

## Quanto mobile? I percorsi lavorativi di due coorti di ultracinquantenni beneficiari dell'indennità di mobilità

**Francesco Pirone**

RPS

*L'articolo si focalizza sui percorsi professionali a fine carriera, in relazione alle diverse esperienze di protezione sociale, occupazione, disoccupazione, inattività e pensionamento a partire dai risultati di un'analisi condotta su dati statistici di fonte Inps relativi all'evoluzione annuale della condizione lavorativa di due «generazioni» di lavoratori over 50 beneficiari dell'indennità di mobilità all'anno 2000 e all'anno 2005. Lo studio descrive e analizza*

*comparativamente i percorsi professionali osservati negli otto anni seguenti l'evento che ha portato all'accesso all'indennità di mobilità, focalizzandosi sulla differente evoluzione della condizione lavorativa per coorte, per classe d'età. I risultati di questa analisi sono poi inquadrati all'interno di una più ampia interpretazione di Political Economy of Ageing che tiene conto delle trasformazioni del contesto di regolazione istituzionale.*

### *1. Disoccupazione, mobilità e pensione per i lavoratori più anziani*

L'articolo si focalizza sull'analisi dei percorsi lavorativi dopo un evento di disoccupazione in età avanzata nel mercato del lavoro italiano, a partire da uno studio comparativo su due coorti di lavoratori ultracinquantenni beneficiari dell'indennità di mobilità. Questo tema si inquadra in un più ampio dibattito che riguarda i cambiamenti dei rapporti tra invecchiamento, mercato del lavoro, sistema di protezione sociale e pratiche di relazioni sindacali.

Per tener conto di questa complessità di problemi si è scelto di adottare un quadro teorico-concettuale ispirato alla *Political Economy of Ageing* (Walker, 1980; De Vroom e al., 2004; Reguer, 2007; Guille-mard, 2003, 2010). Secondo questo approccio nei diversi contesti nazionali per i lavoratori in età avanzata, occupati o disoccupati, sono disponibili dei percorsi istituzionali predeterminati e limitati che regolano la transizione dall'occupazione alla pensione. Tali percorsi sono variabili in relazione a due principali fattori: il primo, il livello di

copertura dal rischio di disoccupazione per i lavoratori più anziani in prossimità del pensionamento, il secondo, il livello di sviluppo degli strumenti di reimpiego e di integrazione nel mercato del lavoro.

Il caso italiano si è tradizionalmente connotato per pochi strumenti di politica del lavoro d'integrazione e reinserimento dei più anziani sul mercato del lavoro e da una più elevata copertura del rischio di disoccupazione a fine carriera, sia per l'impiego di misure previdenziali, sia per la disponibilità di percorsi tutelati d'uscita dal mercato del lavoro verso il pensionamento (*pathways out*), definiti perlopiù attraverso la pratica della contrattazione tra le parti sociali a livello aziendale (Pirrone e Sestito, 2006; Gualmini e Rizza, 2013; Jin e al., 2016). Nel caso di licenziamenti di lavoratori dipendenti di imprese medio-grandi in crisi, il percorso istituzionale più diffuso è stato tradizionalmente costruito attraverso l'utilizzo dell'istituto della mobilità – spesso preceduto da periodi di Cig ordinaria e straordinaria nei casi di crisi aziendali più lunghe e complesse – per realizzare il cosiddetto «scivolamento» verso la pensione. Queste pratiche negoziali sono state agevolate da un modello corporativo di relazioni industriali (Cella e Treu, 2009) e dalla disponibilità dell'attore pubblico a impiegare risorse previdenziali al fine di contenere i costi sociali delle ristrutturazioni industriali e delle congiunture economiche negative<sup>1</sup>. Tale disponibilità si è, tuttavia, gradualmente ridotta dai primi anni novanta in relazione alle politiche di «ricalibratura» del sistema previdenziale (Jessoula, 2012), con l'innalzamento continuo dei criteri minimi per il pensionamento fino alla più recente riforma del 2011 Monti-Fornero<sup>2</sup>. Si è pertanto assistito a una contestuale riduzione della capacità della contrattazione aziendale di garantire lo stesso livello di protezione dal rischio di disoccupazione a fine carriera anche a questa categoria di lavoratori relativamente più protetta, riportando progressivamente l'istituto della mobilità alle sue funzioni «*stand alone*» di tutela temporanea del reddito e di sostegno al reinserimento lavorativo, e quindi sempre meno integrato in

<sup>1</sup> Gli accordi frequentemente prevedevano anche un impegno economico dell'azienda, in un'ottica compensativa, consistente in un incentivo contrattato individualmente; l'ammontare dell'incentivo per prassi era commisurato alla differenza tra il salario e l'indennità di mobilità, moltiplicata per gli anni mancanti al lavoratore per raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento.

<sup>2</sup> Legge 214 del 2011, conversione con modificazioni del decreto-legge n. 201 del 2011, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici («Salva Italia»).

percorsi tutelati di uscita dal mercato del lavoro verso il pensionamento, fino alla sua abrogazione, **prevista a partire da gennaio 2017**<sup>3</sup>. Queste trasformazioni del sistema di protezione sociale sono intrecciate con le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro che hanno prodotto la rottura del «contratto sociale fordista» (Ambrosini e Ballarino, 2000; Morlicchio e Pugliese, 2005). Tale «contratto» nell'occupazione dipendente standard aveva garantito salario e tutele crescenti in rapporto all'anzianità di lavoro. Il riemergere della disoccupazione in età avanzata, pertanto, è stato interpretato in rapporto a una trasformazione sociale più generale che riguarda la frammentazione dell'esperienza lavorativa e quindi anche dei percorsi di transizione dal lavoro alla pensione. Questi processi, infatti, portano a una desincronizzazione tra uscita dal mercato del lavoro, pensionamento e vecchiaia con l'emergere di diverse condizioni soggettive e nuovi rischi di disagio sociale in età avanzata (Paci, 2005; Pugliese, 2011). Se storicamente in Italia la disoccupazione aveva riguardato in misura molto contenuta le classi d'età più anziane (Pugliese e Rebeggiani, 2004), da metà anni duemila si rileva un'inversione di tendenza: cresce il tasso di attività dei lavoratori più anziani per effetto delle riforme previdenziali che hanno limitato l'uscita anticipata dal lavoro; allo stesso tempo però crescono sia gli occupati, sia i disoccupati in età matura (Guaglianone e Ravelli, 2016). Questi ultimi, pur rappresentando una quota minoritaria della disoccupazione italiana, rimangono più a lungo alla ricerca di lavoro ed esprimono una minore occupabilità<sup>4</sup>, per ragioni soggettive e istituzionali (Reyneri e Pintaldi, 2013; Schwander, 2015). Per appartenenza generazionale sono i «naufraghi della società salariale» (Castel, 1995) che, vissuti all'interno delle istituzioni della società industriale, si trovano nella fase finale del ciclo lavorativo ad affrontare la transizione dal lavoro alla pensione nelle nuove condizioni postfordiste di mercato del lavoro deregolamentato e di riduzione della protezione sociale.

Proprio per contrastare la marginalizzazione di queste coorti più vulnerabili, l'Unione europea, all'interno della *Strategia europea per l'occupazione*, si è data l'obiettivo di accrescere l'occupazione dei lavoratori più

<sup>3</sup> Legge n. 92 del 2012 «Riforma del mercato del lavoro»; cfr. Allamprese e al. (2012).

<sup>4</sup> Sul concetto di occupabilità si rimanda in particolare a Hillage e Pollard (1998); Fugate e al. (2004).

anziani (prolungamento della vita lavorativa, reinserimento dei disoccupati, attivazione dei non attivi, innalzamento dell'età del pensionamento, ecc.) vincolando anche l'impiego dei fondi strutturali, nella più ampia prospettiva dell'«invecchiamento attivo» (*active ageing*) (Walker e Maltby, 2012).

In questo quadro si collocano i risultati dello studio che si presenta di seguito.

## 2. Base empirica, note metodologiche e domande conoscitive

Lo studio impiega una base empirica costruita con informazioni statistiche di fonte Inps<sup>5</sup> riferite all'evoluzione annuale della condizione lavorativa per soggetti che, persa l'occupazione, hanno beneficiato nello stesso anno dell'istituto della mobilità<sup>6</sup>. Più nel dettaglio, i dati statistici impiegati hanno un carattere longitudinale e riguardano due coorti di lavoratori che hanno avuto accesso all'indennità di mobilità nell'anno 2000 per la prima coorte e nell'anno 2005 per la seconda. Per i soggetti appartenenti alle due coorti è osservata su base annuale la condizione lavorativa per gli otto anni successivi a quello dell'accesso alla mobilità: dal 2001 al 2008 per la prima coorte, dal 2006 al 2013 per la seconda. La condizione lavorativa è stata codificata nella banca dati Inps con una variabile a sette modalità: 1) «lavoratori dipendenti (Fpld)», 2) «lavoratori autonomi (gestioni autonomi)», 3) «lavoratori parasubordinati», 4) «lavoratori non Inps (altri Enti previdenziali)», 5) «disoccupati o in mobilità», 6) «pensionati» e 7) «silenti o deceduti». Nella nostra analisi, però, si è proceduto all'accorpamento delle modalità 2, 3 e 4, sia in ragione di una consistenza numerica limitata dei tre aggre-

<sup>5</sup> Salvo diversa indicazione i dati statistici presentati in questo articolo hanno come fonte gli «Archivi Inps prestazioni di mobilità, posizioni attive, pensione e gestionali» del Coordinamento Generale Statistico Attuariale, aggiornati all'anno 2013. L'accesso all'informazione statistica è avvenuto attraverso il portale istituzionale Inps, Istat e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali «CoessioneSociale.stab» [<http://dati.coesione-sociale.it/Index.aspx>] (ultimo accesso: 8 agosto 2016).

<sup>6</sup> L'istituto è stato introdotto nell'ordinamento con la legge n. 223 del 1991. Il suo campo di applicazione è stato più volte integrato, in relazione a contingenze socio-economiche – come ad esempio nel caso della mobilità in deroga (2014) – fino alla sua abrogazione dal 1° gennaio 2017, prevista dalla legge n. 92 del 2012.

gati, sia soprattutto per ragioni teoriche relative al significato sociologico delle tre modalità che rimandano a percorsi professionali alternativi al lavoro dipendente, già identificati nella letteratura sul lavoro degli *over 50* (Gauillier, 1998, 2003). In ragione della domanda conoscitiva, le informazioni statistiche sono state analizzate per classi d'età, isolando in particolare nelle due coorti la componente dei soggetti con 50 anni e oltre dal resto dei lavoratori più giovani (15-49 anni).

La base empirica impiegata risulta quindi composta, su scala nazionale, da una prima coorte di 49.431 lavoratori, di cui 22.238, pari al 45%, di ultracinquantenni che hanno avuto accesso alla mobilità nell'anno 2000; mentre la seconda coorte conta 66.427 soggetti, di questi 23.203, pari al 35%, hanno 50 anni e oltre e hanno avuto accesso alla mobilità nell'anno 2005. Per quanto riguarda il sesso dei lavoratori, nella coorte del 2000 il 62% è rappresentato da maschi, mentre nella coorte del 2005 tale quota si attesta al 59% (Tabella 1).

*Tabella 1 - Composizione per classi d'età e per sesso delle due coorti di lavoratori: valori assoluti e percentuali*

	Coorte 2000		Coorte 2005	
	N	%	N	%
<i>Classi d'età</i>				
15-49 anni	27.193	55	43.224	65
50 anni e oltre	22.238	45	23.203	35
Totale	49.431	100	66.427	100
<i>Sesso</i>				
Maschi	30.412	62	39.371	59
Femmine	19.019	38	27.056	41
Totale	49.431	100	66.427	100

*Fonte:* elaborazione a cura dell'autore su dati Inps, Indennità di mobilità: evoluzione annuale delle generazioni.

Il trattamento dati ha previsto l'impiego di tecniche di statistica descrittiva, focalizzando l'attenzione in particolare sulle variazioni della composizione delle coorti per condizione lavorativa comparativamente tra le due coorti sulla stessa durata temporale. L'analisi si è posta l'obiettivo conoscitivo di quantificare e valutare comparativamente tra le due coorti: a) la quota di soggetti che permangono nella condi-

zione di mobilità o di disoccupazione; *b*) la quota e il *timing* dei soggetti che dopo aver beneficiato della mobilità rientrano nel mercato del lavoro, distinguendo anche tra posizioni professionali (lavoratori dipendenti o indipendenti); *c*) la quota e il *timing* dei soggetti in pensione; *d*) la quota e il *timing* dei soggetti che escono dal mercato del lavoro (per inattività o per decesso).

Poiché la banca dati utilizzata non contempla informazioni soggettive, l'interpretazione dei risultati dell'analisi, riferiti a collettivi statistici, è stata limitata ad alcune ipotesi su meccanismi esplicativi che assumono relazioni con interventi di regolazione del mercato del lavoro e del sistema di previdenza sociale. Ciò è plausibile all'interno di una cornice teorico-concettuale ispirata alla *Political Economy of Ageing* che si focalizza sui modi di regolazione del rapporto tra età e lavoro attraverso meccanismi istituzionali incorporati nell'architettura dei sistemi di protezione sociale e nelle pratiche delle relazioni sindacali.

Prima di descrivere i risultati dell'analisi è opportuno richiamare alcuni caratteri del funzionamento dell'indennità di mobilità per meglio chiarire il contenuto informatico dei dati. La mobilità, infatti, è una misura categoriale che garantisce, per un certo arco temporale, una prestazione di sostegno al reddito per specifiche categorie di lavoratori licenziati da imprese in difficoltà con determinati requisiti settoriali e dimensionali, e che garantisce condizioni di favore per il reinserimento occupazionale. Nel periodo considerato per l'analisi (2000-2013), la normativa prevedeva in particolare che:

- a) i beneficiari dell'indennità di mobilità fossero i lavoratori assunti a tempo indeterminato con almeno un anno di anzianità aziendale in imprese in crisi<sup>7</sup> nei settori industriali (in aziende con più di 15 dipendenti, con esclusione di quelle edili) e commerciali (in aziende con oltre 50 dipendenti), nelle cooperative con più di 15 dipendenti, nelle imprese artigiane dell'indotto nel caso in cui anche l'azienda committente avesse fatto ricorso alla mobilità; poi in regime transitorio in agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, in imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti<sup>8</sup>;

<sup>7</sup> Si tratta di aziende in cui si registra una delle seguenti condizioni: esaurimento della cassa integrazione straordinaria, riduzione di personale, trasformazione dell'attività aziendale, ristrutturazione dell'azienda, cessazione di attività aziendale.

<sup>8</sup> Il calcolo dei dipendenti si riferisce alla media nel semestre precedente all'attivazione della procedura di mobilità.

- b) l'ammontare dell'indennità fosse pari all'80% della retribuzione teorica lorda per i primi dodici mesi di mobilità, poi ridotto del 20% nei mesi successivi; il periodo di mobilità – di norma massimo 12 mesi – potesse essere più lungo secondo l'età del lavoratore e l'area geografica d'insediamento dell'azienda; in particolare per i soggetti con oltre 50 anni la durata poteva arrivare a 36 mesi e fino a 48 mesi nel caso di lavoratori ultracinquantenni nel Mezzogiorno;
- c) le agevolazioni per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità fossero sia di tipo contributivo, sia di tipo economico: per esempio nel caso dell'assunzione a tempo indeterminato a tempo pieno l'impresa beneficiava della riduzione al 10% dell'aliquota previdenziale a carico del datore di lavoro e un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto disoccupato per il periodo di indennizzo non ancora goduto; questo contributo nel caso dei soggetti con oltre 50 anni poteva durare fino a 24 mesi e arrivare a 36 mesi per ultracinquantenni nel Mezzogiorno.

Trattando qui di lavoratori in età matura, è rilevante ricordare che i periodi di godimento dell'indennità di mobilità, attraverso la contribuzione figurativa, sono utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione, contribuendo così alla costruzione di percorsi di scivolamento verso il pensionamento.

### *3. Evoluzione della condizione lavorativa dopo la mobilità per lavoratori ultracinquantenni: i risultati dell'analisi*

#### *3.1 Nel mercato del lavoro: permanenza in mobilità, disoccupazione e reinserimento lavorativo*

La quota di lavoratori che permane nella condizione di mobilità è – come atteso – più elevata per gli ultracinquantenni rispetto ai più giovani, in virtù anche del disegno normativo della misura che consente una durata più lunga dell'intervento, a partire dall'assunto della relativa ridotta occupabilità dei lavoratori più anziani che trova conferma nelle analisi sul mercato del lavoro nazionale riferite al periodo qui considerato (Reyneri e Pintaldi, 2013; Ambrosini e al., 2014).

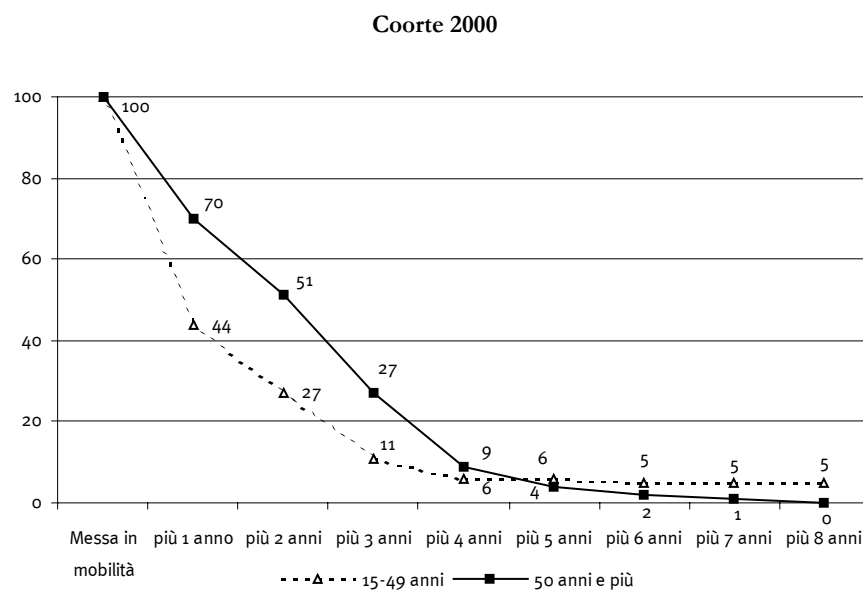
L'analisi, tuttavia, evidenzia una differenza tra le due coorti: guardando la figura 1 si può osservare che nel caso della coorte del 2005 ri-

RPS

QUANTO MOBILE? ULTRACINQUANTENNI BENEFICIARI DELL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ

spetto alla coorte 2000 le curve discendenti, cioè di uscita dalla mobilità, sono più ripide e più vicine nei primi tre anni successivi alla messa in mobilità; ciò è indicativo del fatto che la quota di lavoratori che permane in condizione di mobilità è più bassa per la coorte 2005 rispetto alla coorte 2000<sup>9</sup> e inoltre che la differenza in termini di persistenza in condizione di mobilità tra gli *over 50* e il gruppo dei lavoratori più giovani – pur rimanendo elevata<sup>10</sup> – si riduce nella coorte 2005.

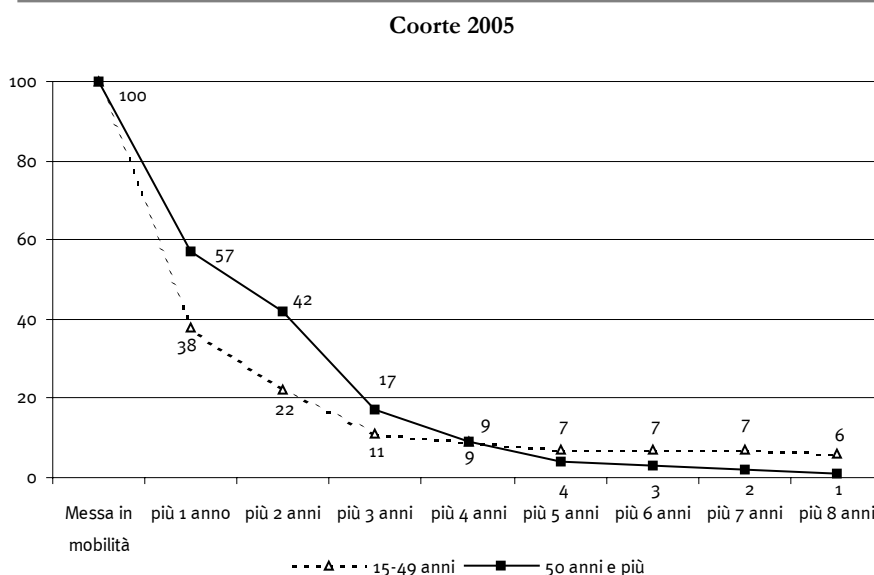
Figura 1 - Quota di lavoratori in mobilità o disoccupati negli otto anni successivi alla messa in mobilità, per classi d'età e per coorte, valori percentuali



<sup>9</sup> In cifre si rileva che nel caso della coorte 2005 permane in mobilità dopo un anno il 57%, il 42% dopo due anni e il 17% dopo tre anni; mentre per la coorte 2000 si osservano valori di permanenza rispettivamente di 70%, 51% e 27%. Al quarto anno la quota è simile per le due coorti ed è pari al 9%.

<sup>10</sup> Nella coorte 2005 la differenza è di circa 20 punti percentuali nei primi due anni dopo la messa in mobilità, che si riduce a 7 punti percentuali il terzo anno per poi azzerarsi nel quarto; nella coorte 2000, invece, la differenza è di circa 25 punti percentuali nei primi due anni, per poi scendere a 16 punti percentuali e rimanere a 3 punti percentuali il quarto anno. Dopo il quarto anno si osserva che la quota degli ultracinquantenni che rimangono in condizione di mobilità o in cerca di occupazione è più bassa rispetto a quella che si rileva tra i più giovani e ciò è dovuto essenzialmente alla più elevata frequenza delle transizioni al pensionamento degli ultracinquantenni.





Fonte: nostra elaborazione su Inps, *Indennità di mobilità: evoluzione annuale delle generazioni*.

L'analisi evidenzia che questo andamento va ricondotto principalmente alle differenze che si osservano nell'ammontare della quota di lavoratori che, nello stesso arco temporale, realizzano un reinserimento lavorativo. I dati mostrano, infatti, che nella coorte 2005 vi è una più elevata quota di lavoratori che l'anno successivo a quello della messa in mobilità transita nella condizione di occupato alle dipendenze: questa è pari al 15% (che sale al 17% dopo tre anni, valore massimo di rioccupazione per la coorte), rispetto all'8% che si rileva nel caso della coorte 2000 e che rimane sostanzialmente costante per i tre anni successivi per poi cominciare a decrescere, come si osserva nella figura 2. Si può ipotizzare una differenza nella composizione professionale tra le due coorti che giustifica, almeno in parte, il divario. Pare però più plausibile, sulla base della letteratura esistente, che la differenza osservata possa essere ricondotta a un insieme di fattori relativi agli orientamenti delle politiche per l'impiego rivolte alle quote svantaggiate del mercato del lavoro e specificamente ai lavoratori più anziani<sup>11</sup> (*older worker* nel lessico internazionale delle politiche dell'Unio-

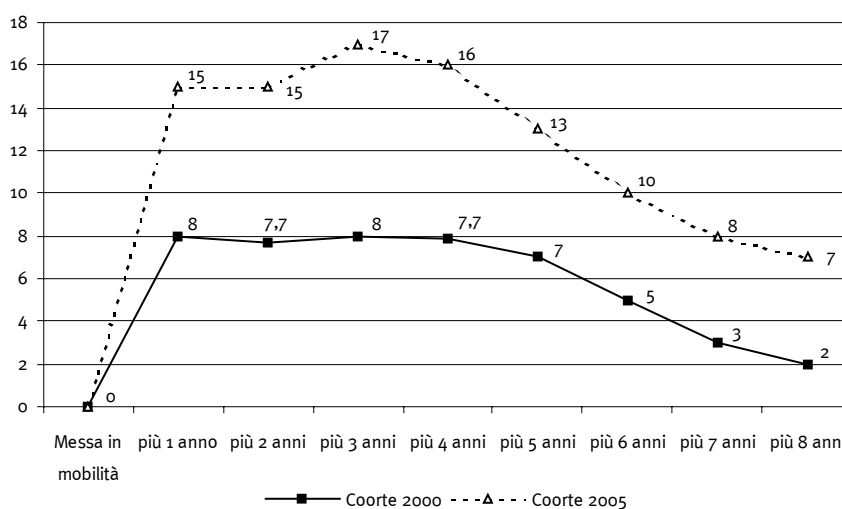
<sup>11</sup> Ad esempio è stato osservato in particolare che su scala nazionale ha giocato un ruolo rilevante uno dei meccanismi introdotti dalla legge «Biagi» che nel caso

ne europea): su scala nazionale la struttura degli incentivi alla rioccupazione di disoccupati «svantaggiati» è stata modificata significativamente dalla legge di riforma del mercato del lavoro n. 30 del 2003, cosiddetta Legge «Biagi» (e dal d.lgs. di attuazione n. 276) e contestualmente, su scala regionale, diversi programmi e misure – a valere soprattutto sui fondi strutturali, in particolare sul Fondo sociale europeo – hanno promosso condizioni di favore per il reinserimento lavorativo dei disoccupati ultracinquantenni, specie se in condizione di mobilità, da sommare ai benefici ordinari previsti dall'ordinamento (Mirabile e al., 2006; Mirabile, 2009; Isfol, 2011; Adapt, 2014). Si può quindi ipotizzare che il maggior investimento in misure per il reinserimento dei disoccupati ultracinquantenni si sia concretizzato in una struttura di incentivi che abbia determinato condizioni per la creazione di una più ampia disponibilità di «occupazioni ponte» (*bridge employment*) per gli ultracinquantenni in prossimità del pensionamento (Doeringer, 1990; Alcover e al., 2014). La natura transitoria del reinserimento lavorativo è coerente con le evidenze statistiche che rilevano come, in entrambe le coorti, dopo i primi tre anni che seguono la messa in mobilità la quota di lavoratori occupati decresce e ciò probabilmente è dovuto al pensionamento anche di soggetti che erano rientrati nel mercato del lavoro l'anno successivo a quello di accesso all'indennità di mobilità.

Analizzando congiuntamente le quote di lavoratori rioccupati e il relativo *timing* si rileva che la riattivazione lavorativa dei beneficiari di indennità di mobilità ultracinquantenni si realizza prevalentemente entro il primo anno dalla messa in mobilità. Ciò può essere indicativo del fatto che i lavoratori che esprimono maggiore occupabilità appena possibile escono dalla mobilità, coerentemente con quanto evidenzia una certa ricerca sociologica (Sennett, 2004) sull'avversione culturale alla condizione di dipendenza. D'altra parte, è noto che «la mancanza, e ancor più la perdita del lavoro, soprattutto quando si prolunga nel tempo, intacca dunque il legame sociale e il senso di appartenenza alla società, con le sue regole e i suoi rituali» (Ambrosini e al., 2014, p. 15), compromettendo anche le possibilità di reinserimento lavorativo.

di assunzione di lavoratori *over 50* in mobilità attraverso agenzie di somministrazione del lavoro prevedeva un ulteriore vantaggio in termini di riduzione del costo del lavoro. Si rimanda in particolare alla documentazione Nidil-Cgil sull'applicazione dell'articolo 13/a della legge n. 276 del 2003 nel caso del lavoro in somministrazione.

Figura 2 - Quota di ultracinquantenni occupati (Fpld) negli otto anni successivi alla messa in mobilità, per coorte, valori percentuali



Fonte: elaborazione a cura dell'autore su Inps, *Indennità di mobilità: evoluzione annuale delle generazioni*.

Le analisi evidenziano, infine, una quota molto ridotta e simile nelle due coorti, di lavoratori che transitano dalla condizione di mobilità a una condizione di lavoro autonomo o parasubordinato: si tratta infatti di una quota che si attesta intorno all'1% fin dal primo anno dopo la messa in mobilità e che rimane stabile nel tempo. Si tratta di un dato rilevante che ridimensiona il dibattito teorico sulle potenzialità di riattivazione dei disoccupati anziani attraverso il lavoro autonomo o indipendente e di sviluppo di «seconde carriere» maggiormente segnate da libertà, autonomia ed espressività (Gaullier, 1998, 2003). Si può ipotizzare che questo tipo di percorso a fine carriera non sia facilmente percorribile o sia fuori dalle aspirazioni (Appadurai, 2004) di soggetti provenienti dalle esperienze e dalle condizioni occupazionali come quelli delle due coorti qui considerate.

### 3.2 Fuori dal mercato del lavoro: pensionamento, inattività e decessi

La transizione dalla mobilità al pensionamento per gli ultracinquantenni rappresenta il passaggio di condizione lavorativa più frequente

in entrambe le coorti. Ciò è dovuto sia a flussi «fisiologici» verso il pensionamento per chi si ritrova in condizione di disoccupazione e ha raggiunto i criteri anagrafici e contributivi per la pensione, sia alla persistenza di pratiche istituzionali che offrono percorsi negoziati con le parti sociali di scivolamento tutelato verso la pensione, proprio per agevolare l'uscita (più o meno) precoce dal mercato del lavoro di soggetti disoccupati che avrebbero ridotte opportunità di reinserimento lavorativo.

Dalle elaborazioni si osserva che dopo il primo anno passano dalla condizione di lavoratori in mobilità a pensionati il 21% nella coorte 2000 e il 26% nella coorte 2005. La più alta quota che si osserva nel 2005 è probabilmente dovuta a un più intenso «effetto fuga» verso la pensione, osservato già da metà anni novanta, causato dalle continue riforme restrittive del sistema pensionistico – sia per l'innalzamento dei criteri di accesso, sia per la rideterminazione delle regole di calcolo dell'ammontare della pensione – e ulteriormente rafforzato per la coorte 2005 dalla Riforma «Maroni»<sup>12</sup> (2004). D'altra parte va considerato che la disoccupazione in età avanzata, soprattutto per le coorti analizzate, rappresenta un evento discordante con le proprie aspettative rispetto al fine carriera. La principale preoccupazione per questi lavoratori è, infatti, beneficiare della pensione, sia in un'ottica difensiva rispetto alle incertezze occupazionali e pensionistiche, sia per raggiungere il «traguardo biografico» del pensionamento, una tappa necessaria e ambita della carriera lavorativa, verso cui sono stati incanalati gli sforzi in campo economico per tutta la vita (Sennett, 1999).

Dopo il primo anno, tuttavia, le statistiche evidenziano una consistenza simile nelle due coorti della quota di ultracinquantenni che risultano in pensione: si arriva al 40% nel secondo anno e al 61-62% nel terzo anno. A partire dal quarto anno in avanti, tuttavia, si rileva una divergenza nella consistenza della quota di pensionati tra le due coorti. Come si evidenzia nella figura 3, infatti, la curva relativa alla coorte 2005 sale meno ripidamente rispetto a quella della coorte 2000, assumendo poi negli anni successivi (dal quinto all'ottavo anno) sostanzialmente la stessa inclinazione, vale a dire un andamento analogo per ciò che riguarda la crescita della quota dei pensionati, mantenendo così lo scarto osservato nel quarto anno e arrivando a fine periodo con

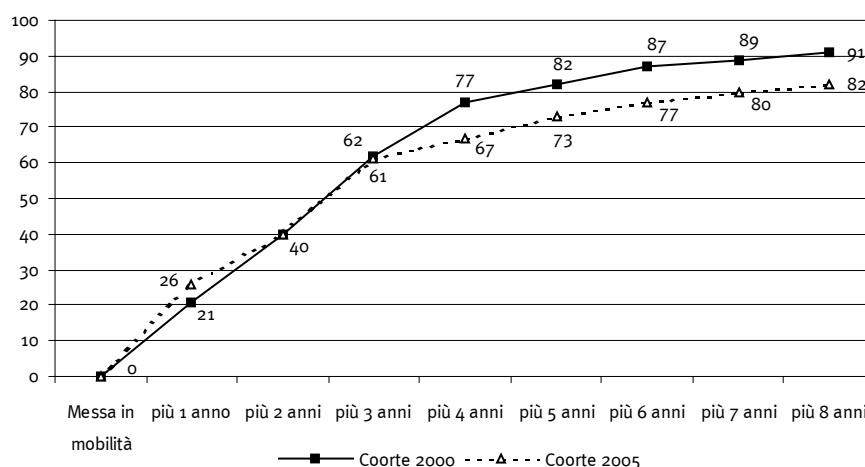
<sup>12</sup> Si fa qui riferimento alla legge delega n. 243 del 2004 (cd. Riforma «Maroni») e al decreto legislativo n. 252 del 2005, successivamente modificata dalla legge n. 247 del 2007.

un divario di 11 punti percentuali: si rileva infatti che all'ottavo anno dopo la messa in mobilità il 91% della coorte 2000 risulta in pensione, mentre nella coorte 2005 questo valore si attese all'82%. Si può ipotizzare che le differenze osservate, in particolare lo scarto rilevato tra le due curve, sia da ricondurre agli effetti delle riforme del sistema pensionistico introdotte nel periodo 2004-2007 che manifestano i loro effetti a partire dal 2008 con l'entrata in vigore dei più elevati requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità, il restringimento delle «finestre» d'uscita e l'introduzione del meccanismo delle «quote»<sup>13</sup>.

RPS

Francesco Pirone

Figura 3 - Quota di lavoratori ultracinquantenni in pensione negli otto anni successivi alla messa in mobilità, per le coorti 2000 e 2005, valori percentuali



Fonte: nostra elaborazione su Inps, *Indennità di mobilità: evoluzione annuale delle generazioni*.

<sup>13</sup> Ricordiamo che la legge n. 247 del 2007 abolisce lo «scalone» previsto dalla legge 243 del 2004, vale a dire l'innalzamento della soglia d'età anagrafica per la pensione di anzianità da 57 a 60 anni, prevedendo un innalzamento progressivo secondo le seguenti soglie minime: 1) gennaio 2008 - giugno 2009: 58 anni di età e 35 anni di contribuzione; 2) luglio 2009 - dicembre 2010: quota 95, 59 anni di età e 35 anni di contribuzione; 3) gennaio 2011 - dicembre 2012: quota 96, 60 anni di età e 35 di contribuzione; 4) gennaio 2013: quota 97, 61 anni d'età e 35 anni di contribuzione. Con 40 anni di anzianità lavorativa si può accedere ai requisiti a prescindere dall'età anagrafica. Cfr. Jessoula (2012).

Come è stato documentato per primo dall'Istat (2007), le riforme pensionistiche hanno creato un «effetto di mancata uscita» verso la pensione, mantenendo sul mercato del lavoro – come occupati, ma anche come disoccupati – un numero maggiore di ultracinquantenni e accrescendo la quota di popolazione non attiva. In linea con queste considerazioni, nel confronto tra la coorte 2000 e quella 2005 alla fine del periodo di otto anni dalla messa in mobilità, si osserva nella coorte 2005 una più bassa quota di soggetti in pensione (nell'ordine di circa 10 punti percentuali) a cui corrisponde sia una più elevata quota di lavoratori attivi (8% del totale rispetto al 2% della coorte 2000), sia una più elevata quota di persone in cerca di occupazione o inattive, nell'ordine di 2-3 punti percentuali.

Poiché in questa quota si annidano potenzialmente soggetti a più alto rischio di disagio sociale è opportuno soffermarsi sulle statistiche relative alla categoria «silenti e deceduti». Ipotizzando un tasso di mortalità simile tra le due coorti, la differenza che si osserva per questo aggregato tra le due coorti è probabilmente riconducibile in larga misura alla quota di soggetti che rientra nella popolazione non attiva: soggetti che non sono in pensione e che, pur non lavorando, non cercano un'occupazione (scoraggiati – per motivi di salute, familiari e di età – o non interessati). Le elaborazioni, in cifre, rilevano che «silenti e deceduti» crescono dopo otto anni successivi alla messa in mobilità al 6% nella coorte 2000 e al 9% nella coorte 2005. Si tratta quindi di fenomeni che dal punto di vista quantitativo assumono una portata limitata<sup>14</sup> – come per i lavoratori disoccupati che sono pari all'1% della coorte – ma sui quali è opportuno comunque soffermare l'attenzione proprio perché indicativi dell'emergere di nuove nicchie – piccole e differenziate – di potenziale disagio sociale da indagare ulteriormente in connessione a provvedimenti normativi più recenti di riforma pensionistica, della regolazione del mercato del lavoro e di ridefinizione degli ammortizzatori sociali.

<sup>14</sup> Tale fenomeno – indicativo dell'espulsione dal mercato del lavoro di uno specifico tipo di disoccupato – assume maggiore rilevanza nella fascia d'età 15-49: a otto anni dalla messa in mobilità si osserva che tale aggregato raggiunge il valore del 18% nella coorte 2000 e il 25% nella coorte 2005.

#### 4. Conclusioni e implicazioni per il policy making

I risultati presentati validano l'ipotesi di un più ampio ventaglio di percorsi lavorativi a fine carriera verso la pensione e una maggiore mobilità tra condizioni lavorative dopo un episodio di disoccupazione in età matura. Tale trasformazione è contrassegnata da una più elevata quota di soggetti ultracinquantenni che realizzano nei primi tre anni dopo la messa in mobilità un reinserimento lavorativo come lavoratore dipendente e – solo in minima parte – come lavoratore autonomo. Questi percorsi, quantitativamente ancora limitati per poter garantire una permanenza al lavoro degli ultracinquantenni in linea con gli obiettivi della politica pensionistica, suggeriscono una riflessione su un più ampio investimento nei servizi per l'impiego e sulla sperimentazione di ulteriori misure specifiche di sostegno all'occupazione per i lavoratori più anziani (Ambrosini e al., 2014). Ciò anche in considerazione del fatto che l'attuale regolazione previdenziale bloccherà sul mercato del lavoro anche soggetti a ridotta occupabilità che andranno ad alimentare la domanda di protezione sociale e – non necessariamente in alternativa – a fare pressione sui servizi per l'impiego.

D'altra parte lo studio conferma una riduzione dell'efficacia dei tradizionali percorsi di scivolamento tutelato verso la pensione, in cui veniva impiegato anche l'istituto della mobilità, con un più elevato rischio di disoccupazione o di marginalizzazione fuori dal mercato del lavoro per chi decide o è costretto a «esodare».

La pluralizzazione dei percorsi, infatti, si realizza anche con la creazione di nuove nicchie di marginalità composte da soggetti senza lavoro, in cerca di occupazione o fuori dal mercato del lavoro, anche nei segmenti occupazionali connotati tradizionalmente da un più elevato grado di protezione sociale. Queste specifiche nicchie potrebbero ulteriormente allargarsi con l'adozione del nuovo sistema di ammortizzatori sociali previsto dal «Jobs Act»<sup>15</sup> (Rizza, 2015) che, pur ampliando la rete di protezione sociale a categorie prima escluse, comporta per la categoria dei lavoratori ultracinquantenni qui considerata un'indennità meno generosa rispetto a quanto era previsto dal-

<sup>15</sup> Ci si riferisce in particolare al decreto legislativo del 4 marzo 2015 n. 22, in attuazione della legge delega n. 183/2014 che prevede nuovi strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione: la nuova Aspi (Naspi), l'assegno di disoccupazione (Asdi), l'indennità per i collaboratori a progetto (Dis-Coll) e il contratto di ricollocazione.

l'indennità di mobilità e di durata più breve, a fronte di un sistema previdenziale che impone rigidamente una più lunga permanenza nel mercato del lavoro e una scelta netta tra lavoro e pensione.

## RPS

*Riferimenti bibliografici*

- Accorinti M. e Pugliese E. (a cura di), 2015, *Generazioni solidali*, Liberetà, Roma.
- Adapt, 2014, *Incentivi per gli over 50*, «Working Paper Adapt», n. 160, Modena.
- Alcover C. M., Topa G., Parry E., Fraccaroli F. e Depolo M., 2014, *Bridge Employment*, Routledge, Abingdon.
- Allamprese A., Corraini I. e Fassina L. (a cura di), 2012, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la legge n. 92/2012*, Ediesse, Roma.
- Ambrosini M. e Ballarino G., 2000, *Risorsa anziani e politiche d'impresa*, in Molina S. (a cura di), *Le politiche aziendali per l'anzianato in Italia*, Franco Angeli, Milano, pp. 17-57.
- Ambrosini M., Coletto D. e Guglielmi S. (a cura di), 2014, *Perdere e ritrovare il lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Appadurai A., 2004, *The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition*, in Rao V. e Walton M. (a cura di), *Culture and Public Action*, Stanford University Press, Palo Alto, pp. 59-84.
- Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Parigi.
- Cella G. P. e Treu T., 2009, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, il Mulino, Bologna.
- De Vroom B., Maltby T., Mirabile M.L. e Overbye E., 2004, *Ageing and the Transition to Retirement*, Ashgate, England.
- Doeringer P. D. (a cura di), 1990, *Bridges to Retirement*, Cornell University Press, Ithaca.
- Fugate M., Kinicki A. J. e Ashforth B. E., 2004, *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*, «Journal of Vocational Behavior», n. 65, pp. 14-38.
- Gaullier X., 1988, *La deuxième carrière*, Seuil, Parigi.
- Gaullier X., 2003, *Le temps des retraites*, Seuil, Parigi.
- Guaglianone L. e Ravelli F., 2016, *Active Ageing in Italy: Labour Market Perspectives and Access to Welfare*, in Manfredi S. e Vickers L. (eds.), *Challenges of Active Ageing*, Springer, Londra, pp. 117-138.
- Gualmini E. e Rizza R., 2013, *Le politiche del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Guillemard A. M., 2003, *L'âge de l'emploi*, A. Colin, Parigi.
- Guillemard A. M., 2010, *Les défis du vieillissement*, Armand Colin, Parigi.
- Hillage J. e Pollard E., 1998, *Employability: developing a framework for policy analysis*, Institute for Employment Studies, «DfEE Research Briefing», n. 85.
- Isofini, 2011, *Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- Istat, 2007, *Transizione verso la pensione e conclusione dell'attività lavorativa*, Roma.



- Jessoula M., 2012, *La politica pensionistica*, in Ferrera M. (a cura di), *Le politiche sociali*, il Mulino, Bologna, pp. 53-112.
- Jin Y., Fukahori R. e Morgavi H., 2016, *Labour market transitions in Italy*, «Oecd Economics Department Working Papers», n. 1291, Oecd Publishing, Parigi.
- Mirabile M. L., Nardini L. e De Laurentiis A., 2006, *Essere over*, «Quaderni Spinn», n. 23, Italia Lavoro, Roma.
- Mirabile M. L. (a cura di), 2009, *Vita attiva? I «giovani anziani» fra insicurezza e partecipazione*, Ediesse, Roma.
- Moricchio E. e Pugliese E., 2005, *Gli anziani e il lavoro*, «Economia & lavoro», vol. 39, n. 1, pp. 29-53.
- Paci M., 2005, *Nuovi lavori, nuovo welfare*, il Mulino, Bologna.
- Pirrone S. e Sestito P., 2006, *Disoccupati in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Pugliese E., 2011, *La terza età*, il Mulino, Bologna.
- Pugliese E. e Rebeggiani E., 2004, *Occupazione e disoccupazione in Italia. Dal dopoguerra ai giorni nostri*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Reguer D., 2007, *Vieillessement et parcours de fins de carrière*, Eres, Parigi.
- Reyneri E. e Pintaldi F., 2013, *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, il Mulino, Bologna.
- Rizza R., 2015, *Gli ammortizzatori sociali nel Jobs Act*, «Politiche Sociali», a. II, n. 2, pp. 335-340.
- Schwander H., 2015, *Labor market risks in times of welfare state transformation*, Trans-State Working Papers, n. 192.
- Sennett R., 1999, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano.
- Sennett R., 2004, *Rispetto*, il Mulino, Bologna.
- Walker A., 1980, *Towards an international political economy of ageing*, «Ageing & Society», vol. 1, n. 1, pp. 73-94.
- Walker A. e Maltby T., 2012, *Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union*, «International Journal of Social Welfare», n. 21, pp. 117-130.

*Appendice 1 - Evoluzione annuale della condizione lavorativa delle coorti 2000 e 2005 dei beneficiari di mobilità, per classi d'età*

	Messa in mobilità	+1 anno	+2 anni	+3 anni	+4 anni	+5 anni	+6 anni	+7 anni	+8 anni
<b>Coorte 2000</b>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
15-49 anni disoccupati o in mobilità	27.193	11.884	7.214	2.948	1.716	1.586	1.386	1.324	1.377
lavoratori dipendenti (Fpld)		13.330	15.812	17.060	17.200	17.347	17.032	16.912	16.401
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		1.232	1.926	2.269	2.393	2.488	2.601	2.693	2.628
pensionati		343	481	664	916	1.005	1.350	1.521	1.915
silenti o deceduti		404	1.760	4.252	4.968	4.767	4.824	4.743	4.872
50 anni e più	22.238	15.562	11.285	5.975	2.030	905	399	172	105
lavoratori dipendenti (Fpld)		1.769	1.682	1.828	1.772	1.508	1.034	696	471
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		116	126	160	156	149	142	111	80
pensionati		4.571	8.823	13.740	17.184	18.201	19.259	19.865	20.172
silenti o deceduti		220	322	535	1.096	1.475	1.404	1.394	1.410

(segue)

*segue Appendice 1*

	Messa in mobilità	+1 anno	+2 anni	+3 anni	+4 anni	+5 anni	+6 anni	+7 anni	+8 anni
<b>Coorte 2005</b>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15-49 anni disoccupati o in mobilità	43.224	16.553	9.308	4.581	3.828	3.232	3.102	2.821	2.562
lavoratori dipendenti (Fpld)		23.513	27.792	29.102	27.971	27.815	27.389	26.712	25.810
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		2.124	2.978	3.389	3.552	3.740	3.853	3.606	2.828
pensionati		452	603	778	889	997	1.108	1.277	1.429
silenti o deceduti		582	2.543	5.374	6.984	7.440	7.772	8.808	10.595
50 anni e più	23.203	13.271	9.673	4.046	2.052	1.026	700	474	314
lavoratori dipendenti (Fpld)		3.441	3.588	4.032	3.802	3.055	2.365	1.876	1.547
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		209	243	288	320	305	276	250	168
pensionati		6.016	9.250	14.042	15.472	16.922	17.899	18.590	18.973
silenti o deceduti		266	449	795	1.557	1.895	1.963	2.013	2.201

Fonte: elaborazione dell'autore su Inps, *Indennità di mobilità: evoluzione annuale delle generazioni.*

Appendice 2 - Evoluzione annuale della condizione lavorativa delle coorti 2000 e 2005 dei beneficiari di mobilità, per classi d'età, valori %

	Messa in mobilità	+1 anno	+2 anni	+3 anni	+4 anni	+5 anni	+6 anni	+7 anni	+8 anni
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Coorte 2000</b>									
15-49 anni disoccupati o in mobilità	100	44	27	11	6	6	5	5	5
lavoratori dipendenti (Fpld)		49	58	63	63	64	63	62	60
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		5	7	8	9	9	10	10	10
pensionati		1	2	2	3	4	5	6	7
silenti o deceduti		1	6	16	18	18	18	17	18
50 anni disoccupati o in mobilità e più	100	70	51	27	9	4	2	1	0
lavoratori dipendenti (Fpld)		8	8	8	8	7	5	3	2
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		1	1	1	1	1	1	0	0
pensionati		21	40	62	77	82	87	89	91
silenti o deceduti		1	1	2	5	7	6	6	6

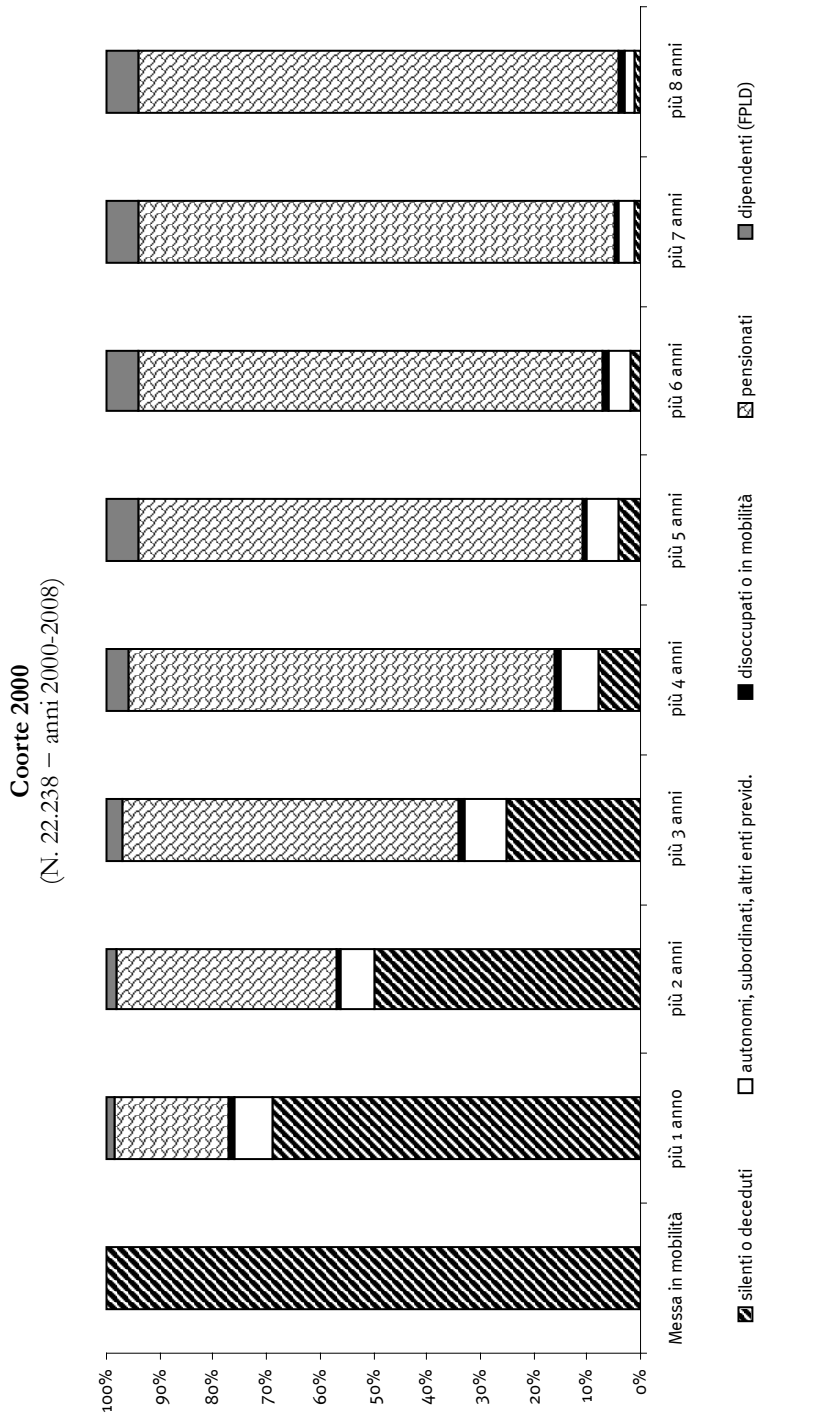
(segue)

*segue Appendice 2*

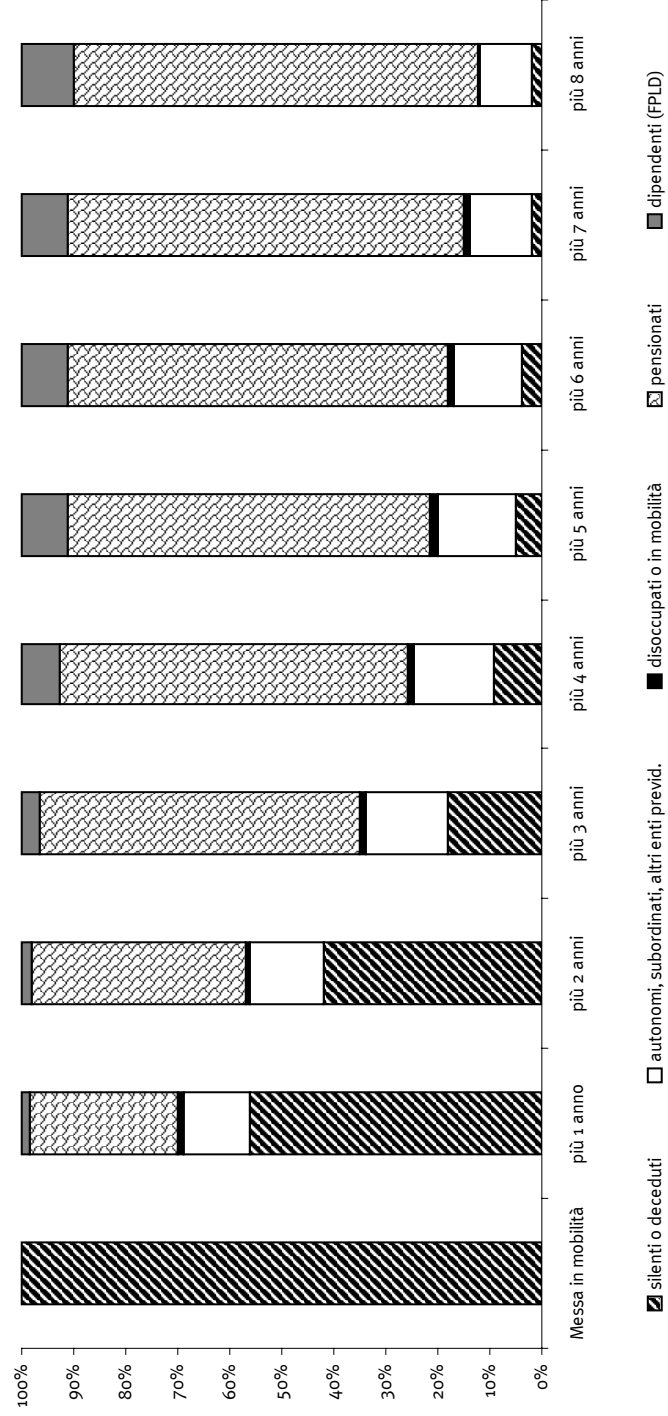
	Messa in	+1 anno	+2 anni	+3 anni	+4 anni	+5 anni	+6 anni	+7 anni	+8 anni
	mobilità	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Coorte 2005</b>									
15-49 anni disoccupati o in mobilità	100	38	22	11	9	7	7	7	6
lavoratori dipendenti (Fpld)		54	64	67	65	64	63	62	60
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		5	7	8	8	9	9	8	7
pensionati		1	1	2	2	2	3	3	3
silenti o deceduti		1	6	12	16	17	18	20	25
50 anni disoccupati o in mobilità e più	100	57	42	17	9	4	3	2	1
lavoratori dipendenti (Fpld)		15	15	17	16	13	10	8	7
lavoratori autonomi, parasubordinati, altri enti previdenziali		1	1	1	1	1	1	1	1
pensionati		26	40	61	67	73	77	80	82
silenti o deceduti		1	2	3	7	8	8	9	9

*Fonte: elaborazione a cura dell'autore su Inps, Indennità di mobilità: evoluzione annuale delle generazioni.*

*Appendice 3 - Composizione percentuale per condizione lavorativa delle coorti 2000 e 2005 dei beneficiari di mobilità ultracinquantenni*



**Coorte 2005**  
(N. 23.203 - anni 2005-2013)



Fonte: elaborazione a cura dell'autore su Inps, *Indennità di mobilità: evoluzione annuale delle generazioni.*