CARTOGRAFIE SOCIALI
Rivista di sociologia e scienze umane
Anno X, n. 19, 2025

Direzione scientifica
Lucio d'Alessandro e Antonello Petrillo

Direttore responsabile
Arturo Lando

Redazione
Elena Cennini, Anna D'Ascenzio, Fabrizio Greco

Staff di supporto alla Redazione
Giuseppina Della Sala, Federica Graziano, Luca Manunza, Andrea Postiglione

Staff di supporto alla Redazione per le attività di internazionalizzazione
Lucio Castracani, Laura Giovinazzi

Coordinamento redazionale
Stefania Ferraro (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli)

Comitato di redazione
Manuel Anselmi (Unitelma Sapienza), Marco Armiero (KTH Royal Institute of Technology, Stockholm),Tugba Basaran (Kent University), Davide Caselli (Università Milano-Bicocca), Valentina Castellini (Università di Toronto), Alberto De Nicola (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), Nick Dines (Robert Schuman Centre – European University Institute), Stefania Ferraro (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Marcello Maneri (Università di Milano Bicocca), Alessandro Mazzola (University of Liège), Michelangelo Pascali (Università degli Studi Federico II – Napoli), Domenico Perrotta (Università di Bergamo),Valeria Piro (Università degli Studi di Milano), Ciro Pizzo (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Pietro Saitta (Università di Messina), Luigi Sica (Università degli Studi Suor Orsola Benincasa – Napoli), Anna Simone (Università Roma Tre)

Comitato scientifico
Maurizio Bergamaschi (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), Emiliano Bevilacqua (Università del Salento), Fabienne Brion (Université Catholique de Louvain-la-Neuve), Sandro Busso (Università degli Studi di Torino), Alessandro Dal Lago (già professore presso Università di Genova), Davide De Sanctis (Università degli Studi Federico II – Napoli), Vincent Dubois (Université de Strasbourg), Didier Fassin (Institute for Advanced Study School of Social Science, Princeton), Domenico Fruncillo (Università degli Studi di Salerno), Fernando Gil Villa (Universidad de Salamanca), Akhil Gupta (University of California), Michalis Lianos (Université de Rouen), Marco Martiniello (University of Liège), Giulio Moini (Sapienza Università di Roma), Carlotta Mozzana (Università Milano-Bicocca), Laurent Mucchielli (CNRS – Centre national de la recherche scientifique), Fabio Quassoli (Università di Milano Bicocca), Salvatore Palidda (già professore presso Università di Genova), Michel Peraldi (CADIS – Centre d'analyse et d'intervention sociologiques), Andrea Rea (Université libre de Bruxelles), Giuseppe Ricotta (Sapienza Università di Roma), Francesca Vianello (Università degli Studi di Padova)

"Cartografie sociali" is a peer reviewed journal

OLTRE L'ETÀ?

Metamorfosi
ed effetti sociali dell'invecchiamento

MIMESIS

SUOR ORSOLA
UNIVERSITY PRESS

Pubblicazione semestrale: abbonamento annuale (due numeri): € 45,00

Per gli ordini e gli abbonamenti rivolgersi a:
ordini@mimesisedizioni.it
L'acquisto avviene per bonifico intestato a:
MIM Edizioni Srl, Piazza Don Enrico Mapelli, 75
20099 – Sesto San Giovanni (MI)
Unicredit Banca – Milano
IBAN: IT 59 B 02008 01634 000101289368
BIC/SWIFT: UNCRITM1234

Cartografie sociali è una rivista promossa da URiT, Unità di Ricerca sulle Topografie sociali.

Direzione e Redazione della rivista hanno sede
presso l'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa
Via Suor Orsola 10 – 80132 Napoli (Italy)
www.unisob.na.it
cartografiesociali@unisob.na.it
cartografiesociali.rivista@gmail.com

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
SUOR ORSOLA
BENINCASA
FACOLTÀ DI
SCIENZE
DELLA FORMAZIONE

MIMESIS EDIZIONI (Milano – Udine)
www.mimesisedizioni.it
mimesis@mimesisedizioni.it

Isbn (Print): 9791222328881
Isbn (Online): 9791222328874
Issn: 2499-7641

This is an open access journal distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY-4.0).

© 2025 – MIM EDIZIONI SRL
Piazza Don Enrico Mapelli, 75
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Phone: +39 02 24861657 / 21100089

Registrazione Tribunale di Napoli n. 37 del 5 luglio 2012

INDICE

Editoriale: Oltre l'età?
Il mutamento sociale in una società che invecchia
di Anna D'Ascenzio, Fabrizio Greco, Valentina Lamonica 7

MAPPE

Invecchiamento attivo e promozione del benessere
Una prospettiva critica
di Maurizio Bergamaschi 23

Invecchiamento della popolazione e mercato del lavoro
Nuovi scenari
di Giustina Orientale Caputo 45

Il pensionamento è una questione di legami
Reti familiari, aspettative e benessere nella transizione verso l'età anziana
di Donatella Bramanti, Sara Nanetti 65

Sfide generazionali nel mercato del lavoro italiano
Accesso, inclusione e dinamiche sociali nei contesti lavorativi
di Giorgia Panico, Giuseppe Venere 83

ROTTE

Telelavoro: opportunità o minaccia per i lavoratori senior?
Un'analisi teorica su insicurezza lavorativa ed equilibrio vita-lavoro
di Luisa Errichiello, Greta Falavigna 111

Invecchiare lavorando
Il caso dei lavoratori migranti senior in Italia
di Antonio Sanguinetti 127

Ricominciamo?
Come le donne over 50 imparano a insegnare
di Anna D'Ascenzio 145

Vulnerabilità e resoconti del caregiving
Posizionamento e micro-pratiche di cura sul campo
di Francesco Diodati 163

RILIEVI

"Ai miei tempi i te dava"
Artigiani e trasmissione del sapere tra generazioni
di Fabio Gasparini 181

Politiche sociali come spazi di capacitazione
L'abitare per anziani nella città di Torino
di Cristiana Di Pietro 193

WUNDERKAMMER

Invecchiamento di successo
di Robert J. Havighurst, traduzione di Isabella Maria Zoppi 209

Trasformazione del discorso sulla vecchiaia e costituzione di una "politica francese sulla vecchiaia" negli ultimi trent'anni.
Significato e ambiguità
di Anne-Marie Guillemard, traduzione di Antonella Emina 223

TRAVELOGUES

Invecchiamento e diritti sociali
Come i saperi sociali stanno ripensando il rapporto tra l'abitare anziano e la soggettività?
di Claudia Sabella 235

Giustina Orientale Caputo

INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Nuovi scenari

Abstract:

The significance of the aging Italian population appears immense as one considers its consequences and transformative capacities. Since the process will – and is already beginning to – reshape the country's social and economic structures. Its effects are pervasive and cross-cutting, impacting numerous areas, including welfare and social insurance systems, production, lifestyle consumption, and, most notably, the labor market. What we are already witnessing – and which will be the focus of this discussion – is a transformation that will fundamentally influence the characteristics and configuration of the labor market, as well as the social security, assistance, and healthcare services that must be designed for a workforce that is increasingly older and actively employed. The rise in the absolute number of middle-aged workers relative to the total working-age population represents one of the main challenges in reorganizing labor systems and welfare arrangements.

Keywords:

Ageing of the employed population; active aging; welfare state; working conditions; Italian labour market.

> Or eccoci alla vecchiaia, che data dal 50° anno nel sesso femminile, dal 60° nel sesso maschile, e che s'appalesa ai tardi sensi, alla corta memoria ed alla sbiadita fantasia. Lo scopo della vita è ormai raggiunto, ed estraneo allo stimolo delle passioni, carico d'anni ma ricco d'esperienza, il vegliardo può tuttavia compiacersi del suo passato, quando abbia coscienza di aver compiuto una missione quaggiù. Ministero d'Agricoltura, Industria e Commercio, *Statistica del Regno d'Italia, 1861, p. VII.*

1. *Premessa*

La struttura della popolazione residente in Italia è caratterizzata ormai da anni, da un aumento dell'invecchiamento; il fenomeno, come è noto, è frutto della combinazione dell'aumento della longevità e della diminuzione della fecondità. I dati mostrano in maniera evidente la velocità di questo processo. Al 1° gennaio 2025 la popolazione residente italiana risulta pari a 58 milioni 934 mila, in diminuzione di 37 mila unità rispetto al 2024. Al 1° gennaio 2004 l'età media della popolazione italiana era pari a 42,3 anni, al 1° gennaio 2025 essa è salita a 46,8. Contemporaneamente l'indice di vecchiaia[1] – il rapporto tra la popolazione anziana (65 anni e più) e la popolazione giovane (0-14 anni) – in vent'anni è cresciuto del 64% e oggi è pari a 199,8%.

La popolazione fino a 14 anni è diventata la metà di quella che ha più di 65 anni: i giovani con meno di 15 anni sono infatti oggi 7 milioni e 10 mila individui pari al 13,2% del totale; gli individui con 65 anni e più sono 14 milioni 573 mila individui, pari quasi al 25% della popolazione italiana; di questi oltre la metà (12,6% del totale) ha più di 75 anni, gli ultra ottantenni sono 2 milioni 422 mila (+103 mila in un anno, di cui il 65% donne) e la popolazione in età attiva (15-64) ammonta a 37 milioni 342 mila individui con tendenza a diminuire.

L'evoluzione demografica ha dunque trasformato e continuerà a trasformare non solo in termini quantitativi ma soprattutto in termini qualitativi la nostra società.

La rilevanza del tema cresce man mano che appare evidente come l'invecchiamento della popolazione stia rimodellando gli assetti sociali ed economici del paese (Cnel 2024), dai sistemi di welfare e di assicurazione sociale a quelli della produzione, dai consumi al mercato del lavoro. In questo saggio ci concentreremo su quest'ultimo aspetto, poiché le conseguenze dell'invecchiamento della popolazione sul mercato del lavoro ap-

1 Peng e Chan (2019), in merito alla costruzione degli indici di vecchiaia, hanno manifestato delle perplessità riguardo all'uso universale degli indicatori di vecchiaia, spiegando che la variabilità nella definizione nell'età di soglia può generare risultati differenti a seconda delle diverse coorti anagrafiche considerate, poiché il processo di invecchiamento è un fenomeno sociale continuo. È inoltre da puntualizzare che nelle letterature di riferimento vengono proposte diverse soglie di vecchiaia in rapporto ai differenti ambiti professionali. Mentre Peng e Chan individuano l'inizio dell'età professionalmente adulta in una fascia compresa tra i 40 e i 65 anni, Crawford *et al*. (2010) identificano come lavoratori anziani tutti quei soggetti che, impiegati in qualsiasi settore occupazionale, hanno superato i 50 anni di età.

paiono non ancora adeguatamente studiate eppure già così evidenti a partire dalle nuove caratteristiche dei lavoratori, dai nuovi assetti previdenziali, dalle diverse esigenze assistenziali e sanitarie di una popolazione attiva e occupata mai, finora nella nostra storia, così avanti con l'età (Pugliese 2011). Tutto ciò è poi reso più complicato – e anche questo meriterebbe una più adeguata riflessione in termini di conseguenze – dal fatto che le trasformazioni si realizzano all'interno di un mercato del lavoro che non ha risolto quasi nessuno dei suoi storici problemi e continua, nonostante il miglioramento apparente di una serie di indicatori, a presentare a) tassi di attività e di occupazione costantemente più bassi rispetto al resto dell'Europa; b) un ampio divario di genere e generazionale a svantaggio delle donne e dei giovani in termini di partecipazione al mercato e livelli di occupazione; c) una quota costante e elevata di lavoro nero.

Il paper proverà a definire quali nuove questioni si pongono in uno scenario di sempre maggiori squilibri fra generazioni, quali sono le caratteristiche e gli elementi che definiscono l'invecchiamento, fattori soggetti e ambientali, caratteristiche dei territori e differenze di percorsi lavorativi precedenti (paragrafo 2) provando a capire che tipo di nuovo mercato del lavoro si configura (paragrafo 3) e con quali conseguenze per gli scenari futuri (paragrafo 4).

2. *La definizione sociale delle età*

L'invecchiamento della popolazione, frutto di dinamiche sociali fatte sia di scelte e percorsi individuali che collettivi, non può più essere considerato solo una trasformazione demografica. Esso, infatti, ha già profondamente influenzato la struttura della popolazione italiana, che presenta ad oggi una convivenza che non è mai stata così lunga fra generazioni diverse e non ha mai presentato uno squilibrio così profondo fra di esse (Istat 2025).

Talmente incisiva è la portata di questo rivoluzionamento che anche la stessa definizione di anzianità va ripensata. Discutibile comincia ad apparire, infatti, già la delimitazione dell'età anziana; grazie soprattutto ai miglioramenti della medicina e delle incomparabili condizioni di salute e di vita che oggi tutte le generazioni, comprese quelle più vecchie, vivono, sembra oggi possibile affermare che, almeno per l'Italia, "i settantacinquenni di oggi possono contare di vivere in media lo stesso numero di anni dei sessantaquattrenni degli anni Cinquanta" (*Ibidem*).

Questo scenario di miglioramento sta portando a valutare la possibilità di individuare soglie dinamiche di ingresso all'età anziana. Detto in altri termi-

ni, se fino ad oggi definivamo anziane le persone da 65 anni in poi – l'età che sanciva il passaggio dalla vita attiva a quella del godimento della pensione, ossia a quella non più lavorativamente attiva – oggi si potrebbe cominciare a immaginare una soglia per l'ingresso nella vecchiaia variabile in relazione alle prospettive di vita, ovvero agli anni che restano ancora da vivere.

Se la speranza di vita, scrive l'Istat, a 65 anni nel 1952 era di 12,8 anni per gli uomini e di 14,1 anni per le donne, oggi, viste le mutate condizioni di salute, di cultura, di attività e di partecipazione sociale, si potrebbe definire anziana «la popolazione che ha una aspettativa di vita residua pari a questi valori per tutti gli anni successivi fino al 2023, gli anziani diventerebbero gli uomini a partire da un'età di circa 74 anni e le donne dai 75 anni in su» (Istat 2025, p. 124).

Questo solo fatto basta a segnalare quanto quella dell'età – come molte altre dimensioni della vita umana – sia sostanzialmente frutto di una costruzione sociale e ciò che appare più significativo è la trasformazione delle rappresentazioni sociali, oltre che dello status degli anziani (Higgs *et al*. 2021). Appare sempre più chiaro cioè che essere giovani, adulti o anziani non risponde più soltanto a fattori di ordine biologico e anagrafico, ma a molte e più diversificate variabili e, a fronte di queste, appare, anzi, quanto mai evidente che siamo di fronte a una progressiva crescita della distanza tra l'età anagrafica, la sua rappresentazione sociale e la percezione che ne hanno gli individui stessi.

Ma soprattutto appare sempre più evidente che i progressi e le definizioni del passaggio da un'età all'altra, da una condizione all'altra, non possono essere considerati univoci, validi cioè per tutti alla stessa maniera; marcati sono infatti i divari fra le diverse condizioni di anzianità, determinate dal territorio, dal genere, dal livello di formazione scolastica, dalla condizione socioeconomica, dalla pregressa carriera lavorativa. Differenziazione che appartiene storicamente al nostro paese e che se hanno definito percorsi di vita diversi oggi definiscono altrettante eterogenee traiettorie di invecchiamento (Taylor 2013; Foster, Walker 2021).

I divari territoriali hanno come è noto segnato da sempre l'Italia. Tali differenze non sono quasi mai – se non in alcuni periodi e per alcune variabili – state sanate. È ancora oggi, ad esempio, evidente il carattere duale del mercato del lavoro, per dire del tema di cui qui ci occuperemo specificamente, questo si rifletterà inevitabilmente sui percorsi di invecchiamento della popolazione e nelle risposte sociali che ciascun territorio sarà in grado di attivare. Le disuguaglianze fra i territori, che sono state da sempre sia economiche che sociali e che vanno dai livelli di reddito a quelli di povertà dalla occupazione alle condizioni di sviluppo economico, si allargano poi

alla qualità della vita, all'accesso ai servizi, alla struttura familiare, ai legami sociali e alle opportunità di cura e assistenza di cui i cittadini godono. Tutte variabili che oggi definiscono e si riflettono in profonde differenze nel modo in cui si diventa anziani.

Dunque, anche essere anziani non è una condizione univoca nel nostro paese, ma appare sempre più chiaro che il modo in cui si è anziani dipende dall'insieme di numerose variabili. A quelle appena indicate vanno aggiunte le condizioni dello stato di salute, il grado di autonomia dei soggetti, i ruoli sociali ricoperti durante l'arco della vita, le reti affettive su cui possono contare e le relazioni nelle comunità nelle quali si vive (Istat 2024).

Essere anziani dipende insomma da molti fattori. Essere anziani attivi e in buona salute da molti altri ancora.Solo limitandosi al percorso lavorativo e alla capacità di essere attivi, concetto su cui torneremo più avanti, fattori come la qualità e la durata dell'occupazione svolta, le possibili interruzioni della carriera e l'esperienza lavorativa precedente risultano centrali nella definizione della qualità dell'invecchiamento.

Dunque, come proveremo a illustrare, le condizioni entro le quali si diventa anziani non sono esclusivamente individuali, ma sociali e, non di meno, relazionali; sono, come già detto, fortemente dipendenti dalle specificità locali, dalle differenti configurazioni socio-economiche – avrebbe detto Arnaldo Bagnasco (2008) – che hanno determinato, fra nord e sud del Paese, differenze in termini sia di tendenze demografiche sia di tipologia familiare, le quali a loro volta influenzano il supporto sociale, specie quello informale, e la capacità di fare fronte alle sfide poste dall'invecchiamento.

L'entrata e l'uscita dal mercato del lavoro, lungi dall'essere decisioni individuali, sono il culmine di una serie di posizionamenti che dipendono dalle condizioni sociali di partenza, dal genere di appartenenza, dalla biografia lavorativa che si è potuto svolgere, dalle caratteristiche socioeconomiche e demografiche dei nuclei familiari a cui si è appartenuti, dai mercati del lavoro locali entro cui ci si è mossi.

Comprendere le relazioni tra strutture istituzionali, esigenze di sostenibilità dei sistemi di welfare, traiettorie di vita e benessere individuale significa individuare i fattori che contribuiscono a delineare i nuovi scenari dell'invecchiamento della popolazione e la capacità di essere attivi sia nel mercato del lavoro sia al di fuori di esso.

Se in generale le cause dell'attuale tendenza demografica sono diverse – dalla diminuzione dei tassi di natalità all'aumento della speranza di vita media – per quel che riguarda il mercato del lavoro è l'aumento dell'incidenza, in valori assoluti, di lavoratori in età matura sul totale della popolazione in età da lavoro che rappresenta una delle sfide principali.

Secondo l'Istat, il rapporto tra individui in età lavorativa (15-64 anni) e non (0-14 e 65 anni e più) che nel 2022 era di circa tre a due, passerà all'essere di circa uno a uno nel 2050. Pur in un quadro di invecchiamento comune, le differenze strutturali tra Nord e Mezzogiorno del Paese si amplificano. Anche queste differenze territoriali andranno illustrate e analizzate nelle loro conseguenze in relazione all'invecchiamento della popolazione. Con un'età media di 51,5 anni entro il 2050 (50,8 per l'Italia), nel Mezzogiorno ad esempio, ci sarà un processo di invecchiamento più rapido che nel resto del paese. Le politiche pubbliche dovrebbero cominciare a tenere conto di questi cambiamenti.

Quella dell'invecchiamento della popolazione e la sua relazione con il mercato del lavoro è una tematica complessa non ancora adeguatamente indagata. Finora l'attenzione sembra infatti essere stata concentrata soprattutto sull'aspetto previdenziale, sulla sostenibilità del sistema a fronte di una popolazione attiva che si riduce o sugli ammortizzatori sociali, senza che siano state approfondite le interazioni tra i meccanismi di mercato, le caratteristiche dei lavoratori che invecchiano, le conseguenze delle trasformazioni dei sistemi previdenziali, nonché i bisogni assistenziali e non assistenziali sia dei lavoratori che invecchiano sia degli anziani che vivono ben oltre le soglie di speranza di vita media di un tempo.

Il rapporto fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro segna la storia dell'evoluzione dalla società agricola a quella industriale e da questa a quella terziaria e post-industriale. È stato il tempo industriale che ha distinto un'età lavorativa da un'età non lavorativa. Abbiamo insomma adottato una distinzione delle diverse fasi della vita e di età a partire dalle esigenze del mercato del lavoro industriale. La popolazione giovane, nel fiore dell'età, quella nella parte centrale della vita, con capacità fisica e intellettiva era adeguata ai ritmi e ai modi della fabbrica; dunque, quella attiva che abbiamo fissato convenzionalmente dai 15 ai 64 anni. Fissando un'età per i troppo giovani e per i troppo vecchi per essere impiegati in quel sistema produttivo, si stabiliva, da un lato, chi non era ancora entrato nel mercato del lavoro ma sarebbe stato destinato a entrarci e, dall'altro, chi ne era fuoriuscito per non rientrarvi più.

È evidente che oggi la nostra epoca è cambiata e le nostre definizioni di età – socialmente e storicamente determinate – non possono più essere scandite dai tempi della fabbrica. Utilizziamo sempre più a fatica una distinzione delle fasce d'età frutto di quella distribuzione del lavoro e di quella scansione del tempo e della durata della vita, ormai evidentemente sempre più anacronistica e insoddisfacente.

L'evoluzione della relazione fra processo produttivo del sistema fordista-taylorista e regolazione dell'uscita dal mercato del lavoro non ha più, peraltro, nemmeno quelle modalità uguali per tutti, già da quando abbiamo introdotto la flessibilità.

Non siamo ancora in grado di farlo, ma con lentezza dovremo attrezzarci a leggere in maniera diversa le età per aderire maggiormente alle nuove organizzazioni del lavoro e alle nuove percezioni dei soggetti, anche in considerazione del fatto che si sono allungate praticamente tutte le fasi della vita. Si pensi alla durata dell'infanzia o si pensi a quanto si è protratta o a volte sbiadita la transizione dall'età giovanile a quella adulta. Un tempo, essi erano chiaramente segnati da passaggi nettamente scanditi e successivi fra di loro: la fine degli studi, l'ingresso nel mercato del lavoro, l'acquisizione di un lavoro, la fuoriuscita dalla casa d'origine, la costituzione di un nuovo nucleo familiare, la procreazione. Nondimeno, si assiste a un allungamento della durata della vita in salute e del protrarsi di un'autopercezione propositiva e progettuale spesso definita dai soggetti stessi come "il sentirsi ancora giovani" che sposta in avanti la collocazione del tempo della vecchiaia.

Non è qui il caso di addentrarsi in una ricostruzione storica, per quanto sarebbe interessante, delle diverse definizioni e rappresentazioni sociale dell'età. Si può concludere la disamina riportando le indicazioni redatte dal Ministero d'Agricoltura, Industria e Commercio (1865) nelle Statistiche del Regno d'Italia relative al Censimento Generale del 1861, in cui rispetto alla classificazione delle età si legge qualcosa che appare sorprendentemente moderno in termini di flessibilità delle definizioni. Si legge infatti

> Noi non scenderemo del resto a discutere qui il numero d'anni da assegnarsi a ciascun periodo, ben sapendo come le età succedansi con transizioni sì lievi da rendere malagevole il fissare un termine preciso tra l'infanzia e la gioventù, tra il fine della virilità e il principio della vecchiaia. La fisionomia speciale di ciascuna età deve attingersi all'insieme dei fenomeni organici e morali, lasciando a cui piacciano quelle più minute disputazioni, le quali per avventura fra noi meno che altrove potrebbero fermarsi conclusivamente (p. VII).

3. *Il mercato del lavoro italiano*

Entrando nel merito partiamo dall'osservazione che l'Italia sembra vivere negli ultimi anni, almeno a partire dal post-covid, una dinamica del mercato del lavoro di grande positività, con livelli record di occupazione

e minimi di disoccupazione e inattività; al maggio del 2025 in Italia si registra un tasso di disoccupazione pari al 6,5%, buono, ma al di sopra della media OCSE che è del 4,9% (Eurofound 2025). Ancora meglio appare l'andamento dell'occupazione totale che raggiunge, a giugno 2025, il valore del 62,9%, un picco mai raggiunto da quando misuriamo le grandezze del mercato del lavoro, anche se, anche qui, va segnalato che rimaniamo molto al di sotto della media OCSE che nel primo trimestre del 2025 è del 70,4%. Anche per l'inattività, in calo a maggio, si registrano livelli storicamente bassi anche se ancora elevati rispetto al resto dei paesi dell'OCSE.

Secondo Seghezzi (2025) l'incremento della partecipazione al mercato del lavoro – sia in valori assoluti che in termini percentuali – ha riguardato tre categorie principali di soggetti: i lavoratori non UE (+24,7%), i lavoratori più anziani (+9,9%) e quelli con istruzione terziaria (+7,9%). In particolare, appare interessante osservare che l'innalzamento dei tassi di partecipazione dei lavoratori anziani è leggermente superiore alla tendenza europea[2]. Risulta interessante concentrarsi su questa componente del mercato del lavoro. Gli over 50, nell'ultimo decennio, prolungano la loro permanenza nel mercato del lavoro sia per l'effetto delle recenti riforme pensionistiche che per una maggiore domanda di competenze esperte.

Nel dettaglio, dal 2004 al 2024, il tasso di attività della popolazione in età da lavoro 15-64 anni è aumentato di 4 punti percentuali, passando dal 62,5 al 66,6%. Un aumento che, non solo in vent'anni non appare particolarmente significativo, ma che ci lascia ancora in coda (al terzultimo posto) fra i paesi dell'Europa, dove al 2024, il tasso di partecipazione medio è pari al 75,3%. Inoltre, il nostro crescente livello di partecipazione al mercato del lavoro è tutto dovuto alla classe 50-64 anni. La partecipazione è pas-

2 In molti paesi la forza lavoro sta progressivamente invecchiando, determinando pressioni sui lavoratori più anziani affinché rimandino il pensionamento, nonostante la loro maggiore vulnerabilità a diversi rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL). Alcuni di questi rischi derivano da cambiamenti fisici e psicologici legati all'età, mentre altri sono connessi a un'organizzazione del lavoro inadeguata o a condizioni occupazionali sfavorevoli. La capacità lavorativa, intesa come l'abilità di soddisfare le richieste fisiche, mentali e sociali connesse al lavoro, è stata associata a esiti positivi per la salute dei lavoratori più anziani. Tuttavia, le caratteristiche del contesto e dell'organizzazione lavorativa sembrano avere un impatto più rilevante rispetto alle capacità individuali. Inoltre, il lavoro contingente risulta generalmente associato a esiti peggiori in termini di SSL, e i lavoratori più anziani tendono a essere maggiormente rappresentati in questa forma di occupazione, con conseguenze specifiche per la loro sicurezza e salute. Cfr. Bohle P., Pitts C., Quinlan M., 2010, *Time to call it quits? The safety and health of older workers*, in «International Journal of Health Services», vol. 40, n. 1, pp. 23-41. Doi.org/10.2190/HS.40.1.b.

sata da un tasso di attività del 44,1% del 2004 a uno del 67,6% del 2024. Nello stesso periodo, per le classi 15-24 e 15-34 si registrano addirittura riduzioni della partecipazione. Il dato relativo alla coorte anagrafica dei 15-24enni passa dal 35,7% di tasso di attività del 2004 al 24,7% del 2024. In misura ancora più consistente si assiste a una diminuzione di più di 10 punti percentuali nel 2024 per la classe di età 15-34 anni che passa dal 60,5 al 50,9. Insomma, la partecipazione degli anziani – anche quella oltre i 64 anni – cresce – per volere o per forza – quella dei giovani e dei giovani adulti diminuisce invece significativamente.

Che paese è quello in cui la partecipazione al mercato del lavoro è più alta fra gli anziani che fra i giovani?

Passiamo all'occupazione, ossia al valore che più ha fatto parlare in termini entusiastici dell'andamento del mercato del lavoro. In Europa, il tasso di occupazione medio nel 2024 è stato del 75,8%, in Italia del 62,2%. Certamente la crescita è positiva e c'è stata, ma non certo in maniera omogenea per le varie classi di età. Anzi, anche qui si osservano forti difformità di comportamenti fra generazioni diverse. Gli ultimi vent'anni mostrano infatti che i già bassi tassi di occupazione dei giovani sono paradossalmente diminuiti al pari dei loro tassi di partecipazione. Così registriamo, per i giovani tra i 15 e i 24 anni, un calo dell'occupazione che va dal 27,3% del 2004 al 19,7% del 2024. Si potrebbe dire che una quota di questa diminuzione possa essere attribuita alla giovanissima età, che nel frattempo ha scelto di studiare e dunque si colloca nell'inattività; ma questa ipotesi andrebbe verificata anche confrontando il dato con il resto dell'Europa. Se guardiamo invece alla fascia dai 15 ai 34 anni – giovani adulti che dovrebbero essere assolutamente e stabilmente collocati nel mercato del lavoro – ci accorgiamo che il valore del loro tasso di occupazione, pari al 52,3% nel 2004, scende al 44,9% nel 2024.

Dunque, come abbiamo visto per la partecipazione, allo stesso modo il tasso di occupazione degli anziani aumenta di quasi venti punti percentuali. Il tasso di occupazione della fascia 50-74 anni che era pari al 28,9% nel 2004 è oggi pari al 46,6%. Insomma, i giovani e i giovani adulti fra i 15 e i 34 anni sono più disoccupati, meno occupati e meno attivi degli anziani fra i 50 e i 74 anni.

Se si divide la fascia anziana in due coorti, quella fra i 50 e i 64 anni e quella fra i 65 e i 74 anni, osserviamo altre traiettorie molto nuove e molto interessanti. Secondo i dati Istat del 2024, la popolazione fra i 50 e i 64 anni oggi fa registrare il più basso tasso di inattività mai registrato per questa età, che passa in vent'anni dal 56,4% al 31,2% e al contempo presenta una significativa crescita del tasso di occupazione che passa dal 41% al 66,2%.

Volendo essere schematici, non si può negare che si è registrata una certa crescita dell'occupazione, ma fra tutti i motivi che l'hanno determinata, essa è dovuta maggiormente all'aumento del numero di lavoratori over 55 anni; un'occupazione che certamente non si accompagnerà, come è già evidente, ad un aumento della produttività. Nella crescita di occupazione è coinvolta anche la componente femminile. Anche i tassi di occupazione femminile crescono, ma il gap di genere italiano continua ad essere troppo elevato. Il tema del genere, oltre che rappresentare una questione statistica, costituisce una diversa leva sociale in relazione ai ruoli e alle identità, come suggerito da Arber e Ginn (1995). Si potrebbe valutare l'impatto dell'invecchiamento anche in rapporto al diverso ruolo di genere nel campo del lavoro e alle conseguenti prospettive previdenziali. Questo tipo di valutazione tende a valorizzare in modo differente il rapporto coniugale e le reti di supporto delle donne anziane.

Nonostante l'aumento dell'occupazione, resta troppo elevata la vulnerabilità lavorativa per la diffusione di lavori poveri e poco qualificati, tanto che la quota di povertà individuale tra gli occupati è passata dal 4,9% nel 2014, al 5,3% nel 2019, al 7,6% nel 2023. E non è certo un elemento di secondaria importanza il fatto che il lavoro non sia più in grado di tutelare dal disagio economico e che la scoperta dei *working poor* sia ormai un dato strutturale dell'attuale realtà italiana.

Resta infine da ribadire che l'aumento dell'occupazione, la riduzione della disoccupazione e dell'inattività non hanno riguardato quasi per nulla la componente giovanile e giovanile adulta, ma come si è visto, quasi esclusivamente la componente anziana. Ancora una volta il paese non è stato in grado di affrontare e pianificare né il proprio presente né il proprio futuro, non riuscendo ad approntare adeguate politiche del lavoro per le sue componenti storicamente deboli e nemmeno intuendo le trasformazioni che le mancate scelte di politiche stavano determinando. E così oggi ci troviamo a dover inseguire e governare nuove questioni poste dall'invecchiamento della popolazione, che per la prima volta definisce la problematica di uno squilibrio fra popolazione in età lavorativa e popolazione in età non lavorativa, e fra generazioni che non hanno mai convissuto così a lungo e in modo così difforme.

D'altra parte, se da un punto di vista macroeconomico l'aumento della percentuale di pensionati rispetto alla popolazione in età lavorativa solleva preoccupazioni circa la sostenibilità dei sistemi pensionistici, la pressione finanziaria sui servizi sanitari e il potenziale rallentamento della crescita economica, a livello meso le strutture del mercato del lavoro stanno subendo trasformazioni significative, man mano che le organizzazioni si adatta-

no – o non sono ancora in grado di adattarsi – ai cambiamenti demografici, riconsiderando le strategie di gestione della forza lavoro, la longevità della carriera e la collaborazione intergenerazionale; mentre, a livello micro, i singoli lavoratori devono affrontare decisioni cruciali sull'occupazione a fine carriera, sulla riqualificazione e sui tempi di pensionamento, tutte influenzate da fattori istituzionali, economici e sociali.

In realtà, il pensionamento non dovrebbe essere visto semplicemente come la conclusione di un'attività produttiva, poiché può rappresentare una riconfigurazione dei ruoli economici all'interno delle reti informali. Non a caso, l'attività informale dopo il pensionamento segue almeno due logiche distinte. Per alcuni individui, funziona come un'integrazione marginale a un reddito già stabile, forse motivata da preferenze di stile di vita, identità professionale o desiderio di rimanere attivi. Per altri, può costituire un cuscinetto economico vitale, in particolare quando le pensioni sono inadeguate o quando ulteriori responsabilità familiari (come il mantenimento dei figli adulti o la cura dei nipoti) impongono maggiori oneri finanziari. Questi risultati mettono in discussione le ipotesi troppo semplificate che equiparano il lavoro informale esclusivamente alle difficoltà finanziarie. Invece, rivelano un panorama più sfumato di motivazioni e bisogni che spingono gli individui a impegnarsi nel lavoro informale. Molti lavoratori vi ricorrono per vari motivi, tra cui la flessibilità, il perseguimento di passioni personali o il desiderio di bilanciare le responsabilità familiari, aspetti spesso trascurati quando si considera il rapporto tra lavoro informale e povertà. Quanto scritto dimostra che le implicazioni dell'invecchiamento della popolazione appaiono di diversa natura (Paliotta 2022). Da un lato, la riduzione della popolazione in età lavorativa pone sfide, come abbiamo detto, sia in termini di produttività economica sia di sostenibilità dei sistemi pensionistici, in particolare in Paesi come l'Italia, in cui l'indice di dipendenza (il rapporto tra pensionati e lavoratori) è tra i più alti in Europa (Jappelli *et al.* 2021; OECD 2023).

Per affrontare questi aspetti economici e produttivi e provare a mantenere inalterati i livelli di benessere delle società future l'allungamento della partecipazione dei lavoratori anziani è sembrata una soluzione perfetta anche perché, non senza ragione, si è intravista in essa anche la modalità per affrontare il benessere degli anziani. L'allungamento della partecipazione lavorativa di coorti sempre più anziane si pone come una delle dimensioni della più ampia questione dell'invecchiamento della popolazione, della nuova definizione delle condizioni di un'età con la quale non abbiamo mai fatto i conti come in questa epoca e che – come mostrano sempre più gli studi e le riflessioni – ha bisogno di assolvere contemporaneamente a diverse funzioni e deve essere affrontata in maniera olistica.

L'approccio più recente e più ampio al fenomeno dell'invecchiamento, e che sembra quello più inclusivo e condivisibile, prova infatti a suggerire la necessità di spostare l'attenzione dalle esclusive considerazioni economiche – centrali per la sostenibilità della vita di tutte le generazioni – ad una visione che tenga dentro molti aspetti, compresi quelli spesso dimenticati della salute fisica e mentale, dell'accesso ai servizi e alle relazioni sociali, del benessere e perché no, della felicità degli anziani (Orientale Caputo, Cerasuolo 2025).

Per quel che riguarda le questioni del mercato del lavoro, questo vuol dire ragionare da un lato dello squilibrio ormai reale fra popolazione attiva e popolazione non attiva e dall'altra di che cosa significa in termini di condizioni di vita lavorare oltre i 65 anni. In realtà, rispetto agli effetti del prolungamento sulla salute e sul benessere degli anziani della partecipazione al mercato del lavoro, gli studi non sono concordi. Il punto è che, come appare sempre più chiaramente, occorre adottare visioni che tengano conto e distinguano fra condizioni e soggetti, percorsi di vita e opportunità reali.

Valutare l'impatto positivo o negativo del prolungamento dell'attività lavorativa, del pensionamento all'età standard o dell'uscita anticipata dal mercato del lavoro può essere fatto solo a patto di considerare il peso delle differenti variabili cui abbiamo fatto precedentemente cenno e, in ultima analisi, di guardare più attentamente ai percorsi di vita dei soggetti nei diversi contesti locali. Detto in altri termini, caratteristiche come genere, livello di istruzione, reddito e storie lavorative influenzano le traiettorie di pensionamento e la partecipazione al mercato del lavoro in età anziana (Madero-Cabib, Kaeser 2016; Ardito *et al*. 2022). Più i lavoratori sono stati vulnerabili, precari e poveri, più l'aumento dell'età pensionabile *standard* ha impatti negativi sull'anzianità, poiché causa un aumento della disoccupazione, limita l'accesso ai benefici pensionistici e deteriora le condizioni di salute dei soggetti già svantaggiati. Al contrario, a condizioni di salute buone, livelli di scolarizzazione e formazione più elevati, a vite lavorative più regolari e lavori più soddisfacenti corrispondono più frequentemente condizioni e opportunità che traggono grande beneficio fisico e mentale dal restare nel mercato del lavoro. Studi recenti mostrano inoltre, che pure a livelli più elevati, la fuoriuscita dal lavoro produce isolamento sociale che presto peggiora le condizioni di benessere complessivo della persona anziana (Asima 2025).

Dunque, per quanto possa apparire banale, i soggetti più deboli e con un percorso lavorativo più accidentato prolungano la loro permanenza nel mercato del lavoro, nella maggior parte dei casi, per esigenze economiche, il che non fa che aggravare gli aspetti negativi di tale permanenza. Altre

questioni che non possono più essere trascurate rispetto alla crescente quota di lavoratori anziani nella forza lavoro riguardano, da un lato, tutte le considerazioni relative alle opportunità che questa ulteriore permanenza nel mercato e nel lavoro offre alla valorizzazione delle esperienze e delle competenze, in particolare in settori che richiedono conoscenze specialistiche o che sono caratterizzati da carenza di manodopera, come la sanità e l'istruzione (Argent *et al.* 2020); ma, dall'altro, questa nuova prospettiva apre a tutte le resistenze, più o meno giustificate, basate sulle limitazioni fisiche e mentali e sui disallineamenti delle competenze derivanti dall'età (Truxillo *et al*. 2017).

Questi ostacoli sono ulteriormente aggravati dalla mancanza di programmi di formazione mirati e dall'accesso limitato a iniziative di apprendimento permanente che potrebbero aiutare i lavoratori anziani a rimanere competitivi nel mercato del lavoro.

La digitalizzazione dei processi lavorativi e l'automazione delle attività di routine hanno creato nuove opportunità di produttività e innovazione, ma hanno anche colpito in modo sproporzionato i lavoratori più anziani, che potrebbero non possedere le competenze digitali necessarie per adattarsi a questi cambiamenti (Pepe 2022). Inoltre, l'aumento di contratti di lavoro atipici, come i contratti a tempo determinato e il lavoro part-time, ha aumentato l'insicurezza lavorativa per molti lavoratori, sia giovani che anziani (Orientale Caputo 2021), in particolare quelli nei settori a bassa qualificazione (Fana *et al*. 2015). Queste tendenze evidenziano la necessità di una comprensione completa della segmentazione del mercato del lavoro e dell'entità del lavoro informale e al nero svolto dai lavoratori più anziani (Pezzolo, Orientale Caputo 2025). Comprendere come i diversi contesti socio-economici influenzino la capacità dei lavoratori più anziani di affrontare queste sfide è fondamentale (Guillemard 2013) per sviluppare politiche inclusive che promuovano la stabilità occupazionale e l'adattabilità nella carriera, non meno che le condizioni per un maggiore benessere dei lavoratori anziani.

L'attenzione all'aumento della quantità dell'occupazione degli anziani ha trascurato infine la discussione sulla qualità del lavoro che i soggetti svolgono e sulla qualità della vita degli anziani che continuano a lavorare. La comprensione della complessità del fenomeno passa attraverso un approccio multidisciplinare, che fra gli altri deve considerare l'invecchiamento, un fenomeno che riguarda tutto il percorso di vita di un individuo (Walker 2006). Pensare al prolungamento delle carriere lavorative vuol dire affrontare sfide sociali, economiche e culturali che coinvolgono non solo il mondo del lavoro prima che i lavoratori diventino lavoratori anzia-

ni, ma la società nel suo complesso. Più in generale, sarebbe necessario cogliere l'occasione di questa profonda rivoluzione per avviare una riflessione sulla possibilità di coniugare i numerosi aspetti che rispetto al lavoro oggi si definiscono, fra cui i cambiamenti culturali e di approccio rispetto al valore del lavoro. Sarebbe utile avviare una riflessione sulla necessità di lavorare più a lungo per le esigenze di sostenibilità del sistema, le nuove questioni di copertura di welfare indirizzato a una popolazione occupazionale anziana, le nuove identità lavorative, le carriere oltre il pensionamento e la relazione con i più giovani (Nussbaum, Levmore 2019).

La percezione che i datori di lavoro – prevalentemente privati, ma anche pubblici – hanno dei lavoratori maturi è ancora molto differenziata, e se da un lato il fenomeno dell'ageism (Laslett 1992, Higgs *et al*. 2021) appare ormai superato, da un altro lato, come ricordato dalle Nazioni Unite (United Nations Economic Commission for Europe 2019), a seconda dei casi, possono manifestarsi ancora, nei confronti dei lavoratori maturi, stereotipi sia negativi che positivi.

Fra i primi si possono elencare una motivazione più bassa e una produttività, una resistenza al cambiamento, una mancanza di adattamento, una scarsa propensione all'apprendimento, un maggior costo del loro lavoro, peggiori condizioni di salute che danno origine a più giorni di malattia. Fra gli stereotipi positivi, che possono risultare comunque insidiosi, possiamo trovare un minore assenteismo, più affidabilità e impegno, grande capacità relazionale e di *mentorship*, attitudine alla leadership, maggiore capacità di adattamento.

Anche la questione del gender *pay gap* si riflette nel tema dell'invecchiamento, trasformandosi, al momento del pensionamento, in un vero e proprio *gender pension gap*. Sebbene le donne rappresentino il 52% dei pensionati, percepiscono solo il 44% del totale dei redditi da pensione. Inoltre, l'importo medio mensile delle loro pensioni risulta inferiore del 36% rispetto a quello degli uomini (Corazza 2025).

4. *L'invecchiamento attivo*

Come abbiamo scritto altrove, l'invecchiamento attivo (Active aging, acronimo Aa) è entrato nell'agenda europea come questione capace di tenere insieme l'allungamento delle aspettative di vita e la sostenibilità dei sistemi di welfare. Benché la nozione sia stata inizialmente proposta come approccio inclusivo (World Health Organization 2002) – orientato a promuovere salute, partecipazione e sicurezza lungo l'intero arco dell'esisten-

za – la sua traduzione operativa pone oggi una serie di interrogativi che la letteratura fatica ancora ad affrontare in modo sistematico.

L'invecchiamento attivo è definito nel 2002, dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, come quel processo volto a garantire opportunità di salute, di partecipazione e di sicurezza sociale, man mano che le persone invecchiano, al fine di migliorarne la qualità della vita. In tale definizione è inclusa anche l'estensione dell'attività delle persone anziane, sia per quanto riguarda l'inclusione nel mercato del lavoro, sia per la partecipazione ad attività di natura sociale, civica o culturale.

Ci riferiamo a un concetto multidimensionale, che afferisce a diverse sfere della vita interconnesse, e che sposta l'attenzione dai bisogni ai diritti e alle opportunità della persona anziana.

Seguendo la definizione dell'OMS, il discorso pubblico sull'invecchiamento attivo deve, a nostro avviso, superare i limiti di un orientamento esclusivamente teso al prolungamento dell'attività lavorativa e puntare invece a mettere gli anziani nelle condizioni di una maggiore partecipazione lavorativa dignitosa, oltre che a rafforzare le attività di mantenimento della salute fisica, del benessere mentale e delle relazioni sociali.

La letteratura evidenzia, però, una sostanziale differenza nei fattori sociali che influenzano l'invecchiamento di uomini e donne (salute, reddito, partecipazione sociale, comportamenti e stile di vita) e nel modo in cui i due generi affrontano la propria vecchiaia.

Le differenze tra uomo e donna, che caratterizzano tutta l'età adulta e pongono le donne in un relativo stato di svantaggio, sembrano permanere e acuirsi durante l'invecchiamento. A partire dagli anni Novanta, l'Organizzazione Mondiale della Sanità inizia a promuovere il concetto di invecchiamento attivo, definito nel 2002 come «il processo di ottimizzazione delle opportunità per la salute, la partecipazione e la sicurezza al fine di migliorare la qualità della vita durante l'invecchiamento».

In linea con i paradigmi precedenti, l'OMS insiste sull'importanza di un ruolo proattivo degli anziani; tuttavia, la novità risiede nel tentativo dichiarato di adottare una prospettiva più ampia e multidimensionale, che riconosca la rilevanza delle determinanti sociali, economiche e culturali lungo tutto il corso di vita.

Dunque, nel contesto dell'Active Aging, la scelta di prolungare la permanenza nel mercato del lavoro viene letta come la soluzione più efficace alle sfide demografiche, ma anche come requisito strutturale per il successo delle politiche di invecchiamento (Foster Walker 2015; López-López, Mariano Sánchez 2021). Restano però, almeno per tutti gli anni Novanta, in secondo piano le dimensioni di benessere, di scelte alternative, relazionali,

culturali, civiche e di cura. Elementi che servono invece assolutamente in un quadro di comprensione della ricchezza e della molteplicità delle esperienze di invecchiamento (Xu *et al.* 2020).

A nostro avviso e sulla base delle acquisizioni cui siamo giunte con i nostri studi finora alcuni punti appaiono chiari:

1. L'analisi del paradigma dell'invecchiamento attivo e delle sue implicazioni politiche e sociali svela una tensione fondamentale tra l'aspirazione a prolungare la partecipazione lavorativa degli individui e le conseguenze socio-economiche che ne derivano. Noi individuiamo la necessità di una valutazione che includa la qualità e le modalità di tale partecipazione.

2. Nella nostra revisione critica emerge, però, anche una certa convergenza tra le teorie sociali sull'invecchiamento e le dimensioni analitiche adottate nella ricerca, che a loro volta riflettono la più inclusiva nozione di invecchiamento attivo. Essa è la teorizzazione che preferiamo, perché non riguarda solo la dimensione economica del contributo che gli anziani possono fornire, ma il complesso dei fattori relazionali, sociali e psicologici in grado di favorire un'esperienza della vecchiaia maggiormente in linea con le condizioni e le aspirazioni di vita di ciascuno.

5. *Conclusioni*

Essere giovani, adulti o anziani non risponde più soltanto a fattori di ordine biologico e anagrafico; c'è, anzi, una progressiva crescita della distanza tra l'età anagrafica, la sua rappresentazione sociale (Censi, Minetti, Zavaritt 2012; Gastaldi, Contarello 2007) e la percezione che ne hanno gli individui (Higgs 2021). I tempi e i modi con cui si passa dall'età giovane a quella adulta e da questa all'età anziana dipendono, da un lato, dalle condizioni economiche e dagli stili di vita e, più in generale, dal capitale umano degli individui; dall'altro, dal contesto istituzionale e sociale in cui i membri di ogni generazione reinterpretano i propri percorsi di vita. Ne deriva dunque la necessità che l'invecchiamento della popolazione debba essere affrontato in modo trasversale, promuovendo un adattamento delle politiche in settori diversi – lavoro, istruzione, trasporti, welfare, pianificazione urbana – affinché tutte le età siano rappresentate e i cambiamenti demografici siano considerati nell'interesse collettivo.

A differenza di quello che fa il dibattito politico che tende ad avere un approccio polarizzato verso di esso, sarebbe il caso di assumere ormai defi-

nitivamente che l'invecchiamento, come ha sottolineato fra gli altri Martha Nussbaum (2021), rappresenta un'esperienza altamente eterogenea, con alcuni anziani che mostrano alta vulnerabilità e dipendenza, mentre altri contribuiscono significativamente allo sviluppo sociale ed economico. Assumere un nuovo approccio vorrebbe dire promuovere la capacità degli anziani di contribuire alla loro qualità della vita (Lloyd-Sherlock 2002) e a quella degli altri e dunque promuovere politiche che mettano – ampiamente prima dell'età anziana – i soggetti in condizione di scegliere come essere attivi, contrastando quindi, tutti i fattori di rischio che si accumulano lungo l'intero ciclo di vita. Sarebbe necessario riconoscere la natura multiforme della disuguaglianza nei risultati del mercato del lavoro dei lavoratori anziani, poiché, a quel che è dato osservare oggi dai dati del mercato del lavoro, sembra emergere un risultato paradossale delle politiche italiane per l'invecchiamento attivo: pur essendo riuscite ad allungare la vita lavorativa, esse hanno contemporaneamente aumentato le modalità di lavoro precario tra i lavoratori più anziani. Dunque, il semplice prolungamento della vita lavorativa, senza garantire la qualità del lavoro, può esacerbare le disuguaglianze.

Riferimenti bibliografici

Arber S., Ginn J., 1995, *Connecting Gender & Ageing. A Sociological Approach*, Buckingham, Open University Press.

Ardito *et al*., 2022, *Diseguaglianze di mortalità, implicazioni e spunti per le politiche pensionistiche*, in «www.eticaeconomia.it», link: https://eticaeconomia.it/diseguaglianze-di-mortalita-implicazioni-e-spunti-per-le-politiche-pensionistiche.

Argent G., Fellini I., Neri, S., 2020, *Chi fa il welfare? Gli occupati nei settori dell'istruzione, della sanità e dei servizi sociali,* in «Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 47-74.

Asima S., 2025, *Issues of Vulnerability and Deprivation among the Elderly and The Capability Approach: A Conceptual Understanding,* in «Social Vision», n. 11, vol. 4, pp. 25-36.

Bagnasco A., (a cura di), 2008, *Ceto medio. Perché e come occuparsene. Una ricerca del Consiglio italiano per le Scienze Sociali*, Bologna, il Mulino.

Bohle P., Pitts C., Quinlan M., 2010, *Time to call it quits? The safety and health of older workers*, in «International Journal of Health Services», vol. 40, n. 1, pp. 23-41. Doi.org/10.2190/HS.40.1.b.

Censi A., Minetti Zavaritt A., 2012*, La sfida della grande vecchiaia: tra legami fluidi e riconversioni identitarie* in «Quaderni di Sociologia», n. 58, pp. 89-106.

CNEL, *Rapporto 2024. Demografia e forza lavoro*, in «www.cnel.it», Roma, dicembre.

Corazza L., 2025, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Milano, Franco Angeli.

Crawford E.R., LePine J.A., Rich B.L., 2010, *Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test*, in «Journal of Applied Psychology», vol. 95, n. 5, pp. 834-848, https://doi.org/10.1037/a0019364.

Eurofound, 2025, *Keeping older workers in the labour force, Publications Office of the European Union*, in «www.assets.eurofound.europa.eu», link:https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/5bb30e837e/ef24029en.pdf.

Fana M., Guarascio D., Cirillo V., 2015, *La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs Act*, in «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 4, pp. 75-97.

Fisher G., Chaffee D., Sonnega A., 2016, *Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research*, in «Aging and Retirement», April, n. 2, vol. 2. DOI:10.1093/workar/waw001.

Foster L., Walker A., 2021, *Active Ageing Across the Life Course: Towards a Comprehensive Approach to Prevention*, in «BioMed Research International», vol. 3, n. 1, 6650414.Doi: 10.1155/2021/6650414.

Gastaldi A., Contarello A., 2007, *Una questione di età: rappresentazioni sociali dell'invecchiamento in giovani e anziani*, in «Ricerche di psicologia», n. 4, pp. 7-35.

Guillemard A., *2013, Prolonging working life in an aging world: A cross-national perspective on labor market and welfare policies towards active aging.* in T. Bengtsson, K. Scott,*The SAGE Handbook of Aging, Work and Society*, London, Sage. Doi.org/10.4135/9781446269916.

Higgs P., Gilleard C., 2021, *Fourth Ageism: Real and Imaginary Old Age*, in «Societies», n. 11; 12, pp. 1-7. Doi.org/10.3390/soc11010012,

Istat, 2024, *Rapporto annuale 2024, La situazione del Paese*, in «www.istat.it», link: https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-annuale-2024-la-situazione-del-paese-2.

Id., 2025, *Rapporto annuale 2025*, in «www.istat.it», link: https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-annuale-2025-la-situazione-del-paese-il-volume/.

Jappelli T., Marino I., Padula M., 2021, *Social Security Uncertainty and Demand for Retirement Saving*, in «Review of Income and Wealth», n, 67, vol. 4, pp. 810-834. https://doi.org/10.1111/ROIW.12494.

Laslett P., 1992*, Una nuova mappa della vita. L'emergere della terza età,* Bologna, il Mulino.

Lloyd-Sherlock P., 2002, *Nussbaum, capabilities and older people*, in «Journal of International Development», vol. 14, n. 8, pp. 1163-1173.

López-López R, Sánchez M., 2020, *The Institutional Active Aging Paradigm in Europe (2002-2015)*, in «Gerontologist», n. 2, vol. 60(3), pp. 406-415. Doi: 10.1093/geront/gnz094. Erratum, n. 23, vol. 61(2). Doi: 10.1093/geront/gnz124. PMID: 31298697.

Madero-Cabib I., Kaeser L., 2016, *How voluntary is the active ageing life? A life-course study on the determinants of extending careers*, in «European Journal Ageing», n. 13, vol. 1, pp. 25-37.

Ministero d'Agricoltura, Industria e Commercio (a cura di), 1865, *Statistica del Regno D'Italia, 186. Popolazione Censimento Generale*, Torino, Stamperia Reale.

Nussbaum M., Levmore S., 2021, *Invecchiare con saggezza. Dialoghi sulla vita, l'amore e i rimpianti*, Bologna, il Mulino.

OECD, 2023, *Pensions at a Glance 2022*, in «www.oecd.org», link: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en.

Orientale Caputo G., 2021, *Analisi sociale del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino.

Orientale Caputo G., Cerasuolo A., 2025, *Invecchiamento attivo: un contributo critico al dibattito*, in «La Rivista delle Politiche Sociali» n.1, pp. 237-252.

Paliotta A., 2022, *Successful, active and healthyageing: differenze e similarità nell'approccio al tema dell'invecchiamento*, in «Studi di Sociologia», vol. 60, n. 3, pp. 473-492.

Peng L., Chan A.H.S., 2019, *Review: A meta-analysis of the relationship between ageing and occupational safety and health*, in «Safety Science», vol. 112, pp. 162-172. DOI: 10.1016/j.ssci.2018.10.030.

Pepe D., 2022, *PNRR, strategie e politiche per il lavoro: quale formazione per l'occupabilità giovanile*, in «www.agendadigitale.eu», link: https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/competenze-digitali/pnrr-strategie-e-politiche-per-il-lavoro-quale-formazione-per-loccupabilita-giovanile.

Pezzolo M., Orientale Caputo G., 2025, *Relazione Late-Career Labor Market Dynamics And Inequalities Among Older Workers: Evidence From Italy*, Convegno Espanet Europe «The Welfare State in the 21st Century. On the Edge of a New Era or Back to Basics?», Milano, 27-29 Agosto.

Pugliese E., 2011, *La terza età. Anziani e società in Italia*, Bologna, il Mulino.

Seghezzi F., 2025, *Le conseguenze dell'invecchiamento del mercato del lavoro italiano*, in «www.bollettinoadapt.it», 3 marzo, link: https://www.bollettinoadapt.it/le-conseguenze-dell'invecchiamento-del-mercato-del-lavoro-italiano.

Taylor P., 2013, *Older Workers in an Ageing Society: Critical Topics in Research and Policy*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.

Truxillo D.M., Fraccaroli F., Yaldiz L. M., Zaniboni S., 2017, *Age Discrimination at Work. The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*, London, Palgrave. Doi.org/10.1057/978-1-137-46781-2_18.

United Nations Economic Commission for Europe, 2019, *Combating ageism in the world of work*, UNECE Policy Brief on Ageing No. 21, February.

Walker A., 2006, *Active ageing in employment: Its meaning and potential*, in «Asia-Pacific Review», n. 13, vol. 1, pp. 78-93. Doi.org/10.1080/13439000600697621.

World Health Organization, 2002, *The world health report 2002: reducing risks, promoting healthy life*, in «www.who.int», link: https://www.who.int/publications/i/item/9241562072.

Xu J., He L., Chen H., 2020, *Balancing instrumental rationality with value rationality: towards avoiding the pitfalls of the productivist ageing policy in the EU and the UK* in «European Journal of Ageing», vol. 17, n. 2, pp. 251-257.