successivi sei-sette anni che vanno dal 1997 fino alla data di aggiornamento dell'archivio). Quest'ultima quota è decisamente più bassa per le altre classi d'età (20%); la differenza (di circa 9 punti) è presumibilmente da attribuire ad uscite verso il pensionamento.

Nel grafico 8 sono state visualizzate le frequenze cumulate dei tempi di reinserimento dei lavoratori dopo l'ultima separazione del 2000. L'intercetta sull'asse delle ordinate corrisponde alla percentuale delle separazioni seguite da rientro immediato.

La curva degli anziani è costantemente più bassa di quella degli adulti e dei giovani, ma lo scostamento è sempre di pochi punti percentuali (meno di 10). Confrontando queste curve di frequenza con quelle stimate per l'Italia in complesso, a partire dalla base dati Inps (Leombruni, 2003), si vede che la differenza fra gli anziani e i lavoratori al di sotto dei 50 anni è in Italia molto maggiore (35 punti).

Secondo la medesima ricerca²⁴, gli anni precedenti l'uscita definitiva dal lavoro dipendente sono spesso caratterizzati da percorsi accidentati, con condizioni di lavoro precarie.

Graf. 8 – Frequenze cumulate dei tempi di rientro nell'occupazione dipendente sul totale delle separazioni avvenute nel 2000. Veneto, 33 Cpi, 2000



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

24. Cfr. Leombruni (2003).

Si è voluto verificare se questo fenomeno trova conferma nel Veneto.

La tabella 14 mostra che quasi il 60% degli anziani che hanno abbandonato definitivamente il lavoro non ha avuto alcun cambiamento nei tre anni precedenti. In termini di giorni lavorati il 60,8% è stato occupato per l'intero periodo. Si tratta di quote quasi doppie rispetto a quelle degli adulti (rispettivamente dell'ordine del 30% e del 34%) e quasi triple rispetto a quelle dei giovani..

Tab. 14 – Lavoratori (33 Cpi) che hanno cessato di lavorare nel 2000 secondo la presenza o meno negli archivi del Veneto negli anni successivi, e il numero di assunzioni nei tre anni precedenti la data di cessazione (solo presenti in archivio)

	<i>Assunzioni nei tre anni precedenti</i>				<i>Totale lavoratori</i>
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3 e oltre</i>	
<i>Non presenti in archivio nei tre anni successivi</i>					
20-29 anni	17,0	39,8	14,9	11,4	19.757
30-49 anni	29,8	45,8	12,8	11,6	23.377
50 anni e oltre	57,7	26,1	5,6	10,6	9.411
Totale 15 e oltre	29,3	44,9	13,7	12,1	56.554
<i>Presenti in archivio nei tre anni successivi</i>					
50 anni e oltre	16,2	20,6	15,0	48,2	11.819
Totale 15 e oltre	15,6	34,6	20,4	29,4	193.601

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 15 – Lavoratori (33 Cpi) che hanno cessato di lavorare nel 2000, secondo la presenza o meno negli archivi del Veneto negli anni successivi, e il numero di giornate lavorate nei tre anni precedenti la data di cessazione (solo presenti in archivio)

	<i>Giornate lav. nei tre anni precedenti</i>				<i>Totale lavoratori</i>
	<i><12 mesi</i>	<i>13-24 mesi</i>	<i>25-35 mesi</i>	<i>Intero periodo</i>	
<i>Non presenti in archivio nei tre anni successivi</i>					
20-29 anni	45,6	14,5	16,2	23,4	19.757
30-49 anni	38,3	13,2	13,4	34,3	23.377
50 anni e oltre	22,3	7,9	8,9	60,8	9.411
Totale	41,6	12,3	12,9	32,8	56.554
<i>Continuano a lavorare nei tre anni successivi</i>					
50 anni e oltre	31,1	25,2	22,7	21,0	11.819
Totale	38,2	18,8	21,2	21,5	193.601

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Performances quasi uguali a quelle degli adulti si verificano, invece, per quei lavoratori che, dopo la cessazione del 2000 hanno avuto nuovi rapporti di lavoro negli anni seguenti. Degli ultracinquantenni solo il 16% lavorava in modo ininterrotto da almeno tre anni, e solo il 21% ha lavorato per l'intero periodo nell'intervallo considerato. Un impegno lavorativo così ridotto per questo gruppo non sorprende, se si tiene conto che quelli selezionati rappresentano la parte più instabile e precaria degli occupati anziani, consistente in poco più di 9.000 individui in tutto il territorio oggetto di analisi, pari a poco più dell'1% di tutti i lavoratori occupati almeno un giorno nel corso dell'anno.

I risultati, non sembrano segnalare, dunque, percorsi più accidentati di quelli degli adulti all'approssimarsi dell'uscita dal lavoro dipendente; mettono però ancora una volta in evidenza l'elevata mobilità che caratterizza l'intero mercato del lavoro del Veneto in tutte le classi d'età.

7. I percorsi lavorativi dopo il reinserimento

Il cambio di lavoro mette tutti i lavoratori e, in particolare, gli anziani, in condizioni di maggior rischio rispetto al percorso lavorativo futuro.

Abbiamo visto che per gli anziani questo evento si verifica nel Veneto in meno del 20% dei casi (contro il 50% dei giovani e il 25% degli adulti). Concentriamo ora l'attenzione su questo insieme di lavoratori, per verificare quale sia la storia lavorativa negli anni successivi e in che modo essa si differenzi da quella di lavoratori che sono in fasi meno avanzate della carriera lavorativa.

Nella tabella 16 vengono presi in considerazione tutti i lavoratori con sede di lavoro nei 33 Cpi selezionati, selezionando quelli che sono stati assunti almeno una volta nel 2000 (o 1997), dopo una interruzione di lavoro, avvenuta nei tre anni precedenti. La data e i caratteri del rapporto iniziale sono quelli della prima assunzione di ciascun individuo nel corso dell'anno selezionato; la data finale è fissata esattamente tre anni dopo quella della nuova assunzione (ed è quindi diversa per ciascun lavoratore).

Gli indicatori statistici, che sintetizzano gli aspetti principali del percorso, sono gli stessi utilizzati in precedenti rapporti di Veneto Lavoro, cui si rimanda per la descrizione puntuale.²⁵ I valori stimati nelle colonne 3-7 si riferiscono ai lavoratori che risultano occupati almeno un giorno negli ultimi tre mesi della finestra triennale osservata.

Tab. 16 – Lavoratori reinseriti al lavoro nel 2000, dopo una interruzione di lavoro avvenuta nei tre anni precedenti, secondo il percorso nei tre anni successivi

	<i>Cond. iniziale</i>		<i>Cond. dopo tre anni</i>			<i>Perc. triennale</i>	
	<i>Assunti</i>	<i>% a tempo determinato</i>	<i>% occupati ultimi 3 mesi</i>	<i>% a tempo determinato</i>	<i>% a tempo indeterminato</i>	<i>n.rapporti/ lavoratore</i>	<i>n.anni esper. effettiva</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<i>Totale assunti</i>							
<i>M+F</i>							
Tutti (15 – ∞)	176.678	59,1	66,4	26,8	73,2	2,7	2,60
30-39 anni	48.140	47,5	68,2	17,5	82,3	2,6	2,68
40-49 anni	23.089	52,3	66,9	25,9	74,0	2,8	2,57
50-64 anni	11.999	61,8	49,2	37,5	62,5	3,1	2,37
65 anni e oltre	674	92,0	27,4	77,1	22,9	3,6	1,58
<i>Femmine</i>							
Tutti (15 – ∞)	78.263	64,3	64,8	30,5	69,4	2,8	2,55
30-39 anni	21.829	55,0	63,7	23,0	76,6	2,8	2,58
40-49 anni	11.143	61,9	63,3	35,2	64,8	3,0	2,42
50-64 anni	5.304	72,7	47,8	48,4	51,6	3,4	2,12
65 anni e oltre	149	94,6	-	100,0	-	3,5	0,67
<i>Di cui: con contratti a termine</i>							
<i>M+F</i>							
Tutti (15 – ∞)	104.401	100,0	60,6	41,8	58,1	3,3	2,41
30-39 anni	22.862	100,0	58,9	32,3	67,3	3,6	2,43
40-49 anni	12.074	100,0	58,7	48,3	51,6	3,8	2,25
50-64 anni	7.410	100,0	42,4	64,6	35,4	4,0	2,01
65 anni e oltre	620	100,0	22,9	100,0	-	4,2	1,29
<i>Femmine</i>							
Tutti (15 – ∞)	50.353	100,0	60,4	43,8	56,0	3,3	2,37
30-39 anni	12.010	100,0	56,7	36,3	63,1	3,7	2,33
40-49 anni	6.899	100,0	58,1	55,5	44,5	3,7	2,11
50-64 anni	3.856	100,0	42,0	72,0	28,0	4,2	1,74
65 anni e oltre	141	100,0	11,4	100,0	-	3,5	0,67

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

25. Cfr., in particolare, de Angelini (2004).

Partiamo dal confronto fra contratto iniziale e il contratto dopo tre anni (coll. 3-4). Definiamo tasso di stabilizzazione triennale la quota di lavoratori che tre anni dopo ha un lavoro stabile (comprendendo le persone il cui contratto iniziale era già a tempo indeterminato e che sono stati permanentemente stabili in tutto il periodo).

Dei lavoratori assunti nel 2000 solo il 41% ha fin dall'inizio un contratto a tempo indeterminato. Ma a distanza di tre anni (cioè nel 2003) il 73% di quelli che hanno lavorato almeno un giorno negli ultimi tre mesi ha un lavoro stabile (colonna 5).

La probabilità di stabilizzazione è massima per i lavoratori di età centrale e si riduce progressivamente, prima per le donne poi per gli uomini. Dall'82% dei trentenni scende al 74% dei quarantenni al 63% dei 50-64enni, fino ad un valore minimo del 23% oltre i 65 anni d'età. Per le donne già a 30 anni è di 10 punti inferiore a quella dei maschi, scende al 65% per le quarantenni (valore inferiore a quello dei maschi cinquantenni: 71%) e al 52% per le cinquantenni.

Ciò che penalizza il sesso femminile è l'elevata quota di assunzioni con contratti a termine. Sono già il 55% (contro il 41% maschile) all'età di 30-39 anni e salgono al 62% per le quarantenni. Oltre i 50 anni il 72% delle donne che si reinseriscono al lavoro sono assunte con un rapporto a termine (contro il 47% dei maschi).

Contemporaneamente aumenta la quota di donne "intrappolate" in lavori temporanei: delle donne assunte con contratto a termine, alla fine del triennio continuano ad avere un contratto dello stesso tipo il 36% delle trentenni, il 55% delle quarantenni e il 72% delle donne di età superiore (le corrispondenti percentuali per gli uomini sono 23%, 35% e 57%). In moltissimi casi si tratta di lavoratrici stagionali che rinnovano il contratto con la stessa ditta di anno in anno. Per gli uomini la probabilità sale al di sopra del 50% solo oltre i 50 anni.

Anche rispetto alla frammentazione delle esperienze (colonna 5) e ai giorni lavorati nei tre anni successivi (colonna 6) gli anziani che si reinseriscono al lavoro risultano più penalizzati rispetto alle altre classi d'età: mediamente cambiano 3,1 datori di lavoro, contro i 2,7 dei lavoratori in complesso e lavorano per un minor numero di giorni. Via via che cresce l'età i percorsi si differenziano sempre più secondo il sesso. Per le donne il percorso verso la precarietà inizia già a 40 anni, con 3 cambiamenti di lavoro nel triennio e solo 2,4 anni effettivi lavorati. Per il sesso maschile condizioni simili si riscontrano solo oltre i 50 anni. Quelle che hanno pagato di più i costi

della flessibilità sono le donne ultracinquantenni, in particolare quelle che hanno avuto un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato: nel 2000 il numero di anni complessivamente lavorati scende a 1,7, poco più della metà di quelli potenziali, e il numero di passaggi fra datori di lavoro diversi a 4,2.

Il mercato del lavoro degli anziani, dunque, presenta caratteri di differenziazione rispetto a quello dei giovani e degli adulti. Se per un verso essi godono di una maggior tutela del posto di lavoro e presentano una mobilità molto meno accentuata di quella dei lavoratori più giovani, per altro verso, quando perdono il posto di lavoro, sono molto più esposti alla “trappola del precariato”.

Il rischio di rimanere “intrappolato” in lavori precari è elevato solo per gli anziani assunti in professioni di vendita (77,7%) e come personale non qualificato (68,2%); per tutti gli altri è dell'ordine del 30%-40%. Tecnici, impiegati ed operai nell'80% dei casi tornano ad avere un contratto a tempo indeterminato dopo tre anni.

Gli stessi indicatori sono stati calcolati anche per gli anziani assunti nel 1997, prima che divenissero operanti le innovazioni normative introdotte con il pacchetto Treu. Confrontando i valori con quelli del 2000 si vede che, a differenza di quanto si verifica per gli adulti, per gli anziani si sono verificati tutti cambiamenti positivi: la quota di assunti con contratto *non standard* è leggermente diminuita (da 56,3% a 55,9%) e il corrispondente tasso di stabilizzazione dopo tre anni è salito dal 25,9% al 36,6%. Per le donne anziane assunte a termine la probabilità di rimanervi intrappolata per i tre anni successivi è scesa dall'84,6% al 69,9% e il tasso di stabilizzazione triennale è raddoppiato (da 15,4% a 30,1%); contemporaneamente i giorni di esperienza effettiva nel triennio sono aumentati, passando da 1,09 a 1,27.

In conclusione l'introduzione di condizioni di maggior flessibilità non ha determinato minori opportunità di rientro nel lavoro stabile per gli anziani, nè ha ridotto le situazioni di maggior esposizione a possibili effetti di eventi congiunturali negativi.

8. Dove vanno gli anziani che escono dal lavoro dipendente privato?

Si è visto che una quota dell'ordine del 30% dei lavoratori anziani non è più presente in archivio negli anni successivi all'ultima cessa-

zione di rapporto di lavoro registrata. Questo fatto non significa che essi siano necessariamente emigrati in altra regione o passati all'inattività, ma semplicemente che non sono più occupati come dipendenti nel settore privato.

La fonte utilizzata non consente di sapere quale sia la destinazione del flusso in uscita: se si tratti della transizione verso un'altra forma di lavoro regolare (in proprio o di tipo parasubordinato) o irregolare, o dell'entrata nella disoccupazione, o dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro.

Tab. 17 – Transizione a distanza di un anno fra diverse condizioni lavorative e non lavorative, per la popolazione in complesso e per gli anziani secondo il sesso. Veneto, valori medi su 20 intervalli (da gennaio 1997/1998 a ottobre 2001/2002). Valori assoluti in migliaia

Condizione iniziale quinquennio 1997-2001	Condizione un anno dopo						Totale
	Forze di lavoro				Nfl		
	Occup. dip. settore privato	Occup. settore pub- blico	Occup. indip.	Disoc- cupati	Pen- sionati	Altri	
<i>Anziani maschi (50-64 anni)</i>							
Occupati dip. sett. privato	67,5	0,5	1,4	0,5	10,0	0,9	81,0
Occupati settore pubblico	2,2	24,0	-	-	2,7	-	29,1
Occupati indipendenti	1,5	0,4	98,6	0,4	6,6	0,7	108,6
Disoccupati-inoccupati	0,8	0,1	0,4	1,4	0,3	1,2	4,4
Non forze di lavoro: pensionati	0,8	0,3	2,5	-	186,4	1,2	191,4
Non forze di lavoro: altri	0,8	0,0	0,4	0,3	3,6	11,4	16,8
Totale	73,8	25,5	103,6	2,9	209,9	15,7	431,6
<i>Anziani femmine (50-64 anni)</i>							
Occupati dip. sett. privato	24,4	0,7	0,4	0,1	1,8	1,7	29,3
Occupati settore pubblico	0,6	22,1	0,2	0,0	1,1	0,1	24,4
Occupati indipendenti	0,3	0,4	29,2	0,1	1,7	2,8	34,6
Disoccupati-inoccupati	0,1	-	-	1,4	0,2	0,6	2,5
Non forze di lavoro: pensionati	0,2	0,2	0,3	-	91,9	9,7	102,5
Non forze di lavoro: altri	1,4	0,4	2,0	1,3	11,5	232,2	248,9
Totale	27,2	23,9	32,3	3,1	108,4	247,3	442,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Rtf

Per avere informazioni al riguardo torniamo ad utilizzare l'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, sfruttando il disegno longitudinale del campione, in base al quale è possibile realizzare *panels* di dati riguardanti individui intervistati a distanza di un anno²⁶.

La matrice di transizione leggibile nella tabella 17 è costruita per confronto fra la condizione dichiarata da ciascun individuo alla rilevazione (t) e la condizione dichiarata dallo stesso individuo nella successiva intervista a distanza di un anno (t+4). Le quantità indicate in ciascuna cella rappresentano i valori medi dei flussi aventi origine nei 20 trimestri che vanno da gennaio 1997 a ottobre 2001.

Tab. 18 – Percentuale di anziani transitati verso la pensione e altre condizioni sul totale degli usciti da un impiego alle dipendenze nel settore privato

	<i>Occupati dipendenti sett. priv.</i>	<i>Occupati settore pubblico</i>	<i>Occupati indipendenti</i>	<i>Disoccupati</i>	<i>Non forze di lavoro: pensionati</i>	<i>Non forze di lavoro: altri</i>
<i>% su totale usciti da lavoro privato alle dipendenze</i>						
Maschi	100	4,1	10,6	4,1	74,2	7,0
Femmine	100	14,9	10,0	3,9	36,4	34,9
Totale	100	7,0	10,4	4,0	64,0	14,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Rtlf

Degli anziani occupati alle dipendenze nel settore privato (insieme coincidente approssimativamente con quello dei lavoratori registrati presso i Cpi), dopo un anno il 17% (8,4% per i lavoratori in complesso) ha abbandonato tale settore di impiego, in uguale misura per entrambi i sessi.

Il passaggio dal settore dipendente privato al lavoro indipendente coinvolge sulla popolazione in complesso circa 23.000 lavoratori l'anno (pari al 24% del flusso totale in uscita dal settore dipendente privato), ma gli anziani risultano essere pochissimi, con un'incidenza pari solo al 10% del flusso totale in uscita. Resta da capire se e in quale misura chi dichiara di non lavorare più l'anno seguente sia passato a forme di lavoro irregolare, che non riescono ad essere colte dall'indagine statistica.

26. La metodologia adottata per la costruzione del panel longitudinale pluritrimestrale e per la stima dei coefficienti di riporto all'universo è illustrata in de Angelini e Giraldo (2003).

Per i maschi ultracinquantenni il flusso più consistente è quello verso il pensionamento: il 74% del flusso in uscita passa direttamente, nell'arco di un anno, alla pensione; invece delle donne solo il 36,4% del flusso in uscita può andare in pensione, mentre una quota dello stesso ordine di grandezza passa all'inattività (probabilmente per il fatto che, a causa del minor numero di anni lavorati, non sono stati raggiunti i requisiti contributivi minimi per la pensione). La percentuale di donne anziane che passa all'inattività è ancora maggiore se la provenienza è dal lavoro indipendente (8,1%, contro il 4,9% che accede alla pensione); invece quelle provenienti dal settore pubblico vanno quasi tutte direttamente in pensione. In valore assoluto il flusso più consistente verso la pensione delle donne anziane proviene dalle non forze di lavoro (più di 11.000 all'anno, contro le 4.600 provenienti dall'occupazione). A determinare questo risultato, oltre al minor numero di anni contributivi, concorre il maggior peso delle pensioni di reversibilità.

Nel complesso il 60,4% degli anziani usciti dal lavoro dipendente sembrerebbe transitare, nell'arco di un anno, alla pensione.

9. La disoccupazione

Il rischio di transito attraverso periodi di disoccupazione per gli anziani nel Veneto è molto basso, più ancora di quello relativo alla popolazione in complesso. Solo il 4% dei lavoratori ultracinquantenni in uscita dal lavoro dipendente privato dopo un anno è ancora alla ricerca di un lavoro.

Tab. 19 – Tasso di disoccupazione totale e di lunga durata e composizione percentuale dei disoccupati secondo la durata per classe aggregata d'età e sesso. Valori medi relativi al quinquennio 1999-2003

	Tasso di disocc. totale			Tasso di disocc. di lunga durata			% disoccupati di lunga durata		
	Tot.	m	f	Tot.	m	f	Tot.	m	f
Giovani	7,1	5,2	9,2	1,8	1,3	2,5	25,6	24,0	26,5
Adulti	2,7	1,5	4,6	1,1	0,7	1,8	39,8	44,8	37,8
Anziani	2,0	1,4	3,4	0,9	0,7	1,4	44,0	47,5	40,5
Totale	3,7	2,3	5,8	1,2	0,8	1,9	33,2	34,1	32,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Rtfi

Il tasso di disoccupazione è inversamente proporzionale all'età: secondo la Rtf il tasso di disoccupazione al 2003 è pari al 17,1% per i giovani al di sotto dei 20 anni; oltre i 40 anni di età tocca il livello minimo del 2,1% (1,3% per i maschi, 3,6% per le femmine).

La consistenza dei disoccupati over 40 nel Veneto è stata mediamente di 19.000 individui nell'ultimo quinquennio, di cui circa 6.000 oltre i 50 anni. I lavoratori appartenenti a queste classi d'età sono però soggetti a una forte oscillazione nel corso dell'anno, a causa del peso delle attività stagionali.

Gli anziani hanno meno probabilità di essere disoccupati, ma fra quelli che si trovano in tale condizione è maggiore la frequenza di episodi di disoccupazione di lunga durata (45%). Tuttavia, a causa della minore incidenza dei disoccupati anziani rispetto alle relative forze di lavoro, il tasso di disoccupazione di lunga durata degli anziani si attesta su valori dell'ordine dello 0,6% ed è pressoché nullo oltre i 60 anni.

10. Verso la pensione

Nel Veneto il "tasso di dipendenza" dei pensionati rispetto alla popolazione occupata è fra i più bassi delle regioni italiane (59%, contro una media nazionale del 66,5%).

Il Consiglio Europeo di Barcellona (marzo 2002) ha stabilito che entro il 2010 occorrerebbe aumentare gradualmente di circa cinque anni l'età media effettiva di cessazione dell'attività lavorativa nell'Unione Europea.

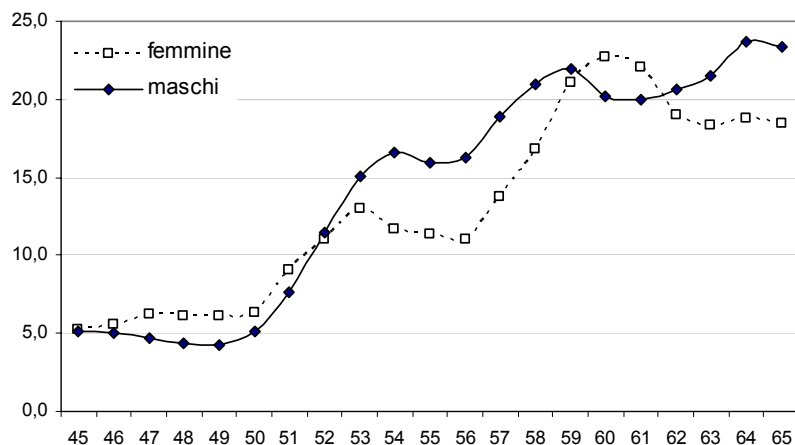
Attraverso le informazioni contenute negli archivi dei Centri per l'impiego, è possibile conoscere l'età delle persone che si suppone abbiano abbandonato definitivamente²⁷ il lavoro dipendente in aziende private del Veneto (graf. 20).

Il grafico conferma la ridotta rilevanza, riscontrata anche per l'Italia²⁸, dell'età legale di pensionamento per vecchiaia, soprattutto di quella a 65 anni per i maschi, negli anni successivi ai provvedimenti di riforma del sistema pensionistico (1997-1999).

27. Il numero di anni successivi rispetto ai quali è possibile rilevare il non rientro è di circa 6-7 anni per i cessati nel 1997, si riduce a 5-6 anni per i cessati nel 1998 e a 4-5 anni per i cessati nel 1999. Si ipotizza che per un lavoratore con più di 45 anni il mancato rientro al lavoro entro un intervallo temporale di tale ordine di grandezza debba essere considerato abbandono definitivo del lavoro alle dipendenze.

28. Cfr. Marano e Sestito (2004).

Graf. 9 – Tassi di abbandono definitivo del lavoro dipendente privato (sugli occupati almeno un giorno nel corso dell'anno), per sesso ed età compiuta nel corso dell'anno. Lavoratori iscritti nei 35 Cpi. Valori medi 1997-1999



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

I tassi di uscita definitiva dagli archivi amministrativi²⁹ sono superiori a quelli di uscita diretta verso la pensione, in quanto molti lavoratori quando lasciano il lavoro dipendente non accedono direttamente al trattamento pensionistico. Ciò può avvenire per cause molteplici, quali l'apertura di un'attività in proprio o il passaggio al lavoro irregolare o, più semplicemente, il transito per un periodo di inattività, in attesa di maturare i diritti per l'accesso al sistema pensionistico. Per altro verso è possibile avere accesso alla pensione senza uscire dal mercato del lavoro (questa possibilità è stata ampliata in Italia dalla recente normativa sul cumulo della pensione con il reddito di lavoro).

Tuttavia l'andamento per età del tasso di uscita dal lavoro dipendente riflette in modo sorprendente il numero di anni necessari per l'accesso alla pensione di anzianità, nel nuovo regime, mostrando alcuni "picchi", che si presentano a età tipiche, secondo il numero di anni di durata degli studi di diverso grado.

29. Il denominatore del rapporto è costituito dal numero di occupati almeno un giorno nel corso dell'anno. Il tasso è calcolato sui soli lavoratori presenti negli archivi amministrativi, in quanto quelli "invisibili, sono stimati solo per classi aggregate di età.

Il tasso di uscita si mantiene per i lavoratori adulti su valori dell'ordine del 5%-6% (comprensivi di una ridotta quota di rientri non computabili sui dati disponibili), iniziando a salire a partire dai 51 anni, soglia minima per il versamento di 37 anni di contributi da parte di un lavoratore che abbia iniziato a lavorare a 14 anni.

Un secondo picco viene raggiunto a 53 anni di età per gli uomini (17%) e a 54 anni per le donne (13%), corrispondenti al raggiungimento dei requisiti minimi di anzianità da parte di chi ha iniziato a lavorare a 17-18 anni, dopo il conseguimento di una qualifica. Per gli uomini un secondo picco importante (23%) viene raggiunto a 59 anni, per effetto del raggiungimento dei requisiti minimi di anzianità da parte di chi ha iniziato a lavorare a 22 anni, dopo il conseguimento di un diploma; il picco a 65 anni, età legale per il pensionamento di vecchiaia, è di poco superiore. Le donne invece, a causa del minor numero di anni lavorati, raggiungono nella maggior parte dei casi l'età legale per la pensione di vecchiaia, prima del raggiungimento di 35 anni di contributi, raggiungendo il picco più importante a 60 anni.

Si tenga presente che con il trascorrere degli anni di età il denominatore del tasso si riduce rapidamente, per effetto delle uscite definitive avvenute negli anni precedenti: gli occupati che hanno 50 anni d'età sono circa 10.000; quelli di 60 anni sono appena 1.700 e 500 quelli di 65 anni. Gli occupati nel corso dell'anno con età superiore a 65 anni sono poco più di 1.000 in tutto il Veneto, quasi tutti con qualifiche manuali di bassissimo livello (450 sono braccianti agricoli e oltre 100 sono personale non qualificato in edilizia).

Gli andamenti delle due curve, maschile e femminile nel grafico 20 e, in particolare, le età tipiche di raggiungimento di alcuni picchi significativi nei tassi di uscita, sono, peraltro, simili a quelli delle curve costruite da Marano e Sestito (2004) per l'Italia, sulla base di stime effettuate con metodologia e su *dataset* completamente diversi³⁰. I tassi di uscita nei primi anni di vecchiaia (50-60) sono, però, soprattutto per i maschi, notevolmente più bassi di quelli riscontrati nel Veneto, probabilmente per il fatto che i lavoratori del Sud hanno iniziato a lavorare più tardi, ed hanno avuto carriere interrotte da più lunghi periodi di inattività, con conseguente minor probabilità di accumulare anni di anzianità rispetto a quelli del Nord.

30. Cfr. Marano e Sestito (2004), figure 3a e 3b, pag. 19. La metodologia adottata è quella del cosiddetto pseudopanel, applicata ai dati Istat, Lfs (Labour Forces Survey).

11. Conclusioni

In conclusione dai risultati di questa ricerca emerge per i lavoratori anziani del Veneto una collocazione nel mercato del lavoro meno precaria di quella nota per il contesto italiano nel suo complesso, con sacche di marginalità, peraltro di dimensioni molto ridotte, ma anche ampie potenzialità per il futuro.

Sotto il profilo qualitativo il mercato del lavoro continua a presentare nel Veneto, come retaggio del passato, una forte differenziazione fra giovani, adulti e anziani rispetto al settore di attività, alla qualifica, ai caratteri del rapporto di lavoro (tipo di contratto, durata, stagionalità, orario).

Gli anziani costituiscono il segmento del mercato del lavoro dove appare più evidente l'impronta del passato, riflettendo la struttura e l'organizzazione del lavoro che c'era nel Veneto quando esso era ancora un regione in "ritardo storico" rispetto al Nord-Ovest.

Nello stesso tempo, a causa del maggior tasso di permanenza al lavoro in età avanzata di chi ha livello di istruzione e redditi più elevati, c'è una notevole concentrazione di figure professionali ai vertici della gerarchia professionale. Inoltre, a causa della maggior esperienza, accumulata in aree distrettuali di sapere diffuso, molti lavoratori anziani sono in possesso di abilità più competitive di quelle dei giovani appena usciti dal sistema scolastico. All'interno della classe degli anziani esiste perciò una polarizzazione, molto più evidente rispetto a quella che si riscontra per gli adulti, in sottogruppi che si collocano agli estremi opposti della scala gerarchica rispetto al livello professionale. Ma rispetto alle potenzialità di impegno lavorativo nel corso dell'anno le differenze si attenuano.

La soglia di età discriminante fra caratteri del lavoro degli adulti e caratteri del lavoro degli anziani varia con il sesso: le donne presentano comportamenti assimilabili a quelli tipici degli anziani dieci anni e più prima degli uomini.

Nel decennio scorso gli anziani erano diventati sempre più, sotto il profilo quantitativo, oltre che sotto quello qualitativo, un gruppo marginale del mercato del lavoro veneto; ma nell'ultimo quinquennio sono gli anziani che hanno trainato la dinamica occupazionale.

A questo risultato hanno contribuito sia la diffusione di modelli culturali di partecipazione al lavoro delle donne in età adulta, sia l'interazione fra *trend* demografico e regole di accesso alla pensione

(minor anzianità accumulata delle coorti entrate più di recente, con più anni di frequenza scolastica precedenti l'inizio dell'attività lavorativa). La permanenza sul mercato del lavoro è, inoltre, favorita dalla crescente individualizzazione dei modelli di partecipazione al lavoro (contratti atipici, rapporti di consulenza, ecc).

Un freno all'aumento della partecipazione al lavoro oltre i 50 anni è dato dalla scarsa diffusione di lavori con impegno lavorativo ridotto (part-time), che in altri Paesi accompagnano il passaggio dalla maturità lavorativa all'abbandono definitivo del lavoro. Nel Veneto solo il 10,5% degli ultracinquantenni lavora a part-time; fra i maschi la quota è appena del 4,6%.

A differenza di ciò che accade in molti altri contesti europei ed italiani, nel Veneto il carico di lavoro non sembrerebbe diminuire negli anni precedenti l'uscita dal mercato del lavoro. Dalle elaborazioni effettuate sui dati dei Centri per l'impiego emerge che, se si prescinde dalla situazione nell'anno di abbandono definitivo del lavoro alle dipendenze (in cui ovviamente i giorni mediamente lavorati sono di meno, in quanto l'ultimo rapporto di lavoro è troncato prima della fine dell'anno), quello degli anziani è il gruppo che lavora più giorni e ore nel corso dell'anno.

Malgrado la crescente diffusione di rapporti di lavoro *non standard*, per gli anziani il peso dell'occupazione secondo modelli tradizionali, misurato in termini di giornate equivalenti, è rimasto stabile a questo livello dal 1997 in poi.

Se per un verso gli anziani sono la categoria meno mobile, per altro verso il gruppo ristretto degli anziani mobili presenta storie lavorative frastagliate tanto e più di quelle dei giovani. Tuttavia le storie lavorative precedenti l'età del pensionamento sembrerebbero assai meno frastagliate di quanto emerge da altre ricerche applicate al contesto nazionale. Negli ultimi tre anni di vita lavorativa non c'è differenza sostanziale rispetto ai percorsi di lavoratori anziani in età meno avanzata. I tempi intercorrenti fra l'uscita dal lavoro e la pensione sono perciò, per i maschi, molto ridotti. Ciò anche in considerazione del fatto che i tassi di disoccupazione degli anziani sono più bassi di quelli di tutte le altre classi di età (e i più bassi in assoluto in Italia e in Europa).

L'uscita precoce dal lavoro di molti lavoratori ancora abili costituisce, in ogni caso, uno spreco di risorse. Da questa situazione trae vantaggio l'economia sommersa, che è in grado di sfruttare, attraverso forme di lavoro irregolare, questa riserva di occupazione in espansione, disponibile a particolari condizioni.

Al di là degli strumenti di sussidio passivo all'offerta, sarebbero utili interventi mirati a suscitare una nuova domanda di lavoro, che tenga conto delle potenzialità e delle esigenze specifiche di questa classe di età. Parafrasando una frase di Accornero (2002) – riferita, nel contesto da cui è tratta, agli interventi a sostegno della partecipazione attiva delle donne al lavoro –, potremmo dire “Non si tratta solo di trattenere al lavoro più anziani e di trovare presto un lavoro a chi ha perso l'impiego. Si tratta di portare il lavoro agli anziani”.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2003), “Flessibilità e stabilità del lavoro”, in *Economia e Società regionale* 1/2, FrancoAngeli, Milano.
- Anastasia B. (2001), “La mobilità crescente nei mercati del lavoro di piena occupazione”, in Trivellato U. (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro*, in Quaderni di Economia del Lavoro/72, FrancoAngeli, Milano.
- Baretta P., Leombruni R., Trivellato U., Rosati S. (2004), “Worker mobility from social security registers and household surveys: a comparative assessment and updates analyses”, Final workshop del progetto di ricerca Miur, *Dynamics and inertia in the Italian labour market*, Venezia, S. Servolo, 15-17 aprile.
- Censis (2001), *La vitalità dei nuovi anziani. Adattarsi all'età che avanza*, Roma, ottobre.
- Commissione Europea (2003), *Rapporto congiunto della Commissione e del Consiglio in materia di pensioni adeguate e sostenibili*, Bruxelles.
- Consiglio Regionale del Veneto (2004), *La risorsa popolazione nel Veneto: dal passato al futuro*, Seminario di studio, Venezia, 19 novembre.
- Contini B. (a cura di) (2002), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- de Angelini A., Giraldo A. (2002), “Mobilità e percorsi di stabilizzazione nel mercato del lavoro veneto. Confronto fra evidenze statistiche e evidenze amministrative”, in Veneto Lavoro, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2002*, FrancoAngeli, Milano.

- de Angelini A. (2003), "Mutamenti della famiglia e del lavoro femminile", in Veneto Lavoro, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Rapporto 2003*, FrancoAngeli, Milano.
- de Angelini A., Giraldo A. (2003), "La mobilità dei lavoratori nel Veneto. Confronto fra misure su dati Rtl e su dati Netlabor", Progetto di ricerca finanziata dal Miur, *Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano ed effetti sulle politiche*, Working Paper, 61, Università degli studi di Padova.
- de Angelini A. (2004), *Dai rapporti temporanei all'occupazione stabile: un percorso sempre più incerto?*, ottobre, www.venetolavoro.it.
- de Angelini A. (2005), *Gli occupati anziani*, I Tartufi n. 19, giugno, www.venetolavoro.it.
- Istat (1999), *Rapporto annuale 1999*, Roma.
- Leombruni R., Quaranta R. (2002), "Mobilità dei lavoratori in Italia, 1985-1996: andamento ciclico e cambiamenti strutturali", in Contini B. (a cura di), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Leombruni R. (2003), "Percorsi verso la pensione. Storie lavorative dei lavoratori anziani in Italia", XVIII *Convegno di economia del lavoro dell'Aiel*, Messina, 25-26 settembre.
- Marano A. e Sestito P. (2004), *Older workers pensioners: the challenge of ageing on the italian public pension system and labour market*, Cerp (Center for Research on Pension and Welfare Policies), working paper 32.
- Ministero del lavoro e del Welfare, (2003a,b), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionale e del lavoro 2003-1, 2003-2*, Roma.