

Capitolo 1

Le attività economiche dei lavoratori senior in Italia

The economic activities of the elderly in Italy

ANTONIO SANGUINETTI^a

^aCNR-IRPPS, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Via Palestro 32, 00185 Roma

corresponding author: antonio.sanguinetti@irpps.cnr.it

ABSTRACT

The research question concerns changes in the employment structure of older workers over the ten-years period from 2013 to 2022. The aim was to describe the main characteristics and dimensions of the labour market for the over-55 age group. For this purpose, data from the ISTAT labour force surveys were used. The ageing process of the Italian labour force is now an established fact and affects a large part of the Italian labour market. ISTAT data show that ageing in the labour market is progressing more rapidly than in the Italian population as a whole.

The strand of studies on active ageing has focused on the extent of the increase in employment rates for the 55+ age group. Remaining longer in the labour market, however, may result from several factors. Indeed, every life trajectory can be squeezed between two poles, on the one hand, the obligation, and on the other, the desire to continue. A pair that aptly represents the inequalities inherent in the ageing process. From this point of view, the article profiles those who remain longer in the labour market. Up to the age of 70, these are mostly workers in the health, education and social services sectors, with employee-type contracts and predominantly in central Italian regions. Beyond this age, on the other hand, self-employed workers in commerce and entrepreneurship predominate, and the regions with the highest employment rates are in the North-East.

KEYWORDS: active ageing, Italy, labour market, employment rates.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.01

ISBN: 978-88-98193-38-7

ISSN (ONLINE): 2499-6661

HOW TO CITE

Sanguinetti, A. (2025). Le attività economiche dei lavoratori senior in Italia. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 9-24). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCRES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.01>

1. INTRODUZIONE

Il processo di invecchiamento demografico della popolazione italiana ha radici storiche molto profonde. Fin dal 1976, il tasso di fecondità totale in Italia non raggiunge il livello cosiddetto di “sostituzione naturale” che è fissato a 2,1 figli in media per donna. In quell’anno per la prima volta scese sotto questa quota, toccando il valore di 2,04. Da allora, il livello di questo indicatore demografico non ha mai più superato la soglia definita “di rimpiazzo”, ossia il numero di nascite che consente la stabilità quantitativa della popolazione. Nel dibattito pubblico questo fenomeno è stato chiamato “inverno demografico” a sottolineare una lunga stagione con livello di nascite basso. Tuttavia, negli anni Novanta alcuni autori notavano i segnali di una “primavera” (Billari & Dalla Zuanna, 2008), le statistiche segnalavano una tendenza all’aumento dei tassi di fertilità totali dovuto in particolare alle conseguenze sulla natalità delle significative migrazioni avvenute in quel decennio. Infatti, un peso significativo lo ebbero i figli in media per donna migrante. Sebbene tale ripresa indicò una controtendenza storica, non si può definire questo processo come l’inizio di una nuova stagione demografica. Si trattò piuttosto di un rallentamento momentaneo, in quanto fu un fenomeno quantitativamente ridotto e di breve durata. Il trend di crescita, infatti, si arrestò nel 2008 quando raggiunse il tasso di 1,45 nascite per donna, ben al di sotto della sostituzione naturale. Negli anni successivi, iniziò una diminuzione costante che è tuttora in corso, nel 2023 il numero medio di figli per donna è stato 1,24. Ciò anche a causa di un fenomeno particolare, ossia l’adeguamento delle donne straniere ai comportamenti riproduttivi delle native. Tuttavia, il 2008 può essere considerato un anno cruciale, la contrazione economica che seguì la crisi finanziaria causò un peggioramento della situazione economica delle famiglie italiane (De Rose & Strozza, 2015) e secondo molti autori fu la principale motivazione del ritorno a tassi di natalità decrescenti (ad esempio De Rose & Strozza, 2015; Bonifazi & Marini, 2014).

L’invecchiamento della popolazione italiana non è causato solo dalla diminuzione del numero medio di figli per donna, ma ci sono anche altri fattori che influiscono sul fenomeno. Si tratta di questioni molto eterogenee e non necessariamente connesse tra di loro. Uno dei fattori decisivi è la diminuzione del numero complessivo di donne in età riproduttiva, una diretta conseguenza del prolungato basso tasso di fecondità totale. Inoltre, l’invecchiamento demografico è la conseguenza anche di una tendenza positiva, ossia il progressivo aumento della longevità e della speranza di vita. Infine, negli ultimi anni, a partire dalla crisi economica del 2008 si sono intensificate le partenze dei giovani che hanno causato un crescente saldo migratorio negativo dei cittadini italiani con l’estero, ciò ha avuto un effetto di ulteriore riduzione della quota di popolazione in età feconda. La struttura per età della popolazione italiana risente notevolmente di questi cambiamenti, il processo ormai è molto avanzato quasi un residente su 4, infatti, ha più di 65 anni di età. Tra le conseguenze più significative dell’invecchiamento demografico vi è uno sbilanciamento nel mercato del lavoro. Secondo le previsioni demografiche dell’Istat, infatti, lo scenario mediano nel 2050 prevede una diminuzione delle persone nella fascia di età tra i 15-64 di circa 9 milioni di unità rispetto ad oggi. In questo modo il peso complessivo della popolazione in età da lavoro si ridurrebbe fino al 53%. Questa tendenza con tutta evidenza creerebbe, date le attuali condizioni, un problema di sostenibilità del sistema economico italiano sia per la carenza di forza-lavoro sia per lo squilibrio tra lavoratori e pensionati. La situazione italiana, inoltre, rappresenta un caso paradossale nel contesto globale, infatti, presenta allo stesso tempo due caratteristiche apparentemente contraddittorie: una delle incidenze più alte di anziani sulla popolazione e uno dei tassi di occupazione dei lavoratori senior tra più bassi. Ciò è dovuto a diversi fattori di ordine sociali e istituzionale che influenzano i livelli di partecipazione per età al mercato del lavoro.

Questo capitolo intende indagare la composizione della forza lavoro senior in Italia. In particolare, si vogliono approfondire le dinamiche avvenute nel mercato del lavoro negli ultimi dieci anni. Verranno prese in analisi le caratteristiche dell’occupazione degli over 60 rispetto alle

differenze di genere, territoriali e di settore di impiego. Lo scopo è riuscire a costruire una mappatura della presenza dei lavoratori anziani ricomponendo un quadro di disuguaglianze e di differenze nella struttura sociodemografica. L'analisi dei dati si avvale dell'analisi dei micro-dati della Rilevazione sulle Forze Lavoro condotta dall'Istat. Si tratta di un'indagine di tipo campionario che raccoglie le risposte di oltre 250 mila famiglie residenti in Italia per un totale di 600 mila individui. Inoltre, copre un ambito territoriale molto vasto, infatti raggiunge circa 1.400 comuni italiani. Il metodo di indagine che si è scelto per la prima fase di analisi è di tipo quantitativo descrittivo. Si vogliono mettere in evidenza le principali tendenze avvenute nel mercato del lavoro negli ultimi dieci anni. Seguendo queste tracce, si intende comporre un quadro dettagliato circa le dimensioni e le caratteristiche principali del processo di invecchiamento della forza-lavoro in Italia. A tale scopo si propone di capire chi sono i lavoratori che rimangono più a lungo sul mercato del lavoro secondo i principali indicatori. Nello specifico vengono presi in considerazione i fattori che incidono maggiormente nel tracciare le disuguaglianze: il genere, il settore di impiego, la professione e la ripartizione territoriale. L'articolo è strutturato nel modo seguente: il primo paragrafo ricostruisce il dibattito nell'ambito delle scienze sociali sui temi dell'*ageism*; il secondo analizza il progressivo invecchiamento dell'occupazione in Italia; il terzo si concentra sui settori nei quali vi è una maggiore presenza di lavoratori over 60; infine il quarto prende in considerazione la diversa composizione di questa tipologia di occupazione per aree territoriali in Italia.

2. IL DIBATTITO

Il filone di ricerca sull'*ageism* si è sviluppato a partire dagli anni Settanta quando si sono realizzate le prime analisi attorno ai nodi della discriminazione e dei pregiudizi subiti dai soggetti più anziani (Butler, 1975). In particolare, tali condotte si ravvisavano nel mercato del lavoro, dove i lavoratori senior non venivano ritenuti adatti per svolgere un certo tipo di attività. Questi studi rappresentavano una cesura rispetto al decennio precedente, negli anni Sessanta le teorie prevalenti nel dibattito sull'invecchiamento interpretavano la fase anziana della vita come un processo naturale di disimpegno (Cumming & Henry, 1961). Un periodo della vita nel quale le interazioni con il resto della società si diradavano normalmente e le relazioni si restringevano sempre nell'ambito della cerchia familiare. L'essere anziani si caratterizzava per la riduzione dei legami sociali che poteva portare a casi di solitudine. In contrasto con questo approccio si sono affermate le teorie dell'attività (Havighurst, 1961) che sostenevano al contrario come il processo di distacco dalla vita sociale non fosse naturale, in quanto se da un lato l'invecchiamento è certamente un elemento biologico, il presunto corrispettivo del disimpegno si presenta piuttosto come una conseguenza di carattere socioeconomico. Ne consegue che gli anziani non venivano considerati come destinati inevitabilmente all'isolamento sociale, invece, si riteneva necessario migliorare il loro benessere favorendo varie forme di attività. Anzi, al contrario, come afferma Walker (2002), l'impegno lavorativo e una maggiore partecipazione alle attività non retribuite associative e familiari si ritiene abbiano effetti benefici sia sull'economia sia sulla qualità della vita. Un altro approccio che intendeva cambiare i paradigmi di interpretazione dell'invecchiamento sono quelli che hanno messo al centro il concetto di successo (*successful aging* da Rowe & Kahn, 1987). Tale assunto, però, si presenta con scarsa precisione concettuale e appare non adeguatamente delimitato. D'altronde risulta difficile rispondere in maniera univoca su cosa sia il successo. Alcuni autori lo intendevano come l'opportunità di realizzare sé stessi anche in età avanzata (Havighurst, 1961; Neugarten et al, 1961), gli studi sui migranti anziani, invece, hanno evidenziato aspetti diversi connessi al riconoscimento interno alle comunità diasporiche e al buon esito del percorso migratorio nel paese di destinazione (Gardini, 2023). Tuttavia, questi approcci dividevano le premesse secondo cui il successo dell'invecchiamento

dipendeva ampiamente dal mantenimento di buone condizioni di salute e dal permanere di relazioni sociali al di fuori del nucleo familiare.

Negli anni più recenti, gli studi sull'invecchiamento hanno posto l'attenzione sulle dinamiche strutturali in riferimento alla sostenibilità dei sistemi sociali e alla permanenza degli anziani nel mercato del lavoro (Cappellari, Lucifora & Rosina, 2018). Indubbiamente, il mutato contesto sociale ha inciso sulle prospettive di analisi, l'innalzamento dell'età media e l'allungamento delle prospettive di vita, infatti, sono caratteri sempre più significativi nelle società globali ed europee in particolare. Un indirizzo che si nota già nei documenti dell'Unione Europea, *Il Libro verde sull'invecchiamento demografico* (2021) pubblicato dalla Commissione Europea pone al centro i temi dell'invecchiamento attivo e in buona salute, dell'aumento della partecipazione al mercato del lavoro, e dell'assistenza per una popolazione che invecchia. Il documento dell'Unione Europea suggerisce due punti intorno al quale sviluppare le politiche pubbliche. Il primo è la realizzazione di condizioni strutturali affinché sia possibile rimanere più a lungo nel mercato del lavoro. Il secondo è l'estensione del periodo di vita in salute e dunque la condizione di attività della persona per permettere il prolungamento dell'esperienza professionale. In una società che invecchia questi obiettivi si prefiggono principalmente lo scopo di ridurre l'impatto economico sul sistema pensionistico e su quello sanitario. Un numero eccessivo di anziani non lavoratori, infatti, viene considerato insostenibile per l'attuale modello di welfare, in quanto vi sarebbe un significativo squilibrio tra la componente lavoratrice e i soggetti beneficiari di prestazioni sociali. Da questo punto di vista gli approcci di studio legati alla *active ageing* (Marcaletti, 2012) prendono in considerazione la cura preventiva delle disabilità fisiche e psichiche che impediscono la piena partecipazione all'attività lavorativa. In quanto, si ritiene che per permettere ad una persona di lavorare più a lungo non basta intervenire in una fase di età avanzata ma è necessario affrontare la sua condizione durante tutta la vita lavorativa. Per tali ragioni, l'invecchiamento viene interpretato come un processo di continuo adattamento al mutare delle condizioni e delle capacità individuali nei contesti lavorativi. In questa ottica, si vuole mantenere le persone responsabili e attive nell'economia e nella società, ne consegue che nel mercato del lavoro l'obiettivo è mantenere inalterate le opportunità e garantire un lavoro di qualità fino all'età pensionabile. Tuttavia, le questioni relative all'allungamento dell'età delle persone al lavoro, riguarda anche il lato delle aziende che devono gestire una forza lavoro sempre più anziana e dunque maggiormente esposta a problemi di salute e a malattie croniche. In questo ambito, alcuni autori (Ponzellini & Rosina, 2018) hanno studiato i temi legati all'Age Management adottando una prospettiva costituita da un doppio livello: uno micro che ha come punto di osservazione il passaggio dei lavoratori nelle diverse fasi della vita; uno macro che si pone l'obiettivo di gestire in modo adeguato l'evoluzione della popolazione aziendale. Lo scopo è mettere ciascun lavoratore in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e organizzativi assegnati in modo salutare e sicuro (Ilmarinen, 2007). Un altro paradigma della gestione dell'invecchiamento è la *work ability* (Marcaletti, 2012; Ilmarinen, 2012), che analizza la condizione del lavoratore all'interno del suo contesto lavorativo in termini di equilibrio e bilanciamento tra le risorse personali dell'individuo e il carico di lavoro che gli è assegnato. Un approccio che si basa sul presupposto che condizioni di lavoro adeguate possano favorire una migliore produttività individuale e una motivazione maggiore. Tuttavia, la condizione fisica e mentale dell'invecchiamento non si presenta allo stesso modo per tutte gli individui, su tale stato, infatti, incidono molteplici aspetti di carattere sociale, materiale e relazionale. Vi sono delle disuguaglianze che hanno particolare rilievo e influiscono sulle capacità di avere un "invecchiamento di successo". I fattori più rilevanti che orientano il processo vi sono: il genere, la condizione economica, l'origine geografica, il luogo di residenza (Pugliese, 2011). I lavoratori impegnati in attività più povere ed usuranti, ad esempio, di solito invecchiano precocemente e hanno un tasso di mortalità più alto. Le persone appartenenti alla classe media e alta invece, solitamente vivono più a lungo e in condizioni di salute migliore. Appunto per questo, il concetto di invecchiamento produttivo (Morrow-Howell, Hinterlong & Sherraden, 2001) che pone al

centro la dimensione economica, non può essere applicato in maniera omogenea a tutti i lavoratori. Sebbene risulti rilevante la considerazione dell'apporto che i lavoratori senior possono dare in termini di crescita economica e cambiamento sociale è necessario prendere in considerazione le differenze di settore e professione. Una rilevazione condotta a livello europeo (Eurofund, 2015) ha messo in luce come i lavoratori maggiormente esposti a rischi fisici e con mansioni particolarmente gravose hanno maggiori probabilità di avere peggiori condizioni di salute e hanno un bilanciamento tra vita e lavoro più povero. Inoltre, i lavoratori manuali e di più basso profilo socioeconomico esprimono l'intenzione di non voler lavorare fino ai 60 anni, un desiderio di ritirarsi prima che è motivato da un'esperienza lavorativa caratterizzata da uno squilibrio tra riconoscimento e impegno e da una peggiore condizione psicosociale. Ne consegue che l'invecchiamento attivo e produttivo è un'opzione che può essere associata a uno stato di benessere economico e di status sociale più elevato. Studi più recenti hanno proposto un nuovo approccio agli studi sul tema, nel quale viene posto al centro dell'analisi il ciclo di vita (Haraven, 1996; Quadagno, 2014). Queste ricerche vedono nel processo di invecchiamento l'interazione tra molteplici fattori quali il lavoro, la salute, la famiglia, la provenienza, i ruoli di genere e altri elementi di carattere individuale e collettivo. La vita viene intesa come l'insieme di più fasi ed esperienze non predefinite, secondo questo punto di vista viene data maggiore attenzione alle biografie e alle traiettorie individuali.

3. ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE IN ITALIA E IN EUROPA

L'occupazione è uno degli aspetti più rilevanti dell'invecchiamento attivo, infatti risulta tra gli indicatori principali dell'Active Ageing Index (AAI). Questo indice è uno strumento che raccoglie dati allo scopo di misurare quanta parte del potenziale delle persone anziane è espresso. L'AAI è stato progettato dalla Direzione Generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione Europea e dalla Commissione Economica per l'Europa delle Nazioni Unite. L'indice si costituisce di quattro domini e ventiquattro indicatori. I domini sono: l'occupazione, la partecipazione alla società; la vita indipendente, sana e sicura e infine il quarto, la capacità di un ambiente favorevole all'invecchiamento attivo. Nel peso esplicito dei domini, l'occupazione conta il 35% sul giudizio sintetico dell'indice per paese, questo a sua volta è composto da quattro indicatori ripartiti secondo il tasso di occupazione di altrettante fasce di età: 55-59; 60-64; 65-69; 70-74. Dello stesso peso è il dominio sulla partecipazione sociale che è suddiviso in quattro indicatori uno relativo alla partecipazione politica, uno alle attività volontarie e due afferenti alla cura, nello specifico ai bambini e ai nipoti e l'altro agli anziani. Il terzo dominio per importanza è la capacità di un ambiente favorevole all'invecchiamento attivo, questo incide per il 20% sull'indice e si suddivide in sei indicatori: la rimanente aspettativa di vita all'età di 55 anni, la quota dell'aspettativa di vita in salute all'età di 55 anni; il benessere mentale; l'uso dell'ICT; il contatto sociale; il livello di istruzione. Infine, il quarto dominio riguarda la vita indipendente, salutare e sicura che pesa per il 10% e conta otto indicatori: l'esercizio fisico; accesso alle cure sanitarie e dentali; una vita indipendente; il relativo reddito mediano; no rischi di povertà; no severa deprivazione materiale; salute fisica; apprendimento permanente. I risultati dell'ultima survey condotta nel 2018, l'Italia viene inserita nel cosiddetto "gruppo verde" insieme agli altri paesi Mediterranei e dell'Europa centrale, nel complesso questi stati hanno un gap in tutti gli indicatori presi in considerazione ma soprattutto nella partecipazione sociale.

L'Unione Europea, dunque, ritiene centrale il ruolo dei livelli di occupazione per misurare l'invecchiamento attivo nei paesi membri. A tal proposito, in questa prima parte della ricerca sono stati comparati gli andamenti dei tassi di occupazione tra l'Italia e la media europea per comprendere la collocazione del paese nel contesto europeo. I principali punti di interesse sono le tendenze e l'evoluzione del differenziale negli anni tra il 2014 e il 2023. Osservare queste dinamiche, infatti, è necessario per delineare i cambiamenti della presenza dei lavoratori senior

in Italia in relazione alle trasformazioni a livello europeo. Per un'analisi adeguata, bisogna premettere che vi è una significativa distinzione di genere tra uomini e donne, in quanto presentano caratteristiche occupazionali differenti. In generale come mostrano le tabelle 1 e 2, l'Italia ha avuto una crescita complessiva dell'occupazione sia per gli uomini sia per le donne, ma l'andamento si è dispiegato con dimensioni inferiori rispetto al resto d'Europa. Per questo motivo nel 2023, per entrambi i generi la differenza nei tassi di occupazione italiani ed europei in quasi tutte le fasce di età prese in considerazione è più ampia rispetto a dieci anni prima. L'incremento dell'occupazione per i lavoratori senior è il dato più rilevante. Analizzando la tendenza nello specifico si nota come per gli uomini tra i 60-64 anni, nel periodo preso in considerazione il tasso di occupazione dei maschi italiani ha avuto un incremento significativo di 14 punti; tuttavia, quello europeo nello stesso periodo è aumento di 15,7. Anche nella fascia di età successiva, si registra un aumento dell'occupazione, in questo caso però a distanza di dieci anni il tasso di occupazione dei maschi italiani supera la media europea. Solo per i maschi tra i 65-69, infatti, il dato preso in considerazione è più alto della media dell'UE. Infine, anche tra i maschi 70-74 vi sono leggeri aumenti del tasso di occupazione, che però, rimangono poco significativi.

Tabella 1. Andamento dei tassi di occupazione dei maschi italiani ed europei dal 2014 al 2023

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
60-64	Ue-27	41,9	43,5	45,9	48,3	50,4	52	52,5	53,6	55,5	57,6
	Italia	39,2	43,5	46,7	49,3	50,6	49,9	48,9	47,4	49,4	53,3
65-69	Ue-27	13,4	13,5	14,1	15,2	15,9	16,7	16,5	16,8	18	18,7
	Italia	12,7	13	13,3	15,3	17	17,9	17,7	18,5	18,6	19
70-74	Ue-27	6,9	7	6,9	7,3	7,5	7,7	7,7	7	7,4	7,9
	Italia	6,3	6,3	6,2	6,9	6,8	6,5	6,5	6,6	6,2	7

Fonte: Elaborazione propria su dati Eurostat.

Per le donne (tabella 2), nel complesso per tutte le fasce di età i tassi di occupazione sono significativamente più bassi di quelli degli uomini. Tuttavia, non si tratta di questioni legate all'invecchiamento, in quanto la presenza femminile nel mercato del lavoro è minore anche in età più giovani. Si tratta, dunque, di un problema strutturale che per estensione arriva a comprendere anche le lavoratrici senior. Ciò nonostante, anche per le donne dal 2014 al 2023 il tasso di occupazione risulta in crescita per tutte le fasce di età over 60 sia in Italia che in Europa. Tra i 60-64, in Italia la partecipazione al lavoro è aumentata in dieci anni di 11,8 punti. Un aumento significativo, sebbene inferiore di circa 4 punti a quanto avvenuto nello stesso periodo nella media dei paesi europei. Ne consegue che il gap con il resto d'Europa è cresciuto passando da 5 a 9,2 punti. Per la fascia di età 65-69, così come gli uomini anche per le donne, l'aumento dei tassi di occupazione dal 2014 è stato leggermente maggiore della media europea; perciò, la presenza femminile al mercato del lavoro italiano si è avvicinata ai livelli dell'Europa.

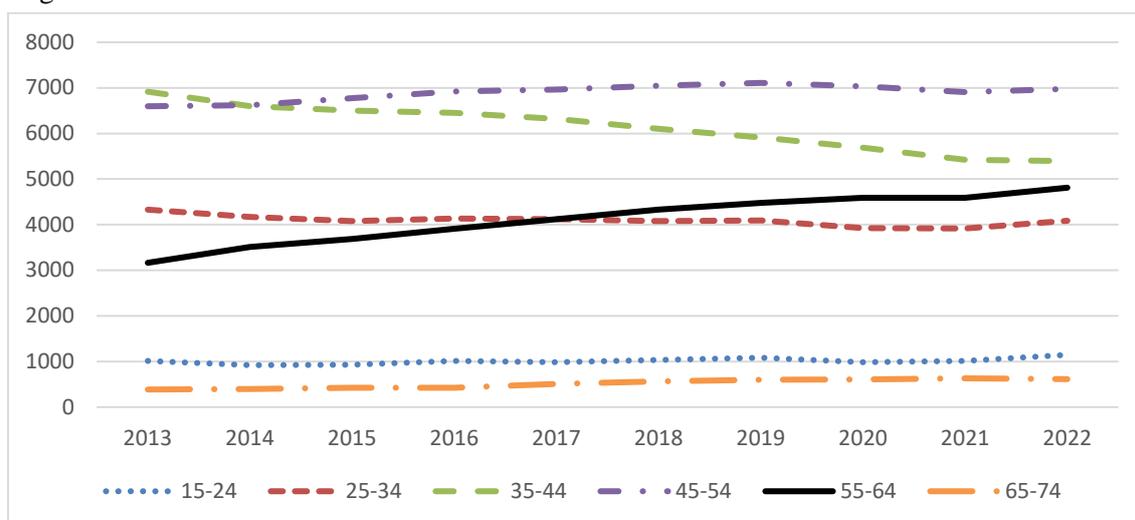
Tabella 2. Andamento dei tassi di occupazione delle femmine italiane ed europee dal 2014 al 2023 (%)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
60-64	Ue-27	28,9	30,7	32,8	34,8	36,4	37,9	38,6	39,6	42	44,6
	Italia	23,6	25,6	27,8	30,5	32,2	33,9	33,2	32,1	33,4	35,4
65-69	Ue-27	7,3	7,5	7,9	8,6	9,1	9,9	10	10,2	11,1	12,2
	Italia	4,2	4,6	5,2	6,6	8	9,2	9,4	9,3	9,4	10,8
70-74	Ue-27	3,4	3,3	3,2	3,5	3,7	3,6	3,5	3,1	3,3	3,6
	Italia	1,7	1,9	1,5	1,6	1,6	1,8	2,1	1,9	1,9	1,8

Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat.

I tassi di occupazione degli over 60 in Italia, dunque, sono significativamente aumentati negli ultimi dieci anni. Un aspetto da prendere in considerazione riguarda l'effetto di questo processo sulla dinamica per età nel mercato del lavoro italiano. Secondo il rapporto dell'Istat del 2024, “la forza lavoro occupata risulta invecchiata più velocemente della popolazione: rispetto al 2004, la quota di giovani tra 15 e 34 anni tra gli occupati è diminuita più che nella popolazione (-11,5 punti rispetto a -6,3 punti) e l'opposto è avvenuto tra gli ultracinquantenni: +16,6 contro +5,3 punti per i 50-64enni, e +1,6 contro +4,7 punti per i 65-89enni” (Istat, 2024, p. 22). Questo processo è chiaramente visibile nella Figura 1 che mostra l'andamento dell'occupazione italiana per numeri assoluti negli anni tra il 2013 e il 2022. Ciò che risalta è il progressivo incremento del numero di lavoratori tra i 55 e i 64 anni, dai 3,1 milioni del 2013 ai 4,8 milioni del 2022, un aumento in dieci anni di 1,7 milioni.

Figura 1. Andamento dell'occupazione italiana per fasce di età decennali in valori assoluti, in migliaia



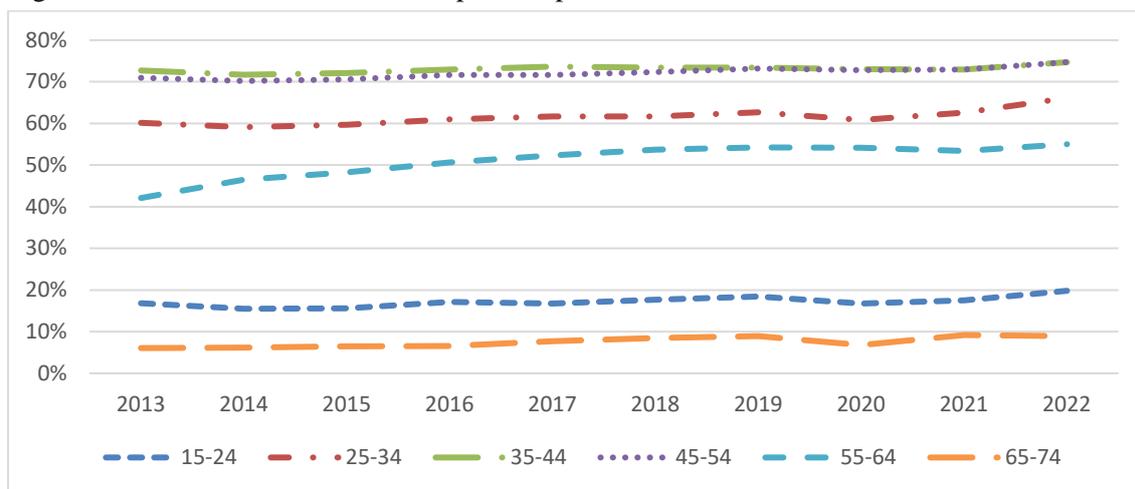
Fonte: elaborazione propria su microdati RFL – Istat.

Nello stesso arco di tempo, l'altro elemento significativo è la progressiva riduzione del numero di occupati nell'età compresa tra 35 e i 44 anni: dai quasi 7 milioni nel 2013 ai circa 5,4 milioni

nel 2024. Si tratta di una riduzione di 1,5 milioni di lavoratori in una fascia centrale del mercato del lavoro.

L'invecchiamento della forza-lavoro italiana, dunque, è l'effetto congiunto dell'aumento in valori assoluti del numero di lavoratori senior e della contestuale diminuzione dei giovani. Tuttavia, le cause che spiegano questa tendenza sono diverse. Per quanto riguarda i lavoratori tra i 35-44, come mostra la tabella 2, il tasso di occupazione dal 2013 al 2022 ha avuto un leggero incremento di 1,7 punti. La crescita della quota di partecipazione al mercato del lavoro e la contemporanea diminuzione del numero assoluto di lavoratori in questa fascia di età non è un paradosso. Si spiega, infatti, con la notevole diminuzione complessiva del numero di giovani tra i 35-44 nell'arco di tempo preso in considerazione, ossia una conseguenza di lungo periodo della progressiva riduzione dei nuovi nati a partire dalla fine degli anni Sessanta. Negli stessi anni per i senior, il tasso di occupazione è aumentato di 13 punti, e dunque l'incremento del numero di lavoratori tra i 55 e i 64 è stato causato da un aumento del numero complessivo di persone in questa fascia di età. Dovuto all'aumento della longevità e alla numerosità della generazione dei cosiddetti "baby boomer", ossia i nati tra gli anni Cinquanta e la fine degli anni Sessanta. Inoltre, la maggior partecipazione degli over 55 al mercato del lavoro è anche una conseguenza della riforma delle pensioni Fornero approvata nel 2011 ed entrata in vigore l'anno successivo. La legge prevedeva un aumento progressivo dell'età pensionabile e il cambiamento del cosiddetto sistema delle quote, di conseguenza allungava la vita lavorativa di molti lavoratori ben oltre i 60 anni.

Figura 2. Andamento dei tassi di occupazione per fasce di età decennali



Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

Per questo motivo, l'invecchiamento della forza-lavoro è una tendenza che negli ultimi anni si è decisamente affermata anche in Italia. Sebbene i tassi di occupazione degli over 60, soprattutto femminili, siano inferiori alla media europea, a partire dal 2013 il numero di lavoratori senior è cresciuto in maniera significativa. Tale processo sembra ormai irreversibile, gli effetti saranno maggiormente visibili nei prossimi anni, quando la riduzione delle nascite congiunto con il prolungamento della vita lavorativa causerà un rovesciamento della struttura occupazionale italiana per età.

4. SETTORI

Il graduale processo di invecchiamento degli occupati si è combinato con l'ormai decennale trasformazione della domanda complessiva di lavoro in Italia. Il recente rapporto dell'Istat (2024)

ha certificato l'avvenuto mutamento degli ultimi venti anni, il livello generale degli occupati per settore, infatti, si è progressivamente modificato. La tendenza all'espansione del terziario è ormai un processo consolidato, inoltre, ciò si è accompagnato con una contrazione degli addetti del settore dell'industria. In particolare, l'ampliamento dell'occupazione è avvenuto nei servizi collettivi e alla persona e in quelli di mercato, principalmente il Commercio, trasporti e attività ricettive e i Servizi professionali.

Ne consegue che l'analisi dell'occupazione dei lavoratori senior per sezione Ateco a un digit deve tenere conto del mutamento complessivo della domanda di lavoro, al quale si aggiungono elementi specifici connessi con l'invecchiamento. La possibilità di continuare un determinato tipo di attività anche in una fase più avanzata della vita, infatti, dipende da alcune variabili. La più rilevante è certamente la tipologia di attività svolta, come è stato già accennato sono le occupazioni più gravose fisicamente ad essere abbandonate prima del tempo, poiché spesso sono la causa di un peggioramento delle condizioni di vita e di salute. Ciò è confermato da un'altra ricerca (Eurofund, 2015) che ha mostrato una sorta di auto selezione degli occupati nella prosecuzione dell'attività lavorativa. I rispondenti over 55 alla survey hanno dichiarato di avere una migliore qualità del lavoro rispetto alle altre fasce di età, questo però non è una conseguenza legata all'effettiva capacità delle aziende di adeguare le attività all'invecchiamento degli occupati, e dunque, di innalzare la qualità del posto di lavoro. Piuttosto, indica una dinamica di auto selezione, ossia il proseguimento della vita lavorativa oltre una certa età avviene soprattutto per coloro che già svolgono lavori in buone condizioni.

Date queste premesse si può comprendere meglio come nel mercato del lavoro italiano l'invecchiamento della forza lavoro avvenga in maniera disomogenea. Agiscono infatti fattori molteplici connessi alle prospettive individuali, al lavoro svolto, alle condizioni di salute. Quindi, è facilmente intuibile come vi possano essere delle notevoli differenze per settore di impiego. La tabella 3 prende in analisi come si distribuiscono per i settori di impiego le tre fasce di età over 60, ne risulta un quadro descrittivo utile sia per mappare le loro occupazioni sia per delineare i principali cambiamenti avvenuti nei dieci anni tra il 2013 e il 2022. Nella fascia di età 60-64 la differenza nei due periodi presi in considerazione sono lievi, nel complesso si evidenzia una maggiore presenza nel settore dell'Istruzione, sanità e servizi sociali: quasi uno su quattro di questo gruppo è impegnato nel comparto. Nello stesso arco di tempo, invece, si può osservare un aumento dell'incidenza degli addetti nell'industria in senso stretto, che passano dall'11,7% al 14,3%, probabilmente per effetto congiunto dell'invecchiamento della forza-lavoro e della riforma pensionistica. Altri settori rilevanti sono il Commercio e le attività immobiliari. Per quanto riguarda la fascia di età tra i 65-69 anni, invece, nei due anni presi in considerazione vi sono significativi cambiamenti soprattutto nel settore dell'Istruzione, sanità ed altri servizi. Infatti, nel comparto la quota di occupati per questa fascia di età passa dal 14,4% al 22,6%, un aumento di oltre otto punti. Anche in questo caso, si tratta probabilmente di una delle conseguenze dell'allungamento dell'età pensionabile attuato dalla cosiddetta "Riforma Fornero", che per molti impiegati nel settore ha implicato il posticipo del ritiro dalla professione. Per questa fascia di età risulta significativo anche un altro elemento che riguarda il settore dei servizi collettivi e personali, nei quali rientrano i lavori domestici come, ad esempio, la cura e l'assistenza familiare. Infatti, tra il 2013 e il 2022, la loro incidenza è cresciuta di 3,5 punti, passando dall'8,8% al 12,3%. Come hanno mostrato alcune ricerche, tuttavia, ciò è dovuto ad un fenomeno emergente a livello globale (Parreñas, 2015), alcuni ricercatori negli Stati Uniti lo hanno definito "unretireable elderly who are caring for the other elderly" (Nazareno, Parreñas & Fan, 2014). Si tratta per lo più di lavoratrici anziane migranti impegnate nell'assistenza alla persona che per diversi motivi non possono andare in pensione oppure vi accedono ma ricevono un assegno economicamente insufficiente. In questo quadro la pensione, e il suo ammontare, diventano un fattore decisivo per spiegare le diseguaglianze nel mercato del lavoro in tarda età, poiché non tutti hanno alle spalle una carriera lavorativa adeguatamente lunga e continuativa. Infine, la terza fascia di età presa in considerazione riguarda i lavoratori tra i 70 e i 74 anni, si tratta di una parte della forza-lavoro

con numeri contenuti, per cui le rilevazioni fornite dall'Istat si riferiscono ad una popolazione esigua. Tuttavia, tra il 2013 e il 2022, il quadro sembra abbastanza stabile. Prevalgono i settori nei quali sono maggiormente diffuse le professioni autonome quali il commercio; l'agricoltura; le attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali.

Tabella 3. Distribuzione dei lavoratori per settore per fascia di età nel 2013 e nel 2022

	2013			2022		
	60-64	65-69	70-74	60-64	65-69	70-74
Agricoltura, silvicoltura e pesca	5,2%	10,7%	14,8%	4,8%	7,1%	12,0%
Industria in senso stretto	11,7%	13,0%	14,6%	14,3%	11,1%	13,5%
Costruzioni	6,5%	6,4%	4,0%	6,1%	6,0%	5,2%
Commercio	12,6%	17,5%	21,5%	11,3%	13,3%	19,0%
Alberghi e ristoranti	5,0%	4,1%	4,6%	4,0%	4,6%	5,2%
Trasporto e magazzinaggio	3,9%	3,1%	2,9%	5,8%	3,1%	2,6%
Servizi di informazione e comunicazione	1,9%	1,9%	0,0%	1,9%	1,6%	0,6%
Attività finanziarie e assicurative	2,3%	2,0%	1,9%	2,1%	2,0%	1,9%
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	10,5%	15,6%	19,3%	10,9%	13,1%	17,1%
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	8,1%	2,6%	1,1%	7,3%	3,3%	0,4%
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	23,3%	14,4%	6,7%	22,6%	22,6%	10,3%
Altri servizi collettivi e personali	9,0%	8,8%	8,4%	8,8%	12,3%	12,2%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

Come ha mostrato l'analisi per settore, superata una certa soglia di età prevalgono i comparti nei quali vi è una concentrazione più alta di attività autonome. Da questo punto di vista incidono diversi fattori. Una ricerca ha mostrato come la motivazione, cioè la scelta consapevole e volontaria, sia un elemento centrale per la prosecuzione dell'attività lavorativa fino in tarda età (Eurofund, 2015), ne consegue che alcune tipologie di lavori dove è maggiore la gratificazione personale hanno più chance di essere portate avanti rispetto ad altre. Un altro fattore è la normativa sul pensionamento. Questo aspetto si colloca dal lato opposto della libera scelta individuale, ed è maggiormente attinente alle questioni dell'impossibilità a ritirarsi a causa dell'allungamento dell'età pensionabile. Uno degli effetti delle riforme pensionistiche è l'età nel quale si volge il lavoro dipendente. La tabella 4 mostra chiaramente come è cambiato il rapporto tra lavoratori dipendenti e autonomi tra il 2013 e il 2022 nelle tre fasce di età over 60. Nel primo anno preso in considerazione il 59% degli occupati tra i 60-64 anni svolgevano un lavoro dipendente, dieci anni dopo la percentuale cresce al 72% e il numero complessivo di occupati con questa tipologia contrattuale passa da 533 mila a 1,2 milioni. Anche nella fascia età successiva il cambiamento è notevole, nel 2013, infatti, i lavoratori dipendenti tra i 65-69 erano una sparuta minoranza intorno al 28%. Nel 2023, il rapporto cambia completamente e come nel gruppo precedente prevalgono

occupati con contratto da dipendente. Anche in questo caso, i lavoratori dipendenti aumentano significativamente in valori assoluti, se infatti nel 2013 si trattava di numeri marginali, nel 2022 sono quasi 250 mila lavoratori dipendenti. Tra i 70-74, la situazione nel complesso non cambia particolarmente con una netta preponderanza dei lavoratori autonomi. A distanza di dieci anni, dunque, la soglia di prevalenza dei lavoratori autonomi si è spostata agli over 70, al contrario precedentemente già partire dai 65 i lavoratori dipendenti uscivano dal mercato del lavoro.

Tabella 4. Lavoratori dipendenti e autonomi. Percentuali e numeri assoluti

età		2013			2022		
		60-64	65-69	70-74	60-64	65-69	70-74
dipendenti	Valori assoluti	533.232	74.747	18.573	1.204.651	244.701	24.998
	Percentuali	59%	28%	16%	72%	51%	19%
indipendenti	Valori assoluti	374.761	190.986	101.048	457.639	239.821	105.710
	Percentuali	41%	72%	84%	27,5%	49,5%	80,9%

Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

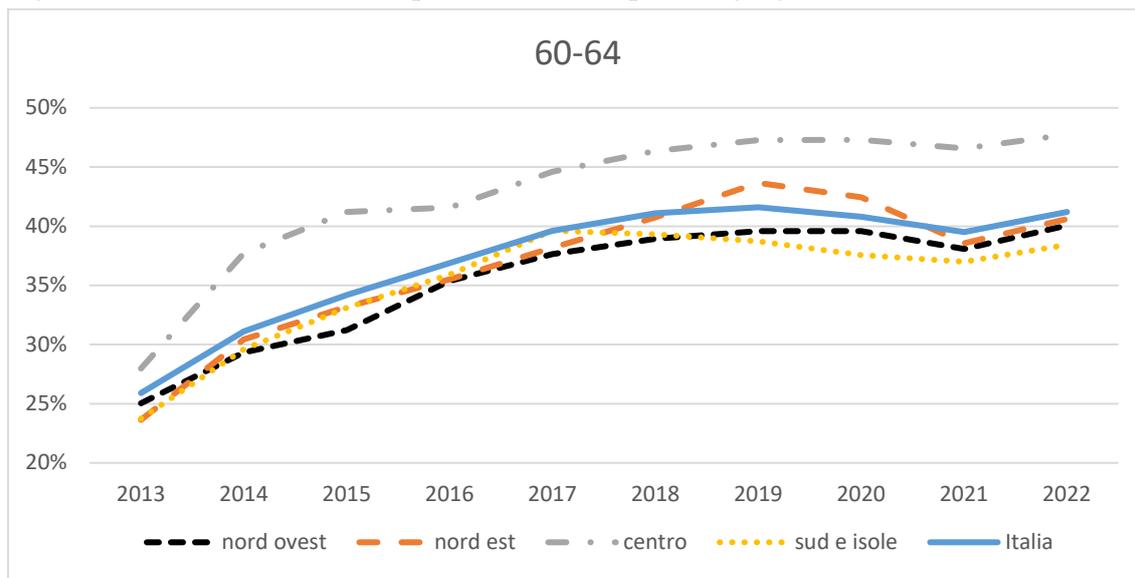
Pertanto, il progressivo invecchiamento della forza-lavoro è proseguito al tempo stesso con alcune trasformazioni del mercato del lavoro, la cui terziarizzazione ha comportato una concentrazione degli occupati nei servizi. Tuttavia, il processo di invecchiamento avviene soprattutto nell'ambito dell'Istruzione, sanità e servizi sociali, si tratta, dunque, per lo più di lavoro dipendente nel campo pubblico. Un'eccezione significativa è rappresentata dalle lavoratrici migranti nel comparto del lavoro domestico, si tratta di un significativo fenomeno di invecchiamento delle lavoratrici impegnate nella cura e assistenza per le famiglie. Perciò, a differenza di ciò che si ritiene, più che la scelta volontaria, nel proseguimento dell'attività lavorativa ha un peso l'impossibilità di ritirarsi per ragioni economiche o pensionistiche.

5. RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Storicamente, il mercato del lavoro italiano presenta delle significative disparità per aree geografiche, uno dei caratteri principali della sua struttura, infatti, è il notevole dualismo tra Nord e Sud del paese. Le regioni settentrionali hanno sempre avuto un'economia più dinamica e una domanda di lavoro migliore sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Pertanto, l'analisi dell'andamento dell'occupazione degli over 60 per unità territoriali differenti risulta necessaria per mostrare le specificità ma anche le similitudini di questa componente rispetto alle altre. L'analisi è stata svolta rispetto alle tre fasce di età prese in considerazione nei paragrafi precedenti elaborando i dati delle rilevazioni sulle forze-lavoro realizzate dall'Istat. La figura 3 mostra l'andamento dell'occupazione suddivisa per aree territoriali per i lavoratori compresi tra i 60 e i 64 anni. Osservando il grafico l'elemento che emerge con maggiore chiarezza è che i tassi di occupazione aumentano costantemente a partire dal 2013 fino al 2022 in tutte le ripartizioni territoriali italiane e di conseguenza anche in Italia. Tuttavia, considerando solo il dato per area geografica si notano delle differenze significative. Le regioni del Centro sono le zone nelle quali l'aumento è stato maggiore, nell'arco di dieci anni il tasso di occupazione è incrementato di quasi 20 punti percentuali passando dal 28 al 47. Nelle altre macroaree l'aumento, seppur significativo, è stato inferiore: nel nord ovest il tasso è aumentato di 15 punti dal 25 al 40, nel nord est 17 punti dal 23 al 40. Infine, il tasso di occupazione più basso si registra nelle regioni meridionali e insulari, nel 2013 era di 23 punti e nel 2022 è salito fino a 38. Tuttavia, tale svantaggio non è

particolarmente significativo in quanto si tratta di pochi punti, al contrario questo aspetto mette in evidenza come, per questa fascia di età, la distanza con il resto d'Italia sia inferiore rispetto al complesso del mercato del lavoro. Sicuramente ad incidere sono le caratteristiche del lavoro over 60, come si è evidenziato nei paragrafi precedenti questa tipologia di occupazione si concentra nei settori a carattere prevalentemente pubblico quali ad esempio la Sanità, l'istruzione ed i servizi sociali. Ne consegue che nelle aree settentrionali dove il peso delle aziende private è maggiore, tra i lavoratori senior la differenza con il resto d'Italia non solo diventa meno significativa, ma per quanto riguarda i tassi di occupazione può risultare penalizzante.

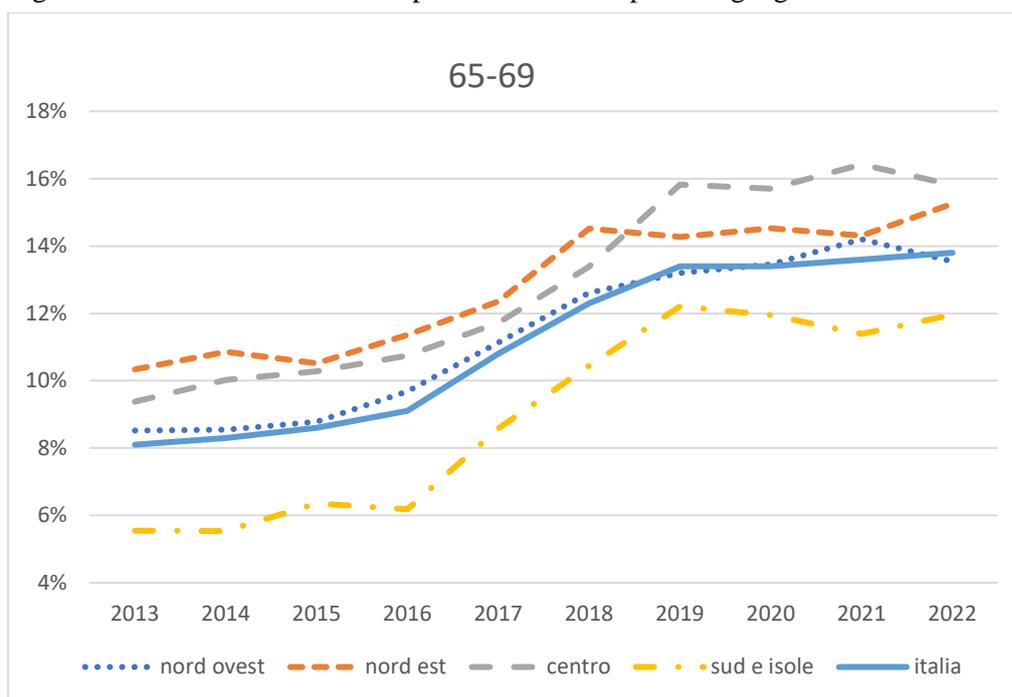
Figura 3. Andamento tassi di occupazione età 60-64 per area geografica



Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

La figura 4 mostra, invece, i tassi annuali dell'occupazione nell'età compresa tra i 65 e i 69 anni sempre nell'arco di tempo compreso tra il 2013 e il 2022. Anche in questo caso i tassi di occupazione segnano un aumento significativo, sebbene inferiore rispetto alla fascia di età precedente. Un altro elemento rilevante è l'andamento annuale, infatti, gli aumenti più rilevanti avvengono tra il 2016 e il 2019, sia negli anni precedenti che successivi, infatti, il tasso di occupazione risulta stabile. Anche tra i 65 e i 69 anni i lavoratori residenti nelle regioni del Centro presentano i tassi di occupazione più alti nel 2022, sebbene nel 2013 fosse il nord est l'area territoriale con una maggiore presenza per questa età. Nell'arco di tempo preso in considerazione l'aumento dei tassi di occupazione nell'area del Centro è stato di 6,4 punti, ossia da 9,4 al 15,8 con l'apice toccato nel 2021 del 16,4. Anche negli altri raggruppamenti territoriali vi è stato un incremento del tasso, il nord-est e il nord-ovest di 5 punti, rispettivamente da 10 a 15 e da 8 a 13. Le regioni del Sud e delle Isole sono un caso particolare poiché l'aumento è stato lievemente maggiore rispetto alle altre aree di 6,5 punti; tuttavia, il tasso di occupazione nel 2022 ha raggiunto il 12 punti, al di sotto delle altre macroaree.

Figura 4. Andamento tassi di occupazione età 65-69 per area geografica

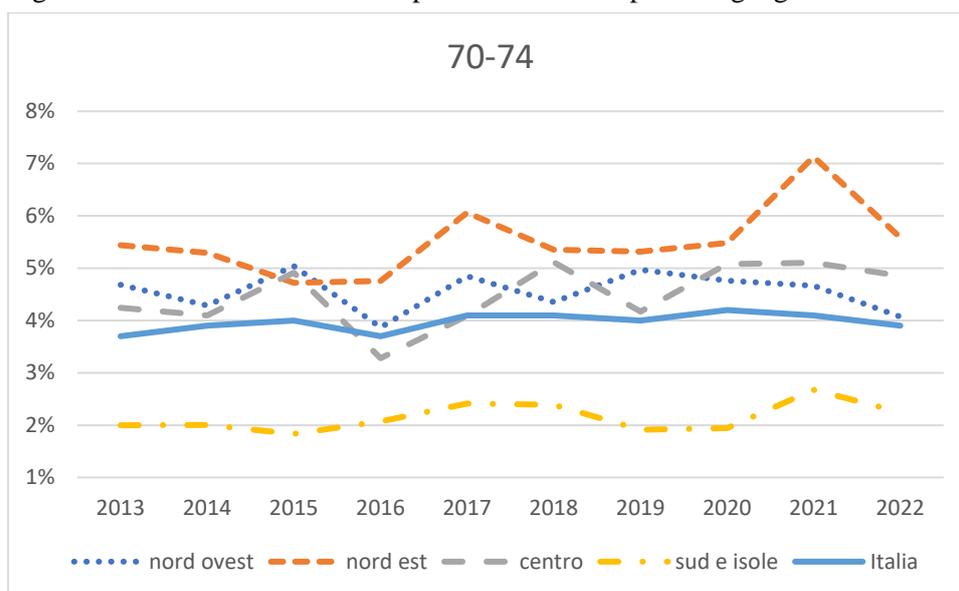


Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

Per quanto riguarda l'ultima fascia di età presa in considerazione, tra i 70-74, i tassi di occupazione complessivamente oscillano tra il minimo dei 2 punti delle regioni meridionali e insulari e il massimo dei 7 punti del Nord-est, si tratta dunque di dati molto bassi che una rilevanza e una significatività statistica non elevata. Osservando la Figura 5 si nota come a differenza delle altre età quinquennali in questa prevalga l'area territoriale del Nord-est. Per avere chiari i motivi è bene rifarsi alla ripartizione per settore, dai dati evidenziati nella tabella 3 emerge come tra i lavoratori tra i 70 e i 74 anni le attività prevalenti sono nell'ambito privato, in particolare due: la prima è il Commercio e la seconda sono le Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali. Dunque, le aree del nord-est presentano un tasso di occupazione maggiore come conseguenza di una diversa struttura economica nella quale vi è una maggiore concentrazione di queste tipologie di attività autonome e imprenditoriali. Al contrario, le aree in cui prevale il lavoro dipendente presentano tassi di occupazione più bassi.

Dal punto di vista delle differenze territoriali dell'occupazione over 60 si può affermare che le differenze sebbene presenti, siano inferiori a ciò che avviene nelle altre fasce di età. In particolare, ciò che emerge è lo stretto legame tra le caratteristiche dell'occupazione territoriale e i tassi di occupazione. In particolare, i due fattori con una maggiore incidenza sono il settore di lavoro e la tipologia contrattuale. Nella fascia dei 60-64 vi è una presenza significativa dei lavoratori dipendenti con un peso più alto dei settori connessi al pubblico impiego. Le regioni del centro, da questo punto di vista, sono quelle che presentano entrambi i caratteri. Appunto per questo, sono quelle con un tasso di occupazione più alto rispetto alle altre ripartizioni. Diversamente, tra i 70 e i 74 si registra una maggiore presenza del lavoro autonomo e imprenditoriale e dunque, è l'area del nord est che presenta un tasso di occupazione maggiore.

Figura 5. Andamento tassi di occupazione età 70-74 per area geografica



Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

6. CONCLUSIONI

Dai dati statistici sul mercato del lavoro, si nota chiaramente come il dibattito degli anni Sessanta sulla discriminazione dei lavoratori anziani sia ormai completamente superato dal punto di vista storico e sociale. Come emerge dalle rilevazioni della Forza Lavoro compiute dall'Istat, infatti, la presenza dei gli occupati senior è sempre più consistente, a partire dal 2013 è cresciuta notevolmente la quota di lavoratori nella fascia di età 55-64. Inoltre, come evidenzia il rapporto Istat 2024, il mercato del lavoro invecchia più velocemente della popolazione italiana, ciò per un duplice effetto, da una parte l'aumento dei lavoratori senior, dall'altra la contemporanea diminuzione del numero complessivo degli occupati tra i 35 e i 44 anni. Dunque, prendendo come riferimento i criteri di valutazione stabiliti dall'Active Ageing Index, che assegnano una centralità significativa ai tassi di occupazione, si può affermare chiaramente che il processo di invecchiamento attivo sia attualmente in corso in Italia con ritmi intensi. Nei dieci anni presi in considerazione, i lavoratori senior hanno registrato una presenza crescente nel mercato del lavoro con numeri sia come numeri assoluti che dal punto di vista dei tassi di occupazione. Sebbene tale tendenza sia ormai consolidata, nel contesto europeo l'Italia si colloca in una posizione inferiore rispetto alla media dei paesi membri dell'UE, eccetto per la fascia di età 65-69. Tuttavia, questo gap ricalca questioni più strutturali del sistema lavorativo italiano che riguarda anche le fasce di età più giovani. Un altro elemento significativo è la differenza di genere, che continua a permanere con disuguaglianze significative dei tassi. Anche in questo caso, si tratta di una caratteristica generale nel mercato del lavoro che penalizza le donne nel corso di tutta la carriera lavorativa e dunque le conseguenze si ripercuotono anche tra le fasce di lavoratrici over 60.

Uno dei nodi del dibattito sull'active ageing riguarda le disparità che si producono in tarda età, queste hanno origine composita, posso essere di tipo sociale, lavorativa, familiare e individuale. Non tutti i lavoratori riescono a mantenere una condizione di salute adeguata tale per cui si possa prolungare l'attività lavorativa. Allo stesso tempo, però, è necessario prendere in considerazione anche l'attività lavorativa svolta, in quanto non tutte consentono la possibilità di proseguire in una fase più avanzata della vita. Inoltre, l'altro punto decisivo riguarda il binomio tra scelta e costrizione, chi continua a lavorare può farlo a seguito di una libera decisione oppure a causa di un obbligo dettato principalmente dal posticipo dell'età pensionabile. Questi nodi di analisi non

possono essere sciolti dai dati in possesso, non si conoscono direttamente le motivazioni di chi continua a lavorare. Nonostante ciò, dalle rilevazioni delle forze lavoro si possono capire le caratteristiche di chi prosegue le attività lavorative e dunque intuire la scelta del lavoratore. Dall'analisi per settore la rilevanza sempre maggiore del comparto Sanità, istruzione e servizi sociali, un aumento nei dieci anni presi in considerazione che riguarda soprattutto la fascia 65-69. Si può ipotizzare che la prevalenza di queste professioni sia una diretta conseguenza dell'innalzamento dell'età pensionabile, e dunque si tratti di una scelta non dovuta alla propria motivazione ma un obbligo di legge. Questa tendenza si inserisce all'interno di una più complessiva terziarizzazione dell'economia italiana che riguarda in generale la struttura della domanda di lavoro. Solo nella fascia di età 70-74 che si può intravedere un maggiore peso delle determinanti connesse alla libera scelta, laddove prevalgono le professioni autonome e imprenditoriali. Un altro elemento che evidenzia il peso delle disuguaglianze nell'invecchiamento è il lavoro nel settore domestico e di cura, che ha un'incidenza significativa tra i 65-69 e i 70-74. Si tratta di un lavoro svolto caratterizzato da una particolare presenza di donne migranti e dunque soggetti che in molti casi non godono di una pensione adeguata. Pertanto, per loro il prolungamento delle attività non è una conseguenza dello spostamento dell'età pensionabile, piuttosto continuare a svolgere un'attività lavorativa è dettato per lo più da una condizione di povertà e dall'esclusione dall'accesso ai benefici del welfare.

I nodi delle motivazioni individuale e delle condizioni lavorative nel proseguimento della carriera lavorativa sono, dunque, due aspetti centrali. Sia per approfondire le ragioni alla base di questa scelta sia per testare l'effettivo ruolo dell'occupazione nel processo di invecchiamento attivo. In particolare, rimane aperta la domanda rispetto al miglioramento del benessere e della qualità della vita che comporta il lavoro per gli over 60 come sostenuto dall'Active Ageing Index. Da questo punto di vista un caso di studi rilevante sono i lavoratori migranti senior che presentano un tasso alto di presenza sul lavoro in Italia, in particolare in specifici settori del mercato del lavoro. A tal proposito, le prossime tappe della ricerca riguarderanno le loro condizioni di vita e di lavoro, un approfondimento che sarà condotto con un'analisi qualitativa tramite interviste semi-strutturate nella città di Roma.

7. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bonifazi, C., & Marini, C. (2014). The impact of the economic crisis on foreigners in the Italian labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(3), pp. 493-511.
- Butler, R. (1975) *Why Survive? Being Old in America*. Harper & Row.
- Cappellari, L., Lucifora, C., & Rosina, A. (cur.). (2018). *Invecchiamento attivo, mercato del lavoro, benessere*. Il Mulino.
- Commissione Europea (2021) *Il Libro verde sull'invecchiamento demografico*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0050>
- Cumming, E. & Henry, W. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. Basic Books.
- Dalla Zuanna, G., & Billari, F. (2010). *La rivoluzione nella culla: Il declino che non c'è*. EGEA editore.
- De Rose, A., & Strozza, S. (2015). Crisi economica e dinamica demografica. In De Rose, A., & Strozza, S. (cur.) *Rapporto sulla popolazione. L'Italia nella crisi economica* (pp. 7-32). Il Mulino.
- Eurofund. (2017). Working conditions of workers of different ages. In *European working conditions: Survey 2015* (pp. 26-37). Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-conditions-workers-different-ages>
- Gardini, M. (2023). *Anzianità e Invecchiamento in Africa e nella Diaspora. Prospettive Antropologiche*. Carocci Editore.

- Hareven, T.K. (cur.). (1996). *Aging and generational relations over the life course. Aging and generational relations over the life course. A historical and cross-cultural perspective.* Routledge.
- Havighurst, R.J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), pp. 8-13.
- Hinterlong, J., Morrow-Howell, N., & Sherraden, M. (cur.). (2001). *Productive aging: Concepts and challenges.* John Hopkins University Press.
- Ilmarinen, J. (2007). The work ability index (WAI). *Occupational medicine*. 57(2), pp.160.
- Ilmarinen, J. (2012). Trent'anni di work ability e venti di age management. *Sociologia del lavoro*, 125, pp. 61-69.
- Istat. (2024). *Rapporto annuale 2024: La situazione del Paese.* <https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-annuale-2024-la-situazione-del-paese-2/>
- Marcaletti, F. (2012). Paradigmi e approcci nella gestione dell'invecchiamento delle forze di lavoro: un riesame critico. *Sociologia del lavoro*, 125, pp. 33-51.
- Nazareno, J.P., Parreñas, R.S., Fan, Y.K. (2014). *Can I ever retire? The plight of migrant Filipino elderly caregivers in Los Angeles.* Pilino Worker Center, IRLE. <https://irle.ucla.edu/old/publications/documents/CanIEverRetirePolicyReportIRLE.pdf>
- Neugarten, B.L., Havighurst, R.J., & Tobin, S.S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of gerontology*. 16, pp. 134-143.
- Parreñas, R. (2015). *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work.* Stanford University Press.
- Ponzellini A., Rosina A. (2018). Politiche istituzionali e pratiche manageriali per l'invecchiamento attivo. In Cappellari L., Lucifora C., & Rosina A. (cur.). *Invecchiamento attivo, mercato del lavoro, benessere.* Il Mulino.
- Quadagno, J. (2014). *Aging and the Life Course. An Introduction to Social Gerontology.* McGraw-Hill.
- Rowe, J.W., & Kahn, R.L. (1987). Human aging: usual and successful. *Science*, 237(4811), pp. 143-149.
- Unece. (2018). *Active Ageing Index Analytical Report* (ECE/WG.1/33). <https://unece.org/population/publications/active-ageing-index-analytical-report>
- Walker, A. (2002). *A strategy for active ageing.* *International social security review*, 55(1), pp. 121-139.