

**Luciano Abburrà  
Elisabetta Donati**

**NUOVI  
CINQUANTENNI  
E SECONDI  
CINQUANT'ANNI**

**Donne e uomini adulti  
in transizione  
verso nuove età**



**FrancoAngeli**





**Luciano Abburrà  
Elisabetta Donati**

**NUOVI  
CINQUANTENNI  
E SECONDI  
CINQUANT'ANNI**

**Donne e uomini adulti  
in transizione  
verso nuove età**

**FrancoAngeli**

Il programma di studi e ricerche sull'Ageing dai cui risultati questo volume attinge in modo ampio e integrato, è stato realizzato dall'IRES Piemonte su incarico e in convenzione con la Direzione Istruzione, Formazione professionale e Lavoro della Regione Piemonte. I due autori vi hanno lavorato cooperando attivamente in tutte le fasi dell'attività, con la collaborazione di tutti coloro che sono menzionati nei ringraziamenti.

Copyright © 2008 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente, nel momento in cui afferma il download dell'opera accetta tutte le condizioni specificate in [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)*

## *Indice*

### **Introduzione**

<b>Nuovi cinquantenni e nuove età adulte: le ragioni di un programma di ricerca</b>	pag. 13
Obiettivi e struttura dell'indagine	» 17
<b>Un percorso di lettura. Cinquantenni d'oggi: chi sono e che cosa sappiamo di loro</b>	» 20

### **I.**

#### **Nuovi cinquantenni fra occupazione e attività**

<b>1. Le transizioni lavoro-pensione in alcuni casi aziendali</b>	» 37
1. Il percorso della ricerca esplorativa	» 39
2. Skf: il leader mondiale dei cuscinetti non dorme sugli allori	» 41
2.1. Il punto di vista del responsabile risorse umane	» 43
2.2. Il punto di vista dei dipendenti con più di 50 anni	» 45
2.3. Il punto di vista dei pensionati e pensionate	» 50
2.4. Il punto di vista dei rappresentanti sindacali aziendali	» 56
3. Aem Torino: un produttore d'energia dà luce alle esigenze familiari dei lavoratori	» 58
3.1. Il punto di vista del responsabile risorse umane	» 59
3.2. Il punto di vista dei dipendenti con più di 50 anni	» 64
3.3. Il punto di vista dei pensionati e pensionate	» 68

3.4. Il punto di vista dei rappresentanti sindacali aziendali	pag. 75
4. Loro Piana: i tessuti più fini chiedono una trama organizzativa più elastica	» 78
4.1. Il punto di vista della responsabile risorse umane	» 79
4.2. Il punto di vista dei dipendenti con più di 50 anni	» 84
4.3. Il punto di vista dei pensionati e pensionate	» 87
4.4. Il punto di vista dei rappresentanti sindacali aziendali	» 93
5. Un gruppo di confronto: pensionati e pensionate di aziende del gruppo Fiat	» 96
6. Considerazioni riassuntive sui casi aziendali e indicazioni sulle politiche di gestione delle imprese	» 103
<b>2. I cinquantenni fra lavoro e pensione: dai casi aziendali alle politiche sociali</b>	» 112
1. C'è un'età giusta per andare in pensione?	» 114
2. Come ci si prepara alla transizione?	» 116
3. I nuovi cinquantenni: una generazione in transito o di transito?	» 122
4. Quali politiche orientate all'“invecchiamento attivo”?	» 126

## II.

### Donne e uomini adulti in transizione verso nuove età

<b>3. Una survey sulla popolazione di 50-60 anni</b>	» 133
1. Il disegno della ricerca demoscopica e la metodologia	» 133
2. I risultati dell'indagine demoscopica	» 136
3. Figli, genitori, nonni: una sovrapposizione di responsabilità	» 139
3.1. Soprattutto coniugati	» 139
3.2. Un nido non ancora vuoto e i genitori viventi	» 144
4. I 50-60enni occupati	» 148
4.1. Alcune caratteristiche della popolazione occupata di 50-60 anni	» 150

4.2.	Occupati in attesa di raggiungere l'età pensionabile?	pag. 153
4.3.	Un futuro ancora di lavoro?	» 163
4.4.	Invecchiamento nei luoghi lavorativi	» 167
4.4.1.	Si fa formazione per i lavoratori maturi?	» 168
4.4.2.	Interesse verso la formazione in età matura	» 169
4.4.3.	Culture age-conscious nei luoghi di lavoro?	» 173
4.4.4.	Prolungare l'età lavorativa oppure no?	» 178
4.5.	Servizi utili alla transizione lavoro-pensione	» 182
5.	I pensionati e le pensionate	» 186
5.1.	Perché in pensione?	» 187
5.2.	Che cosa fanno oggi?	» 189
5.3.	Lavorare ancora: una possibilità nuova?	» 194
5.4.	Servizi utili alla transizione lavoro-pensione	» 198
6.	Stato di salute e percezioni delle caratteristiche dell'età	» 199
6.1.	Che età è avere 50-60 anni?	» 203
6.2.	Attivi come care givers	» 209
6.3.	Assicurazioni per il futuro	» 211
6.4.	Soddisfatti delle loro condizioni di vita?	» 213
6.5.	Età dell'oro o età di bronzo?	» 215
<b>4.</b>	<b>Propensioni verso un futuro ancora lavorativo: quattro gruppi di cinquantenni</b>	» 224
1.	Un approfondimento dell'analisi e un riepilogo dei risultati	» 224
1.2.	Quattro gruppi di cinquantenni	» 226
2.	Considerazioni riassuntive	» 244
	<b>Riferimenti bibliografici</b>	» 251





## *Ringraziamenti*

Le ricerche da cui le riflessioni proposte in questo volume traggono alimento non avrebbero potuto essere realizzate senza la collaborazione convinta e attiva di numerose persone e organizzazioni.

Si ringraziano, in particolare:

- Skf SpA, Aem-Iride SpA, Loro Piana SpA, e specificamente i responsabili delle risorse umane: Paolo Ferrero Varsino di Skf SpA, Fabrizio Crivellaro di Aem-Iride SpA, Cecilia Cerra di Loro Piana SpA, per averci consentito di esplorare dall'interno delle loro imprese, con tutto l'agio e in condizioni ottimali, il tema dell'invecchiamento nei luoghi di lavoro, oltre ad averci fornito la loro preziosa testimonianza personale;
- Michelangelo Rissone, presidente gruppo Piemonte dell'Aidp (Associazione Italiana Direttori del Personale) e Paolo Campiglia, presidente Ugaf (Associazione Seniores Aziende Fiat), per averci fornito competenti indicazioni sulle ipotesi della ricerca, oltre a un aiuto concreto per l'individuazione delle imprese e di un gruppo di iscritti e iscritte all'associazione;
- le lavoratrici, i lavoratori, le pensionate e i pensionati delle tre aziende coinvolte, e gli ex dipendenti, donne e uomini, di aziende del gruppo Fiat, per averci dedicato del tempo, ma soprattutto per la curiosità e l'interesse manifestato nel racconto delle loro esperienze di adulte e adulti in transizione;
- le rappresentanze sindacali delle aziende, per le ulteriori considerazioni utili alla miglior comprensione dei problemi e delle situazioni sotto osservazione;
- Giuseppe Gherzi, vice-direttore dell'Unione industriale di Torino e Maria Luisa Coppa, attuale presidente dell'Ascom Torino, per la disponibilità al dialogo e i preziosi consigli forniti in fase di prima impostazione del lavoro;

- l'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro della Regione Piemonte, per il sostegno materiale e la preziosa collaborazione professionale di Mauro Durando;
- Francesco Viano, prima Dirigente e poi Direttore della Regione Piemonte, per la sensibilità professionale verso il tema e per il sostegno alla libera attività dei ricercatori;
- Pina Madami e Clara Bassanini (della società Pari e Dispari srl) per la collaborazione alla realizzazione delle interviste e dei focus group, e i preziosi suggerimenti nella lettura della bozza del rapporto;
- Angelamaria Pettinati e Nando Pozzoni (collaboratori della società Pari e Dispari srl) per il prezioso contributo nel reperimento e nella selezione di buone prassi a livello europeo.
- L'indagine demoscopica è stata realizzata con la collaborazione di Pari e Dispari srl.
- La costruzione del campione, la realizzazione delle interviste telefoniche e l'elaborazione dei dati dell'indagine demoscopica sono state effettuate con la collaborazione di Gfk Eurisko SpA, e in particolare di Paolo Anselmi e Marco Danelli;
- I grafici sono stati curati da Giulia Guarini.

## *Introduzione*



## *Nuovi cinquantenni e nuove età adulte: le ragioni di un programma di ricerca*

L'età viene a configurarsi nelle società complesse come un fenomeno a più dimensioni, che richiede di essere analizzato e compreso guardandolo da più angolature<sup>1</sup>.

La visibilità che la popolazione d'età matura presenta nel nostro Paese e la sua crescente eterogeneità hanno contribuito a togliere ovvietà al processo di invecchiamento e a rendere necessaria una lettura più composita e differenziata dei gruppi di età oltre i 60 anni. In realtà, tutte le età sono oggi ridisegnate sotto la spinta di diversi fattori, al punto che – al posto del concetto riduttivo di *invecchiamento* – si preferisce parlare di *transizioni* nel corso della vita. Il mutamento evolutivo è un processo che avviene lungo tutto l'arco vitale, con una molteplicità di calendari più aperti alla variabilità e flessibilità, come pure a un certo rischio di confusione.

Anche l'età adulta – per molto tempo identificata come il tempo della maturità e della stabilità – risulta coinvolta in diversi processi di cambiamento che ne vanno modificando le scansioni temporali e gli attributi di ruolo, nonché l'ordine stesso delle transizioni. È il caso delle età in cui oggi avviene il completamento della transizione alla stessa condizione adulta: età che si vanno continuamente spostando in avanti. Così, per molti giovani l'acquisizione di una condizione di autonomia e indipendenza dalle famiglie di origine avviene intorno ai 40 anni, dato che sembra avvicinarli più alle esperienze di vita delle coorti più anzia-

<sup>1</sup> Sul tema si rimanda a una raccolta di saggi curata da C. Saraceno dal titolo *Età e corso della vita*, Il Mulino, Bologna, 2001. Inoltre, per le evidenze empiriche, si segnalano due ricerche condotte da Pari e Dispari srl: *a.* un'indagine sugli iscritti e iscritte al sindacato pensionati Spi/Cgil di Brescia e pubblicata nella collana di Pari e Dispari, con il titolo *Più utili che anziane. Per una nuova idea di età*, FrancoAngeli, Milano, 2001; *b.* una ricerca su un campione della popolazione bresciana di età compresa fra i 60 e i 70 anni, pubblicata nella collana della Fondazione Asm di Brescia, con il titolo *Il futuro accanto. Nuove età per donne e uomini*, 2003.

ne (i loro nonni e nonne), che a quelle dei loro genitori (come sostiene il sociologo A. Schizzerotto<sup>2</sup>).

Il fenomeno del cambiamento dell'età adulta è visibile anche dall'angolazione delle *persone nell'età compresa fra i 50 e i 60 anni*, donne e uomini nati fra la seconda metà degli anni Quaranta e la seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso, che hanno conosciuto opportunità inedite fino a quel periodo: una diffusa partecipazione al sistema formativo, l'ingresso di massa delle donne nel mondo del lavoro, la stabilità del posto di lavoro, nuove libertà di cultura e di comportamento che hanno concorso ad anticipare, rispetto alla generazione dei padri e delle madri, le tappe della transizione ai ruoli adulti. Queste stesse coorti di età, appartenenti al cosiddetto baby boom, sono state coinvolte dai processi di deindustrializzazione e di riorganizzazione del lavoro avviati dopo gli anni Settanta, e sono stati al centro, nell'ultimo decennio, di altri importanti cambiamenti nelle regolazioni del mercato del lavoro e del sistema di sicurezza sociale.

Le persone con età comprese fra i 50 e i 60 anni sono state protagoniste di diverse trasformazioni sociali, che hanno presentato anche segni contraddittori per gli individui: il radicale cambiamento nel modello di partecipazione al lavoro ha comportato per gli uomini una diminuzione del numero degli anni di vita occupati dal lavoro e un progressivo aumento di quelli passati fuori dal lavoro (per la formazione oppure la disoccupazione o la pensione). Al contrario, fra le donne, è notevolmente aumentato il numero degli anni spesi nel lavoro retribuito, rispetto alla generazione precedente, che si aggiungono al tempo impegnato nel lavoro di cura familiare, che permane come "doppia presenza".

In più, per effetto delle profonde trasformazioni intervenute a livello tecnologico, produttivo e settoriale, la forza lavoro rappresentata dagli "older workers" (soprattutto maschile e con bassa qualificazione) è divenuta, almeno fino a fine anni Ottanta e in tutti i Paesi europei, una risorsa considerata "obsoleta", dunque a rischio di espulsione, esposta alla concorrenza della manodopera più giovane e più istruita, esclusa dai programmi di formazione e dalle politiche del lavoro e di conseguenza coinvolta dalle massicce pratiche di prepensionamento.

Certi settori sono risultati più esposti di altri al fenomeno dell'espulsione della manodopera matura, determinando anche profonde differenze di trattamento fra realtà lavorative regolate da accordi sindacali e realtà lavorative prive di forme di tutela e di ammortizzatori sociali.

<sup>2</sup> A. Schizzerotto (a cura di), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 2002.

L'età tipica dei prepensionati, emersa dalle ricerche condotte in Italia negli anni Novanta, oscillava fra i 50 e i 57 anni, mentre molto differenziate, soprattutto sulla base del profilo professionale, erano le valutazioni e i giudizi sull'uscita dalle aziende.

A partire dalla metà degli anni Novanta, l'Unione Europea ha dichiarato la necessità di adottare azioni specifiche per i lavoratori in età matura, indicando due principi chiave: 1. migliorare l'adattabilità alle nuove condizioni di impiego, agendo in particolar modo sulla formazione e le condizioni di lavoro; 2. attuare azioni di prevenzione della loro espulsione dal mercato del lavoro, affinché possano rimanere attivi ed economicamente indipendenti più a lungo.

L'obiettivo sempre più proclamato dai Paesi industrializzati è quello di perseguire un *active ageing*<sup>3</sup>, che sposta l'attenzione dalla fine della vita lavorativa alla capacità delle persone che invecchiano di condurre ancora vite attive.

Le coorti tra i 50 e i 60 anni sono anche quelle più direttamente coinvolte dai processi di riforma dei sistemi previdenziali, avviati di recente e in corso di ripetuta modifica negli ultimi anni. Queste riforme si propongono il prolungamento della durata della vita lavorativa, ma con scadenze di applicazione non sempre definite, spesso disomogenee e generalmente poco accompagnate da interventi di modificazione delle condizioni di lavoro che possano rendere più realistico il proposito. Per non dire della persistenza di segnali del tutto contraddittori, come la riproposizione del ricorso ai prepensionamenti in casi aziendali importanti e molto evidenti, anche negli ultimi anni.

È interessante notare che in una ricerca comparativa sui processi di invecchiamento e sulle politiche per l'impiego, che l'Ocse ha effettuato in 20 Paesi<sup>4</sup>, è stato introdotto un nuovo riferimento anagrafico: lavoratori anziani sono considerati tutti coloro, uomini e donne, che hanno 50 e più anni; una scelta derivata dall'osservazione che in quasi tutti i Paesi analizzati è a 50 anni che inizia il declino dei tassi di partecipazione al lavoro e il passaggio al pensionamento.

Fino a oggi, però, il pensionamento non è stato sufficientemente affrontato come un processo complesso, né sul piano degli studi teorici, né su quello delle policy. Riduttivamente, continua a essere rappresentato come un passaggio netto in cui gli individui scivolano da una vita di lavoro in cui

<sup>3</sup> Per una rassegna sul tema dell'*active ageing* si rimanda al saggio curato da L. Abburà ed E. Donati dal titolo "Ageing. Verso un mondo più maturo", *Quaderni di ricerca Ires Piemonte*, n. 104, 2004.

Disponibile anche in download da [www.ires.piemonte.it/quaderni.html](http://www.ires.piemonte.it/quaderni.html).

<sup>4</sup> Oecd, *Ageing and Employment Policies*, Paris, 2004.



il reddito principale è rappresentato da un salario o da uno stipendio a una condizione d'inattività basata sul "godimento" di una pensione. Ma cessare un'attività lavorativa non è sinonimo di andare in pensione, così come percepire una pensione non esclude la possibilità di svolgere un lavoro remunerato, né tanto meno di avere altri redditi. Il passaggio dal lavoro alla pensione è divenuta un'esperienza più flessibile, meno standardizzata, che rispecchia sia le diverse caratteristiche dei soggetti che l'intraprendono, sia le differenti pratiche aziendali, sia le politiche pubbliche che la regolamentano. Nello stesso tempo, si vanno diffondendo nuove evidenze del fatto che una vita attiva non corrisponde necessariamente allo svolgimento di un ruolo lavorativo, ma può comprendere diverse altre modalità di presenza nella comunità più allargata.

Mentre il dibattito che accompagna i vari progetti di riforma pensionistica ha fino a ora privilegiato preoccupazioni di risanamento dei conti pubblici e dei bilanci degli istituti di previdenza, non sono stati abbastanza indagati i complessi mutamenti legati all'invecchiamento della popolazione, ai nuovi calendari biografici che si collegano all'allungamento della vita lavorativa, ma anche al rallentamento dell'entrata nella vita adulta e alle condizioni con cui è possibile realizzare le carriere nei diversi contesti organizzativi, alle conseguenze di tutto ciò per il sistema complessivo di sicurezza sociale.

Ne consegue che, per molte persone, un definito modello sociale di comportamento si va modificando proprio mentre esse transitano verso età e fasi della vita in cui forse è diventato difficile riconoscersi, sia in quanto lavoratori e lavoratrici ancora occupati, sia come pensionati e pensionate. Così, entro le stesse coorti di età, si vanno delineando strategie di vita anche molto differenziate, per effetto di variabili significative come il genere, il livello di istruzione, il profilo professionale, il settore di provenienza lavorativa, lo stato di salute e la situazione familiare.

Diventa perciò interessante chiedersi se, nel quadro composito di risorse e vincoli, sono rintracciabili aspirazioni a forme graduali di transizione dal lavoro alla pensione, tentativi di trovare un lavoro su misura per la propria età, propensioni a sperimentare forme di attività non produttive, ma di partecipazione volontaria/sociale o domande di nuovi modi di vivere il tempo libero dal lavoro. Ma i diversi calendari che si prospettano agli individui in età matura gettano un nuovo riflesso anche sul tratto di vita già compiuto, oltre che sul futuro ancora da realizzare: diviene allora interessante cercare segnali di modalità dinamiche e aperte alla varianza e alla flessibilità dei corsi di vita, e portare in evidenza i diversi riferimenti sociali che possono averli influenzati.

In sintesi, un'indagine su queste coorti di età può contribuire ad allargare la nostra comprensione sui cambiamenti sociali testimoniati dall'emergere di gruppi di età con diverse risorse e nuovi modi di essere rispetto al passato. Un tale obiettivo può essere perseguito utilizzando l'età come un indicatore "relativo" rispetto alla continuità delle biografie individuali; raccogliendo direttamente l'esperienza di persone che attraversano fasi della vita sempre meno ovvie; ponendo in luce le diverse rappresentazioni di una realtà sociale che, nel mentre connette e integra maggiormente le età, ne altera i tradizionali processi di stratificazione e rimodella le norme di trasmissione e di reciprocità fra le generazioni.

### **Obiettivi e struttura dell'indagine**

Uno studio sulle donne e gli uomini di due coorti di età (quella fra i 50 e i 54 anni e quella fra i 55 e i 60 anni nella seconda metà del primo decennio 2000), attraverso la prospettiva del "corso di vita", può risultare interessante per diversi motivi.

Sono persone in una fase della vita in cui generalmente si avvicina la conclusione della storia lavorativa e si affronta la transizione al pensionamento. Diventa perciò interessante indagare:

- chi ancora è occupato/a: con quali mappe cognitive e progettuali sta vivendo la propria situazione professionale, come legge la propria realtà lavorativa, come definisce le opportunità e i vincoli presenti; quali strategie ha intrapreso per un ulteriore consolidamento delle competenze e/o per la preparazione al pensionamento, anche alla luce delle nuove disposizioni in materia previdenziale;
- chi è già in pensione: come ha vissuto le diverse transizioni connesse alla fine del rapporto di lavoro, quale bilancio ne trae verso il futuro, quali eventuali altre attività e combinazioni fra pensione e lavoro abbia sperimentato; quali risorse economiche e di reti siano state attivate nella transizione; quali cambiamenti ne siano conseguiti nelle strategie di vita;
- in generale, come ridefiniscono la propria collocazione nella rete familiare e parentale: le forme di rinegoziazione nella divisione del lavoro di cura, la posizione nelle carriere "moralì", le forme delle trasmissioni e degli scambi fra le generazioni;
- che orientamento presentano verso il tempo libero: come spendono il loro tempo negli anni lavorativi e negli anni in cui sono pensionati/te; gli orientamenti verso una "vita attiva" o forme più passive di uso del

tempo libero; la propensione verso il volontariato, il lavoro gratuito, le relazioni sociali e le esigenze di socialità;

- che percezioni hanno del processo di invecchiamento: la definizione che danno dei loro anni e della loro fase di vita, le domande sul significato dell'invecchiare, ma anche le domande formative, di partecipazione, di crescita e di relazione fra le generazioni, la ricerca di modi di vivere per continuare ad apprendere, ad amare, ad accettare le opportunità e i rischi della nuova età.

La ricerca intrapresa dall'Ires Piemonte sui nuovi cinquantenni si è proposta di acquisire elementi conoscitivi sulle esperienze di vita, le risorse, le esigenze di un segmento rilevante e crescente della popolazione adulta, le persone con un'età compresa fra i 50 e i 60 anni, contribuendo a promuovere nuovi orientamenti valutativi sui processi di transizione nell'età adulta – dei quali il passaggio al pensionamento è certamente un riferimento reale e simbolico importante, per le diverse transizioni implicate nelle interdipendenze fra salute, lavoro, guadagno, interessi personali e responsabilità familiari.

Il programma di ricerca complessivo ha compreso due distinte fasi di lavoro empirico:

1. un'attività di ricognizione e di studio di carattere esplorativo, basata su alcuni casi aziendali approfonditi soprattutto con metodi qualitativi: focus group e interviste a lavoratori maturi e pensionati recenti d'età compresa fra 50 e 60 anni;
2. un'indagine demoscopica su un campione statisticamente rappresentativo della popolazione regionale di 50-60 anni, per cogliere e misurare le tendenze in atto su una scala più ampia, con l'uso di uno strumento standardizzato: una survey con questionario a un campione di 1.000 persone.

Il presente volume è stato quindi organizzato in due parti fondamentali, nelle quali saranno presentati e discussi i risultati di ciascuna delle due fasi di ricerca. L'esposizione, però, darà luogo a un processo di integrazione progressiva dei risultati e delle valutazioni intorno al tema comune fondamentale delimitato dagli interrogativi di ricerca richiamati sopra, utilizzando i due approcci metodologici come strumenti complementari e convergenti per enucleare ipotesi interpretative e per testarne la consistenza alla luce delle verifiche empiriche.

Dal punto di vista cronologico, la fase di ricerca qualitativa presso le imprese ha avuto luogo nel corso del 2006, l'indagine demoscopica sul campione rappresentativo della popolazione è stata realizzata alla fine dello stesso anno. I risultati via via conseguiti e le riflessioni da essi suggerite sono stati presentati e discussi in diverse occasioni di confronto pubblico nel corso del 2007.

Per i lettori con meno tempo disponibile e per tutti coloro che, prima di concedersi a una lettura più distesa e approfondita, gradiscono una panoramica breve dei principali risultati e delle implicazioni propositive che gli autori ne hanno ricavato, si propone di seguito un capitolo che anticipa la più usuale sintesi riepilogativa e conclusiva.