



WORKING DOCUMENT

June 2016

POLICY RECOMMENDATIONS

Revision:

Dissemination Level:



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Document Information

Project Information		
Project name	SILVER WORKERS	
Project number	2015 1 IT01 KA202 004624	
Project web site		
Document Identification		
Document type		
Filename		
Current status	[Status]	
Current version		
Contact person		
Dissemination level		
Version history		
Version	Contributor(s)	Contribution

## I SILVER WORKERS FOTOGRAFATI ATTRAVERSO I NATIONAL REPORTS

Il progetto sui “silver workers”, espressione con cui si vuole indicare quel target di persone che hanno oltre 50 anni e che in molti casi sono troppo giovani per accedere alla pensione (anche come conseguenza delle recenti riforme pensionistiche messe in atto in alcuni Stati Europei che hanno posticipato l'accesso alla pensione) ed, in altri casi, considerati troppo vecchi per un inserimento o reinserimento lavorativo, realizzato grazie all'apporto di 4 National Reports realizzati dai Paesi che hanno partecipato alla ricerca (Italia, Portogallo, Regno Unito e Spagna), ha prodotto una serie di elementi e risultati che si intende raccogliere in questo documento.

### **L'importanza del tema “silver workers” in funzione del cambiamento demografico**

Il cambiamento demografico è il primo fattore che è stato preso in considerazione per sviluppare la ricerca. Siamo in presenza di una popolazione che, come ben sappiamo, ormai da anni, a livello mondiale, sta subendo un processo di invecchiamento, prodotto dal calo delle nascite e dall'allungamento delle aspettative di vita.

Ci siamo serviti dei dati Eurostat per avere una fotografia di questa evoluzione demografica della popolazione in Europa e nei 4 Paesi considerati nella ricerca. In 10 anni (dal 2006 al 2015), come evidenzia la tabella sottostante, a fronte di una diminuzione dell'incidenza sia in Europa che nei 4 Stati considerati in questo progetto, della popolazione nelle fasce di età più giovani (0-14 anni e 15-24 anni), si è assistito ad un aumento generalizzato dell'incidenza degli over 50. Nel 2015, i silver workers di Italia e Portogallo, nella fascia di età 50-64, assorbono il 20,2% della popolazione; in Spagna il 19,2% e nel Regno Unito il 18,4%.

Per quanto riguarda la fascia di 65-79 anni, si è anche in questo caso in presenza di un aumento della popolazione di riferimento generalizzata in tutta Europa. Nei 4 Paesi considerati in questo elaborato, la maggior concentrazione rispetto alla popolazione nazionale è in Italia (15,2%), seguita dal Portogallo (14,6%), dal Regno Unito (13%) e dalla Spagna (12,6%).

Italia e Portogallo sono i 2 Paesi che presentano un'incidenza di over 50 sopra la media europea.

#### **Population by age group, 2006 and 2015 (% of total population)**

Country	2006	2015	2006	2015	2006	2015	2006	2015
	0-14 years old		15-24 years old		50-64 years old		65-79 years old	
<b>European Union (28)</b>	16%	15,6%	12,6%	11,2%	18,2%	20%	12,7%	13,6%
<b>Spain</b>	14,5%	15,2%	11,8%	9,6%	16,5%	19,2%	12,3%	12,6%
<b>Italy</b>	14,1%	13,8%	10,12%	9,8%	18,5%	20,2%	14,8%	15,2%
<b>Portugal</b>	15,9%	14,4%	12,1%	10,7%	17,8%	20,2%	13,3%	14,6%
<b>United Kingdom</b>	21,8%	17,7%	13,0%	12,6%	17,8%	18,4%	11,5%	13%

*Elaborazione UIL su fonte Eurostat*

Attraverso i dati Eurostat è stato possibile quantificare la platea di popolazione over 50 presente nei 4 Stati coinvolti in questo progetto e l'aumento di tale target di persone tra il 2008 (ultimo anno prima della crisi economica) ed il 2015.

#### **Popolazione over 50, 2008 and 2015**

Country	2008	2015	50-64 years old 2008	50-64 years old 2015	50-75 years old 2008	50-75 years old 2015
<b>European Union (28)</b>	500.297.033	508.450.856	108.036.384	119.348.564	142.903.179	155.822.607
<b>Belgium</b>	10.666.866	11.258.434	2.270.006	2.605.279	3.006.119	3.341.000
<b>Spain</b>	45.668.939	46.449.565	8.914.496	10.354.315	11.849.425	13.465.257
<b>Italy</b>	58.652.875	60.795.612	12.924.927	14.541.363	17.670.521	19.432.166
<b>Portugal</b>	10.553.339	10.374.822	2.239.644	2.458.625	3.033.912	3.260.936
<b>United Kingdom</b>	61.571.647	64.875.165	12.728.059	14.155.275	16.600.063	18.649.369

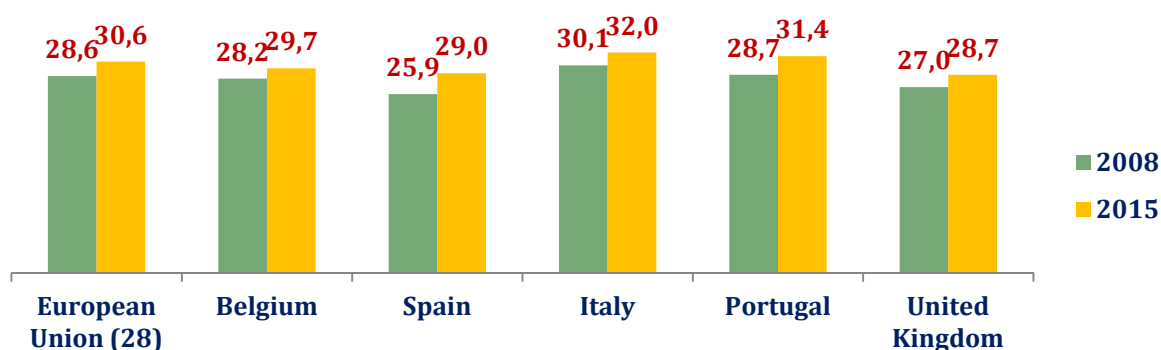
*Elaborazione UIL su fonte Eurostat*

Nel 2015, in Europa sono presenti 155,8 milioni di over 50 nella fascia 50-75 anni (che rappresenta il range di età di silver workers a cui intendiamo rivolgerci con il presente progetto) che assorbono il 30,6% dell'intera popolazione europea.

Nei Paesi Partners di questo progetto, la platea degli over 50 ricompresi nella fascia di età 50-75 anni, è di circa 58,2 milioni di persone (compresi gli over 50 del Belgio) che incidono del 30% sulla complessiva popolazione residente nei 5 Paesi ed il 37,3% degli over 50 presenti in Europa.

Se consideriamo l'incidenza di tale target di persone per ogni singolo Stato, l'Italia è la nazione che presenta la più alta concentrazione di over 50 (32% pari a 19,4 milioni di persone), seguita dal Portogallo (31,4% equivalente a circa 3,3 milioni di persone), Belgio (29,7% con oltre 3,3 milioni di persone), Spagna (29% pari a 13,5 milioni di persone) e Regno Unito (28,7% vale a dire 18,6 milioni di persone).

#### **Incidenza popolazione over 50 (50-75 anni), confronto 2008 e 2015**



*Elaborazione UIL su fonte Eurostat*

Numeri che, le statistiche ufficiali, ci ricordano che sono destinati ad aumentare per il cambiamento demografico di cui stiamo assistendo in questi anni e che si tradurrà nell'ulteriore crescita dell'invecchiamento della popolazione (ciò dovuto sia all'allungamento dell'aspettativa di vita delle persone, ma anche, come evidenziano i Report Nazionali dei 4 Paesi, come conseguenza della bassa natalità).

L'invecchiamento della popolazione è quindi un tema su cui dovrebbero essere orientate le politiche formative, i cui piani dovranno necessariamente tener conto delle esigenze e problematiche del target di età preso a riferimento.

### **Le ricadute delle politiche di Austerità sui silver workers**

Durante questi anni di crisi, le politiche di austerità volute dall'Europa, hanno prodotto politiche nazionali con forti ricadute soprattutto sulla platea degli over 50.

Si pensi alle riforme sulle pensioni avviate in diversi Paesi europei come nel caso dell'Italia, Spagna e Regno Unito, che hanno determinato un allungamento dell'età di accesso alla pensione e tagli nella spesa sociale e welfare.

Sono aumentate le diseguaglianze, sia sociali che salariali, e si è allargata la fascia della popolazione in povertà assoluta, così come la fascia dei lavoratori a basso reddito che rasenta la soglia della povertà.

Trattare il tema degli over 50 significa, quindi, riflettere sul futuro dei singoli Stati. Significa affrontare trasversalmente molte questioni quale quella del lavoro, della sostenibilità dei sistemi pensionistici e delle politiche di welfare. I sistemi di protezione sociale, soprattutto quelli previdenziali, risentono, e risentiranno sempre più nel corso degli anni, dell'aumento delle persone che ne beneficiano poiché dal processo di allungamento della speranza di vita ne consegue un periodo più lungo di durata del trattamento pensionistico ed un aggravamento, in termini di costi nazionali, della spesa pensionistica.

Il 2012 è stato proclamato l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni. Un anno molto importante in cui il tema degli "over" e l'esigenza di contribuire ad un loro invecchiamento attivo nei settori dell'occupazione, della partecipazione sociale e della vita autonoma guardando sia alle necessità sia ai diritti degli anziani, nonché alle loro potenzialità e al loro contributo all'economia e alla società, sono stati posti al centro dell'agenda politica europea, unito ad un'altra emergenza sociale, quale quella dei giovani e del loro difficile ingresso nel mercato del lavoro.

La Commissione Europea nella sua relazione (del 15 settembre 2014) sull'attuazione, sui risultati e sulla valutazione globale dell'Anno Europeo dell'invecchiamento attivo, mostra l'impatto positivo che ha avuto dedicare il 2012 alle generazioni più adulte, poiché ha aiutato a "sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema, a stimolare il dibattito e ad incoraggiare l'apprendimento reciproco in materia di invecchiamento attivo e di solidarietà intergenerazionale, ma anche a creare un quadro favorevole all'impegno e all'azione concreta, lottando contro le discriminazioni basate sull'età. La Commissione

Europea ha individuato l'invecchiamento della popolazione come un problema sociale comune a tutti i Paesi europei cui attribuire un ruolo prioritario nell'ambito di Unione dell'innovazione, un'iniziativa faro di Europa 2020. L'invecchiamento attivo ed in buona salute, costituisce una delle priorità d'investimento del Fondo Sociale Europeo”.

Quando si parla di over 50 o silver workers, si considera quella platea di popolazione che include persone ancora giovani e meno giovani, in età lavorativa oppure in età di pensione, ma non per questo meno pronte ad aggredire, in maniera attiva, un mercato del lavoro che molto spesso le mette in secondo piano per un preconcetto legato all'età.

I cambiamenti demografici in atto che vedono una escalation di tale gruppo di popolazione, ci spinge a fare un'analisi anche sul fronte lavorativo, dove si assisterà negli anni ad una sempre maggiore concentrazione di silver workers.

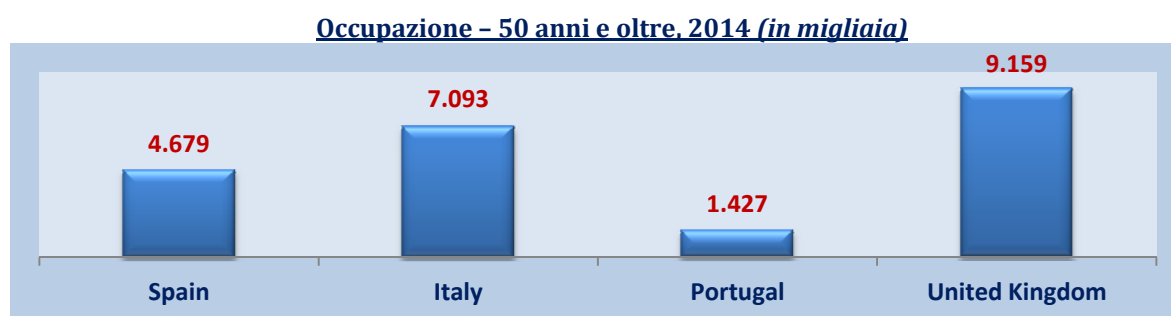
### **Il mercato del lavoro dei silver workers tra difficoltà di reinserimento e barriere**

Il progressivo invecchiamento della popolazione pone, quindi, il problema di come e con quali azioni affrontare il tema degli over 50 e di una loro necessaria partecipazione attiva nel mercato del lavoro e più in generale nella società.

Il tema della generazione “più matura”, seppur in molti casi ancora molto giovane ed attiva poiché consideriamo una platea di popolazione in una fascia di età molto ampia che ricomprende coloro che vanno dai 50 anni ed oltre, si sta sempre più ponendo e dovrà continuare a porsi come uno dei temi centrali delle politiche mondiali, europee e nazionali.

Il Regno Unito, nel suo Report Nazionale, evidenzia come la forza lavoro dello Stato stia cambiando e le previsioni indicano come si assisterà ad un aumento degli over 50 a fronte di una contrazione degli under 50.

I dati Eurostat ci informano che nel 2014, i silver workers che, nei 4 Stati coinvolti in questo progetto, hanno un'occupazione, sono circa 22,4 milioni di persone (di cui 20,4 milioni nella fascia 50-64 anni) con una incidenza del 34,2% sulla complessiva platea di silver workers presenti in Europa (65,5 milioni di occupati over 50). Tra i settori di attività in cui sono maggiormente occupati, in tutti e 4 gli Stati, sempre secondo i dati Eurostat, vi sono commercio, trasporti, alloggio e ristorazione.



*Elaborazione UIL su fonte Eurostat*

La partecipazione al mercato del lavoro, inoltre, è un tassello fondamentale per accedere alla pensione e su tale versante i dati ci informano che molti over 50 hanno un'occupazione temporanea e in part-time per la difficoltà di trovare un lavoro full time e permanente. Ciò inevitabilmente ha ripercussioni sia sulla retribuzione che sul futuro pensionistico.

Un'uscita precoce ed involontaria dal mercato del lavoro, lavori temporanei e part-time non sempre volontari, sono 3 elementi che producono una potenziale perdita di reddito da lavoro ed il rischio di un basso reddito da pensione.

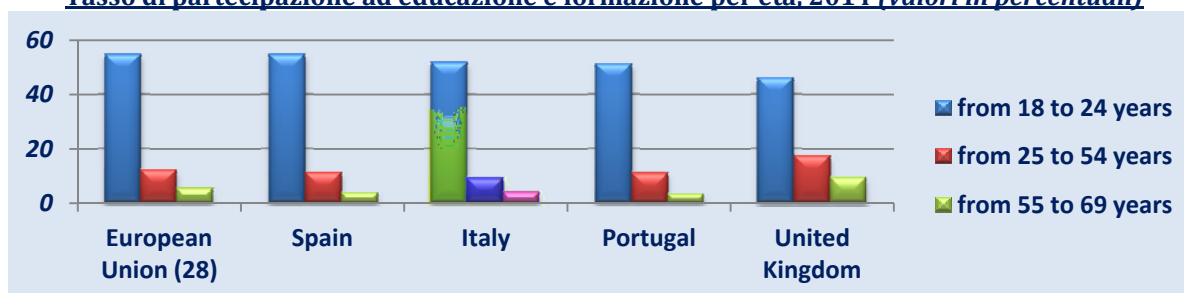
I Partners europei, nella fotografia che scattano del mercato del lavoro, evidenziano come la crisi economica, che ha iniziato a produrre effetti negativi in tema di occupazione dal 2009 con forte perdita di posti di lavoro, abbia prodotto un vistoso incremento del numero delle persone in cerca di occupazione.

Un over 50 ha inoltre maggiori difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro in caso di perdita di lavoro rispetto ad un soggetto più giovane. I dati Eurostat e gli stessi Report Nazionali, mostrano che la percentuale di disoccupati di lunga durata è maggiore nella fascia dei silver workers rispetto alle altre fasce di età più giovani.

Il problema della disoccupazione di lunga durata per gli over 50 è stato evidenziato dai 4 Report Nazionali. Tra le barriere che i silver workers incontrano nel mercato del lavoro vi sono le basse competenze, qualifiche obsolete, mancanza di fiducia, difficoltà nella gestione degli strumenti digitali. Altro elemento in comune, è la bassa partecipazione dei silver workers a percorsi formativi.

E', quindi, evidente che è sul superamento di tali barriere che sono state riscontrate da tutti i Partners del progetto, gioca un ruolo fondamentale l'investimento in politiche formative che colmino tali lacune, permettendo al silver workers di poter più facilmente reinserirsi nel mercato del lavoro.

**Tasso di partecipazione ad educazione e formazione per età, 2014 (valori in percentuali)**



Elaborazione UIL su fonte Eurostat

### **Percorsi di autoimprenditorialità quale strumento di inclusione dei silver workers**

Nei Report Nazionali emerge come vi sia una certa propensione degli over 50 ad iniziare un percorso di imprenditorialità per far fronte al rischio povertà ed esclusione sociale.

Il Report spagnolo sottolinea una verità che accomuna tutti i Paesi, soprattutto in questa fase di lunga crisi economica: i disoccupati over 50 sono esposti al rischio povertà, una povertà che molte volte è

collegata anche ad un ambiente familiare i cui componenti soffrono il disagio della disoccupazione o sottoccupazione.

L'autoimprenditorialità, per l'over 50, può porsi come un utile strumento per arginare situazioni di sofferenza economica-occupazionale e sociale. E la scelta di creare una propria attività d'impresa sta maturando sempre di più per l'over 50 del Regno Unito e del Portogallo come fotografano i Report Nazionali di questi Paesi.

Nel Report del Regno Unito, infatti, emerge come gli over 50 siano maggiormente orientati alla creazione di attività imprenditoriali in cui sono stati precedentemente impiegati, ma tra le barriere che incontrano è che non sempre posseggono quelle capacità imprenditoriali di cui necessiterebbe un'attività in proprio, nè posseggono le necessarie competenze digitali.

Casi di studio sull'imprenditorialità dei silver workers sono stati trattati, come best practices, nei Report Nazionali dell'Italia, del Regno Unito e della Spagna, mostrando i risvolti positivi in termini di opportunità, di aumento dell'autostima e dimostrando come l'età, anzi un'età matura, non sia un ostacolo al lavoro.

Occorre evidenziare un aspetto che nell'analisi dei silver workers non può essere sottovalutata. Gli over 50 costituiscono un "ammortizzatore sociale" in quelle famiglie i cui componenti (spesso figli) non hanno un'occupazione o hanno un lavoro precario. La disoccupazione, soprattutto di lunga durata, è per il silver workers una fonte di ansia, preoccupazione, apatia, pessimismo, fino ad uno stato di auto-isolamento sociale, come ben esplicitato nel Report spagnolo. Quindi il tema della mancanza di lavoro per fasce di età più adulte, va valutata anche sotto questo punto di vista che ha ripercussioni sia per il singolo individuo che per la collettività in termini di maggiore spesa sociale.

L'aumento della disoccupazione e della crisi delle aziende ha prodotto in questi anni un aumento della spesa nazionale in prestazioni di integrazione salariale e di sostegno al reddito essendoci stata una crescita di disoccupati e lavoratori in cassa integrazione soprattutto di età più matura (come nel caso italiano). Si tratta, però, di strumenti che hanno una durata limitata nel tempo e che, in assenza di un nuovo impiego, si traducono nel rischio povertà per le persone coinvolte.

La necessità di politiche ed azioni volte a stimolare un reimpiego, anche verso l'auto-imprenditorialità, soprattutto di persone che si trovano in una fascia di età più adulta, consente di mettere in moto un meccanismo di autodifesa e di auto-reinserimento nel mondo del lavoro.

L'importanza di un accesso alla formazione volta all'autoimprenditorialità, può costituire per l'over 50 che, a mero titolo esemplificativo, ha perso un lavoro o ad un pensionato che vuole rimanere attivo tornando a svolgere un'occupazione, un fattore di stimolo e di senso di partecipazione attiva nella società.



## **Il contributo degli attori istituzionali e sociali verso politiche rivolte ai silver workers**

Dall'analisi dei Report Nazionali condotti su Italia, Portogallo, Regno Unito e Spagna, il tema dei silver workers vede l'interessamento di diversi attori, sia di natura istituzionale che sociale.

I Governi centrali dei 4 Paesi coinvolti nel progetto, in questi anni di crisi, hanno posto particolare attenzione al contrasto alla disoccupazione.

Si evidenzia, in particolare, come il Governo spagnolo abbia messo al centro della strategia spagnola per l'occupazione 2014-2016, il tema dell'occupabilità degli over 45, gruppo di persone particolarmente colpito dalla disoccupazione.

Anche il Governo italiano si è interessato alla questione "over 50": è stata introdotta la "staffetta generazionale" con lo scopo di coniugare, sulla base di uno spirito solidale, le esigenze ad una uscita anticipata e volontaria dal mercato del lavoro delle persone prossime alla pensione, con l'ingresso delle giovani generazioni nel mercato del lavoro; sono stati destinati incentivi economici per l'assunzione di over 50 al fine di un loro reinserimento nel mercato del lavoro; incentivi economici volti all'autoimprenditorialità.

Il Governo britannico ha favorito la creazione di attività d'impresa per gli over 50.

Il Governo portoghese, per combattere la disoccupazione, soprattutto quella degli over 50, ha introdotto incentivi alle imprese che assumono disoccupati ed inattivi.

Accanto ad azioni intraprese dai Governi nazionali, in tutti e 4 i Paesi si riscontra il ruolo attivo e propositivo di altri organismi che hanno indirizzato azioni di promozione dell'occupabilità dei silver workers, di formazione degli stessi, e percorsi di autoimprenditorialità.

In Spagna sono molti i programmi che coinvolgono i silver workers per promuoverne l'occupabilità e contrastare il rischio di esclusione sociale (a titolo meramente esemplificativo si citano: Empleo 2.0. Project volto a promuovere l'imprenditorialità degli over 50 e la loro partecipazione al mercato del lavoro; Virtual Agency of Social and Labour Networking for over 55 years; Actitud 50; etc.).

Nel Regno Unito, si interessano delle fasce più mature della popolazione: Age UK, Age Action Alliance, Centre for Aging Better, Advance 360°, the University of the Third Age. Inoltre si occupano di silver workers the "Confederation for British Industry" and the "National Enterprise Network".

In Portogallo si occupano di politiche formative indirizzate anche, ma non solo, ai silver workers: l'Instituto do Emprego e Formacao Profissional, l'Instituto Padre Antonio Vieira e l'Agencia Nacional para a Qualificacao e Ensino Profissional.

In Italia si occupano di silver workers, le associazioni di volontariato, i patronati, l'Università della 3° età. Occorre anche evidenziare i numerosi progetti messi in atto per gli over 50, volti anche e non solo alla creazione di attività d'impresa, in alcuni dei quali vi è stato un coinvolgimento attivo del partenariato sociale. Si cita ad esempio il progetto "Silver city- strategie urbane innovative e piani di azione per accrescere il ruolo economico degli over 50", "Faculty- MPower-Astro" oppure "OWLE+50-older women in learning and enterprise".

## ANALISI DEI QUESTIONARI

Questo progetto è rivolto a quei Silver Workers con più di 50 anni, che si trovino nella condizione di disoccupato di breve o di lunga durata, di inattivo alla ricerca del primo lavoro, di scoraggiato, di lavoratore con contratto temporaneo, di pensionato o in prepensionamento, di lavoratore con un reddito molto basso (working poor), al fine di realizzare un percorso formativo volto all'autoimprenditorialità, quale strumento di inclusione nel mercato del lavoro o di miglioramento delle condizioni di vita.

Un percorso formativo che questo progetto intende strutturare nel prossimo step, avvalendosi dell'apporto dei Report azionali elaborati dai Partners dei 4 Paesi coinvolti nel progetto e, soprattutto, delle risultanze dei questionari che sono stati somministrati ad un campione di 364 Silver Workers italiani, portoghesi, britannici e spagnoli.

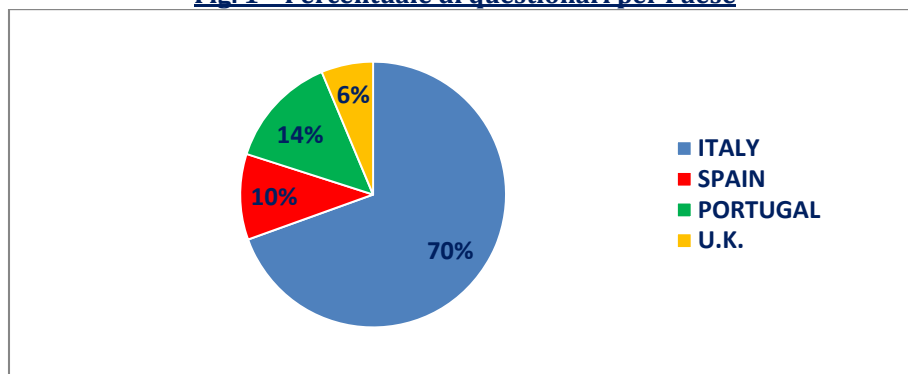
La redazione del questionario è stata elaborata in modo da poter conoscere l'attuale status socio-occupazionale degli over 50, il loro background lavorativo e di vita, i loro hobby, la loro propensione ed eventuali ostacoli all'avvio di una propria attività imprenditoriale.

Una delle attività più importanti portare avanti durante questa prima fase del progetto è stata la preparazione, distribuzione e raccolta dei questionari, i quali sono stati utili per analizzare i bisogni dei silver workers nelle nazioni interessate dal Progetto.

Dall'elaborazione dei questionari sono emersi interessanti elementi.

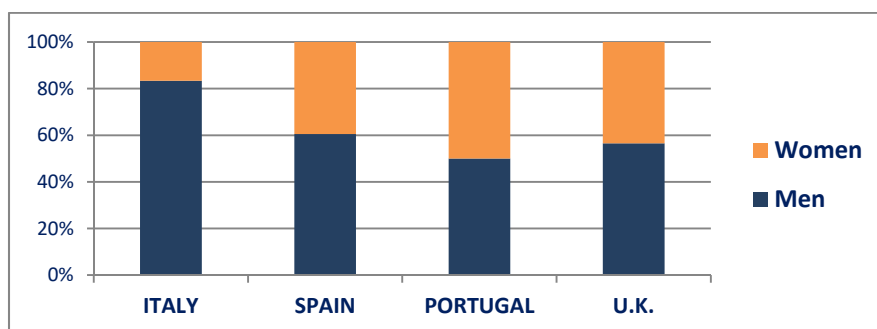
In tutto sono stati collezionati 364 questionari. Come mostra la *Fig. 1*, il 70% di essi è stato raccolto in Italia.

**Fig. 1 - Percentuale di questionari per Paese**



Complessivamente, su 364 persone che hanno completato l'intervista, 272 sono uomini e 92 donne (*Fig.2*).

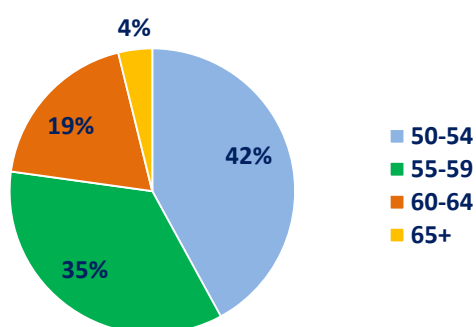
**Fig. 2 - Genere**



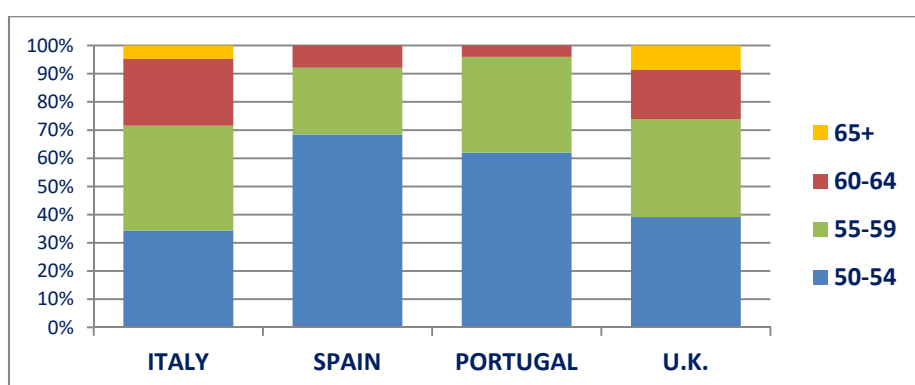
Rispetto all'età dei partecipanti, il diagramma a torta sottostante (Fig.3) mostra come le differenti classi di età sono rappresentate, mentre la Fig.4 visualizza la rappresentatività delle differenti classi di età per ogni nazione.

Le prime due classi di età ("50-54" and "55-59") sono le più numerose in ogni Paese.

**Fig. 3 - Fasce di età**



**Fig. 4 - Fasce di età per ogni Paese**



Riguardo l'attuale situazione lavorativa dei silver workers intervistati, la Fig. 5 mostra chiaramente che la maggior parte di essi è rappresentata da disoccupati di lungo periodo (da più di sei mesi).

Italia e Regno Unito mostrano anche un consistente numero di lavoratori autonomi. Nella categoria "Altro" invece, sono stati inclusi, tra gli altri, i lavoratori in cassa integrazione e le persone in pre-pensionamento.

### **Fig. 5 - Attuale situazione lavorativa**

Nel questionario c'erano poi tre domande che misuravano il livello di soddisfazione degli intervistati riguardo al loro attuale livello di reddito (*Tab. 1*), al loro attuale livello di autonomia lavorativa (*Tab. 2*), ed al loro attuale livello di sviluppo professionale (*Tab.3*).

**Tab. 1 - Livello di reddito**

<b>Sono soddisfatto del mio attuale livello di reddito?</b>	
Fortemente contrario	56,6%
Parzialmente contrario	28,3%
D'accordo	12,4%
Fortemente d'accordo	2,7%

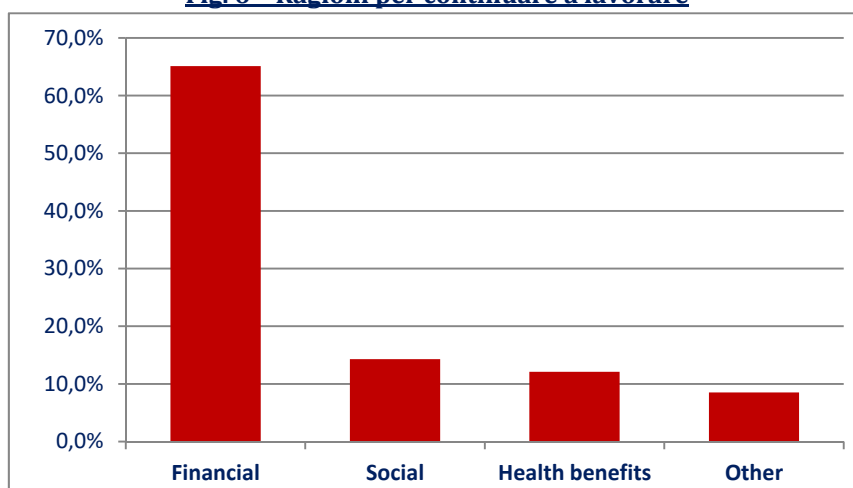
**Tab. 2 - Livello di autonomia lavorativa**

**Tab. 3 - Livello di sviluppo professionale**

Sono soddisfatto del mio attuale livello di sviluppo professionale?	
Fortemente contrario	31,0%
Parzialmente contrario	30,4%
D'accordo	28,0%
Fortemente d'accordo	10,6%

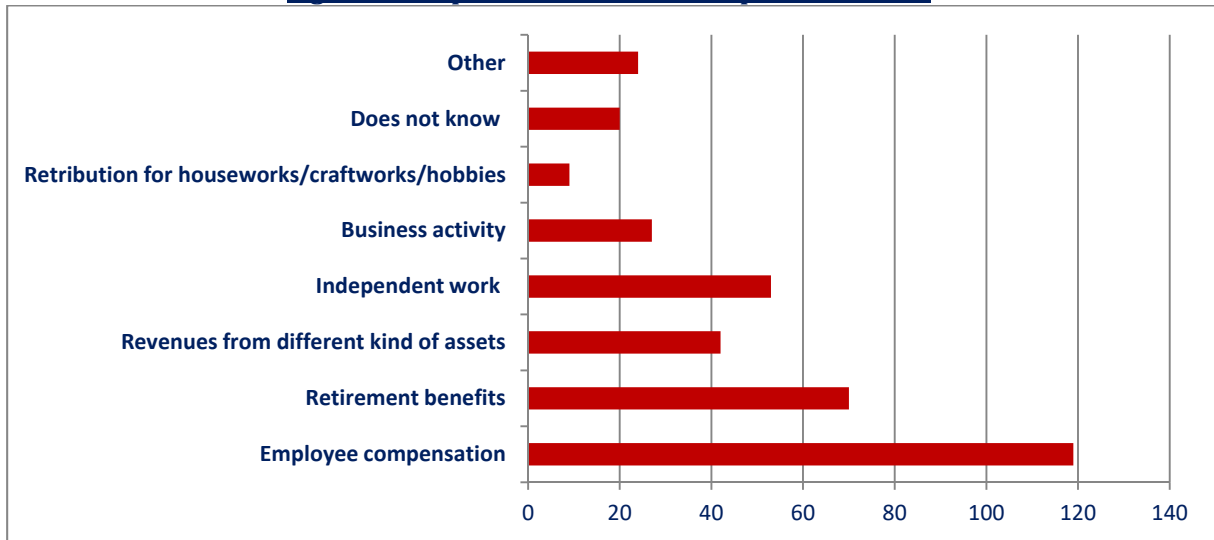
In effetti, la ragione più frequente per continuare a lavorare è quella finanziaria (*Fig. 6*). Seguono le motivazioni sociali, e questo trend è valido per tutti i Paesi coinvolti. Riguardo alla categoria “Benefici Previdenziali”, su 41 risposte registrate, 39 di esse provenivano dagli intervistati italiani. Le “altre ragioni” rappresentano circa il 10% del totale delle risposte, ed alcune di esse vanno citate, come per esempio: “sfida personale”, “impossibilità al pensionamento”, “sentirsi utili”, “auto-realizzazione”.

**Fig. 6 - Ragioni per continuare a lavorare**



La *Fig.7* contiene i dati relativi alla principale fonte di reddito nei prossimi 5 anni per l'intervistato. Il più alto numero di risposte si registra nella categoria “retribuzione lavorativa”, segno che i silver workers, nonostante tutti i problemi che devono affrontare, sono comunque ancora fiduciosi del fatto che troveranno un lavoro e riceveranno una remunerazione.

**Fig. 7 – Principali fonti di reddito nei prossimi 5 anni**



Parlando dei problemi per i Silver Workers, diamo un'occhiata a quali sono i principali ostacoli nel continuare a lavorare. Le risposte registrate sono state mostrate nella *Tab. 4*.

**Tab. 4 Quali sono I principali ostacoli nel continuare a lavorare?**

Responsabilità di assistenza/cura di familiari e/o amici	9,5%
Disabilità	0,6%
Salute	9,5%
Mancanza di competenze	11,1%
Atteggiamenti negati del datore di lavoro	32,9%
Unable to work due to sickness or disability	0,3
Età	6,0%
Difficoltà nel trovare lavoro / Mercato del lavoro: mancanza di opportunità per gli over-50	17,7%
Altro	10,8%
Nessun ostacolo	1,6%

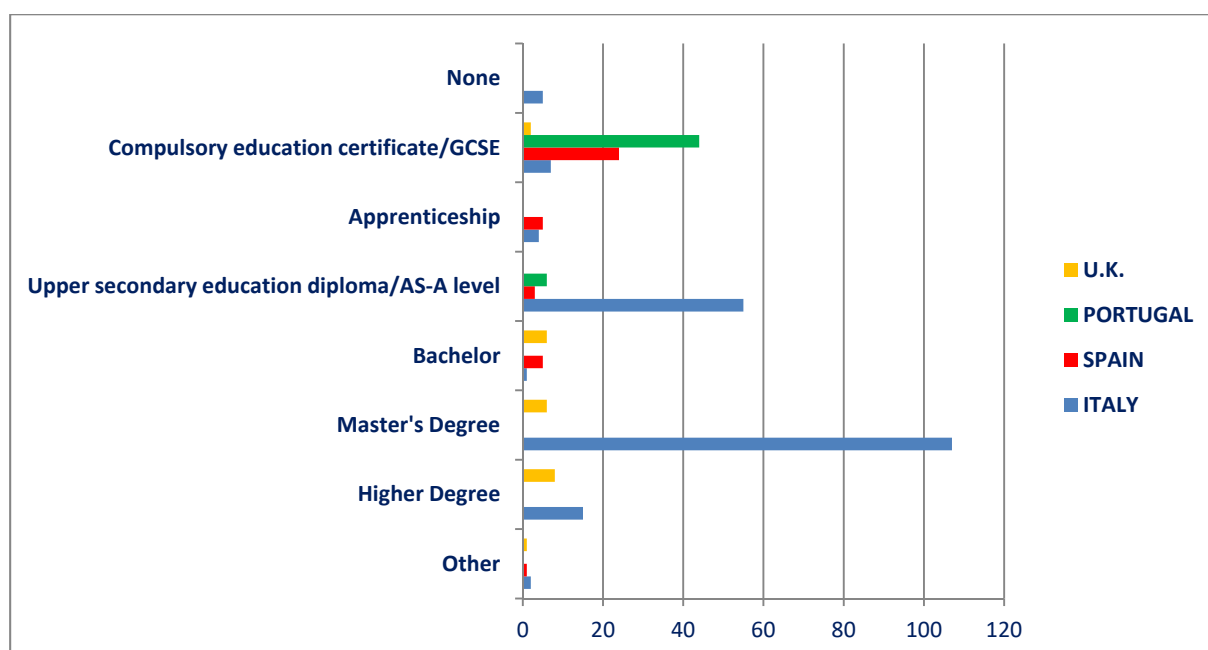
L'atteggiamento negativo dei datori di lavoro rappresenta la percentuale più alta tra gli ostacoli, seguito da una categoria che originariamente non era prevista tra le possibili risposte alla domanda nel questionario. Ma visto che molte persone hanno fatto presente questa barriera alla possibilità di continuare a lavorare (circa il 18%), abbiamo pensato che, per una corretta analisi, fosse appropriato includere questa nuova categoria nella tabella: rappresenta le difficoltà nel trovare lavoro per i Silver Workers e la mancanza di opportunità nel mercato del lavoro per chi ha più di 50 anni.

Ad un certo punto della sezione 1 (domande dalla n. 1 alla n. 8) del questionario, c'è una domanda che indaga se l'intervistato sia o meno in possesso di una qualsiasi tipo di capitale per avviare una propria attività imprenditoriale. In generale, il 74,7% dei silver workers non ha a disposizione un capitale iniziale per creare una business.

L'eccezione è rappresentata dai dati raccolti nel Regno Unito, dove il 65,2% del campione britannico ha risposto che hanno a loro disposizione un capitale per avviare l'attività imprenditoriale.

La sezione 1 termina con le informazioni sul livello di formazione/titolo di studio. Vediamo nel grafico sottostante (Fig.8) che ci sono differenze tra le diverse nazioni. In Italia e Regno Unito, la maggior parte del campione ha ottenuto una Laurea Specialistica/Magistrale, mentre per Spagna e Portogallo, la maggior parte degli intervistati ha completato la scuola secondaria di primo grado (scuola dell'obbligo).

**Fig. 8 - Livello di formazione**

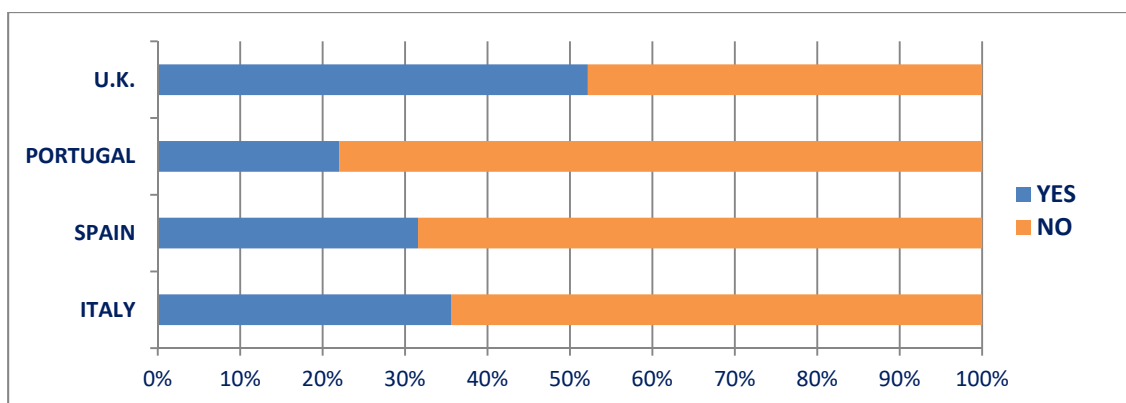


Legato al livello di educazione dei partecipanti, ci sono i dati relativi alla attuale o precedente categorie di lavoro svolto.

In Italia e Regno Unito, il campione è prevalentemente composto da persone che ricoprono o ricoprivano un ruolo manageriale: la categoria più numerosa in entrambi i Paesi è "attività manageriale, amministrative e professionale (a livello executive o quadro/funzionario)", rispettivamente il 65% per l'Italia e il 91% per il Regno Unito. In Spagna e Portogallo, invece, la maggior parte del campione svolge o svolgeva attività routinarie o semi-routine, rispettivamente il 42% per la Spagna ed il 54% per il Portogallo.

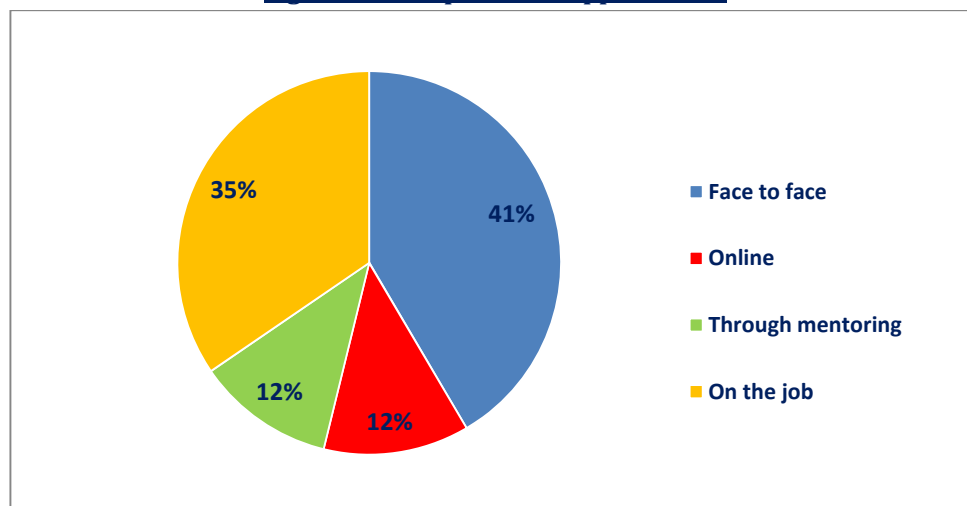
Nella Fig. 9, i dati raccolti mostrano come la maggioranza dei partecipanti all'intervista non ha ricevuto alcun corso di formazione di recente. Solo il 34% del totale ha recentemente seguito un corso formativo. Ancora una volta, l'eccezione è rappresentata dal Regno Unito, dove più della metà degli intervistati ha ricevuto un qualche tipo di formazione.

**Fig. 9 – Di recente hai ricevuto qualche tipo di formazione?**



Tra le necessità che il consorzio del progetto voleva investigare, c'è il modo in cui le persone preferiscono apprendere se sono chiamate a seguire dei corsi di formazione. La Fig. 10 rivela che la maggior parte degli intervistati preferisce apprendere "faccia a faccia" oppure "sul posto di lavoro".

**Fig. 10 – Come preferisci apprendere?**



**Tab. 5 – Hai mai avuto o pensato di avere una tua attività imprenditoriale?**

<b>Sì, precedentemente gestivo una mia attività</b>	20,5%
<b>Ho pensato di avviare un'attività imprenditoriale, ma non l'ho ancora fatto</b>	35,3%
<b>Ho pensato di avviare un'attività imprenditoriale, ma in realtà non ho idea da dove cominciare</b>	21,9%
<b>Ho provato ad avviare una mia attività economica, ma non ha avuto successo</b>	6,8%
<b>Attualmente gestisco la mia attività di business</b>	4,7%
<b>Altro</b>	1,8%
<b>No</b>	9,0%

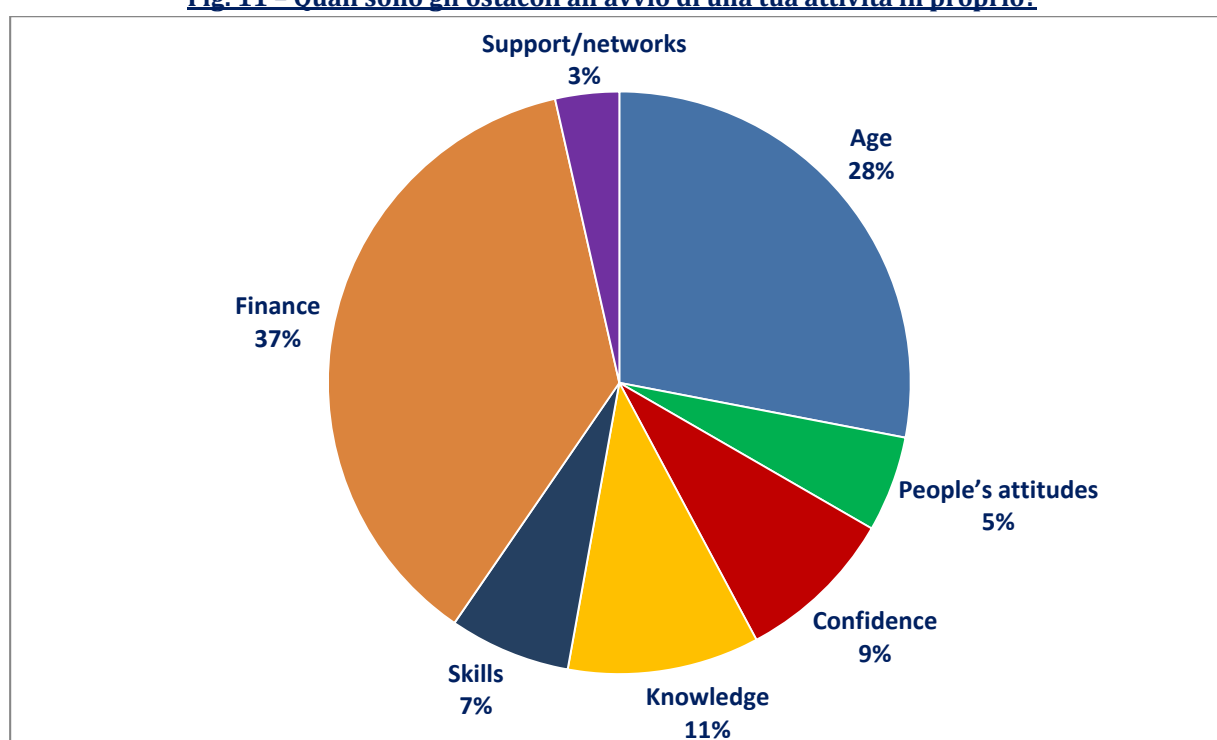


Alla domanda “Hai mai avuto o pensato di avere una tua attività imprenditoriale”, il 35,3% del campione di silver workers ha risposto che ha pensato di aprire un’attività in proprio ma non lo ha fatto, seguito dal 21,9% degli intervistati che ha pensato di aprirla ma non sa da dove iniziare. Emerge quindi una forte propensione del campione considerato a intraprendere un percorso di autoimprenditorialità.

Nel successivo grafico vengono illustrate gli ostacoli che i silver workers percepiscono nel costituire una propria attività di business.

L’ostacolo maggiore resta quello finanziario/economico. Altro fattore scoraggiante od ostativo è l’età. Seppur volenterosi di continuare a lavorare per tutte le motivazioni viste nella Fig.6, la percezione o la consapevolezza di essere troppo in là con l’età, crea un certo disagio.

**Fig. 11 – Quali sono gli ostacoli all’avvio di una tua attività in proprio?**



Su 364 partecipanti al questionario, solo 217 hanno completato l’ultima sessione, rispetto alla domanda “Se volessi aprire un’attività imprenditoriale, su quali tra le seguenti competenze vorresti ricevere formazione?”. In tutto, sono state espresse 426 preferenze.

Le competenze che sono risultate più ricorrenti e per le quali i silver workers desidererebbero formazione specifica sono quella finanziaria e di contabilità, preparare un business plan ed imparare una lingua straniera. Subito dopo seguono le competenza informatiche e la gestione del tempo e senso dell’organizzazione. (Fig. 12)

**Fig. 12 – Se volessi aprire un’attività imprenditoriale, su quali tra le seguenti competenze vorresti ricevere formazione?**



## POLICY RECOMMENDATIONS

Dall'analisi delle risposte dei questionari somministrati al campione dei 364 Silver Workers e dalla fotografia socio-occupazionale e, soprattutto, demografica emersa dai National Reports e dalle statistiche Eurostat, è possibile trarre delle "Policy Recommendations" sul tema dei Silver Workers.

Innanzitutto l'alta incidenza degli over 50 rispetto ad ogni singolo Paese coinvolto nel progetto, ma che si rileva essere un fattore comune in tutti gli Stati Europei a causa della bassa natalità, mette in evidenza come la questione dei silver workers, debba essere oggetto di attenta analisi e riflessione sia a livello nazionale che europeo.

Da tale fotografia, scaturisce una prima "policy": quella di calibrare modelli formativi appropriati al tipo di destinatario a cui ci si rivolge. Fasce di età diverse richiedono necessariamente politiche formative diversamente orientate e costruite. Le esigenze e necessità degli over 50 richiedono un approccio formativo diverso rispetto a quello delle fasce più giovani.

I risultati dei questionari ed i dati statistici ci informano che il silver workers ha un basso grado di conoscenza nell'utilizzo degli strumenti informatici o nelle lingue. Skills, questi ultimi, che il giovane già possiede sia nell'ambito del percorso scolastico che per la sua maggiore propensione alla informatizzazione. Emerge quindi la necessità di costruire percorsi formativi di qualificazione e riqualificazione dei silver workers soprattutto orientati alle nuove tecnologie e ICT per permettere loro l'acquisizione di nuovi skills richiesti dal mercato del lavoro.

Altro elemento da analizzare e su cui riflettere, è la bassa partecipazione dei silver workers a percorsi formativi, come dimostrano i dati statistici e le risposte ai questionari. E' chiaro che, in presenza di un processo di invecchiamento della popolazione che continuerà nei prossimi anni e dell'allungamento dell'età di accesso alla pensione dovuto anche alle recenti riforme pensionistiche avviate in alcuni Stati Europei, l'incidenza del lavoratore over 50 aumenterà.

D'altronde l'Unione Europea si era posta un obiettivo ambizioso: coinvolgere il 15% della popolazione adulta (25-64 anni) ad attività educative e formative, anche prescindendo da esigenze strettamente professionali. E' bene tenere in considerazione che nei 28 Paesi UE, solo il 5,9% del bacino di coloro che hanno da 55 a 64 anni ha partecipato, nel 2014, ad iniziative di istruzione o formazione (elaborazione Isfol su LFS Eurostat).

La partecipazione attiva degli over 50 non è solo un tema generale legato alla competitività del "sistema Europa" ma, anche, uno degli strumenti più efficaci per rafforzare la occupabilità delle persone, anche quelle meno giovani.

In sostanza, si deve invertire quella tendenza che vede scendere la quota di persone coinvolte in processi formativi con il crescere dell'età.

Un'offerta di percorsi formativi aderente alle fortissime innovazioni che caratterizzano i sistemi produttivi, ma anche capace di rafforzare quelle competenze trasversali, non strettamente tecnico-

professionali, che investano la capacità di leadership, di lavorare in gruppo, di adattarsi alle nuove modalità di lavoro più agili (smart working), potrebbe consentire a molti lavoratori “non giovani” di continuare ad essere attivi nel mondo del lavoro, di svolgere una funzione legata alle proprie esperienze, di conciliare vita e lavoro, ma anche di poter essere potenziali tutor della forza lavoro più giovane, attraverso un protagonismo attivo sia nel trasferimento delle competenze che nei percorsi di alternanza scuola- lavoro e/o di apprendistato per le giovanissime generazioni.

Occorre quindi investire nella loro formazione, anche continua, poiché i Rapporti Nazionali ed il campione di Silver Workers che hanno aderito ai questionari, ci informano che per un over 50, perdere un posto di lavoro, significa maggiore difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro ed uno stato di disoccupazione più lungo rispetto a quello di un giovane.

Lo stato di sofferenza nel percepire un basso reddito o vivere di indennità di disoccupazione o di pensione, è stata evidenziata dalle risposte fornite dal campione dei Silver Workers intervistato. Larga parte di questi si è infatti dichiarato insoddisfatto del proprio livello di reddito (l'80,7% del campione si è dichiarato totalmente o parzialmente insoddisfatto).

Dai risultati dei questionari, ma anche da best practices intraprese in diversi Stati Europei, viene manifestata da parte dei Silver Workers una sempre maggiore propensione ad orientarsi verso un percorso di autoimprenditorialità che possa consentire loro di essere attivi nella società.

Se prendiamo il campione di Silver Workers a cui è stato somministrato il questionario, il 57,2% ha pensato di aprire una propria attività, ma sia l'assenza di risorse finanziarie adeguate, sia la mancanza delle opportune conoscenze in tale campo, ha consentito loro di intraprendere questo nuovo percorso.

A tal fine, crediamo che offrire percorsi formativi orientati all'autoimprenditorialità, che sembra costituire per il Silver Workers uno strumento di inclusione sociale e lavorativa, possa essere di supporto nel colmare quelle lacune e mancanze che gli over 50 sentono come barriere nell'avvio di impresa.

La formazione non può certamente colmare l'assenza o l'insufficienza di risorse finanziarie che l'over 50 manifesta come uno degli ostacoli nel costruire una propria attività di business. In questo caso è necessario l'apporto di risorse nazionali o europee che, ad esempio, investano in start-up per over 50 e non solo, come spesso accade, per i soli giovani che vogliono intraprendere un'attività.

I percorsi formativi, possono però colmare il gap di skills nelle competenze richieste per l'avvio di una nuova attività, come evidenziate dal campione di Silver Workers intervistati: le competenze in tema di finanza e contabilità, nella preparazione di un business plan, imparare una lingua straniera o computer skills.

Una percentuale di Silver Workers oggetto del campione di ricerca, ravvisa nell'“età” una barriera all'avvio di un'attività in proprio. In realtà, come testimoniano alcune best practices contenute nei

National Reports, intraprendere un percorso di autoimprenditorialità oltre i 50 anni, non deve essere visto come fattore di ostacolo.

Grazie all'utilizzo dei questionari, si è cercato di comprendere il fabbisogno formativo del Silver Workers, sia rispetto agli argomenti e conoscenze che vorrebbero approfondire, sia circa le modalità di apprendimento (in questo caso i risultati dei questionari mostrano la preferenza per un approccio formativo "face to face" e "on the job"). Ciò può contribuire alla costruzione di un percorso formativo migliore e più efficace.

La documentazione prodotta dai Paesi Partners di questo progetto e l'indagine conoscitiva condotta attraverso i questionari, hanno permesso di fotografare problematiche, esigenze ed aspettative della generazione più matura della popolazione.

La sfida dell'invecchiamento attivo della popolazione Silver Workers richiede il necessario coinvolgimento di tutti gli attori, sia istituzionali che sociali.

Certamente le politiche, sia europee che dei singoli Paesi, dovranno essere il motore di iniziative da intraprendere ed implementare, ma un ruolo decisivo potrà svolgerlo anche la contrattazione, nazionale e/o aziendale che dovrà considerare questo tema come qualificante nelle relazioni industriali.