

# I lavoratori anziani nell'area torinese. Tra ristrutturazione produttiva e marginalizzazione

*Francesco Pirone*

## 1. Introduzione

In Italia, come nella maggior parte dei paesi industrializzati, si è registrato l'allungamento della speranza di vita e contemporaneamente l'abbassamento dell'età di uscita dall'occupazione, determinando quello che è stato definito il «paradosso dell'invecchiamento funzionale in società demograficamente senescenti» (Carrera, Mirabile, 2000, p. 14). Nel corso degli anni novanta questo fenomeno è stato affrontato dal lato previdenziale con interventi prevalentemente mirati all'innalzamento dell'età per il pensionamento, mentre minore attenzione è stata data ai meccanismi che spingono precocemente fuori dall'occupazione i lavoratori anziani.

La letteratura sulla transizione dal lavoro alla pensione si è per lo più polarizzata intorno a due interpretazioni dei fattori che determinano l'uscita precoce dei più anziani dal mercato del lavoro (Viciguerra, 1999; Palminiello, 2005). La prima, sviluppata soprattutto dagli economisti del lavoro statunitensi, si basa sull'idea che il pensionamento possa essere interpretato come una fattispecie delle scelte intertemporali tra risparmio e consumo, e si è concentrata in particolare sui meccanismi che operano dal lato dell'offerta di lavoro. Questo filone di studi (Quinn *et al.*, 1990) ha spiegato l'uscita anticipata come se si trattasse di un fenomeno volontario, legato a incentivi e disincentivi economici contenuti nei sistemi previdenziali e nei programmi di welfare. L'altra interpretazione, sviluppata soprattutto nella letteratura sociologica europea, è basata, al contrario, sui fattori che operano sul versante della domanda di lavoro. Questo secondo filone (Kohli *et al.*, 1991; Guille-mard, 2003) – da noi seguito nello studio che presentiamo – ha analizzato il fenomeno dell'uscita precoce in rapporto all'andamento del mercato del la-

\* Francesco Pirone è dottore di ricerca in Sociologia e ricerca sociale presso l'Università «Federico II» di Napoli.

voro e dei relativi meccanismi di regolazione, focalizzando l'attenzione soprattutto sui processi di ristrutturazione industriale, sul ruolo delle politiche del lavoro e su quello della contrattazione tra le parti sociali. L'uscita precoce in questo caso è stata interpretata come un fenomeno involontario.

Tradizionalmente il fenomeno della marginalizzazione dei lavoratori anziani è stato più rilevante nel settore manifatturiero, dove le condizioni di lavoro hanno imposto forme di regolazione rigidamente fondate sull'età. Da questo punto di vista lo sviluppo industriale italiano si è caratterizzato per la selettività della domanda che ha espresso una preferenza per la forza lavoro «nel fiore delle età» (25-55 anni), cioè per quei segmenti di offerta ritenuti più produttivi per la capacità di resistenza a intensi ritmi di lavoro e per la disponibilità all'adattamento (De Cecco, 1972; Paci, 1973). A partire dalle ristrutturazioni industriali degli anni ottanta, inoltre, la riduzione dell'occupazione nell'industria manifatturiera si è tradotta prevalentemente in processi di sostituzione di manodopera secondo il modello «*young in, old out*» (Contini, Rapiati, 1994), con l'espulsione precoce dei lavoratori più anziani, accompagnati alla pensione al fine di contenere i costi sociali delle ristrutturazioni. Date, però, le tradizionali disuguaglianze regionali in termini di sviluppo e strutture produttive, le condizioni occupazionali dei lavoratori più anziani risultano molto differenti a livello territoriale (Pugliese *et al.*, 2005). Bisogna inoltre evidenziare che se, da un lato, i mutamenti introdotti nel sistema previdenziale hanno imposto criteri più rigidi di pensionamento validi allo stesso modo in tutto il paese, dall'altro, i relativi effetti sul mercato del lavoro sono stati sensibilmente diversi a livello territoriale, sia per le differenti caratteristiche dei mercati del lavoro locali sia per effetto del decentramento a livello regionale e provinciale delle principali funzioni di regolazione in materia di lavoro. Perciò è rilevante inserire la variabile territoriale tra i fattori chiave per interpretare i livelli di partecipazione delle coorti più anziane al mercato del lavoro.

Lo studio che segue si focalizza sulle strategie degli attori istituzionali che regolano il mercato del lavoro in provincia di Torino in relazione alle condizioni occupazionali dei lavoratori anziani, con particolare attenzione a quelli attivi nel settore manifatturiero. La scelta del contesto oggetto di studio è motivata dall'ipotesi che in provincia di Torino, date le caratteristiche della struttura produttiva segnata da un modello di sviluppo incentrato sulla grande azienda manifatturiera, sia più radicale il processo di espulsione dei lavoratori più anziani e, allo stesso tempo, siano più urgenti nuovi interventi di tipo regolativo. A partire dalla ricostruzione di queste condizioni, nel *paper*

si sostiene la tesi che nel contesto considerato i lavoratori over 50 siano oggetto di un processo di marginalizzazione, generato dall'espulsione precoce dal mercato del lavoro, che si esprime principalmente in un disagio sociale dovuto all'indeterminatezza del ruolo dei «giovani anziani» fuori dal mercato del lavoro, ma che gradualmente si sta trasformando in un disagio economico per la progressiva inefficacia dei meccanismi di protezione passiva dei lavoratori e per l'assenza di specifiche politiche attive.

Di seguito si presenta prima un'analisi dell'occupazione dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro provinciale, basata principalmente sull'elaborazione di dati statistici, successivamente si affronta la questione della regolazione del mercato del lavoro locale con riferimento all'occupazione dei lavoratori anziani, soffermandosi in particolare sulle relazioni industriali e sulle politiche locali per il lavoro. Questa seconda parte è basata su interviste<sup>1</sup> con testimoni privilegiati realizzate all'interno di una ricerca più ampia sul tema dell'invecchiamento attivo condotta dalla sezione Ict&Society dall'Istituto Superiore Mario Boella<sup>2</sup>, alla quale l'autore ha collaborato.

## **2. Invecchiamento, ristrutturazione produttiva e mercato del lavoro in provincia di Torino**

### ***2.1. Le principali dinamiche demografiche***

La dinamica demografica in provincia di Torino è stata contraddistinta dai primi anni ottanta dalla riduzione della popolazione residente e dal suo progressivo invecchiamento. È vero che processi analoghi hanno riguardato anche la popolazione nazionale nel suo complesso (Gesano, Heins, 2004), ma in provincia di Torino hanno avuto una portata maggiore e sono stati prodotti da uno specifico intreccio tra mutamento naturale della popolazione e variazioni, delle caratteristiche e dei livelli, dei flussi migratori.

A partire dal secondo dopoguerra la popolazione provinciale ha attraversato prima un periodo di crescita demografica, durato fino alla metà degli an-

<sup>1</sup> Sono state realizzate 15 interviste focalizzate, di cui 4 con funzionari sindacali, 3 con rappresentanti delle associazioni imprenditoriali, 5 con funzionari pubblici operanti nel settore delle politiche del lavoro e 3 con ricercatori esperti del mercato del lavoro locale.

<sup>2</sup> I risultati della ricerca dal titolo *Lavoro e cittadinanza attiva per gli anziani a Torino* sono pubblicati nel Report n. 1 dell'Isbm, sezione Ict&Society, luglio 2005, consultabile in rete all'indirizzo [www.ismb.it](http://www.ismb.it).

ni settanta, quando poi è cominciata una seconda fase caratterizzata da una costante riduzione dei residenti. Seguendo l'analisi di Stefano Molina (2003) sull'intreccio tra andamento del saldo naturale della popolazione e saldo migratorio, si rileva che la fase di crescita demografica è stata prima alimentata dalle migrazioni interne dei lavoratori meridionali che hanno determinato saldi migratori costantemente positivi fino all'inizio degli anni sessanta, poi, quando tali flussi si sono attenuati, la crescita è continuata per vie naturali, per effetto del *baby boom* (1964-1973), com'è indicato dal saldo naturale della popolazione positivo fino al 1974.

Nella seconda metà degli anni settanta la dinamica demografica si è invertita. La popolazione residente si è gradualmente ridotta per effetto di un saldo migratorio negativo a partire dal 1974, compensato solo parzialmente dalla crescita naturale della popolazione che si è mantenuta positiva fino al 1982. Dopo questa data l'andamento della popolazione torinese è stato segnato dall'insufficiente ricambio naturale delle generazioni e, sul versante migratorio, dalla prevalenza delle forze centrifughe su quelle centripete, nonostante la crescita dell'immigrazione dall'estero. La riduzione della popolazione, che ha riguardato l'intera provincia, è stata particolarmente intensa nel comune di Torino, dove la popolazione tra il 1980 e il 2003 si è ridotta del 24 per cento, passando da 1.143.263 residenti a 867.857<sup>3</sup>, che solo in parte è il prodotto della ridefinizione degli spazi abitativi entro la più vasta area metropolitana.

Contemporaneamente si è registrato un processo costante d'invecchiamento, la cui portata è sinteticamente mostrata dall'indice di vecchiaia (Tab. 1), che non va inteso soltanto come l'aumento del peso relativo della popolazione anziana, ma più in generale come il mutamento della struttura della distribuzione per età della popolazione. Nel caso torinese il costante allungamento della speranza di vita si è sommato a una riduzione del tasso di fertilità, stabilizzatosi al di sotto del livello di sostituzione. Ciò significa che l'invecchiamento «dalla base» – con riferimento alla piramide per età – che ha contrassegnato maggiormente l'ultimo ventennio, tenderà a ridurre il proprio effetto, mentre sarà più sensibile quello dell'invecchiamento «dal vertice» per l'allungamento ulteriore della speranza di vita.

In termini di funzionamento del mercato del lavoro, questo processo comporta una riduzione costante dei contingenti in entrata e uno sbilancia-

<sup>3</sup> Istat (anni vari), *Popolazione e movimento anagrafico dei comuni*, Roma.

mento della distribuzione per età della popolazione attiva verso le classi più mature. D'altra parte, non è ipotizzabile riequilibrare la distribuzione per età della popolazione attiva attraverso l'immigrazione, sia perché i volumi dei flussi dovrebbero essere molto più alti di quelli attuali (Dolce, Di Pierro, 2004) sia perché gli effetti strutturali delle migrazioni tendono ad attenuarsi nel lungo periodo, per l'adattamento dei modelli riproduttivi degli immigrati e per l'invecchiamento degli stessi (Gesano, Heins, 2004).

*Tab. 1 – Indice di vecchiaia\*: Comune di Torino, Area Metropolitana (Dpgr. 719/72), Provincia di Torino, Piemonte, Italia. Anni 1962-2002*

	1962	1972	1982	1992	2002
<i>Comune di Torino</i>	47,4	45,0	59,6	109,9	161,9
<i>Area Metropolitana di Torino</i>	46,1	39,2	49,4	84,3	130,0
<i>Provincia di Torino</i>	50,5	44,5	55,2	90,3	133,1
<i>Piemonte</i>	59,2	58,3	70,2	106,3	143,4
<i>Italia</i>	37,2	44,5	58,9	88,4	124,0

\* Indice di vecchiaia = (pop. >64 anni / pop. 0-14 anni) %.

Fonte: Ires Piemonte, Osservatorio demografico territoriale del Piemonte, nostra elaborazione (<http://www.demos.piemonte.it/>).

## ***2.2. I lavoratori anziani nel mercato del lavoro provinciale***

Gli andamenti del mercato del lavoro in provincia di Torino, negli anni a cavallo del nuovo secolo, possono essere prevalentemente interpretati alla luce di due processi strutturali: sul versante dell'offerta, si registra un progressivo sbilanciamento della distribuzione della forza lavoro verso le classi d'età più mature; dal lato della domanda, continua il processo di ristrutturazione industriale e di diversificazione della base produttiva.

Per ciò che riguarda l'offerta di lavoro, le tendenze demografiche hanno determinato la riduzione e l'invecchiamento del potenziale di lavoro presente sul mercato, ma ciò non ha penalizzato l'offerta effettiva di lavoro, in quanto essa è regolata dal moltiplicatore rappresentato dal tasso di attività specifico per classi d'età (Gesano, 2005). In pratica, nel nostro caso, la riduzione delle coorti più giovani, che tradizionalmente sono quelle con i tassi di

attività più bassi, e il contemporaneo aumento delle coorti centrali, cioè quelle più attive, hanno prodotto come effetto cumulato la crescita dei livelli di attività.

D'altra parte, però, a fronte dell'invecchiamento della forza lavoro, si è assistito a una diminuzione dei livelli occupazionali dei lavoratori più anziani. Se si considerano i principali indicatori del mercato del lavoro in provincia di Torino, specifici per classi d'età e genere, nel decennio 1993-2003<sup>4</sup> (Tab. 2), emerge che gli andamenti peggiori riguardano i maschi nella classe d'età 50-64 anni: i tassi di attività si riducono di quasi un punto percentuale, passando da 53,1 a 52,3 per cento; il tasso di occupazione, nello stesso periodo, passa da 52 a 50,8 per cento, pari a una riduzione di 1,2 punti percentuali, mentre cresce il tasso di disoccupazione di mezzo punto percentuale, passando da 2,3 a 2,7 per cento. Tra l'altro, va evidenziato che per la componente femminile dell'offerta di lavoro l'unico dato negativo nel periodo 1993-2003 è la crescita del tasso di disoccupazione per le donne con oltre 50 anni. La comparazione a livello territoriale (Tab. 3), inoltre, evidenzia che in provincia di Torino i dati relativi alla condizione occupazionale dei lavoratori nella classe d'età 50-64 anni sono peggiori rispetto a quelli che si registrano a livello regionale, ripartizionale e nazionale. Ciò significa che in provincia di Torino l'effetto di «mancata uscita» dal mercato del lavoro dei lavoratori over 50 che si registra a livello nazionale come conseguenza delle riforme del sistema previdenziale della prima metà degli anni novanta (Istat, 2004, p. 213) è molto più contenuto.

Questi dati vanno letti alla luce delle trasformazioni della struttura produttiva torinese e dei meccanismi selettivi della domanda di lavoro. Come spiega Vittorio Capecchi, gli andamenti del mercato del lavoro provinciale sono il risultato di un intreccio tra settori in crisi strutturale, settori in crescita strutturale e settori in crescita congiunturale, in quanto dagli indicatori statistici «sono visibili le conseguenze della crisi industriale nel settore dell'auto e più in generale nell'industria meccanica; ma sono anche visibili i segni della crescita strutturale nel settore dell'ict [...] così come ugualmente visibili sono le conseguenze positive della crescita con-

<sup>4</sup> Va considerato che i dati sull'occupazione nel 2003 sono stati influenzati dalle procedure di regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari in seguito alla legge 189/2002. In provincia di Torino l'Ufficio Immigrazione della Prefettura di Torino ha accolto 31.070 domande di regolarizzazione (Vilasi, 2003).

giunturale nel settore edile e nell'area turistico-alberghiera in vista delle sempre più vicine Olimpiadi invernali» (2004, p. 3).

Alla luce di questi processi si comprendono meglio le divergenze tra l'andamento occupazionale maschile e femminile e quello per classi d'età. La crisi strutturale dell'industria manifatturiera, infatti, in particolare del comparto metalmeccanico, settore in cui si registra tradizionalmente una minore presenza femminile, ha coinvolto maggiormente i lavoratori maschi, maturi e con qualifiche operaie, in coerenza con quanto già dimostrato dalla letteratura sul processo «*young in, old out*» (Contini, Rapiti, 1994; Malpede, Viloso, 2000). La ripresa dell'occupazione nel settore edile ha soltanto in parte controbilanciato questa tendenza, poiché ha riguardato maggiormente i lavoratori maschi nelle età centrali (spesso immigrati), rispetto a quelli espulsi dall'industria manifatturiera, mentre la crescita dell'occupazione nel settore dei servizi (servizi alla persona, alberghi, ristorazione, istruzione e sanità) ha riguardato prevalentemente il lavoro femminile.

*Tab. 2 – Principali indicatori del mercato del lavoro in provincia di Torino.  
Tassi specifici per classi d'età e genere. Anni 1993 e 2003*

	<i>Tassi di attività</i>			<i>Tassi di occupazione</i>			<i>Tassi di disoccupazione</i>		
	1993	2003	variaz. '03-'93	1993	2003	variaz. '03-'93	1993	2003	variaz. '03-'93
<i>Maschi</i>									
15-29	58,6	59,7	1,1	48,4	52,5	4,1	17,3	12,0	-5,3
30-49	96,6	96,6	0,0	94,3	94,6	0,3	2,4	2,1	-0,3
50-64	53,1	52,3	-0,9	52,0	50,8	-1,2	2,3	2,7	0,5
65 +	5,1	3,8	-1,4	5,0	3,7	-1,3	2,9	1,5	-1,4
Totale	62,6	60,2	-2,4	58,8	57,7	-1,1	6,1	4,2	-1,9
<i>Femmine</i>									
15-29	51,1	52,5	1,4	37,3	44,1	6,7	26,9	15,9	-11,0
30-49	64,6	77,0	12,3	59,5	71,9	12,4	7,9	6,5	-1,4
50-64	20,6	30,5	9,9	19,8	29,2	9,4	4,0	4,4	0,4
65 +	1,4	1,0	-0,4	1,4	0,9	-0,5	3,7	8,3	4,6
Totale	38,6	42,9	4,3	33,4	39,4	6,0	13,5	8,2	-5,3

Tab. 2 – *Segue*

	<i>Tassi di attività</i>			<i>Tassi di occupazione</i>			<i>Tassi di disoccupazione</i>		
	<i>1993</i>	<i>2003</i>	<i>variaz. '03-'93</i>	<i>1993</i>	<i>2003</i>	<i>variaz. '03-'93</i>	<i>1993</i>	<i>2003</i>	<i>variaz. '03-'93</i>
<i>Totale</i>									
15-29	54,9	56,2	1,4	42,9	48,5	5,5	21,8	13,8	-8,0
30-49	80,6	86,8	6,1	76,9	83,2	6,3	4,6	4,0	-0,6
50-64	36,6	41,0	4,5	35,6	39,7	4,1	2,8	3,4	0,6
65 +	3,0	2,2	-0,8	2,9	2,1	-0,8	3,1	3,3	0,2
Totale	50,3	51,3	1,1	45,7	48,3	2,5	9,0	6,0	-3,1

Fonte: Istat (anni vari), *Forze di lavoro*, Roma, nostra elaborazione.

Tab. 3 – *Principali indicatori del mercato del lavoro per aree territoriali. Tassi specifici per la classe d'età 50-64 anni. Anno 2003*

	<i>Tasso di attività</i>	<i>Tasso di occupazione</i>	<i>Tasso di disoccupazione</i>
<i>Provincia di Torino</i>	41,0	39,7	3,4
<i>Piemonte</i>	42,7	41,6	2,8
<i>Italia settentrionale</i>	42,4	41,6	2,1
<i>Italia</i>	44,6	43,0	3,5

Fonte: Istat (2004), *Forze di lavoro. Media 2003*, Roma, nostra elaborazione.

### **2.3 Crisi industriale e percorsi d'uscita dal mercato del lavoro**

L'espulsione precoce dei lavoratori più anziani è connessa prevalentemente alle ristrutturazioni industriali e ai meccanismi negoziati di regolazione dell'uscita dal mercato del lavoro verso la pensione. La crisi dell'apparato industriale torinese, in cui conservano un peso rilevante il comparto metalmeccanico e le attività di Fiat Auto e del suo indotto (Revelli, 1997; Capecchi, 2004; Ires Piemonte, 2004), si è acuita nel triennio 2001-2003. Se si utilizzano i dati relativi all'andamento della cassa integrazione guadagni<sup>5</sup> (cig) co-

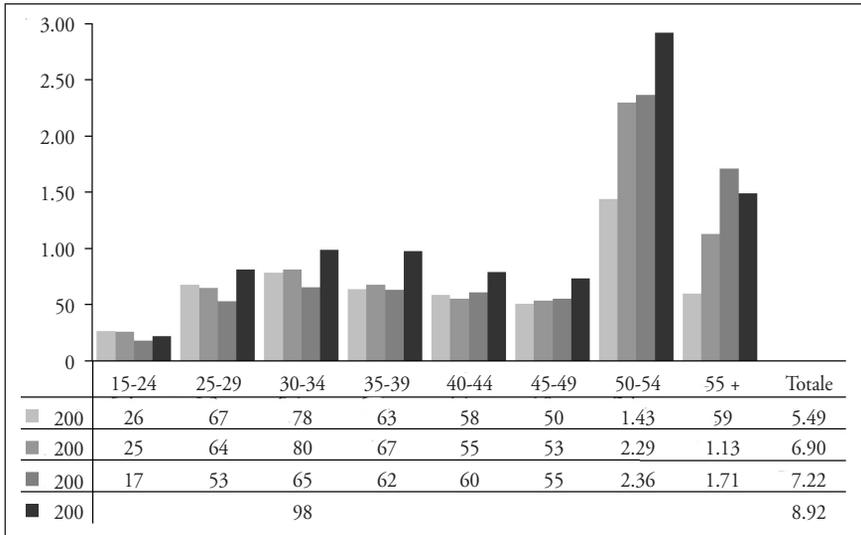
<sup>5</sup> Dati Inps, elaborati dall'Orml, Regione Piemonte (<http://extranet.regione.piemonte.it/-fp-lavoro/centrorisorse/>).

me indicatori dei processi di crisi e ristrutturazione industriale, è evidente la portata e l'intensità del processo che coinvolge la provincia. Le ore di cig concesse dall'Inps nel 2003, infatti, ammontavano a poco più di 51,7 mila, un livello che dagli anni novanta a oggi è inferiore soltanto a quelli raggiunti durante la crisi del 1992-93. Tale cifra assorbe, tra l'altro, l'84 per cento delle ore concesse nell'intero Piemonte. Scomponendo i dati tra cassa integrazione guadagni ordinaria (cigo) e straordinaria (cigs), emerge che la crescita riguarda soprattutto la cigs, che raggiunge 37,4 mila ore nel 2003. La distribuzione settoriale delle ore concesse di cig nel 2003 mostra che l'industria manifatturiera assorbe la quasi totalità delle ore; nell'industria meccanica, in particolare, si concentra il 95,9 per cento della cigs e il 73,5 della cigo.

Contemporaneamente cresce il numero degli iscritti alle liste di mobilità che da 2000 al 2003 passano da 5,4 mila a 8,9 mila, indicando che si è in presenza di eccedenze strutturali di forza lavoro. La composizione dei flussi degli iscritti alle liste di mobilità per classi d'età (Fig. 1) evidenzia che la componente dei lavoratori con oltre 50 anni, in modo particolare nella fascia d'età 50-54, rappresenta non solo la quota più consistente, ma anche quella che è andata progressivamente crescendo: nel 2000, infatti, gli over 50 iscritti alle liste di mobilità rappresentavano il 37,1 per cento del totale, pari a 2.038 lavoratori, mentre nel 2003 questi erano raddoppiati, arrivando a 4.411 unità, pari a quasi la metà degli iscritti. Va considerato che la maggior parte dei lavoratori in mobilità ai sensi della legge 223/91 con più di 50 anni non rientreranno più nella struttura occupazionale, in quanto in seguito ad accordi tra le parti sociali sono stati incanalati in un percorso di «scivolamento» verso la pensione, spesso incentivato dall'azienda, e questo spiega il più basso numero di lavoratori in mobilità dopo i 55 anni. Dai dati dell'Orml della Regione Piemonte emerge, inoltre, che i lavoratori con oltre 50 anni in mobilità provengono prevalentemente dal settore metalmeccanico e hanno la qualifica di operaio, confermando quanto rilevato da indagini a livello nazionale sulle caratteristiche dei lavoratori più anziani espulsi precocemente dal mercato del lavoro (Carrera, Mirabile, 2003; Eurispes, 2004).

Il quadro delineato conferma la rilevanza della tesi di Alan Walker (2001) che ritiene che nel contesto della società industriale i lavoratori più anziani abbiano generalmente svolto il ruolo delle quote deboli della forza lavoro, cioè che siano stati incoraggiati a rimanere occupati nei periodi di ripresa economica, mentre in tempi di recessione siano stati i primi a essere espulsi dal ciclo produttivo.

Fig. 1 – *Lavoratori iscritti alle liste di mobilità\* in provincia di Torino per classi d'età. Anni 2000-2003. (Dati di flusso; valori assoluti)*



\* Sono calcolati gli iscritti ai sensi della legge 223/91 e della legge 236/93.

Fonte: Orml, Regione Piemonte (<http://extranet.regione.piemonte.it/fp-lavoro/ce-trorisor-se/>), nostra elaborazione.

### 3. L'inadeguatezza della contrattazione tra le parti sociali

La logica sottesa alle attuali pratiche di contrattazione tra le parti sociali affonda le radici nell'esperienza di gestione delle ristrutturazioni industriali degli anni ottanta (Viciguerra, 1999). Con quel processo si è sedimentata la cosiddetta «cultura dell'uscita anticipata» (Guillemard, Jolivet, 2001), cioè il consolidarsi di reciproche aspettative – tra lavoratori, imprese e loro rappresentanti – sul momento e le modalità di uscita dalla vita lavorativa. La cultura dell'uscita anticipata si è basata su un sistema di convenienze reciproche tra gli attori sociali in gioco che ha permesso una convergenza strategica delle rispettive logiche d'azione: le imprese avevano interesse a ridurre il numero dei dipendenti con il minore conflitto sociale possibile; i sindacati rinunciavano al mantenimento dei livelli occupazionali a patto che venissero salvaguardati i livelli di reddito dei lavoratori in esubero, i quali di fronte al ri-

schio di disoccupazione accettavano di uscire precocemente dal mercato del lavoro; l'attore pubblico, attraverso l'Inps, per contenere il disagio sociale e favorire l'efficienza economica, si accollava la parte più consistente dei costi dell'espulsione dei lavoratori più anziani attraverso l'utilizzo combinato di ammortizzatori sociali e pensionamenti anticipati, creando quelli che la letteratura internazionale ha definito «percorsi istituzionali di uscita dal mercato del lavoro» (Kohli *et al.*, 1991). All'inizio degli anni novanta, con le prime riforme del sistema previdenziale pubblico, questi meccanismi di regolazione dell'uscita dal mercato del lavoro sono andati progressivamente in crisi, in quanto la necessità di riequilibrare il bilancio previdenziale ha imposto di ridurre i percorsi di uscita anticipata e d'irrigidire i meccanismi di accesso alla pensione.

Nella provincia di Torino, tuttavia, i processi di ristrutturazione industriale sono continuati ancora negli anni novanta e si sono accentuati negli anni più recenti e, soprattutto per le grandi imprese manifatturiere, sono stati comunque affrontati con accordi sindacali che prevedevano l'accompagnamento dei lavoratori più anziani fuori dal mercato del lavoro con il meccanismo dello «scivolamento» verso la pensione, attraverso l'utilizzo della mobilità lunga<sup>6</sup>, spesso economicamente incentivato dall'azienda (Russo *et al.*, 2004, p. 24). In questo contesto, segnato dall'aumento delle sacche di lavoro in eccedenza strutturale, dalla riduzione del potere sindacale e dall'ampliamento dell'area dei regimi di lavoro e dei contratti flessibili, l'espulsione dei lavoratori più anziani si è trasformata in una pratica aziendale di gestione delle risorse umane, definita esplicitamente «svecchiamento».

Per le grandi aziende torinesi la pratica dello svecchiamento è stata non solo funzionale alle esigenze di ridimensionamento degli organici, ma anche coerente con l'implementazione di modelli organizzativi snelli e flessibili (Harrison, 1999). Le aziende, infatti, con eccezione delle professionalità difficilmente reperibili sul mercato e appartenenti al nucleo della forza lavoro a-

<sup>6</sup> Ad esempio del radicamento di tale pratica, si può leggere nel *Rapporto sulla Responsabilità sociale* del 2004 di Fiat Auto, nella sezione relativa alle relazioni industriali, in particolare alla contrattazione collettiva finalizzata alla gestione delle conseguenze sociali delle ristrutturazioni, che «In Italia le eccedenze occupazionali sono state gestite prevalentemente con l'utilizzo della "mobilità di accompagnamento alla pensione" [...] nel corso del 2004 sono state collocate in mobilità circa duemila persone, di cui un quarto ha potuto utilizzare la "mobilità lunga"» ([http://fiatgroup.com/fiatauto/SOSTEN\\_IT\\_resp\\_sociale\\_rapp\\_sost2004.pdf/](http://fiatgroup.com/fiatauto/SOSTEN_IT_resp_sociale_rapp_sost2004.pdf/)) (p. 92-93).

ziendale, tendono a discriminare i lavoratori che si avviano all'uscita dall'azienda già quando questi superano la soglia ideale dei 45 anni, in quanto, tenendo conto dell'età effettiva di uscita definitiva dall'azienda che è sensibilmente inferiore a quella ufficiale di pensionamento, già a queste età i lavoratori vengono etichettati come «quasi vecchi» ed estromessi dai processi d'investimento che l'impresa fa sui suoi dipendenti<sup>7</sup> (Isfol, 2002). Ciò accade perché le aziende strategicamente scelgono di recuperare l'obsolescenza delle competenze interne attraverso l'accelerazione del *turn-over* e, più in generale, piuttosto che produrre le competenze che gli necessitano trovano maggiormente conveniente acquistarle dal mercato.

Il sindacato, dato l'indebolimento del rapporto di forza con la controparte datoriale, sul piano della contrattazione aziendale ha potuto contrastare tali discriminazioni soltanto all'interno delle imprese non coinvolte in processi di riduzione degli organici, mentre sul piano istituzionale ha avviato tavoli negoziali con le associazioni imprenditoriali e le istituzioni locali affinché venissero attivati meccanismi formativi per sostenere l'occupabilità dei lavoratori più anziani a rischio, o già espulsi dal ciclo produttivo.

Sul piano della contrattazione collettiva, le pratiche attuali risultano sempre meno adeguate alle condizioni del mercato del lavoro e all'attuale configurazione del sistema assistenziale e previdenziale, determinando quella che Maurizio Ferrera (1998) definisce come «trappola della competenza»<sup>8</sup>. Ciò accade per tre ordini di motivazioni: (a) sul piano demografico, l'assottigliamento delle coorti più giovani della forza lavoro non consente più i livelli di *turn-over* che si sono avuti finora, richiedendo alle aziende un riorientamento per gestire una forza lavoro dall'età media sensibilmente più alta; (b) l'innalzamento dei requisiti minimi per accedere alla pensione e l'uscita precoce di quote significative di lavoratori anziani dall'occupazione, hanno ridotto il numero dei casi cui si può applicare il meccanismo dello «scivolamento» verso la pensione attraverso la mobilità, con il rischio della crescita dei tassi di disoccupazione nelle classi d'età più anziane; (c) l'ampliamento del numero

<sup>7</sup> La discriminazione è particolarmente forte e rilevante nei processi di formazione, in quanto nei programmi di aggiornamento e formazione professionale sono sistematicamente sottorappresentati i più anziani, soprattutto quelli a più bassa professionalità e a maggiore rischio di espulsione precoce.

<sup>8</sup> La competenza in una data tecnologia istituzionale tende a intrappolare i suoi utenti, nel senso che rinforza la predisposizione allo sfruttamento del suo menù di opzioni, a tutto discapito dell'esplorazione di menù alternativi (Ferrera, 1998).

di lavoratori maturi espulsi da piccole e medie aziende che non beneficiano dell'indennità di mobilità, che si trovano spesso in condizioni di disagio economico e con pochissime possibilità di ricollocazione nel mercato del lavoro regolare. L'analisi, in definitiva, evidenzia che le attuali pratiche di gestione delle crisi aziendali e degli esuberanti di personale stanno perdendo progressivamente di efficacia, lasciando alle dinamiche discriminatorie del mercato del lavoro una quota sempre più rilevante di lavoratori anziani che hanno perso il posto di lavoro.

#### **4. Verso una politica locale per l'invecchiamento attivo**

Sul piano istituzionale, tra gli attori pubblici locali si va diffondendo la consapevolezza dell'ampliarsi di un'area di disagio sociale che coinvolge i lavoratori anziani che non si limita a una domanda di assistenza, ma che pone una questione d'integrazione nel mercato del lavoro. Tale area di disagio è alimentata dall'eccedenza strutturale di lavoro nei comparti centrali del sistema produttivo torinese, non bilanciata da un'equivalente domanda nei settori emergenti e non più protetta dai tradizionali ammortizzatori sociali, anzi, in una certa misura penalizzata dall'innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso alla pensione e, più in generale, dalla riduzione dei meccanismi passivi di garanzia del reddito.

Emerge quindi una domanda sociale proveniente da lavoratori maturi espulsi dal ciclo produttivo che si articola in due grosse componenti. La prima è quella dei lavoratori espulsi da imprese di piccole dimensioni che non sono coperti dalla legge 223/91, quindi non godono dell'indennità di mobilità. Si tratta di disoccupati in senso stretto, che difficilmente incontrano una domanda di lavoro e per i quali spesso, soprattutto per le basse professionalità operaie, si chiudono definitivamente le porte del mercato ufficiale, lasciando aperta l'alternativa tra lo scivolamento verso il lavoro nero e l'uscita, precoce e definitiva, dalla vita attiva. In questa componente bisogna includere anche i primi casi di lavoratori che, pur provenendo dalla grande azienda, vengono incanalati in un percorso di mobilità «protetto» che non termina più con il pensionamento e che, in assenza di una ricollocazione occupazionale, ha come sbocco la disoccupazione. La seconda componente è rappresentata dai lavoratori che sono stati incanalati in un percorso di uscita precoce dal mercato del lavoro verso il pensionamento, per i quali la questione si

pone in termini di ruolo sociale. Si tratta, infatti, di persone che si trovano ad affrontare una rottura del proprio progetto di vita e per i quali l'idea forte della vecchiaia come tempo del non-lavoro non sembra essere appropriata. Nonostante una consolidata letteratura abbia enfatizzato gli aspetti creativi e di liberazione connessi alla riduzione della vita lavorativa e all'allungamento della speranza di vita in buona salute (Gauillier, 1988; Laslett, 1992; De Masi, 2003), l'assenza del lavoro non è sempre fonte di benessere, in quanto il lavoro resta comunque un elemento strutturante l'identità e lo status individuale. La cosiddetta «sindrome del cassintegrato» evidenzia appunto che la perdita della parte lavorativa della giornata è causa di stress e malessere e, come scrive Aris Accornero, «ci si è in effetti abituati a lavorare al punto che a volte, conquistare più tempo libero, non sempre si sa bene come spenderlo [...]; la durata del lavoro non è indefinitamente comprimibile, così come il tempo libero non è indefinitamente estendibile» (1995, p. 55).

Un'ulteriore spinta a intervenire in questo campo è venuta dalla Comunità Europea che dalla seconda metà degli anni novanta promuove l'idea dell'*active ageing*<sup>9</sup>, spingendo verso un approccio integrato alla questione dell'invecchiamento che si ponga l'obiettivo di garantire più a lungo possibile la salute, l'indipendenza e la produttività sociale delle persone; ritenendo che, come scrive Alan Walker, «l'invecchiamento attivo potrebbe fornire un mezzo importante per fare in modo che la demografia non diventi un ostacolo allo sviluppo sostenibile, per prevenire dei cambiamenti radicali ai sistemi di protezione sociale e per evitare qualsiasi conflitto generazionale e preservare il modello sociale europeo» (2005, p. 1). Tra gli obiettivi che si dovrebbe porre un approccio che miri all'invecchiamento attivo, quindi, c'è principalmente quello di mantenere i lavoratori attivi più a lungo possibile<sup>10</sup>. Si tratta di un obiettivo ambizioso che richiede un approccio integrato e che deve coinvolgere tutta la popolazione (Paci, 2003), ma che necessita di misure di attivazione specificamente pensate per i lavoratori più anziani a rischio di espulsione precoce dal mercato del lavoro.

<sup>9</sup> Per una ricostruzione ragionata delle principali iniziative istituzionali internazionali si rimanda alla prima parte del lavoro di Abburrà, Donati (2004).

<sup>10</sup> La Commissione Europea ha indicato due obiettivi che riguardano l'età effettiva di uscita dal mercato del lavoro e il tasso d'occupazione dei lavoratori più anziani: (1) *Obiettivo di Barcellona*: entro il 2010 aumentare progressivamente di cinque anni l'età media effettiva di uscita dal mercato del lavoro; (2) *Obiettivo di Stoccolma*: entro il 2010 portare al 50 per cento il tasso d'occupazione medio nella fascia d'età 55-64 anni.

In provincia di Torino, le istituzioni pubbliche hanno inserito nella propria agenda politica la questione dei lavoratori più anziani, ma sono ancora in una fase di tematizzazione della questione e di sperimentazione delle prime misure d'intervento. Ciò è comprensibile se si considera che tale questione ha acquisito rilevanza sociale soltanto negli ultimi anni, in conseguenza dell'acuirsi della crisi industriale e del manifestarsi a livello locale delle prime conseguenze delle riforme del sistema previdenziale pubblico. D'altra parte, l'intervento è complicato dal fatto che l'età non è sufficiente a identificare un gruppo target di misure di politiche del lavoro, in quanto è l'intreccio con altre variabili, quali ad esempio il livello d'istruzione, la qualificazione professionale e la carriera pregressa, a determinare la tipologia di disagio su cui intervenire e il ventaglio di strumenti più adatto da attivare.

Tra le iniziative intraprese, benché non specifiche per i lavoratori più anziani, sembrano di particolare rilievo i progetti di ricollocazione professionale<sup>11</sup> dei lavoratori in mobilità realizzati attraverso l'utilizzo di società di *outplacement*. Non si tratta di un'esperienza nuova in assoluto (Ambrosini, Ballarino, 2000, p. 45), ma questo utilizzo ha il vantaggio di garantire ai lavoratori soluzioni personalizzate, sviluppate lungo un percorso integrato di attività (in cui la formazione e la riconversione professionale svolgono un ruolo principale), tutte finalizzate concretamente a una specifica rioccupazione. Allo stesso tempo i Centri per l'impiego, sfruttando le capacità di *networking* delle società di *outplacement* e la fiducia che il mercato accorda alla professionalità di tali società, riescono a superare le diffidenze delle aziende rispetto ai lavoratori presi in carico dai servizi pubblici per l'occupazione. Il problema principale di questa misura è che si tratta di un intervento molto costoso e che finora, date le risorse disponibili, è stato soggetto a limitazioni nella sua applicazione, ricorrendo a un meccanismo a graduatoria.

Siamo soltanto ai primi passi di una politica integrata a livello locale per l'invecchiamento attivo, ma ciò non colloca la provincia di Torino in una situazione sostanzialmente diversa da altre realtà provinciali indagate (Mirabile, 2005). Qui, però, l'emergenza occupazionale per i lavoratori anziani è più rilevante e, forse, richiederebbe un intervento più rapido sul fronte dell'attivazione e del contrasto alla discriminazione dei più anziani, puntando a una loro maggiore e migliore integrazione nel mercato del lavoro. A tal fine, però, le politiche vanno indirizzate verso strumenti capaci di incidere, oltre che sul-

<sup>11</sup> Per un quadro dettagliato delle misure attivate, vedi Ismb (2005, p. 78-90)

le caratteristiche dell'offerta di lavoro, sui meccanismi selettivi della domanda che discriminano i lavoratori anziani.

## 5. Considerazioni conclusive

Tirando le somme, a fronte di un sensibile processo d'invecchiamento della forza lavoro, in provincia di Torino si assiste a una crescente discriminazione occupazionale verso i lavoratori anziani, che vengono precocemente spinti fuori dal mercato del lavoro. Questo fenomeno s'inquadra in un processo più generale che riguarda la destrutturazione del tradizionale percorso lavoro-pensione. La transizione dal lavoro alla pensione, infatti, si va progressivamente frammentando e individualizzando secondo dinamiche che coinvolgono l'intera struttura del corso di vita e non soltanto le età più mature; in particolare, spesso accade che il momento dell'uscita dal mercato del lavoro non coincide più con il pensionamento, segnando un fenomeno di desincronizzazione nel più ampio quadro della destrutturazione del corso di vita ternario (Abburà, Donati, 2004). La conseguenza di questo processo è la comparsa di nuovi rischi di esclusione sociale tra la fine del lavoro, relativamente precoce, e l'accesso alla pensione, sempre più posticipato, connessi all'invecchiamento e alla perdita della capacità di reddito, rispetto ai quali il sistema di ammortizzatori sociali riesce a garantire soltanto una parte, progressivamente più esigua, di lavoratori. Nel contesto considerato, inoltre, i processi di ristrutturazione produttiva aumentano l'instabilità occupazionale nella fase finale della carriera lavorativa e accelerano il processo di espulsione dei lavoratori più anziani. Si apre, quindi, una questione più generale di gestione integrata dell'intreccio tra i fenomeni connessi all'allungamento della vita con quelli relativi alla deregolamentazione del mercato del lavoro e al ridimensionamento dei programmi di welfare (Guillemard, 2003).

Se l'obiettivo è quello di ritardare il pensionamento e opporsi ai processi di marginalizzazione dei lavoratori anziani, si rendono necessari interventi tesi a contrastare i meccanismi selettivi della domanda di lavoro basati sull'età, soprattutto nella prospettiva di una progressiva flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e di una riduzione delle garanzie occupazionali che tendenzialmente accentuano i rischi di marginalizzazione nella fase conclusiva della vita lavorativa delle tradizionali componenti deboli dell'offerta di lavoro (Galino, 2001). Ciò richiede che a livello d'impresa si sperimentino nuove pra-

tiche di gestione delle eccedenze strutturali di lavoro e si introducano diversi modelli di organizzazione produttiva in funzione di una forza lavoro progressivamente più anziana, passando necessariamente attraverso una serie di misure di valorizzazione del lavoro.

Sul piano degli interventi di politica del lavoro, invece, emerge la necessità di una decisa accelerazione nell'implementazione di politiche di attivazione per i lavoratori anziani, tese a contrastare le tendenze discriminatorie del mercato e a favorire la loro rioccupazione attraverso la collocazione in quelli che vengono definiti *bridge-jobs* (Geroldi, 2000, p. 22), cioè i lavori che fanno da «ponte» tra l'espulsione dall'occupazione e il momento della quiescenza definitiva.

I processi di marginalizzazione dei lavoratori anziani, inoltre, ripropongono con forza la tematica dell'aumento della popolazione eccedente e dello spreco delle risorse umane a esso connesso, a fronte di bisogni sociali insoddisfatti in una fase storica in cui sempre più coesistono spreco e penuria, che emblematicamente Giorgio Lunghini ha definito come «l'età dello spreco» (1995). La componente anziana della popolazione, progressivamente sempre più ampia, viene spinta ai margini dai processi di produzione e riproduzione sociale, alimentando il rapporto contraddittorio tra «bisogni che il capitale non soddisfa e lavoro che il capitale non impiega» (Lunghini, 1995, p. 71).

## Bibliografia

- Abburà L., Donati E. (2004), *Ageing: verso un mondo più maturo. Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale*, Torino, Ires Piemonte, Quaderni di ricerca, 104.
- Accornero A. (1995), *Ancora sul lavoro*, Roma, Ediesse.
- Ambrosini M., Ballarino G. (2000), *Risorsa anziani e politiche d'impresa: un patto da riscrivere*, in Molina S. (a cura di), *Le politiche aziendali per l'anzianato in Italia*, Milano, Franco Angeli, pp. 17-57.
- Capecchi V. (2004), *Scenari dell'innovazione tecnologica e del mercato del lavoro in provincia di Torino in una prospettiva europea*, in Opml Provincia di Torino (a cura di), *Il mercato del lavoro in provincia di Torino nel 2003*, Torino, pp. 3-56.
- Carrera F., Mirabile M.L. (2000), *L'invecchiamento sociale. Lavoro e corsi di vita*, Roma, Ediesse.

- Carrera F., Mirabile M.L. (2003), *Lavoro e pensione. Diagnosi di un rapporto critico*, Roma, Ediesse.
- Contini B., Rapiti F. (1994), *Young in, old out: nuovi pattern di mobilità nell'economia italiana*, in *Lavoro e Relazioni Industriali*, 3, pp. 51-76.
- De Cecco M. (1972), *Una interpretazione ricardiana della dinamica della forza lavoro in Italia nel decennio 1959-69*, in *Note Economiche*, 1, pp. 76-120.
- De Masi D. (2003), *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società postindustriale*, Milano, Rizzoli.
- Dolce V., Di Pierro D. (2004), *Le tendenze del mercato del lavoro della provincia di Torino*, in Opml Provincia di Torino (a cura di), *Il mercato del lavoro in provincia di Torino nel 2003*, Torino, pp. 149-243.
- Eurispes (2004), *Over 50: lavoratori sottoutilizzati*, Roma, Eurispes.
- Ferrera M. (1998), *Le trappole del welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gaullier X. (1988), *La deuxième carrière. Ages, emplois, retraites*, Parigi, Seuil.
- Geroldi G. (a cura di) (2000), *Lavorare da anziani e da pensionati. Lavoro degli anziani e politiche di welfare*, Milano, Franco Angeli.
- Gesano G. (2005), *Dinamiche di popolazione e mercato del lavoro*, in *Economia & Lavoro*, 1, pp. 5-28.
- Gesano G., Heins F. (2004), *La popolazione italiana negli anni novanta*, in Pugliese E. (a cura di), *Lo stato sociale in Italia. Un decennio di riforme*, Rapporto Irpps-Cnr 2003-2004, Roma, Donzelli, pp. 27-75.
- Guillemard A.M. (2003), *L'âges des emplois. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Parigi, Armand Colin.
- Guillemard A.M., Jolivet A. (2001), *Francia. Invecchiamento e occupazione in una cultura del pensionamento anticipato*, in *L'Assistenza Sociale*, 1-2, pp. 191-216.
- Harrison B. (1999), *Agile e snella. Come cambia l'impresa nell'era della flessibilità*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Ires Piemonte (2004), *Irescenari. Il sistema produttivo*, Torino, Ires.
- Isfol (2002), *Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Istituto Superiore Mario Boella (Ismb) (2005), *Lavoro e cittadinanza attiva per gli anziani a Torino*, Ict&Society, Report 1, Torino.
- Istat (2004), *Annuario statistico italiano 2004*, Roma, Istat.
- Kohli M., Rein M., Guillemard A.M., van Gunsterden H. (a cura di) (1991), *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Laslett P. (1992), *Una nuova mappa della vita. L'emergere della terza età*, Bologna, Il Mulino.
- Lunghini G. (1995), *L'età dello spreco: disoccupazione e bisogni sociali*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Malpede C., Villosio C. (2000), *I processi di sostituzione di manodopera*, in Molina S. (a cura di), *Le politiche aziendali per l'anzianato in Italia*, Milano, Franco Angeli, pp. 59-89.
- Mirabile M.L. (a cura di) (2005), *Gli over 45 come domanda sociale. Politiche di welfare e del lavoro: alla ricerca di un coordinamento territoriale*, Roma, Ires-Cgil.
- Molina S. (2003), *Popolazione torinese. Ieri, oggi, domani, Nota per il Rapporto del Comitato G. Rota «I numeri per Torino»*, Torino, Fondazione G. Agnelli.
- Paci M. (1973), *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Paci M. (2003), *Per una politica integrata di invecchiamento attivo*, in Carrera F, Mirabile M.L., *op. cit.*, pp. 9-14.
- Palminiello P. (2005), *Invecchiamento e welfare: riflessioni sul dibattito in corso*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, 1, pp. 373-396.
- Pugliese E., Morlicchio E., Pirone F. (2005), *Anziani, lavoro e invecchiamento attivo*, Roma, Spi Cgil-Fondazione G. Brodolini, Ricerca 160.
- Quinn J., Burkhauser R., Myers D. (1990), *Passing the Torch: The influence of Economic Incentives on Work and Retirement*, Kalamazoo (Michigan), Upjohn Institute for Employment Research.
- Revelli M. (1997), *La sinistra sociale. Oltre la civiltà del lavoro*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Russo A., Salomone R., Tiraboschi M. (2004), *Invecchiamento della popolazione, lavoratori «anziani» e politiche del lavoro: riflessioni sul caso italiano*, Università di Modena e Reggio Emilia, Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, WP 7.
- Viciguerra M. (1999), *Fattori determinanti dell'early retirement: Stati Uniti ed Europa a confronto*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 64, pp. 121-158.
- Vilasi G. (2003), *Lavoratori stranieri: la legalizzazione del lavoro irregolare*, in Osservatorio interistituzionale sugli stranieri in provincia di Torino, *Rapporto 2003*, Torino.
- Walker A. (2001), *UK. Lavoratori anziani e occupazione: verso un invecchiamento attivo?*, in *L'Assistenza Sociale*, 1-2, pp. 125-157.
- Walker A. (2005), *The Role of Active Ageing in Reducing the Social and Economic Impact of Ageing*, relazione al seminario Spi-Cgil *Impatto sociale ed economico dell'invecchiamento. Le politiche per un nuovo patto intergenerazionale*, Roma, 6 giugno.