

PAWEU

Policies for an Aged Workforces in EU

REPORT FINALE



Co-funded by European Union
DG Employment, Social Affairs and
Inclusion



MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE



Indice

	Introduzione	3
1.	Nota riassuntiva relativa al risultato del WP1	5
2.	Ipotesi da testare, dati e metodologie	10
3.	Tassi di occupazione dei residenti UE in età avanzata in base al livello d'istruzione	13
4.	Le caratteristiche dei soggetti attivi in età compresa tra 60 e 65 anni nei paesi UE	34
5.	Caratteristiche dei pensionati UE che integrano la pensione con il reddito da lavoro	44
6.	Conclusioni	55

Introduzione

Nella politica economica, l'aumento dell'età pensionabile, indipendentemente dalle condizioni e dalle caratteristiche dei lavoratori, è spesso considerata come una misura in grado di promuovere l'efficienza economica, aumentando il numero di persone attive e riducendo la spesa pubblica sulle pensioni, e il patrimonio netto, migliorando le prospettive pensionistiche dei cittadini grazie a una vita lavorativa più lunga e riducendo i rischi di esclusione sociale e di povertà materiale.

Tuttavia, questa linea di ragionamento tende a trascurare il fatto che gli individui potrebbero essere largamente eterogenei per quanto riguarda la loro possibilità di continuare a lavorare in età avanzata. In effetti, le opportunità di lavoro delle persone dipendono dalla corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro. Da un lato, l'offerta di lavoro è influenzata dalle norme pensionistiche (che stabiliscono quando le persone sono idonee a percepire la pensione di vecchiaia o anticipata) e da un insieme di caratteristiche individuali (ad esempio, competenze, mansione professionale, salute, condizioni familiari) che influenzano gli incentivi individuali verso la prosecuzione dell'attività lavorativa anche quando si soddisfano i requisiti per l'accesso al pensionamento. D'altra parte, la domanda di lavoro per i lavoratori anziani, a prescindere dalle caratteristiche dell'impresa (per esempio, il settore di appartenenza, la dimensione, i costi della manodopera) può variare in base alle caratteristiche dell'individuo: ad esempio, si potrebbe supporre che le imprese abbiano una maggiore propensione a mantenere, quando invecchieranno, i loro lavoratori altamente qualificati che sono più produttivi, (e che spesso ricoprono ruoli di più alto livello), mentre potrebbero incentivare il pensionamento dei lavoratori meno produttivi (ad esempio i lavoratori meno qualificati o meno sani). Analogamente, quest'ultima tipologia di soggetti potrebbe essere esposta a un maggiore rischio di disoccupazione in età avanzata e potrebbe avere più difficoltà a trovare un nuovo impiego dopo un precedente licenziamento.

Pensare al "lavoratore medio" quando si analizzano le opportunità di occupazione dei lavoratori anziani potrebbe non essere sufficiente per analizzare a fondo i vincoli e le opportunità offerte dal mercato del lavoro alle persone in età avanzata. Pertanto, un insieme di regole sul pensionamento "omogenee" (vale a dire dei requisiti di accesso al pensionamento che non tengano conto di possibilità eterogenee di continuare a lavorare a causa di vincoli derivanti dalla domanda e dall'offerta di lavoro) potrebbero non essere l'opzione migliore per considerare tutti i soggetti anziani con rischi del mercato del lavoro eterogenei, e quindi, per raggiungere un equilibrio effettivo tra soggetti eterogenei senza influire negativamente sul loro benessere (ad esempio senza costringere soggetti in cattiva salute a continuare a lavorare o lasciando da parte i soggetti che, a causa di un livello di competenze estremamente basso, potrebbero avere gravi difficoltà a essere reimpiegati o a posticipare il pensionamento).

Inoltre, i vincoli e le opportunità per i lavoratori anziani possono differire tra i diversi paesi in base al tipo di mercato del lavoro e di regime di welfare e alle caratteristiche del sistema produttivo. Ad esempio, i paesi con politiche del mercato del lavoro attive e ben sviluppate nei confronti di lavoratori anziani e strategie efficaci di gestione dell'invecchiamento da parte delle imprese potrebbero ritenere logico inasprire i regimi di pensionamento anticipato, mentre i paesi con politiche attive limitate che affrontano l'invecchiamento, e un sistema produttivo orientato verso regimi di produzione tradizionali, dove sono necessarie persone in forza per la produttività del paese, potrebbero trovare più vantaggioso incentivare il pensionamento anticipato. Pertanto, seguendo questa linea di ragionamento, le normative in materia pensionistica che non considerano la complementarità con le altre caratteristiche istituzionali e di mercato che influiscono sulle opportunità e i vincoli dei lavoratori anziani, potrebbero non rivelarsi ottimali.

Segue una descrizione più dettagliata della struttura di questa relazione. La Sezione 1 riporta una sintesi del report finale della prima fase del progetto PAWEU, dedicato ad uno studio coparato a livello europeo, più un focus sulla situazione specifica di Italia e Romania. Dopo avere discusso nella Sezione 2 le ipotesi da testare e i dati e la metodologia seguita per effettuare le analisi empiriche, mostreremo i principali risultati sul legame tra un insieme di caratteristiche personali e la probabilità di continuare a lavorare in età più avanzata. La sezione 3 presenta le prove descrittive sui tassi di occupazione di soggetti di età compresa tra 60 e 64 anni nei paesi dell'UE distinguendoli per livello di istruzione, mentre le sezioni 4 e 5 presentano i risultati di una serie di stime econometriche sull'associazione tra le caratteristiche dell'individuo e la sua probabilità di essere attivo in età compresa tra 60 e 65 anni (Sezione 4), e la probabilità di combinare reddito pensionistico e reddito da lavoro anche dopo il pensionamento per le persone in età compresa tra 60 e 75 anni. Infine, la Sezione 6 conclude discutendo alcune implicazioni sulle politiche desunte dai risultati della nostra ricerca.

1. Nota riassuntiva relativa al risultato del WP1

Le società europee sono messe alla prova da un crescente invecchiamento della popolazione dovuto al declino della fertilità e all'incremento delle aspettative di vita, originando conseguenze economiche e sociali. Questi cambiamenti demografici esercitano una forte pressione sulle risorse di protezione sociale: spese più significative fanno sì che la protezione sociale sia divisa tra il mantenimento dell'adeguatezza delle disposizioni e la sostenibilità dei sistemi sociali. Le persone anziane costituiscono una quota considerevole della popolazione in tutti i paesi dell'UE. Tuttavia, la situazione varia da paesi con fortissima pressione demografica, soprattutto GER, FIN, ITA, ma anche CRO, BUL, FRA, GRE, LIT, LET, OLA, DAN, SLO, BEL, MAL, SVE e EST, a paesi in cui la pressione è più bassa (IRL, CIP, LUX, SVK, POL, ROM, CZE e SPA). Mentre la sfida demografica rappresentata dall'invecchiamento della popolazione preoccupa tutti i paesi dell'UE, l'intensità delle azioni politiche intraprese e la pressione demografica varia a seconda dei paesi. Questo report ha valutato la diversità di situazioni, sfide e procedure relative ai lavoratori anziani nei paesi europei. Molti di essi (soprattutto GER – vedi il caso tedesco studiato nell'allegato 1 – e EST, ma anche BUL, POL, LIT, AUT, SLK e LET) hanno visto diminuire i tassi di disoccupazione dal 2000, mentre gli stessi tassi sono aumentati in altri paesi (soprattutto GRE, SPA e CIP, ma anche POR, IRL, OLA e CRO). Un gruppo di paesi possiede delle misure specifiche per lavoratori anziani e individui disoccupati, mentre altri non le hanno. In alcuni paesi (vedi i casi di ENG, GER, CZE e SVE, Allegato 1), gli strumenti di protezione sociale giocano un ruolo importante nelle politiche che promuovono delle carriere lavorative più longeve, mentre non è così in altri paesi. Nonostante le molte differenze e divergenze tra i paesi dell'UE, si può notare l'esistenza di alcuni trend dominanti. Per esempio, i divari di genere possono essere osservati in molte aree tra cui tassi di disoccupazione e tipologie di lavoro; e per molti aspetti la popolazione più giovane è meno esposta a modelli negativi rispetto ai lavoratori anziani. I trend demografici vengono approcciati con diversi gradi di adeguamento nazionale, un approccio promosso anche dall'UE attraverso il concetto di "Invecchiamento attivo", nel quale le persone anziane vengono incoraggiate a partecipare alle attività sociali, economiche, culturali, spirituali e civiche della società. Il tasso di occupazione di persone anziane attive (50-74 anni) ammontava al 43,5% nel 2014 e diminuisce con l'età, soprattutto dopo i 60 anni. Tra il 2000 e il 2014, questo tasso è aumentato in quasi tutti i paesi, ad eccezione della Romania e, in minor misura, della Grecia, del Portogallo e di Cipro, nei quali è stata riscontrata una diminuzione. Per ciò che concerne i tassi di disoccupazione, il tasso dei 28 stati membri dell'UE era di 7,2% nel 2014, con grandi differenze tra i paesi: dal 3,4% al 19,9%. A differenza dei trend nei tassi di occupazione generale, si possono notare due trend opposti nei tassi di disoccupazione dei lavoratori anziani: il tasso di disoccupazione è diminuito in un gruppo di paesi (GER, EST, BUL, POL, LIT, AUT, SLK e LET) ed è aumentato negli altri paesi (GRE, SPA, CIP, POR, IRL, OLA e CRO) tra il 2000 e il 2014. Non ci sono differenze marcate tra i tassi di disoccupazione per i lavoratori tra i 50 e i 74 anni e per quelli tra i 25 e i 49 anni. Lo stesso accade per l'incidenza di genere per quel che riguarda i tassi di disoccupazione per le persone anziane. L'incidenza della disoccupazione di lunga durata è più elevata tra i lavoratori anziani e i tassi di transizione dei lavoratori anziani rispetto a nuovi lavori sono più bassi rispetto a quelli dei lavoratori giovani. Questi due fattori sono dovuti innanzitutto alla crescente riluttanza dei datori di lavoro ad assumere lavoratori anziani e poi ai sempre più flessibili criteri di selezione per i sussidi di disoccupazione, che molto spesso sono un ponte per la pensione futura. Generalmente, la formazione permette ai lavoratori di mantenere o migliorare le abilità e le prospettive di carriera, aiutando a ritardare pensionamenti anticipate. Tuttavia, i lavoratori anziani sono meno coinvolti nella formazione e ciò causa elevati gradi di squilibrio delle competenze. Negli ultimi decenni, le

politiche di disoccupazione sono state adeguate in modo sostanziale, con numerose riforme ad hoc per i lavoratori anziani. Alcuni paesi hanno implementato delle iniziative complete sull'invecchiamento attivo che abbracciano molte dimensioni come l'occupazione, l'istruzione e le competenze, ma anche sani stili di vita e partecipazione sociale. Tuttavia, alcuni paesi non hanno strategie di invecchiamento attivo integrate e le riforme sono state spesso implementate attraverso provvedimenti generali che concernevano l'intera popolazione di lavoratori. Per ciò che concerne la pensione, i lavoratori tendono a raggiungerla prima dell'età predisposta dalla legge in quasi tutti i paesi dell'UE. In alcuni paesi ci sono differenze di genere, con uomini che vanno in pensione più tardi o, in alcuni casi, prima. Inoltre, l'età pensionabile effettiva varia considerabilmente, principalmente perché la pensione è spesso una decisione volontaria in paesi come Portogallo ed Estonia, in cui almeno il 55% avrebbe desiderato lavorare più a lungo, mentre in altri paesi questa percentuale tocca solamente il 10% (GRE, LIT, SLO, POL). La maggior parte degli stati membri UE hanno aumentato o si stanno sottoponendo al processo di aumento dell'età pensionabile legale. Nei paesi che hanno ancora una differenza nell'età pensionabile tra uomini e donne, alcuni di essi la stanno rendendo uguale (per es. BUL, ENG, AUT). Numerosi meccanismi sono stati sviluppati per esortare i lavoratori anziani a posticipare il loro pensionamento. Innanzitutto, molti paesi hanno deciso di eliminare progressivamente o diminuire drasticamente l'accesso alla pensione anticipata (per es. DAN, GRE, UNG, ITA, POL, BEL, SLK, AUT); altri paesi (per es. FIN, EST, CIP) concedono un bonus a coloro che vanno in pensione più tardi; mentre alcuni (per es. MAL) hanno aumentato i periodi contributivi per le pensioni. Per ciò che concerne la povertà, il tasso medio dei 28 paesi dell'UE di lavoratori poveri dai 55 ai 64 anni ammontava all'8,3% nel 2014: questa percentuale tende a essere più bassa per i lavoratori giovani. La povertà lavorativa dei lavoratori anziani ristagna nell'UE dal 2004 (la percentuale raggiunge più o meno l'8%). Il tasso di povertà della popolazione anziana è aumentato ancora del 2,3% dal 2004 nella maggior parte dell'UE, sebbene sia diminuito nel Regno Unito, in Grecia e in Romania. Il report ha aiutato a scoprire che i paesi hanno riformato in maniera intensiva i sistemi di protezione sociale per poter affrontare il processo demografico e carriere lavorative più longeve. Quasi tutti i paesi dell'UE hanno regimi di reddito minimo a livello nazionale. Essi sono intesi principalmente per persone disoccupate e a coloro che hanno redditi bassi, non a sottogruppi specifici. Tuttavia, una piccola parte di paesi ritiene che i lavoratori anziani non devono essere trattati come gli altri lavoratori quando si parla di ricerca del lavoro e misure di attivazione; per esempio, le persone di 65 anni o più sono esenti dal partecipare ai contratti di inserimento sociale in Portogallo. Alcuni paesi, inoltre, forniscono assistenza sociale specifica alle persone al di sopra dell'età pensionabile (per es. una pensione sociale di vecchiaia in BUL, CIP, POR, LIT, o un'indennità supplementare per gli anziani in BEL, FRA e ITA). In questi ambiti politici, i paesi possono essere divisi in diversi raggruppamenti: stati nordici (SVE, DAN, FIN); stati continentali (BEL, OLA, LUX, FRA, GER, AUT); stati anglosassoni (ENG e IRL); stati mediterranei (SPA, ITA, POR, GRE, CIP, MAL); stati centrali e orientali (CZE, SLK, UNG, SLO, POL); stati baltici (EST, LET, LIT); e paesi balcanici (BUL, ROM, CRO). La situazione per i lavoratori anziani è generalmente positiva negli stati nordici, anglosassoni e baltici, mentre peggiora in quelli mediterranei e balcanici. In mezzo a questi raggruppamenti, la situazione delle persone anziane appare disomogenea negli stati centro-orientali. I casi studiati in modo più dettagliati di Svezia, Regno Unito, Germania e Repubblica Ceca indicano che i paesi hanno affrontato l'occupazione delle persone anziane in modo differente e con vari livelli di successo, che variano dalle procedure positive di Svezia e Germania all'approccio più problematico del Regno Unito. L'ultimo appunto è che le iniziative mirate al ritardo del pensionamento e all'esortazione alla partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro devono essere supportate dai datori di lavoro per avere un effetto sostanziale. Una buona prassi nella gestione dell'età è una condizione fondamentale per qualunque miglioramento e delle buone procedure aziendali possono influenzare ambiti come la sanità, la flessibilità, la formazione e il reimpiego.

ITALIA

In Italia, la crisi finanziaria iniziata nel 2008 si è diffusa rapidamente nell'economia, causando un grosso aumento della disoccupazione e un impoverimento generale della popolazione attiva in termini reali, dovuto principalmente a una riduzione progressiva della domanda di manodopera.

Nel 2007, 1,8 milioni di persone vivevano in condizioni di assoluta povertà; nel 2015, questa percentuale è più che triplicata, raggiungendo i 4,598 milioni. In altre parole, il 7,6% della popolazione viveva sotto

la soglia di povertà. In passato, la povertà affliggeva solo alcune parti della società italiana, mentre ad oggi affligge l'intera comunità nazionale, risparmiando solamente le persone anziane, cioè le famiglie il cui capofamiglia ha più di 65 anni.

Nonostante tutto questo, solo lo 0,1% del PIL viene investito nella lotta alla povertà in Italia, mentre la media dell'UE raggiunge lo 0,4%: un gap enorme per un'emergenza che nemmeno un recupero più potente potrebbe risolvere, a meno di azioni specifiche contro l'esclusione. Un reddito base d'inserimento, esistente in tutti i paesi dell'UE tranne Italia e Grecia, potrebbe forse alleviare il fenomeno povertà.

A seguito dello scoppio della crisi finanziaria nel 2008, il governo italiano ha introdotto misure d'emergenza per assicurare la copertura economica per coloro che sarebbero stati altrimenti esclusi dai sistemi di protezione sociale (per es. ammortizzatori sociali). Questi provvedimenti non hanno risolto le debolezze strutturali del mercato del lavoro italiano, quali la frammentazione regionale del Sistema di protezione sociale, l'elevata imposizione sul lavoro, l'elevata incidenza dell'attività professionale autonoma, il diffuso lavoro nero, la segmentazione per genere, età e territorio, l'emarginazione di gruppi specifici della popolazione attiva e il gap persistente tra "insider" e "outsider".

Gli incentivi all'occupazione introdotti recentemente dal Jobs Act (Legge 183/2014), assieme all'esenzione dai contributi in seguito all'assunzione di lavoratori giovani, apparentemente non hanno prodotto risultati stabili. L'aumento dell'occupazione temporaneo generato da un anno di agevolazioni fiscali e esenzioni dai contributi sta svanendo con la riduzione progressiva dei risparmi consentiti dalle misure governative. In aggiunta, il congelamento imposto sull'uscita dei lavoratori dal mercato del lavoro ha di certo rilanciato il tasso generale di occupazione ma non ha generato molti nuovi posti di lavoro. La crescita del numero di persone assunte dopo i 50 anni non è il risultato di un mercato del lavoro dinamico, ma una mera conseguenza di un inasprimento dei requisiti per la pensione.

L'efficacia del modello di assistenza al lavoro dipende dalla qualità dell'occupazione e dei servizi di assistenza che in Italia varia molto di regione in regione. Le politiche di lavoro attivo, per es. azioni per promuovere il ritorno di persone disoccupate sul mercato del lavoro, sono punti chiave per un efficace combinazione di domanda e offerta di lavoro. Gli ultimi dati pubblicati da Istat sottolineano quanto l'Italia sia in ritardo in questo aspetto: l'83% di coloro che cercano lavoro si riferiscono a parenti, amici e conoscenti e non a canali ufficiali, e meno del 4% dei neo-assunti ha contattato un servizio di occupazione pubblico.

Per affrontare questa situazione, il Jobs Act ha tentato di centralizzare tutti i poteri nella nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Il presupposto per il successo di questi sforzi era che il compito dell'assistenza alla ricerca di lavoro doveva essere posto totalmente nelle mani del governo centrale, come previsto dal nuovo testo nella Legge Costituzionale bocciato dalla popolazione italiana nel Referendum del 4 dicembre 2016. L'autorità di definire gli strumenti per aiutare i cittadini disoccupati a trovare un nuovo lavoro continuerà quindi ad essere divisa tra governi centrali e regionali, come previsto nelle modifiche del 2001 al titolo V della Legge Costituzionale italiana, approvata nel nome del cosiddetto federalismo. Come è noto, il funzionamento di questo modello è risultato pessimo e ha causato fortissimi squilibri tra i territori. Considerando l'esito del referendum, l'ANPAL non sarà in grado di gestire direttamente i servizi di occupazione nel modo atteso. Il rischio è rappresentato dal fatto che i disoccupati usufruiranno del nuovo assegno di ricollocazione introdotto nel dicembre 2016 come progetto pilota per incoraggiare le persone a ritornare a lavorare per acquistare i servizi delle agenzie di collocamento private. Stando così la situazione, il dibattito sui servizi di collocamento deve essere riaperto e gli attori locali, principalmente i comuni, devono essere attrezzati con strumenti migliori e più adeguati per lavorare sull'inserimento.

Negli ultimi anni, le politiche mirate per i lavoratori anziani sono state concentrate essenzialmente sul pensionamento. L'implementazione della riforma del 2011 non è stata sostenuta con un Sistema integrato di misure per l'invecchiamento attivo, come la formazione continua, la rieducazione professionale ad hoc e programmi di riqualificazione; una serie coerente di incentivi/disincentivi

per il trattenimento e il licenziamento dei dipendenti; e misure per contrastare la disoccupazione e promuovere l'assunzione di lavoratori anziani; la riorganizzazione del lavoro per adattarlo ai lavoratori anziani (per es. in termini di assegnazione degli incarichi e lo shift scheduling).

Inoltre, la formazione continua sul posto di lavoro non è stata incoraggiata e lo stesso vale per le opportunità di istruzione continua nella comunità. L'obiettivo di una popolazione anziana attiva e produttiva richiede la manutenzione e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori, specialmente per quanto riguarda le nuove tecnologie. La formazione e lo sviluppo di una forza lavoro anziana sono rilevanti per la sopravvivenza delle aziende in mercati competitive come lo sono per mantenere occupati i lavoratori anziani.

La riforma per la pensione del 2011, promulgata nel mezzo di una notevole crisi finanziaria, avrebbe dovuto rendere le persone più libere di scegliere quando andare in pensione. Ciò avrebbe potuto contribuire ad alleviare il peso della "generazione sandwich" (persone in età tra i 50 e i 65 anni), cioè la generazione che rischia di restare schiacciata tra parenti anziani (e spesso bisognosi di cure) e figli che non trovano o perdono lavoro e diventano dipendenti.

Per equilibrare gli effetti negative prodotti dal congelamento ai diritti sulla pensione, sono state introdotte delle disposizioni speciali per supportare e promuovere il pensionamento anticipato, specialmente in casi in cui le aziende tagliano il personale. Secondo l'INPS, le sette misure di salvaguardia già implementate hanno eroso fino a un sesto dei risparmi raggiunti con la riforma del 2011. Nonostante ciò, il governo ha programmato una terza misura di salvaguardia che verrà promulgata con la legge sul budget del 2017.

È necessario considerare che, davanti all'offerta di un pensionamento anticipato, non tutte le persone reagiscono alla stessa maniera. Questo è il motivo per il quale non tutti i lavoratori che hanno diritto a farlo decidono di candidarsi per una pensione anticipata, soprattutto se lavorare più a lungo può portare ad una pensione più elevata. Per esempio, nel caso di Opzione Donna, il tasso di adozione era inferiore al 20%, nonostante il chiaro aumento nell'età pensionabile introdotto dalla riforma del 2011.

Certamente una maggiore flessibilità poteva incoraggiare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro. Ma, al contrario, le stime dell'INPS suggeriscono che la riforma del 2011 ha ridotto in maniera probabilmente sostanziale le opportunità lavorative per i giovani. Le aziende con problemi di liquidità hanno dovuto improvvisamente trattenere i lavoratori sull'orlo del pensionamento, che quindi molto spesso erano già demotivati. Le ripercussioni di questi pensionamenti ritardati sull'occupazione dei giovani sono addirittura più ovvi nel settore pubblico, nel quale un congelamento sulle nuove assunzioni è in atto ormai da anni.

I nuovi regolamenti sulla flessibilità introdotti dalla legge sul budget del 2017 approvata nel dicembre 2016 garantiranno il pensionamento di migliaia di dipendenti. Il governo spera che, in questo modo, nuovi posti di lavoro verranno generati e il mercato si rivitalizzerà, consentendo un flusso di nuovi lavoratori sotto i 30 anni. Sfortunatamente, queste misure non sono necessariamente di natura strutturale, dato che alcune di esse sono misure temporanee e di emergenza. Secondo le stime dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, questi provvedimenti costeranno 4,1 miliardi di euro nell'arco dei prossimi tre anni. La spesa totale potrebbe essere aggravata dai premi annui equivalenti, i costi dei quali sarebbero comunque sostenuti dai richiedenti, e dai 648 milioni di euro necessari per sovvenzionare il pensionamento (anticipato fino a 7 anni) di altri 25.000 banchieri nel periodo tra il 2017 e il 2021.

Con tutta probabilità, le politiche e le strategie legislative attuali dovranno essere modificate per trovare opzioni alternative per incentivare e regolamentare l'uscita dei lavoratori anziani dal mercato di lavoro. Gli strumenti per le politiche legislative e di lavoro sono necessari per promuovere la permanenza al lavoro dei lavoratori anziani. In più, bisogna creare una maggiore occupazione qualitativa, cioè lavori appropriati e utili a generare un flusso costante di redditi e contributi. Sfortunatamente, le informazioni sull'uso in aumento di contratti part time e voucher non promettono dei trend positivi. Semmai, è previsto un ulteriore aumento nei lavori precari e nella discontinuità nei pagamenti dei contributi per i lavoratori giovani.

In un Sistema di pagamento immediato come quello italiano, la transizione da numerosi lavoratori anziani nati nel periodo del boom della natalità, che sono generalmente caratterizzati da una posizione contributiva considerevole e da diritti a pensioni elevate, a meno lavoratori giovani con redditi e contributi ridotti avrà impatti ancora più disastrosi sul Sistema di sicurezza sociale. In futuro, tutti i governi dovranno scendere a patti con l'arduo compito di equilibrare il contenimento della spesa pubblica con la prestazione di servizi adatti a un numero crescente di cittadini anziani. Come conseguenza, sarà inevitabile affrontare il problema della sostenibilità del Sistema, alla luce dello scenario demografico e occupazionale italiano, così come dedicarsi all'adeguatezza generale della sanità pubblica e del Sistema di pensionamento, per quanto concerne i valori dei sussidi e le spese sanitarie relative all'età.

ROMANIA

Il quadro legislativo che regola l'ambito occupazionale in Romania offre alle persone incentivi per entrare e restare nel mercato del lavoro. Ma questi incentivi non sono abbastanza, poiché necessitano di essere correlati a provvedimenti fiscali atti ad attrarre investitori in aree molto poco sviluppate economicamente e caratterizzate da elevati tassi di disoccupazione. Gli investitori e i datori di lavoro, solitamente, sono interessati a sviluppare affari in queste aree a causa del basso costo della forza lavoro, che vogliono formare a seconda delle proprie esigenze. Il coinvolgimento delle autorità locali nel fornire strutture e infrastrutture di produzione è cruciale per poter riattivare economicamente le aree un tempo monoindustriali, le quali sono caratterizzate ora dalla mancanza di lavoro, causando povertà e disoccupazione. Inoltre, queste aree devono garantire un rapido accesso ad affidabili infrastrutture di trasporto quali ferrovie e autostrade, per permettere una veloce distribuzione di merci prodotte localmente, sia sul mercato interno sia su quello estero. Dall'altra parte, le disposizioni che regolano il Sistema di assistenza non sono ancora pronte per stimolare le persone in modo forte verso l'accesso al mercato del lavoro, anzi, sono un disincentivo. Sarebbero necessarie delle regole più rigorose relative alla concessione dei redditi minimi e altri tipi di benefici sociali ai poveri e ai disoccupati, in modo da minimizzare la possibilità di rifiutare lavori e vivere da disoccupati grazie ai sussidi. La nuova legge sul Reddito Minimo d'Inserimento fornisce nuovi incentivi più forti per i beneficiari della protezione sociale, per spingerli ad attivarsi sul mercato del lavoro. Ciò deve essere connesso inoltre ad un approccio proattivo dei Servizi Pubblici di Collocamento locali, per aiutare i loro clienti a trovare lavoro e ad attivarsi sul mercato. Se si dà un'occhiata ai regimi di pensionamento, si può concludere facilmente che la maggior parte delle persone in Romania preferisce ritirarsi quando raggiungono l'età pensionabile legale e, in alcuni casi, addirittura prima, attraverso dei regimi di pensionamento anticipati o parzialmente anticipati, dovuti alla disoccupazione dopo i 50 anni, specialmente in aree svantaggiate economicamente. I motivi per i quali le persone vogliono andare in pensione, invece di prolungare le loro carriere, sono rappresentate principalmente da una salute scarsa, connessa alle poche o addirittura assenti misure intraprese dai datori di lavoro per l'adattamento del posto di lavoro alle esigenze dei dipendenti, i bassi redditi guadagnati durante la vita attiva e il bisogno di provvedere alle cure per parenti, coniugi, o nipoti malati, cose che li fanno sentire attivi, valorizzati e utili per le loro famiglie. I provvedimenti per l'assistenza domiciliare per i nipoti o per gli anziani è determinata anche dalle strutture sanitarie insufficienti e/o dagli elevati costi dei servizi offerti dai provider autorizzati sul mercato. Un'eccezione per queste situazioni è rappresentata da persone anziane qualificate o che lavorano autonomamente, che continuano a essere attive dopo la pensione data le loro valide esperienze e competenze. Queste competenze sono ancora molto necessarie per le aziende, le istituzioni o le aree nelle quali essi si attivano, fornendo loro anche dei guadagni elevati. Questi professionisti possono essere specialisti aziendali privati o amministratori delegati, professori universitari, fisici, avvocati o ingegneri.

2. Ipotesi da testare, dati e metodologie

Le scelte relative al pensionamento dei lavoratori sono decisioni complesse che dipendono da una serie di vincoli, caratteristiche individuali, informazioni e motivazioni. Il vincolo principale, naturalmente, è rappresentato dai requisiti di accesso alla pensione, sia essa anticipata o di vecchiaia. Una volta soddisfatti questi requisiti, le scelte volontarie delle persone in relazione alla prosecuzione dell'attività lavorativa sono collegate, da una parte, agli incentivi monetari risultanti dalla regola di calcolo delle prestazioni pensionistiche (ad esempio, alcune regole per il calcolo delle prestazioni potrebbero comportare un'imposta implicita sulla prosecuzione della vita lavorativa), e dall'altra da una serie di caratteristiche individuali - anche rappresentative di aspetti "non monetari" legati al lavoro (soddisfazione, prestigio) - che possono influenzare le preferenze relative al pensionamento. Inoltre, la capacità di continuare a lavorare presuppone una corrispondenza tra la volontà dell'individuo di farlo e la domanda delle imprese.

Un'analisi causale di tutte le caratteristiche che potrebbero influenzare la domanda e l'offerta di lavoratori anziani sarebbe comunque estremamente complessa da svolgere, poiché richiederebbe dati longitudinali, ossia ottenuti seguendo la stessa persona per molti anni, che raccolgano le caratteristiche di molti datori di lavoro e dipendenti e, soprattutto, che registrino il momento in cui l'individuo soddisfa i requisiti per andare in pensione. Solo dei dati di questo tipo consentirebbero ai ricercatori di studiare quali individui decidono di posticipare il pensionamento e per quanto tempo.

Purtroppo, i dati longitudinali dettagliati che registrano il momento in cui una persona diventa idonea ad andare in pensione sono estremamente rari, anche per i singoli paesi. Tuttavia, è possibile utilizzare i microdati disponibili per i paesi dell'UE (ossia l'Indagine sulle forze di lavoro (IFL) e le Statistiche comunitarie sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC)) per trarre delle prove multivariate sulle caratteristiche dei soggetti che continuano a lavorare in età avanzata e per confrontare tra i vari paesi e nel corso del tempo il collegamento tra ciascuna di queste caratteristiche e la probabilità che il soggetto sia attivo all'età di 60 anni o più.

Nello specifico, e come menzionato nell'introduzione, ci concentriamo due eventi:

- a) la probabilità che gli individui siano attivi tra i 60 e i 65 anni;
- b) la probabilità che gli individui che percepiscono la pensione di vecchiaia (di età compresa tra i 60 e i 75 anni) la integrino con il reddito da lavoro.

Concentrarci su questi eventi ci è utile per i nostri scopi, in quanto ci permette di verificare se lo scegliere di rimanere attivi in età avanzata dipenda esclusivamente dalla normativa in materia di pensionamento (che è sostanzialmente la stessa per i soggetti nella stessa fascia di età e nello stesso paese) o se sia anche correlato a un insieme di caratteristiche individuali che influenzano sia l'offerta che la domanda di lavoro.

Più specificatamente, nella nostra analisi empirica verifichiamo le seguenti ipotesi:

- a) Se lo stato di attivo del lavoratore anziano è solo influenzato dalle condizioni di ammissibilità al pensionamento (anticipato), anziché da caratteristiche che interessano la domanda e l'offerta di lavoro, non ci dovremmo aspettare delle differenze nei tassi di occupazione o di attività dei soggetti in età avanzata in base alle loro caratteristiche (ad es. istruzione, occupazione). Al contrario, se emergono tassi di attività differenti, potremmo sostenere che la possibilità/propensione a continuare a lavorare differisce in base ai sottogruppi di popolazione.

- b) Se le caratteristiche dell'individuo non incidono sulla sua propensione a continuare a lavorare e sulla domanda delle imprese, dovremmo aspettarci che gli individui che continuano a lavorare dopo la pensione non siano differenziati in base a queste caratteristiche, o che, al massimo, sono quelli che percepiscono una pensione bassa (ad es. i lavoratori scarsamente qualificati o gli ex operai), e che quindi hanno bisogno di integrare il loro reddito. Se invece la possibilità di continuare a lavorare dopo la pensione non solo è una scelta libera a tutti, ma si differenzia anche tra i lavoratori, e avvantaggia per lo più chi aveva un buon posto di lavoro (ad esempio, come lavoratore altamente qualificato o dirigente), potremmo affermare che la possibilità/propensione a continuare a lavorare dopo la pensione è un'opzione che avvantaggia soprattutto le persone benestanti. Pertanto, emerge un ulteriore segnale che un innalzamento omogeneo dell'età della pensione non influirebbe sulle possibilità e sul benessere di tutti gli individui allo stesso modo.

Come affermato in precedenza, abbiamo indagato su questi temi utilizzando delle prove fornite dai dati IFL ed EU-SILC.

In particolare, studiamo la propensione a continuare a lavorare in età avanzata, prima del pensionamento, seguendo due strategie.

Innanzitutto, utilizziamo le prove disponibili sul sito Eurostat per confrontare i tassi di occupazione in età compresa tra 60 e 64 anni nel 2008 e nel 2016 nei paesi dell'UE, distinguendo i soggetti in base al loro livello di istruzione per fornire una prima prova descrittiva di una possibile eterogeneità dei comportamenti dei lavoratori anziani in relazione alle loro condizioni socioeconomiche (Sezione 3).

In secondo luogo, utilizzando microdati registrati nelle ondate 2008 e 2014 dell'indagine EU-SILC, analizziamo in profondità le caratteristiche dei soggetti ancora attivi in età compresa tra i 60 e i 65 anni (ossia che sono impiegati o attivamente alla ricerca di un impiego) rispetto ai soggetti in pensione (gli individui inattivi, come le casalinghe o i disabili, sono esclusi dall'analisi) eseguendo una serie di regressioni logit multivariate per stimare l'associazione tra le caratteristiche dell'individuo e la sua probabilità di essere attivo in età avanzata nel 2008 e nel 2014, per tutti i paesi dell'UE per i quali sono disponibili dati corretti (Sezione 4).

Infine, esaminiamo le caratteristiche dei soggetti che continuano a lavorare dopo la pensione servendoci di microdati registrati nelle ondate 2014 dell'indagine EU-SILC ed eseguendo una serie di regressioni logit multivariate per stimare l'associazione tra le caratteristiche del soggetto e la sua probabilità di combinare il reddito pensionistico al reddito da lavoro, ovviamente una volta andato in pensione (i soggetti che percepiscono la reversibilità non vengono considerati come in pensione) e in età compresa tra 60 e 75 anni nel 2008 e 2014, per tutti i paesi dell'UE per i quali sono disponibili dati rilevanti (Sezione 5).

Le regressioni eseguite nella Sezione 4 e 5 si basano su due modelli: un "modello corto" in cui un gruppo limitato di variabili di controllo è incluso tra le covariate, e un "modello pieno" dove una serie più ampia di covariate è inclusa tra le covariate. L'ampliamento del numero di covariate ci permette di meglio controllare le caratteristiche individuali che potrebbero influenzare gli eventi stimati, ma lo svantaggio è che aumenta il numero di soggetti mancanti o di paesi osservati (ad esempio, in alcuni paesi l'esperienza del soggetto dopo l'entrata in attività non è registrata nell'EU-SILC).

In particolare, nella Sezione 4, utilizzando le informazioni sullo stato economico autodefinito registrato nell'EU-SILC, esaminiamo la probabilità degli individui di essere attivi (cioè assunti a tempo pieno o parziale o disoccupati) rispetto a quella di essere in pensione (come menzionato, i soggetti inattivi ma non in pensione sono esclusi dal campione) controllando l'età, l'età al quadrato, le variabili dummy del sesso, lo stato civile (celibe/nubile, sposato o divorziato, separato, vedovo), la salute fisica percepita (buona o molto buona, discreta, cattiva o molto cattiva) e il livello d'istruzione (istruzione secondaria di primo grado al massimo, istruzione secondaria superiore e istruzione terziaria). Nel "modello pieno" vengono aggiunte alle covariate l'esperienza sul mercato del lavoro e il suo quadrato (misurata in anni dall'entrata in attività) e le dummy della professione attuale o pre-pensionamento (colletti blu, colletti bianchi, dirigente).

Nella Sezione 5, sfruttando le informazioni sulle varie fonti di reddito annuali registrate nell'EU-SILC, definiamo come "pensionati che lavorano" quelli (con pensione di vecchiaia o anticipata da oltre un anno) che uniscono in un singolo anno il reddito pensionistico al reddito da lavoro (dipendente o autonomo). La nostra variabile

dipendente è quindi una dummy che assegna il valore "1" ai soggetti che uniscono pensione alla retribuzione, mentre assegna il valore "0" ai pensionati che non guadagnano una retribuzione. Come nella Sezione 4, nel "modello corto" sono incluse tra le covariate dell'età, dell'età al quadrato, delle dummy del sesso, dello stato civile (celibe/nubile, sposato o divorziato, separato, vedovo), della salute percepita (buona o molto buona, discreta, cattiva o molto cattiva) e del livello d'istruzione (scuola media al massimo, scuola superiore e laurea/post-laurea), mentre l'esperienza sul mercato del lavoro e il suo quadrato (misurati negli anni a partire dall'entrata in attività) e le dummy della professione pre-pensionamento (colletti blu, colletti bianchi, responsabili) sono aggiunte alle covariate nel "modello pieno".

I risultati delle stime delle sezioni 4 e 5 sono riportati in forma sintetica e dimostrano effetti marginali medi (EMM) che esprimono la probabilità dell'evento per i soggetti definiti da una caratteristica (ad es. l'EMM dell'essere attivi in età compresa tra 60 e 65 anni pari al 60% per gli uomini e al 50 % per le donne indica che gli uomini hanno una probabilità più alta del 10%, rispetto alle donne, di essere ancora attivi in età avanzata).

3. Tassi di occupazione dei residenti UE in età avanzata in base al livello d'istruzione

Utilizzando i dati disponibili nel database Eurostat online sul mercato del lavoro¹ che calcolano gli indicatori forniti dai dati IFL e che riportano le serie storiche nazionali dei tassi di occupazione per età, sesso e livello d'istruzione, osserviamo se, e di quanto, i tassi di occupazione per la fascia di età compresa tra 60 e 64 anni differiscono in base al livello d'istruzione.

La valutazione dei tassi di occupazione in base al livello di istruzione (un proxy per le competenze individuali) è particolarmente rilevante, in quanto un livello d'istruzione più alto può portare ad un'offerta di lavoro più elevata (di solito le mansioni svolte da lavoratori altamente qualificati sono meno faticose e più stimolanti e prestigiose, oltre che meglio retribuite) nonché a una più elevata domanda di lavoro, poiché il capitale umano dei lavoratori altamente qualificati diminuirebbe più lentamente, e quindi i lavoratori anziani con alte qualifiche sarebbero sostituiti meno facilmente dai lavoratori più giovani.

Tassi di occupazione simili tra lavoratori anziani altamente e scarsamente qualificati ci farebbero supporre che le determinanti delle scelte pensionistiche risiedano prevalentemente nel quadro normativo dei requisiti di ammissibilità al pensionamento anticipato o alla pensione di vecchiaia. Al contrario, tassi di occupazione più elevati tra lavoratori altamente qualificati indicherebbero che (vincoli regolamentari a parte) le caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro sono anch'esse determinanti cruciali della probabilità di continuare a lavorare in età avanzata. Le politiche che trascurano questo aspetto, senza considerare attentamente le caratteristiche dell'offerta di lavoro (lavoratori) e della domanda di lavoro (imprese), potrebbero generare risultati non ottimali, riducendo da una parte l'efficienza del sistema economico a causa dell'uso continuo di una forza lavoro meno produttiva, e diminuendo dall'altra il benessere dei lavoratori anziani, rischiando di obbligare molti di loro a svolgere attività lavorative pesanti o esponendoli a elevati rischi di disoccupazione.

I dati Eurostat-IFL mostrano che, considerando tutti i livelli d'istruzione e sia gli uomini che le donne, i tassi di occupazione dei soggetti in età compresa tra 60 e 64 anni differiscono ampiamente tra i vari paesi dell'UE nel 2016 (Figura 1A). Utilizzando come benchmark il valore dell'UE27 (40,7%), notiamo che 11 paesi sono caratterizzati da un valore di almeno 10 punti percentuali inferiore al valore dell'UE27 (Lussemburgo, Slovenia, Belgio, Grecia, Croazia, Austria, Slovacchia, Malta, Francia, Romania e Polonia), mentre 6 paesi presentano valori di almeno 10 punti percentuali superiori al valore dell'UE27 (Regno Unito, Paesi Bassi, Danimarca, Estonia, Germania, Svezia).

Per quanto riguarda i tassi di occupazione dei soggetti in età avanzata, i paesi dell'UE sembrano raggrupparsi costantemente in base al loro regime di welfare. I paesi nordici, anglosassoni e baltici sono tutti caratterizzati da un tasso di occupazione superiore al valore dell'UE27, mentre i valori di tutti i paesi dell'Est e dei paesi del Sud (a parte Cipro) sono al di sotto del benchmark, anche se il tasso di occupazione dei soggetti in età compresa tra 60 e 64 anni in Portogallo è molto vicino al valore dell'UE27. Tuttavia, il quadro è misto per i paesi continentali, in quanto la Germania e i Paesi Bassi appartengono al cluster con i più alti tassi di occupazione, mentre il Lussemburgo, il Belgio, l'Austria e la Francia appartengono al cluster con i valori più bassi.

¹ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en

Confermando l'idea che le abilità individuali influenzano in larga misura la propensione del soggetto a continuare a lavorare e l'atteggiamento delle imprese a mantenere più lavoratori qualificati quando invecchiano², in tutti i paesi i tassi di occupazione dei soggetti in età compresa tra 60 e 64 anni aumentano con l'aumentare del loro livello d'istruzione (figure 1B-1D). Nell'UE27 i tassi di occupazione per la fascia di età compresa tra 60 e 64 anni corrispondono al 29,5%, 40,7% e 58,1% tra i soggetti in possesso del diploma di scuola media al massimo, del diploma di scuola superiore e del diploma di laurea/post-laurea rispettivamente.

La diversità dei tassi di occupazione in base al livello d'istruzione implica inoltre che la classificazione dei paesi in base ai tassi di occupazione in età avanzata è falsata dalla distribuzione della popolazione anziana in base al livello d'istruzione. Per esempio, a parità di tassi di occupazione per livello d'istruzione in due paesi, il paese con la percentuale più alta di lavoratori poco qualificati si troverebbe più in basso nella classifica rispetto al paese con il numero maggiore di lavoratori altamente qualificati.

Inoltre, le classifiche nazionali cambiano quando ci concentriamo su diverse fasce d'istruzione, il che suggerisce l'esistenza di un'interazione specifica tra le caratteristiche della forza lavoro anziana e la domanda di lavoro rivolta a ciascun tipo di lavoratore.

Si veda, ad esempio, il caso dell'Italia: tra coloro che possiedono al massimo il diploma di scuola media, il tasso di occupazione è di 5,3 punti percentuali più basso rispetto al valore dell'UE27 (Figura 1B), ma diventa più alto di 4,9 punti percentuali per i lavoratori che hanno completato l'istruzione secondaria di secondo grado (Figura 1C), e addirittura di 12,5 punti percentuali più alto tra i lavoratori con grado d'istruzione terziario. Pertanto, il posizionamento dell'Italia agli ultimi posti nella classifica riportata in Figura 1A (considerando tutte le fasce d'istruzione, il tasso di occupazione italiano è di 3,8 punti percentuali inferiore rispetto al valore dell'UE27) non dipende affatto da una scarsa propensione al lavoro di tutti i soggetti sopra i 60 anni, ma è legata ai tassi di occupazione inferiori del numero relativamente alto di soggetti anziani che possiedono al massimo il diploma di scuola media. Inoltre, le differenze nei tassi di occupazione per livello d'istruzione sono chiaramente correlate, indipendentemente dalle normative sui regimi di pensionamento anticipato che favoriscono chi ha iniziato a lavorare in giovane età, all'interazione tra diversi fattori, come una maggiore propensione, per i lavoratori altamente qualificati, a continuare a lavorare, una volta soddisfatti i requisiti di accesso alla pensione, per via della qualità e del livello di prestigio più elevati del lavoro, di una maggiore propensione da parte dell'impresa a mantenere impiegate le persone più qualificate e, viceversa, a licenziare o fornire incentivi al pensionamento anticipato ai lavoratori poco qualificati e meno produttivi (che avranno anche più probabilità di essere in condizioni di salute peggiori). Le politiche per gestire l'invecchiamento della forza lavoro dovrebbero quindi tenere conto dell'interazione tra tutti questi fattori, piuttosto che concentrarsi solo sull'inasprimento dei requisiti di accesso alla pensione.

Come accennato, le classifiche dei paesi in base ai tassi di occupazione cambiano a seconda del sottogruppo di popolazione considerato. È interessante notare che la Svezia è sempre la prima in classifica, mentre altri concorrenti sul podio cambiano: al secondo e terzo posto vi sono, rispettivamente, la Danimarca e i Paesi Bassi per quanto riguarda i lavoratori meno istruiti, i Paesi Bassi e il Regno Unito per quanto riguarda i lavoratori che hanno conseguito il diploma di scuola superiore, e l'Italia e la Germania per quanto riguarda i lavoratori diplomati nell'istruzione terziaria. Al contrario, le posizioni in fondo alla classifica sono più stabili dal momento che sono quasi sempre occupate da Lussemburgo, Slovenia e Grecia, eccetto per la posizione in classifica del gruppo di paesi con livello d'istruzione più basso, tra i quali la Grecia occupa la posizione intermedia.

Fermo restando un trend in continuo aumento del tasso di occupazione dei lavoratori anziani dovuto sia a un effetto coorte (in genere la coorte attualmente vicina al pensionamento è più orientata al lavoro rispetto alle coorti precedenti, anche a causa di un aumento delle capacità medie) che all'inasprimento dei requisiti di idoneità alla pensione di vecchiaia e anticipata introdotti in molti paesi dell'UE nell'ultimo decennio, in tutti i paesi, ad eccezione della Grecia, del Portogallo e della Romania, i tassi di occupazione nella fascia di età compresa tra 60 e 64 anni sono aumentati dal 2008 al 2016 (Figura 2A).

² Si noti tuttavia che i requisiti di accesso ai regimi di pensionamento anticipato potrebbero essere più facilmente soddisfatti da lavoratori scarsamente qualificati quando tali requisiti si basano esclusivamente sugli anni di esperienza sul mercato del lavoro (e gli anni trascorsi a completare l'istruzione terziaria non possono essere riscattati per accedere al pensionamento anticipato), poiché i lavoratori scarsamente qualificati iniziano a lavorare prima di quelli altamente qualificati.

Nel gruppo di coloro che hanno conseguito al massimo il diploma di scuola media, è stata osservata una riduzione dei tassi di occupazione in Grecia, Portogallo, Cipro, Slovenia, Croazia, Irlanda e Lussemburgo dal 2008 al 2016 (Figura 2B). Nel gruppo che ha fatto le superiori (Figura 2C), la Grecia è l'unico paese che vede una diminuzione, mentre i tassi di occupazione tra i diplomati del terzo ciclo sono diminuiti nel periodo 2008-2016 solo in Grecia e Lussemburgo (Figura 2D).

Pertanto, il risultato più sorprendente emerso finora riguarda il fatto che i tassi di occupazione relativi di soggetti con livelli di istruzione diversi variano ampiamente tra i diversi paesi. Dopodiché, consideriamo il rapporto tra i tassi di occupazione in età compresa tra 60 e 64 anni dei lavoratori con diploma di laurea/post-laurea e i tassi di occupazione dei lavoratori in possesso al massimo del diploma di scuola media come indicatore sintetico delle diverse opportunità di continuare a lavorare di individui eterogenei nei vari paesi dell'UE.

La Figura 3A mostra chiaramente che le relative opportunità (correlate, come sottolineato, a vari fattori legati alle norme pensionistiche e alle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese) si differenziano in larga misura tra i vari paesi. In media, nell'UE27 del 2016, un soggetto con diploma di laurea/post-laurea in età compresa tra 60 e 64 anni è caratterizzato da un tasso di occupazione doppio rispetto a un soggetto che ha conseguito al massimo il diploma di scuola media, ma questo rapporto si avvicina all'unità in alcuni paesi (Portogallo, Grecia, Cipro, Danimarca, Svezia, Irlanda e Regno Unito), e di contro è vicino o superiore a 3 in Ungheria, Belgio, Italia, Austria, Polonia, Slovenia, Croazia, Repubblica Ceca, Lussemburgo e Slovacchia. Si noti inoltre che nel 2008 è emersa una vasta eterogeneità nei "tassi di occupazione relativi" (Figura 3B), che non può essere semplicemente imputata agli effetti provocati dalla crisi sul rischio di disoccupazione dei lavoratori scarsamente qualificati, o all'inasprimento dei requisiti di idoneità alla pensione che rendono più difficile per i lavoratori altamente qualificati andare in pensionamento anticipato in giovane età.

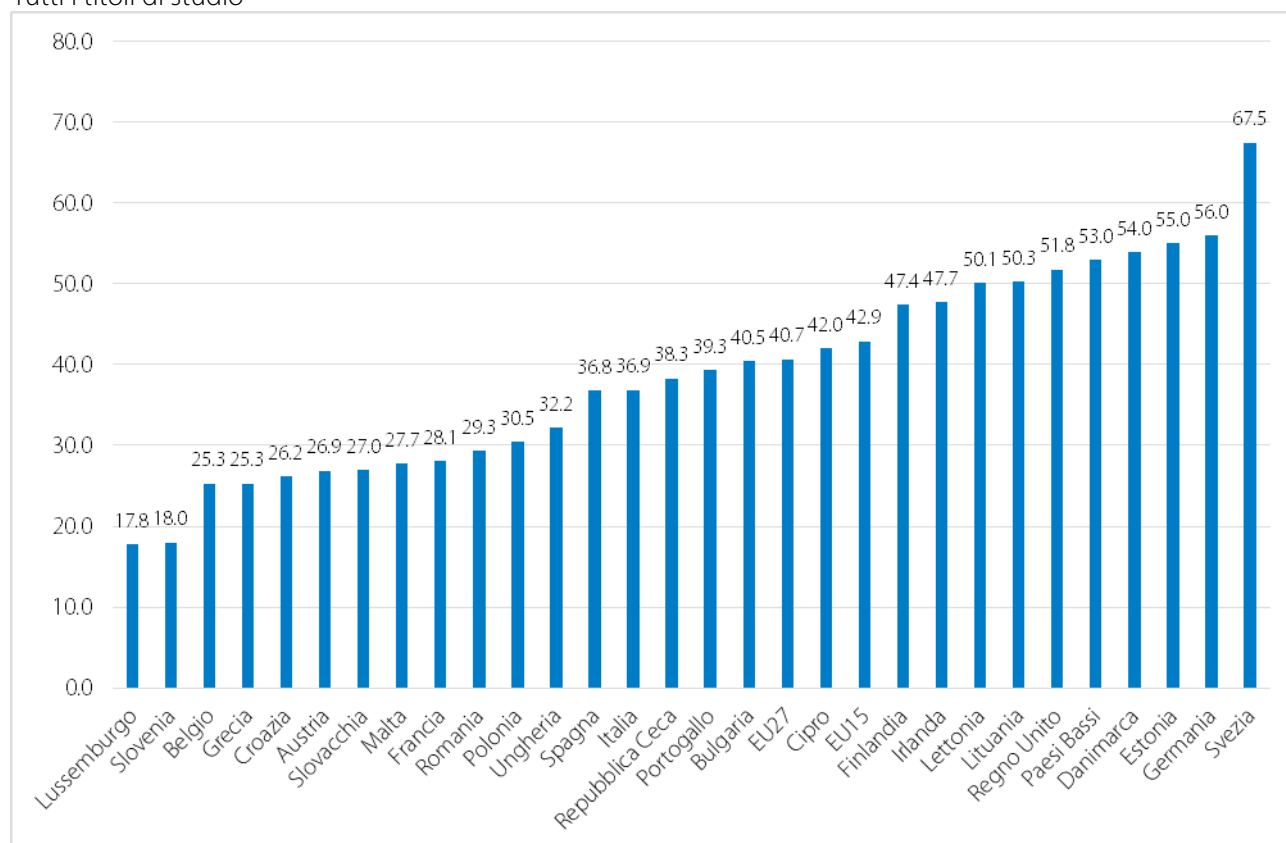
Anche distinguere i soggetti per sesso (Figure 4A-6B per gli uomini e Figure 7A-9B per le donne), i modelli osservati non cambiano. Come previsto, i tassi di occupazione maschili nella fascia di età compresa tra 60 e 64 anni sono ovunque superiori ai tassi di occupazione femminile, e per tutti e due i sessi aumentano in base al livello d'istruzione. Tuttavia, utilizzando l'indicatore sintetico dei "tassi di occupazione relativi" delle due fasce educative estreme, è interessante osservare che la dimensione del genere aggiunge un'ulteriore caratteristica che allarga il gap tra i vari paesi. Infatti, per quanto riguarda i soggetti di sesso maschile (Figura 6A), la classifica nazionale varia da 1,0 (Cipro) a 3,1 (Slovacchia), mentre per il sesso femminile (Figura 9A), il divario aumenta e passa da 1,0 (Grecia) a 6,2 (Slovacchia).

Per motivi di spazio, in questa relazione realizziamo un confronto tra il 2008 e il 2016 e ci concentriamo solo sulla fascia di età compresa tra 60 e 64 anni. Tuttavia, è interessante mostrare le tendenze dei tassi di occupazione in base al livello d'istruzione dal 2000, concentrandosi altresì sugli individui di età compresa tra 65 e 69 anni. A tal fine, confrontiamo gli andamenti di tre grandi paesi dell'UE: Italia, Germania e Francia, senza distinguere la popolazione anche per sesso (Figure 10A-12B).

I modelli seguiti da questi paesi dal 2000 differiscono largamente. Per l'Italia, il tasso di occupazione nella fascia di età compresa tra 60 e 64 anni si è mantenuto piuttosto costante, per qualsiasi livello d'istruzione, dal 2000 fino alla fine del 2011, quando sono state introdotte nuove normative molto rigide sulle età di pensionamento (Figura 10A). In seguito, i tassi di occupazione sono aumentati di netto, anche se tale aumento è stato relativamente più basso per i soggetti che avevano conseguito al massimo il diploma di scuola media. Il modello varia tra i soggetti di età compresa tra 65 e 69 anni (un gruppo di individui più o meno interessati dalla riforma del 2011, Figura 10B), in quanto il leggero aumento del tasso di occupazione negli ultimi anni è stato principalmente guidato da soggetti con basso e medio livello d'istruzione, mentre il tasso di occupazione dei soggetti con livello d'istruzione terziario è diminuito, ma rimane oltre la soglia del 20%. In Germania, l'aumento dei tassi di occupazione dei lavoratori anziani si è invece mantenuto piuttosto costante dal 2000 per tutti i gruppi educativi e per entrambe le fasce di età (Figure 11A e 11B). Una tendenza come quella tedesca caratterizza anche la Francia per quanto riguarda i soggetti in età compresa tra 60 e 64 anni (Figura 12A) (sebbene i tassi di occupazione siano attualmente molto inferiori rispetto a quelli dell'Italia e della Germania), mentre un lieve aumento dei tassi di occupazione (comunque ancora molto limitati) è stato osservato nel gruppo di età compresa tra 65 e 69 anni fino al 2012; tale tasso si è fermato negli ultimi anni, soprattutto per quanto concerne i lavoratori con livello d'istruzione basso e medio (Figura 12B).

Fig. 1A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini e donne.

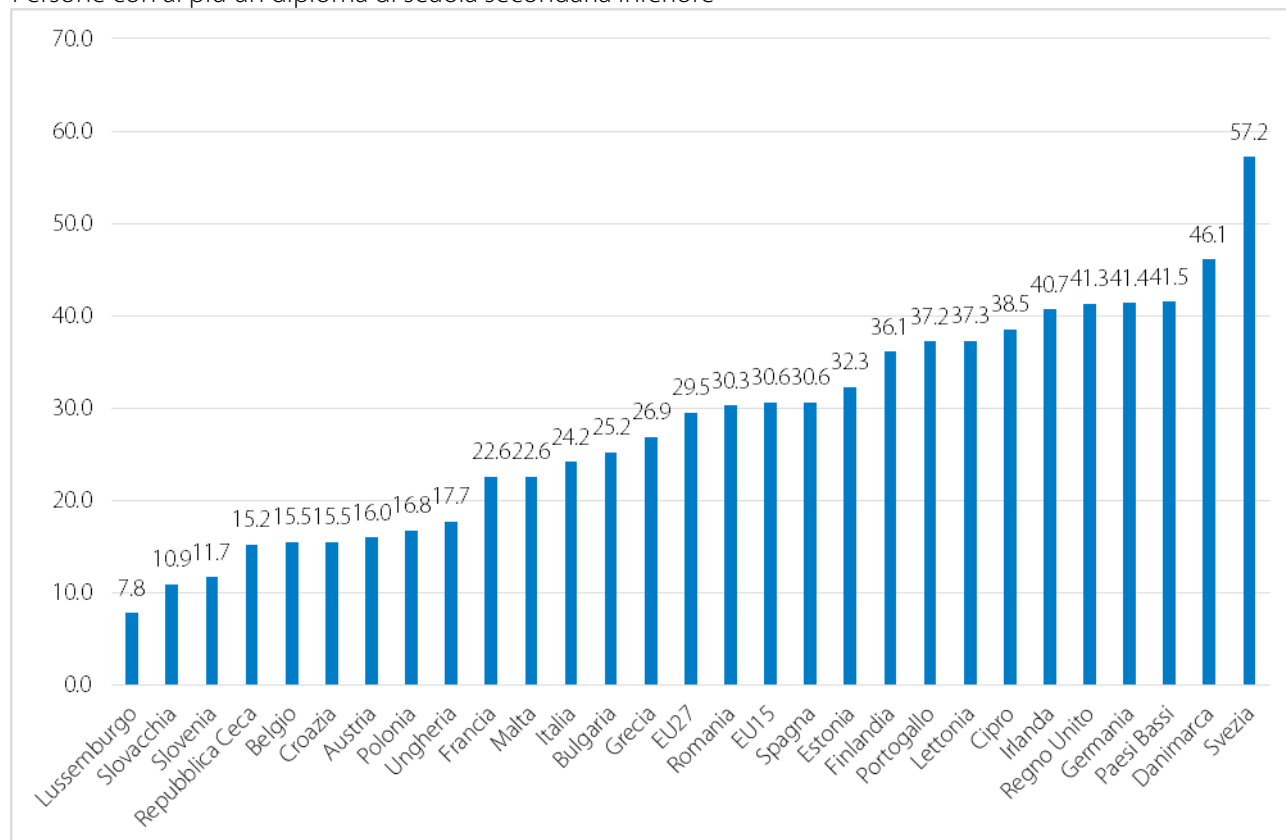
Tutti i titoli di studio



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 1B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini e donne.

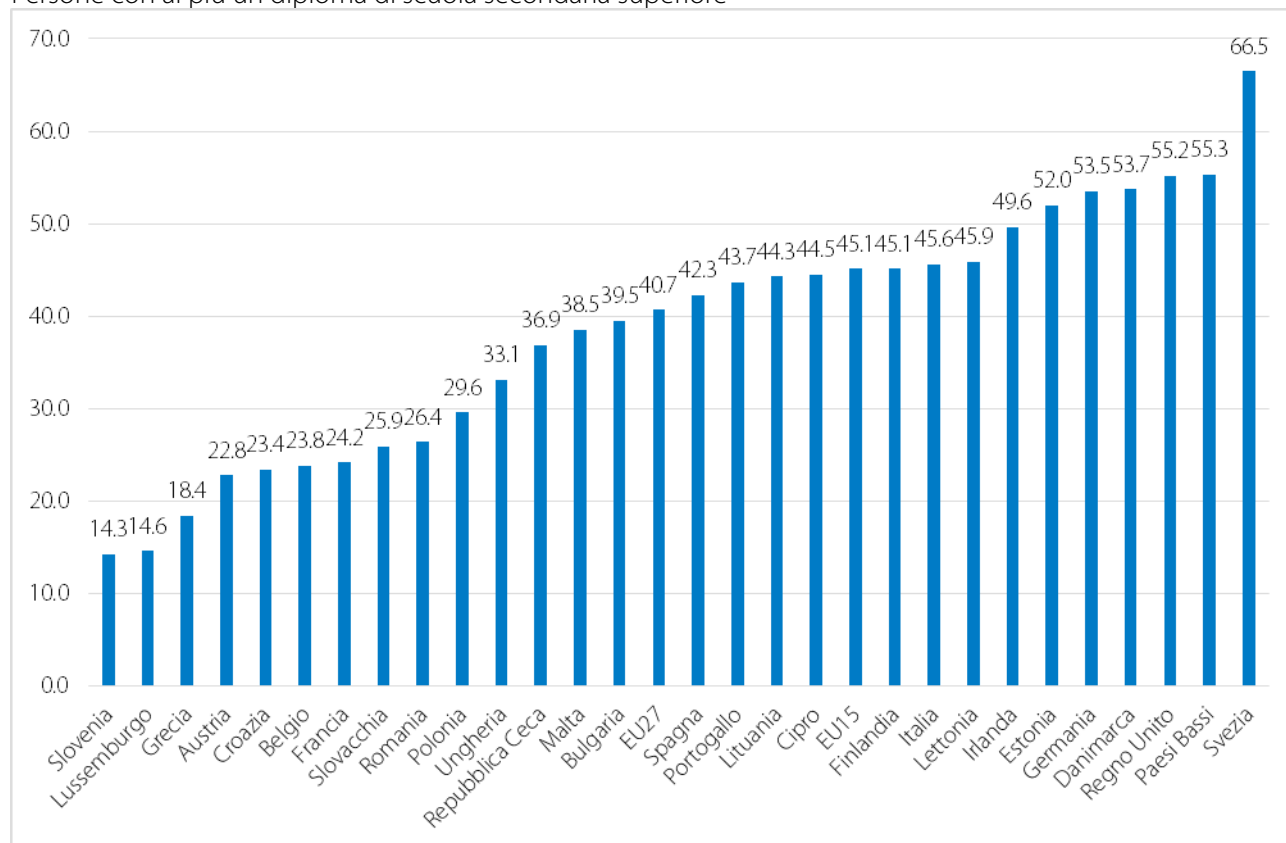
Persone con al più un diploma di scuola secondaria inferiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 1C: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini e donne.

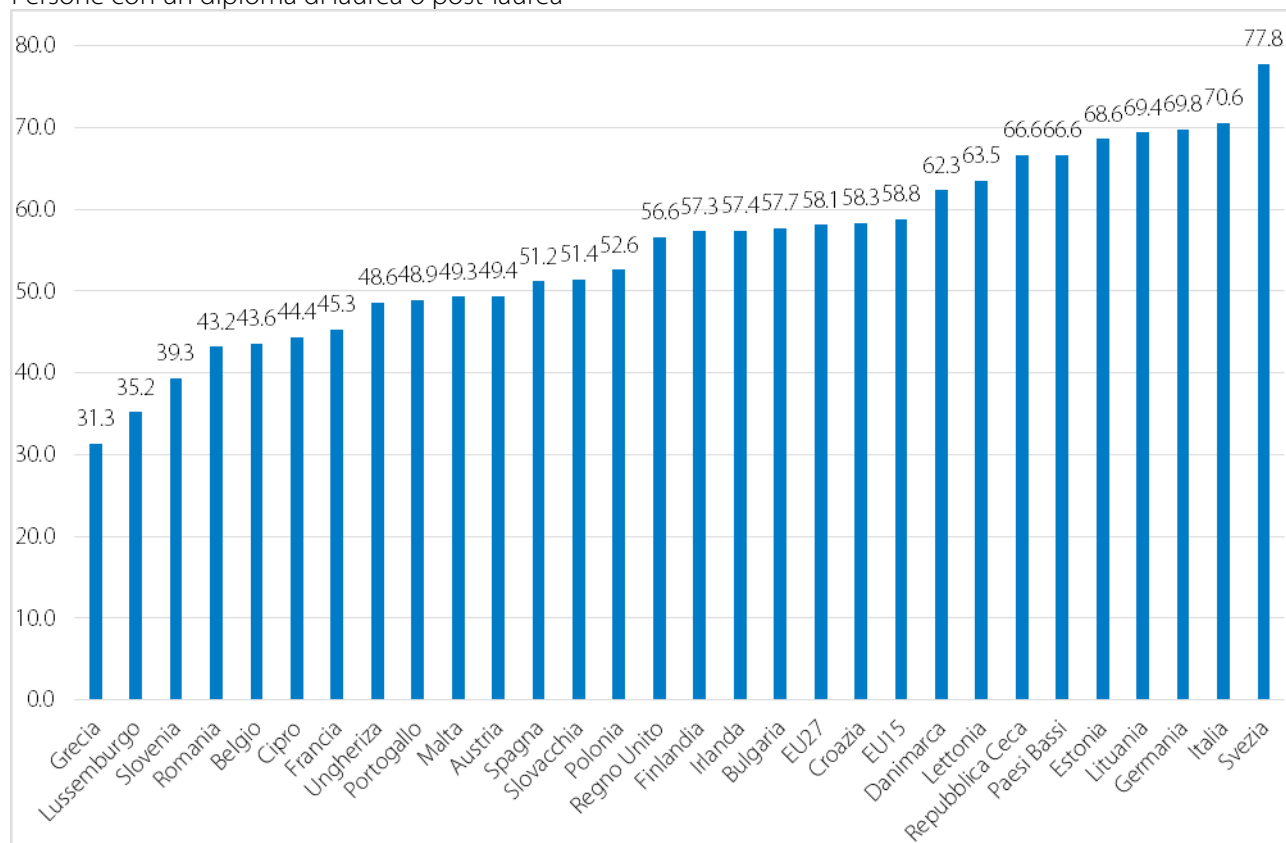
Persone con al più un diploma di scuola secondaria superiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 1D: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini e donne.

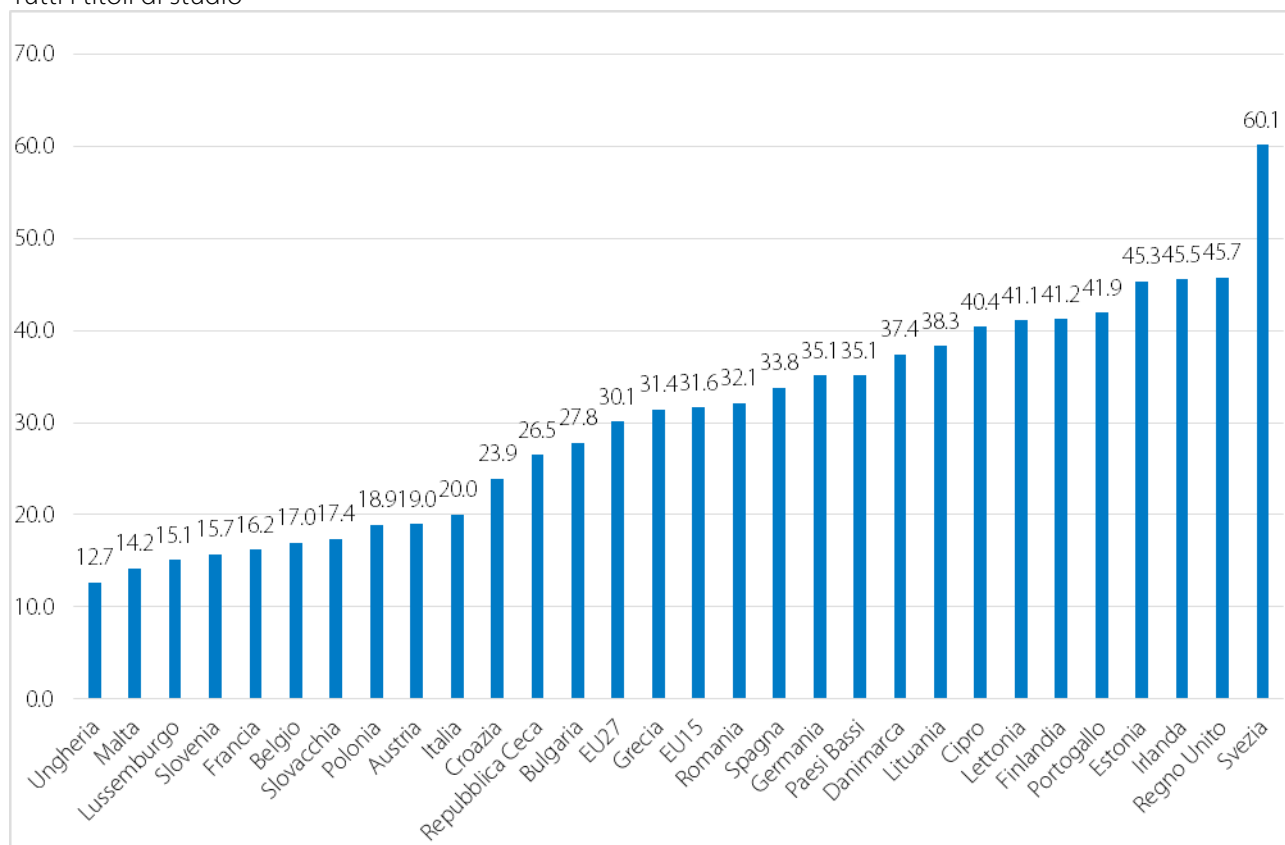
Persone con un diploma di laurea o post-laurea



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 2A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini e donne.

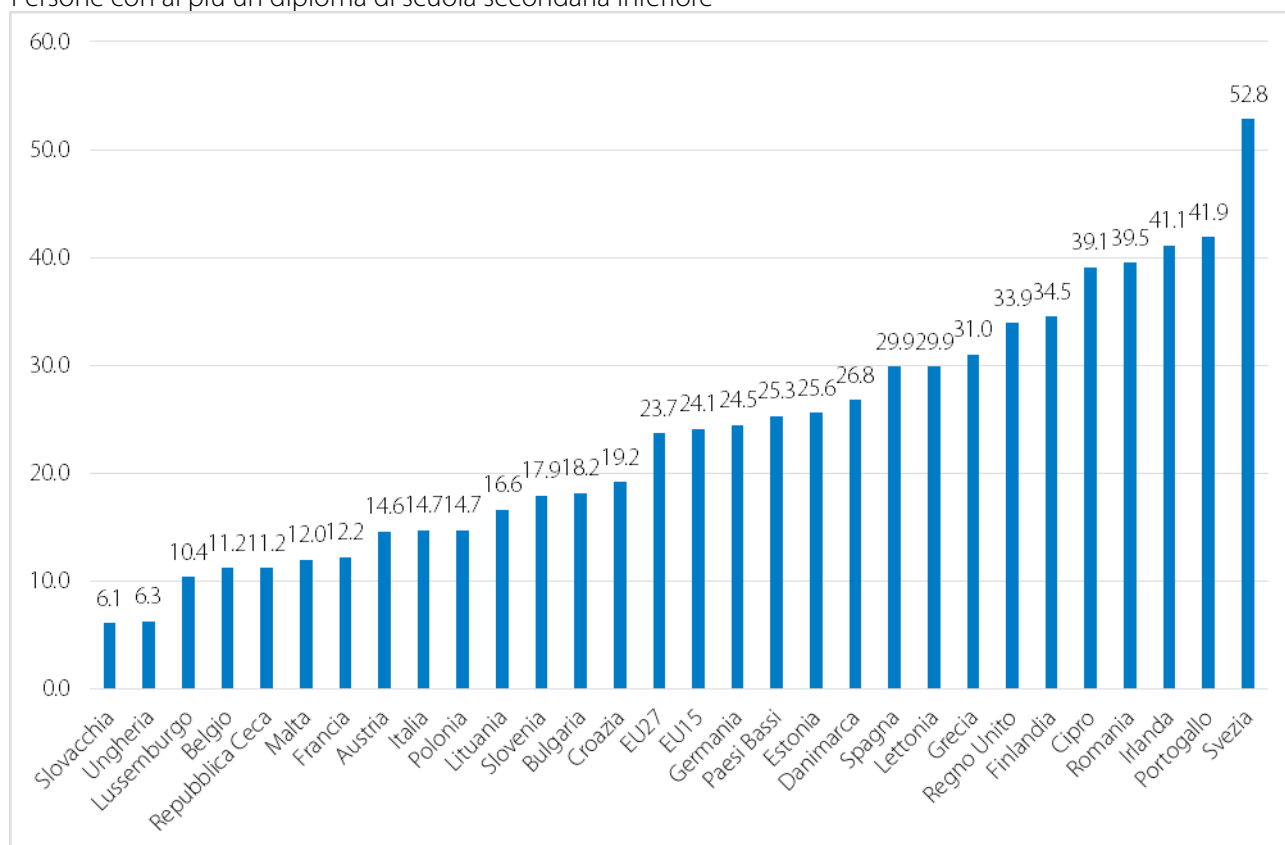
Tutti i titoli di studio



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 2B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini e donne.

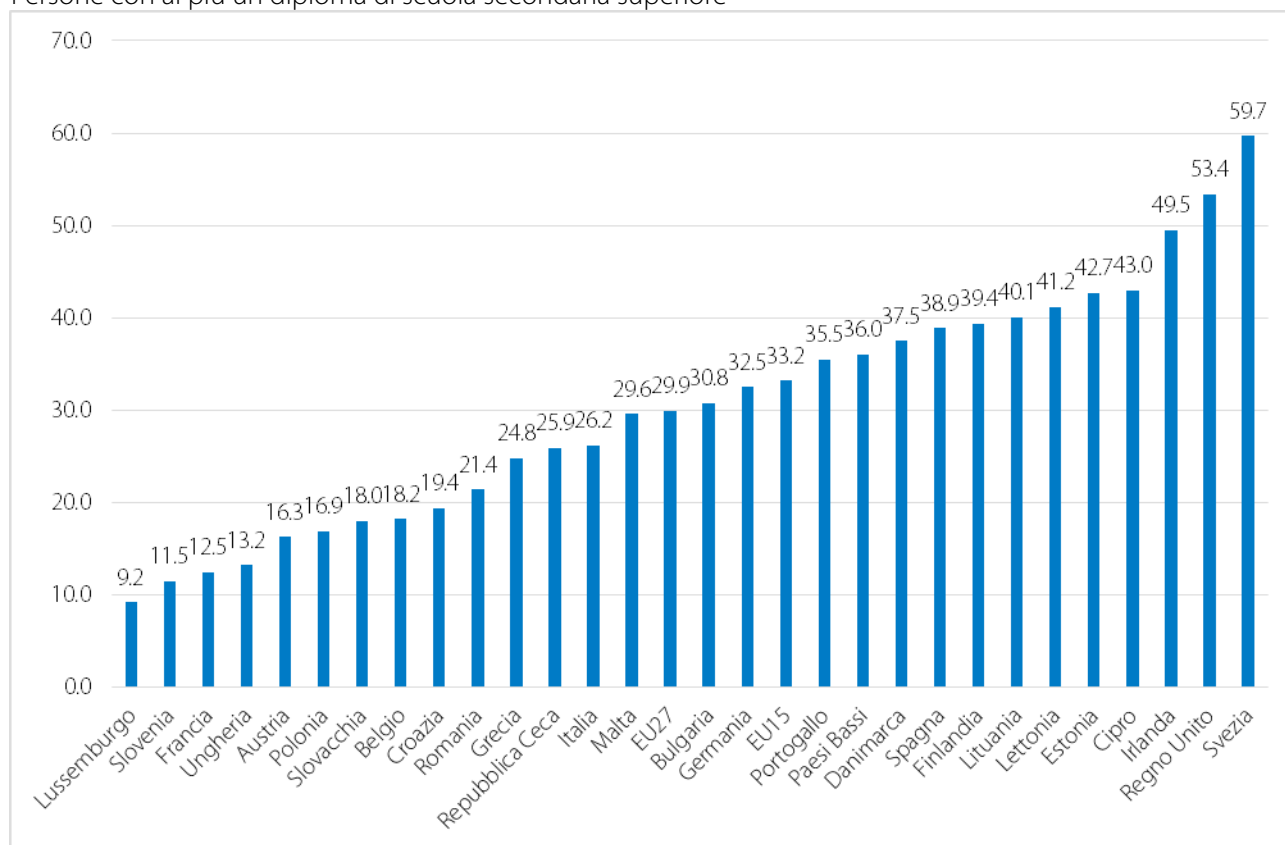
Persone con al più un diploma di scuola secondaria inferiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 2C: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini e donne.

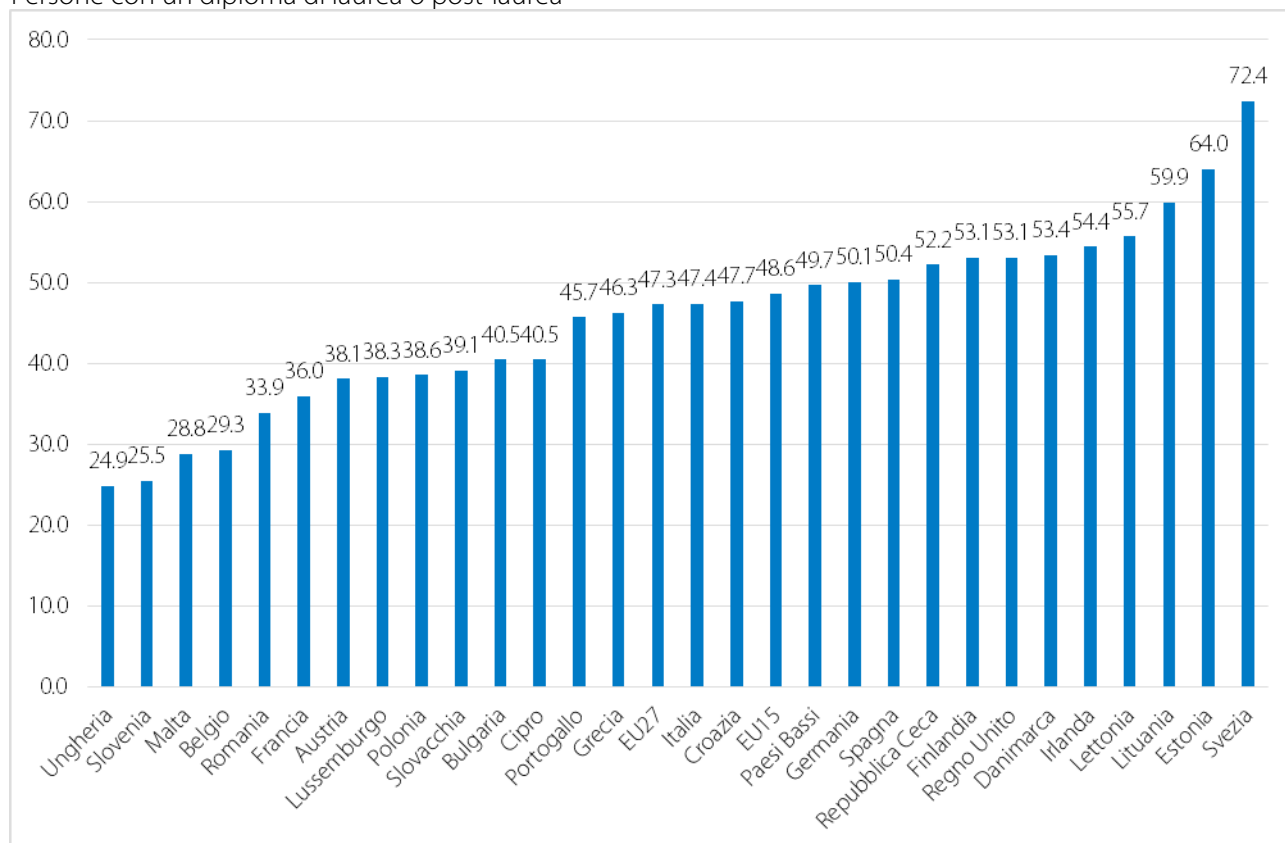
Persone con al più un diploma di scuola secondaria superiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

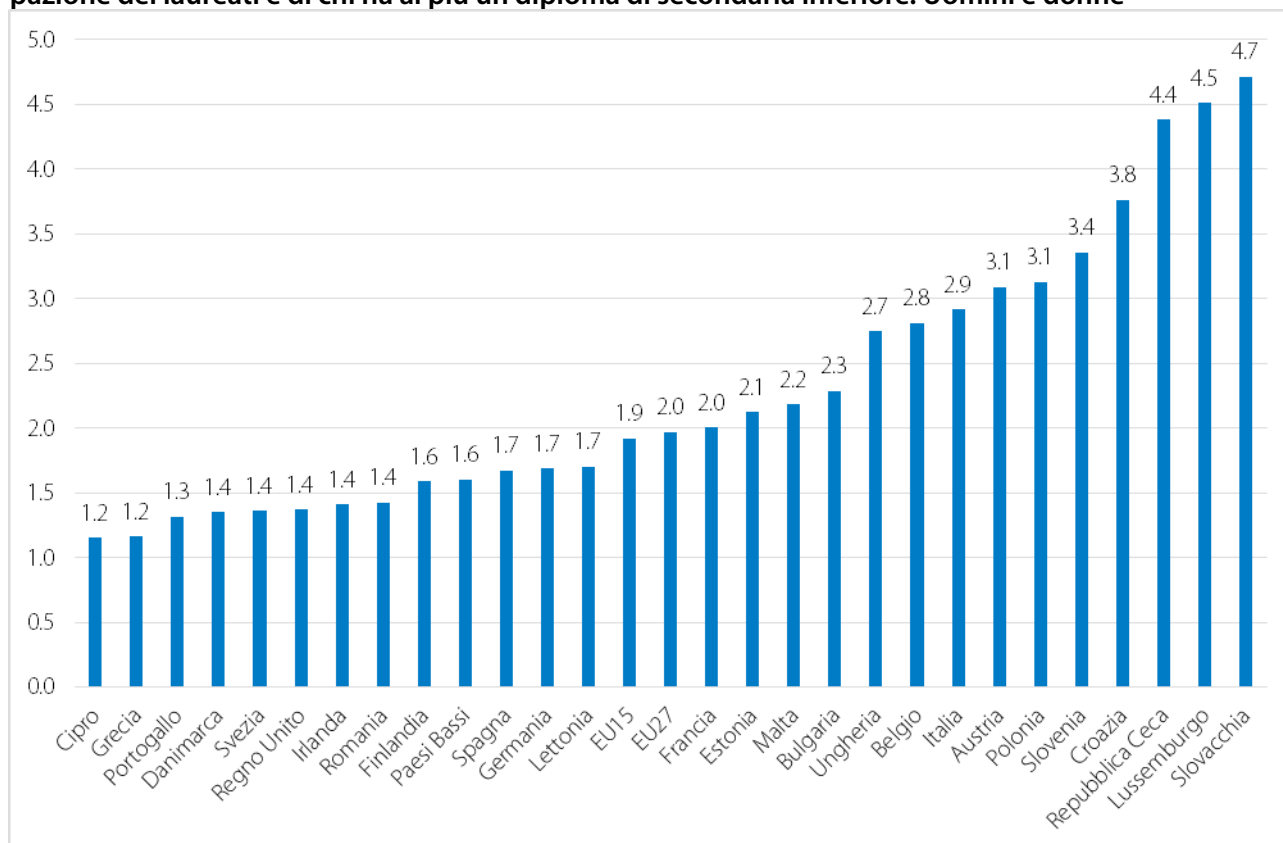
Fig. 2D: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini e donne.

Persone con un diploma di laurea o post-laurea



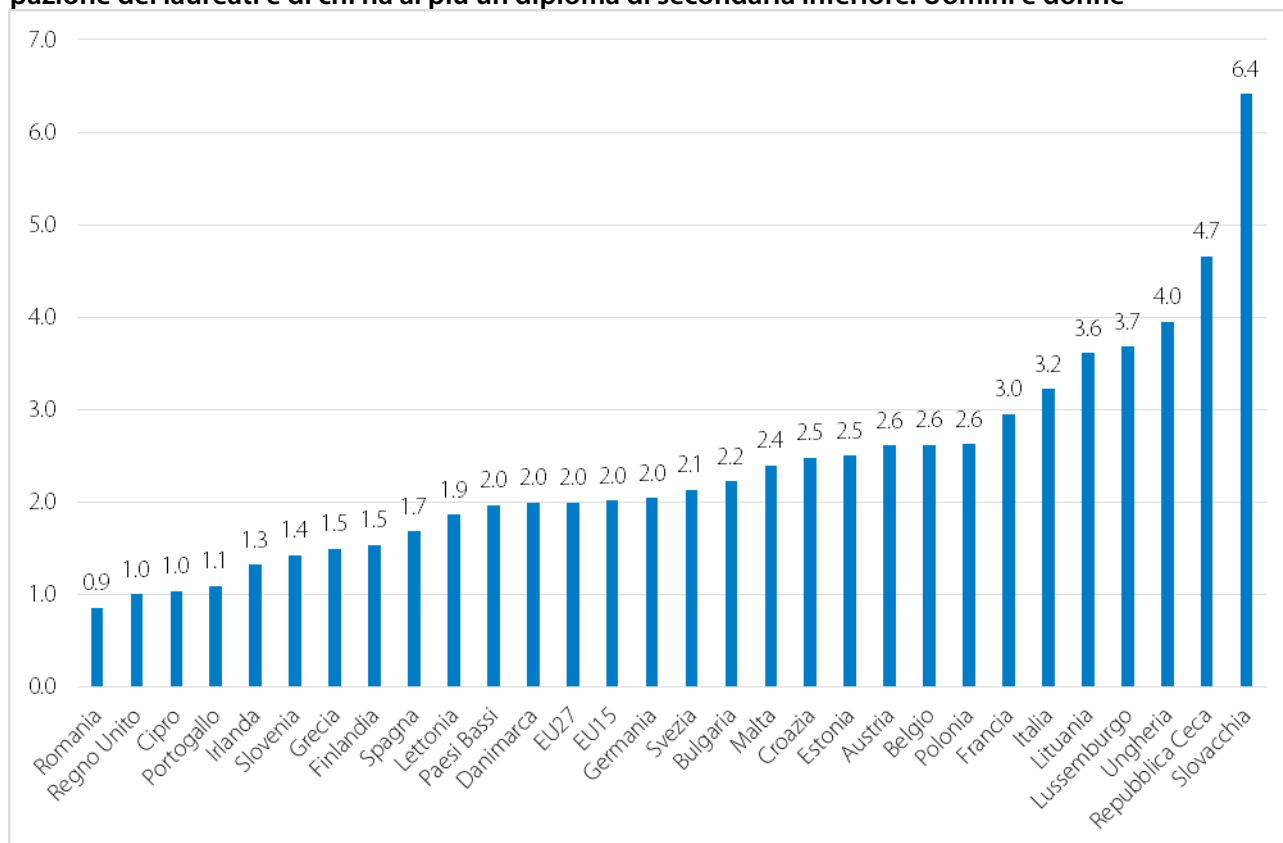
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 3A: Tasso di occupazione relative dei lavoratori di età 60-64 nel 2016. Rapporto fra il tasso di occupazione dei laureati e di chi ha al più un diploma di secondaria inferiore. Uomini e donne



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

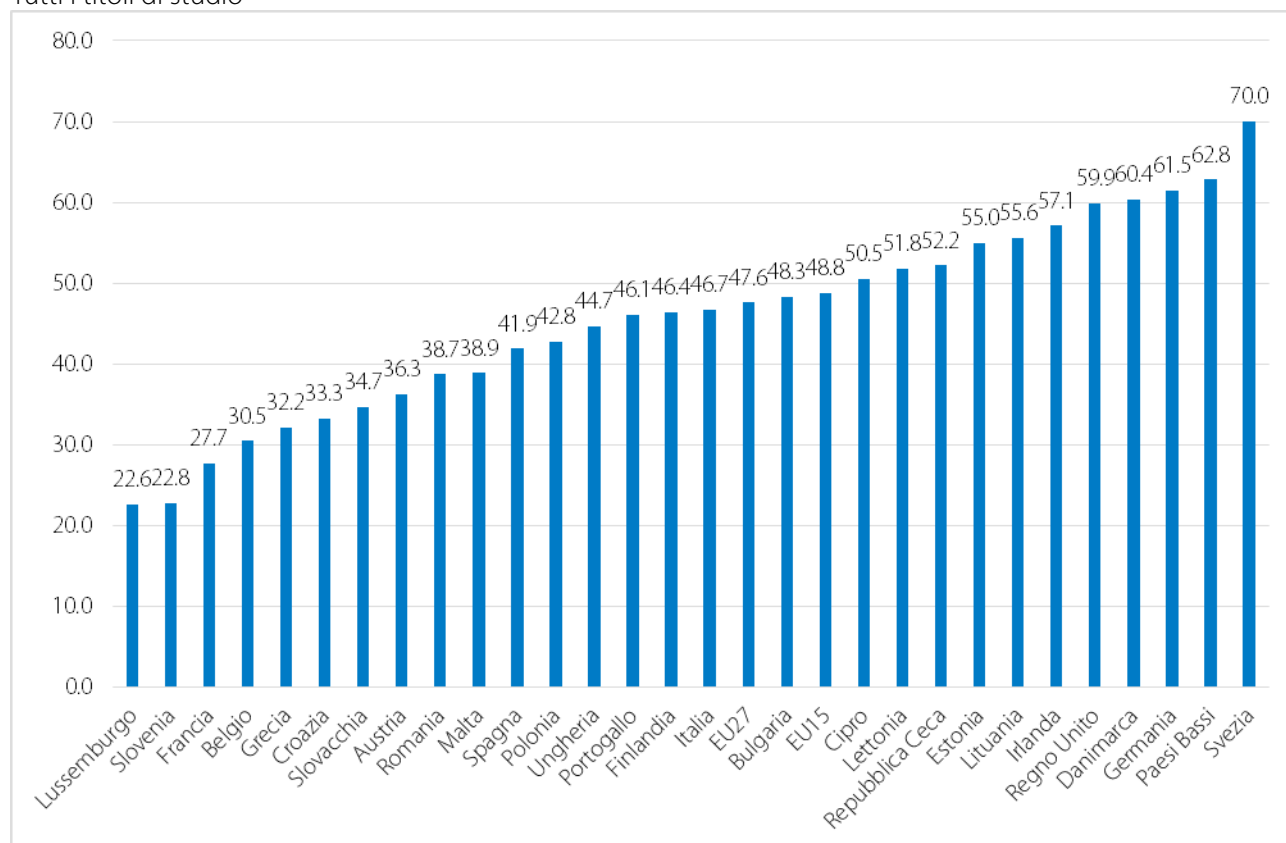
Fig. 3B: Tasso di occupazione relative dei lavoratori di età 60-64 nel 2008. Rapporto fra il tasso di occupazione dei laureati e di chi ha al più un diploma di secondaria inferiore. Uomini e donne



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 4A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini.

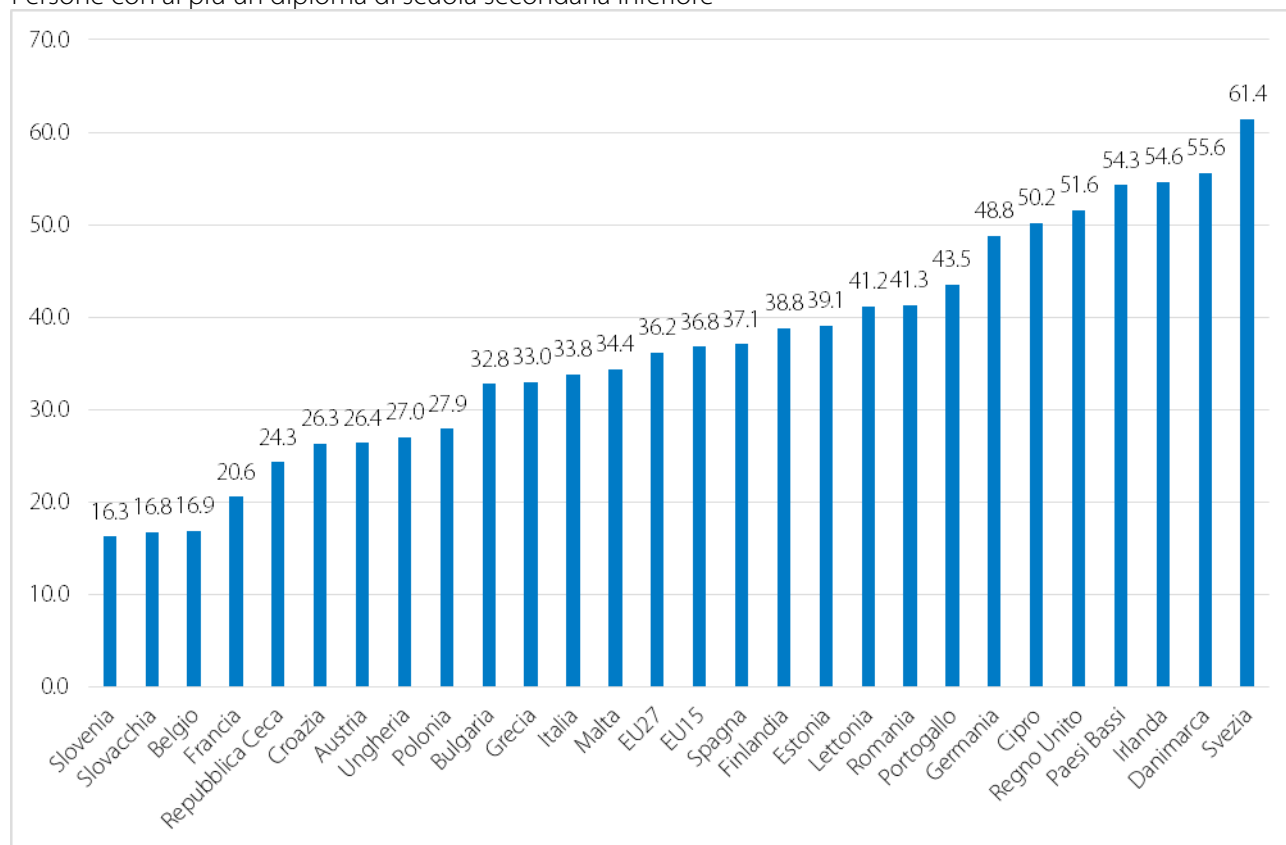
Tutti i titoli di studio



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 4B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini.

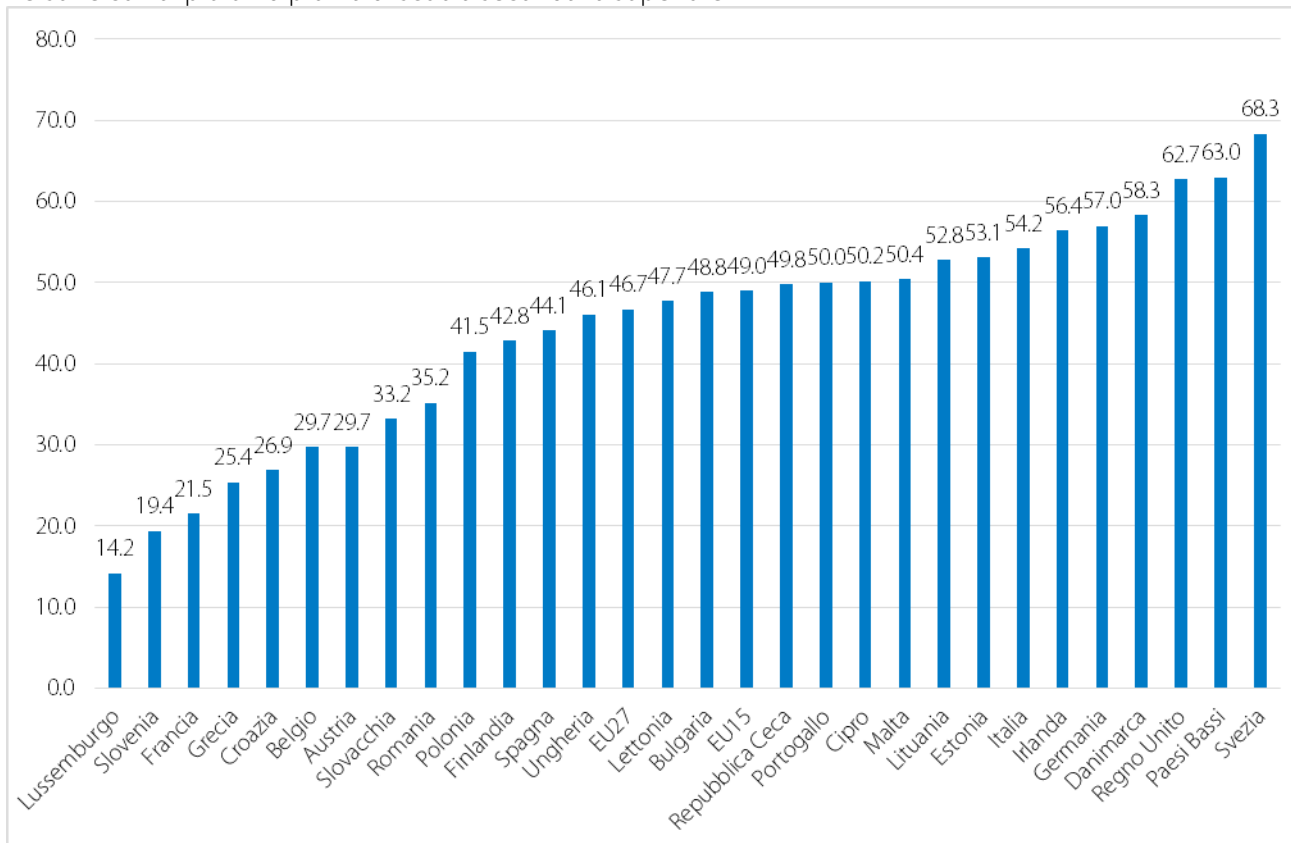
Persone con al più un diploma di scuola secondaria inferiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 4C: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini.

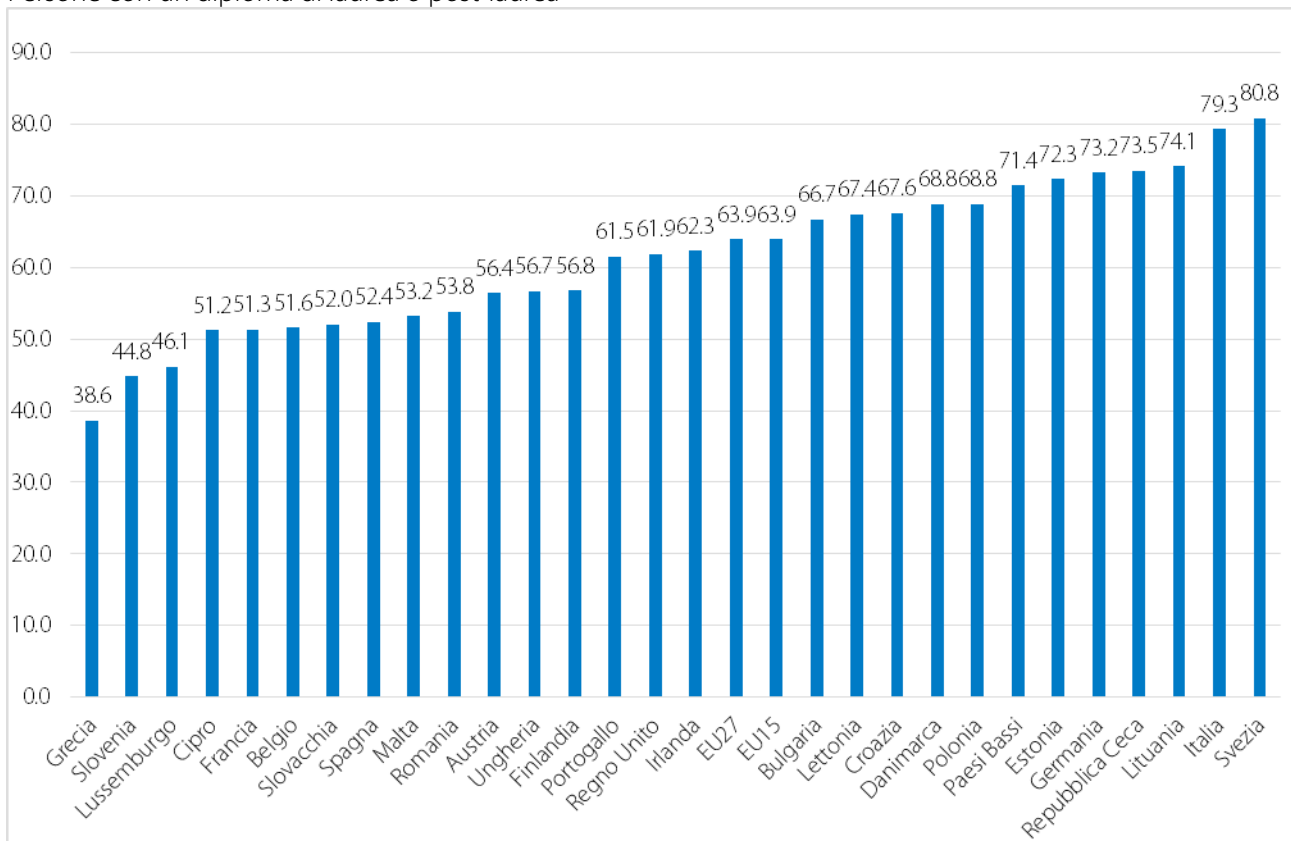
Persone con al più un diploma di scuola secondaria superiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 4D: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Uomini.

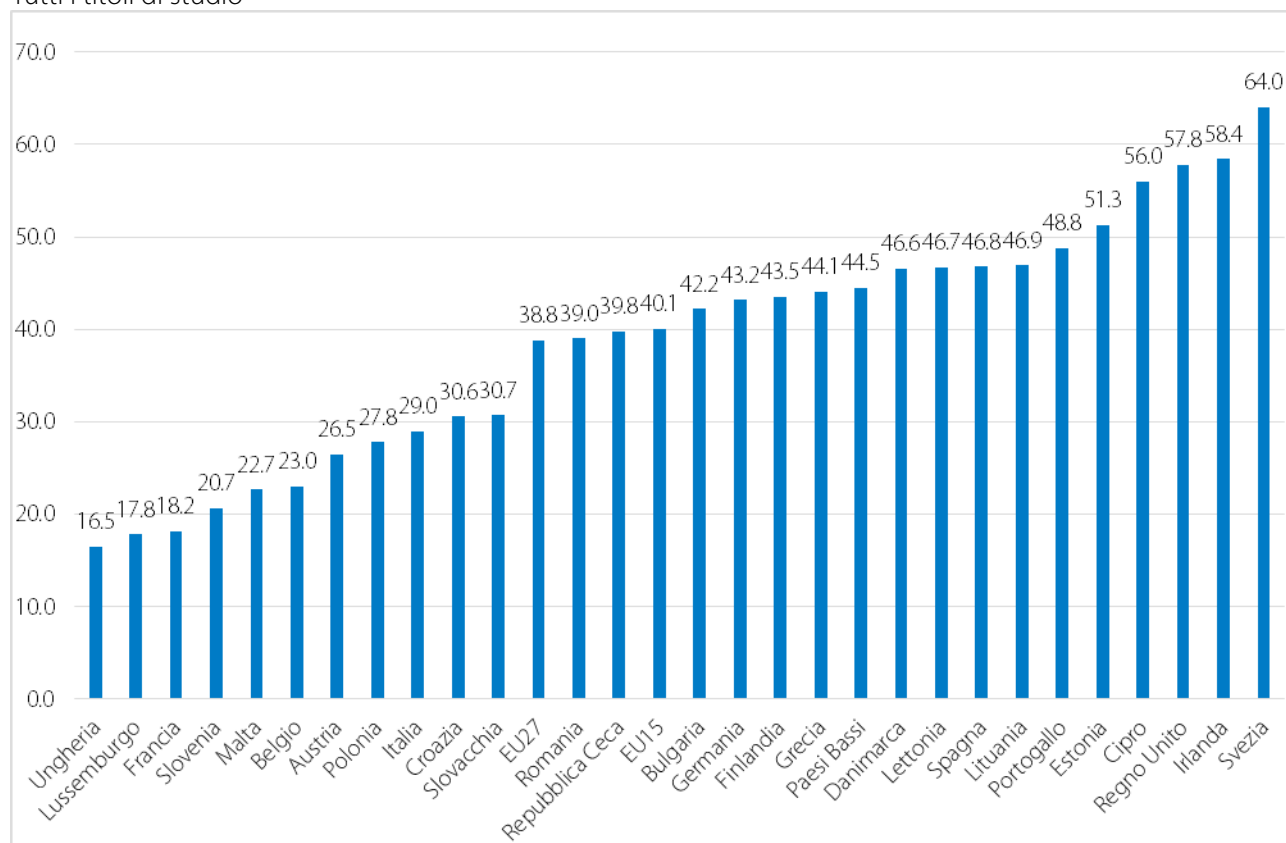
Persone con un diploma di laurea o post-laurea



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 5A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini.

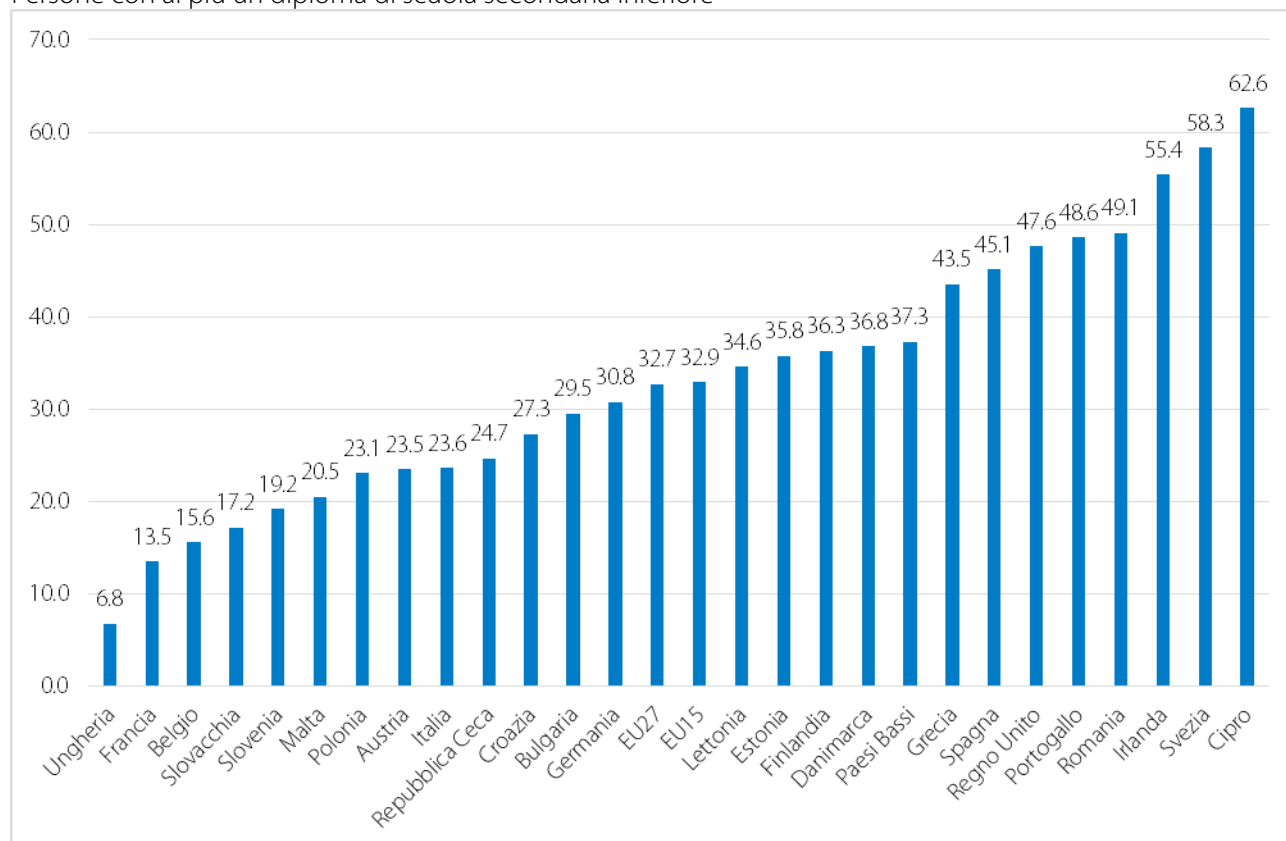
Tutti i titoli di studio



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 5B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini.

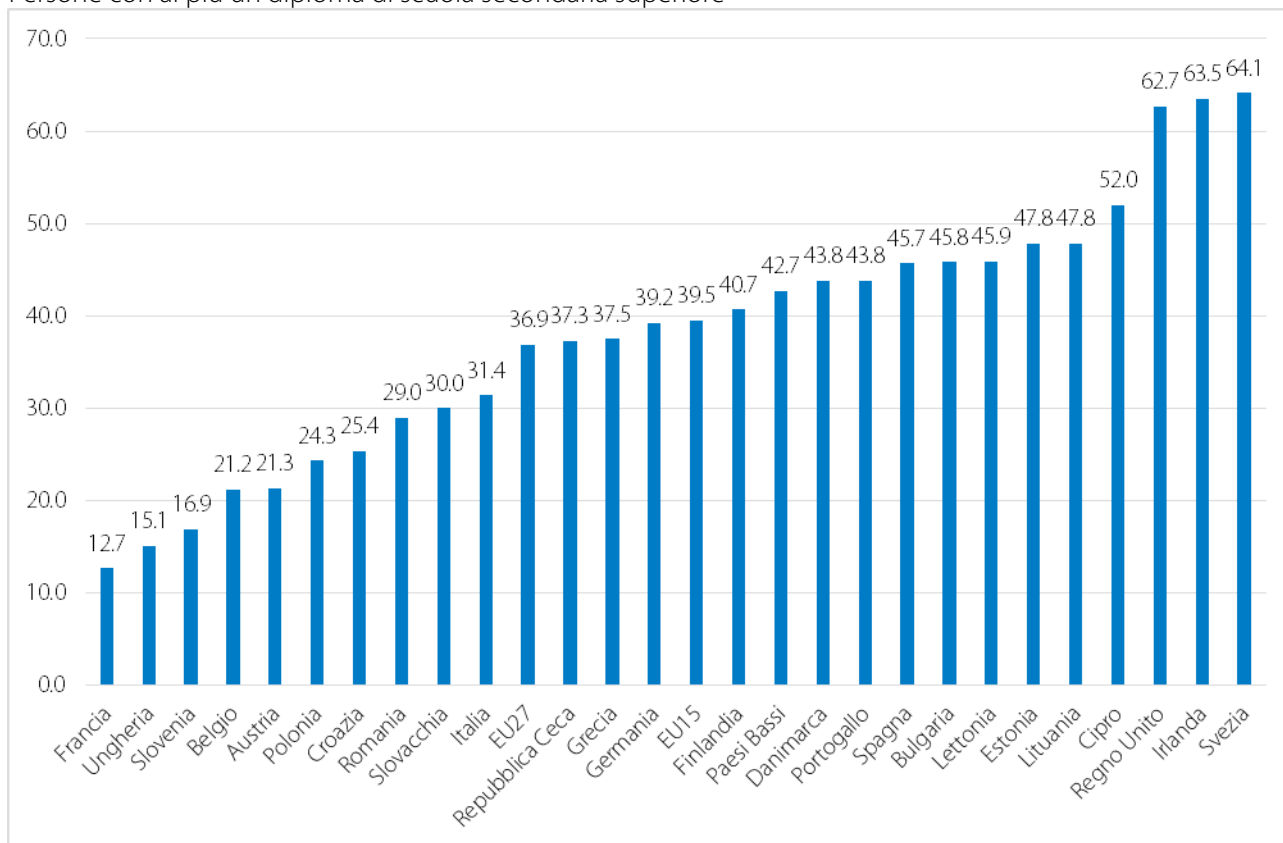
Persone con al più un diploma di scuola secondaria inferiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 5C: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini.

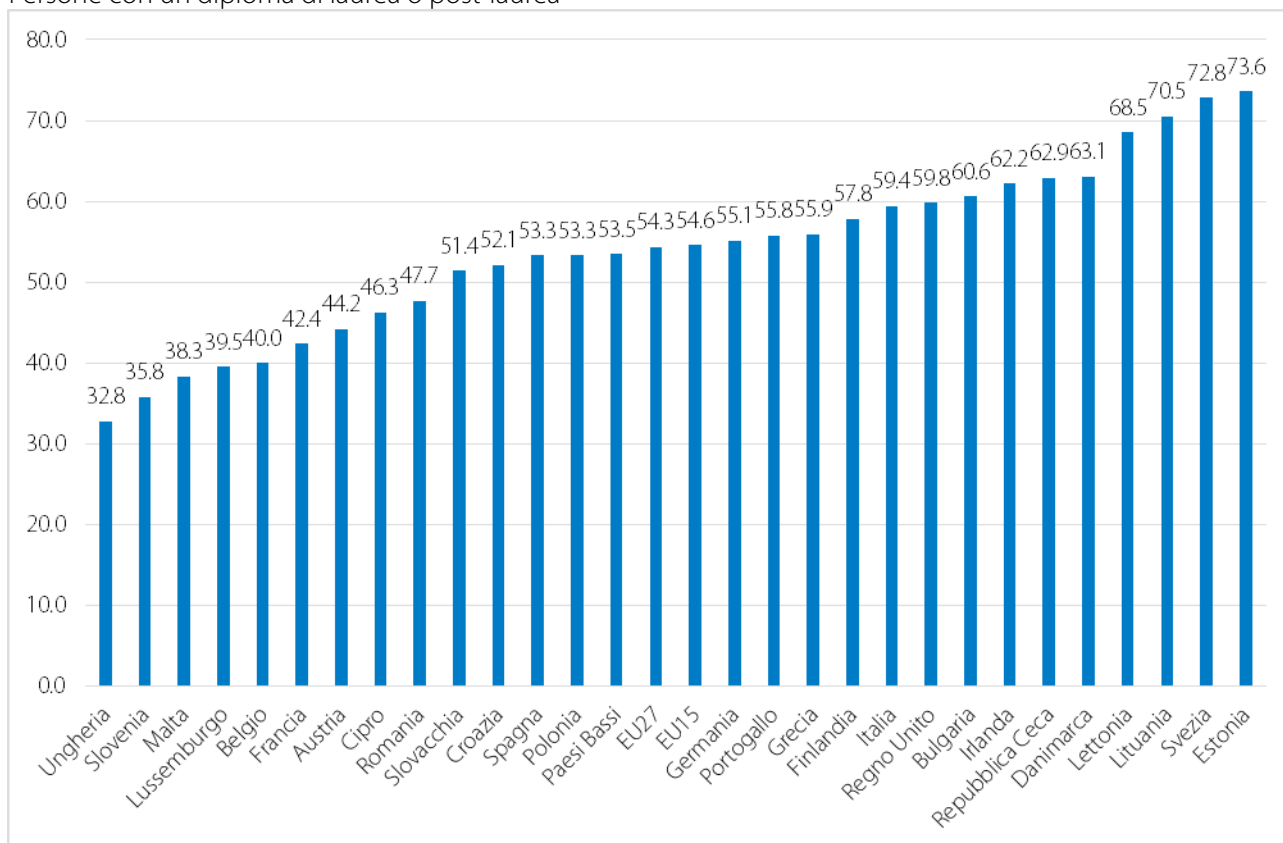
Persone con al più un diploma di scuola secondaria superiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

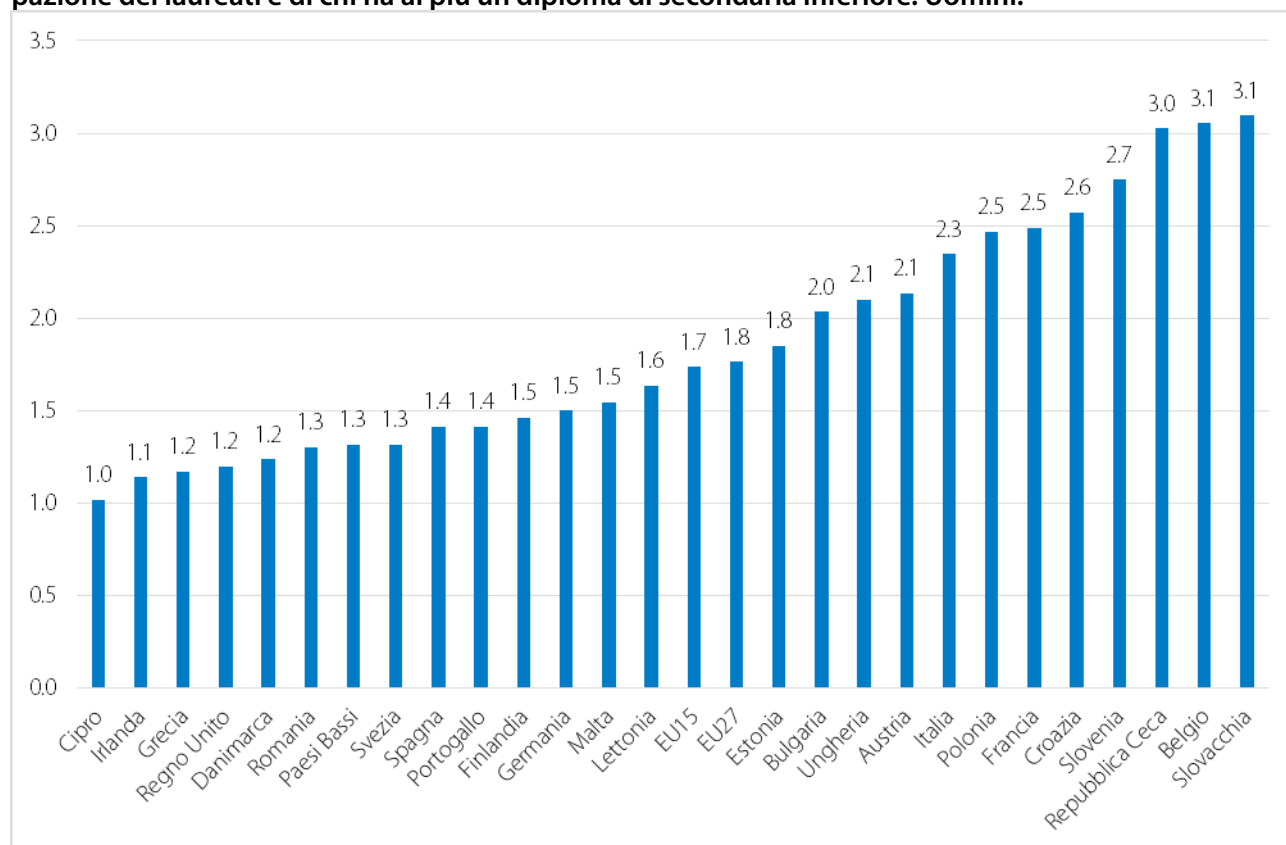
Fig. 5D: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Uomini.

Persone con un diploma di laurea o post-laurea



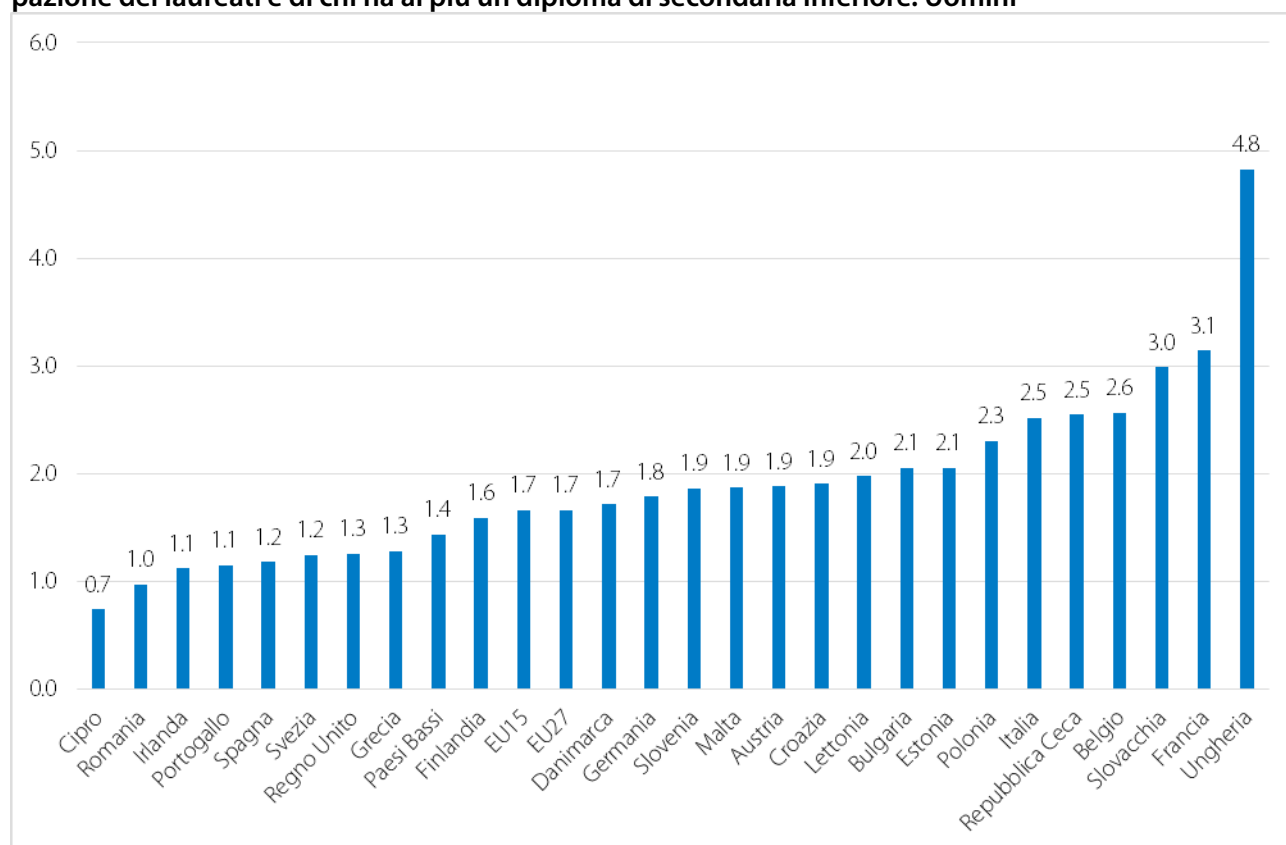
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 6A: Tasso di occupazione relative dei lavoratori di età 60-64 nel 2016. Rapporto fra il tasso di occupazione dei laureati e di chi ha al più un diploma di secondaria inferiore. Uomini.



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

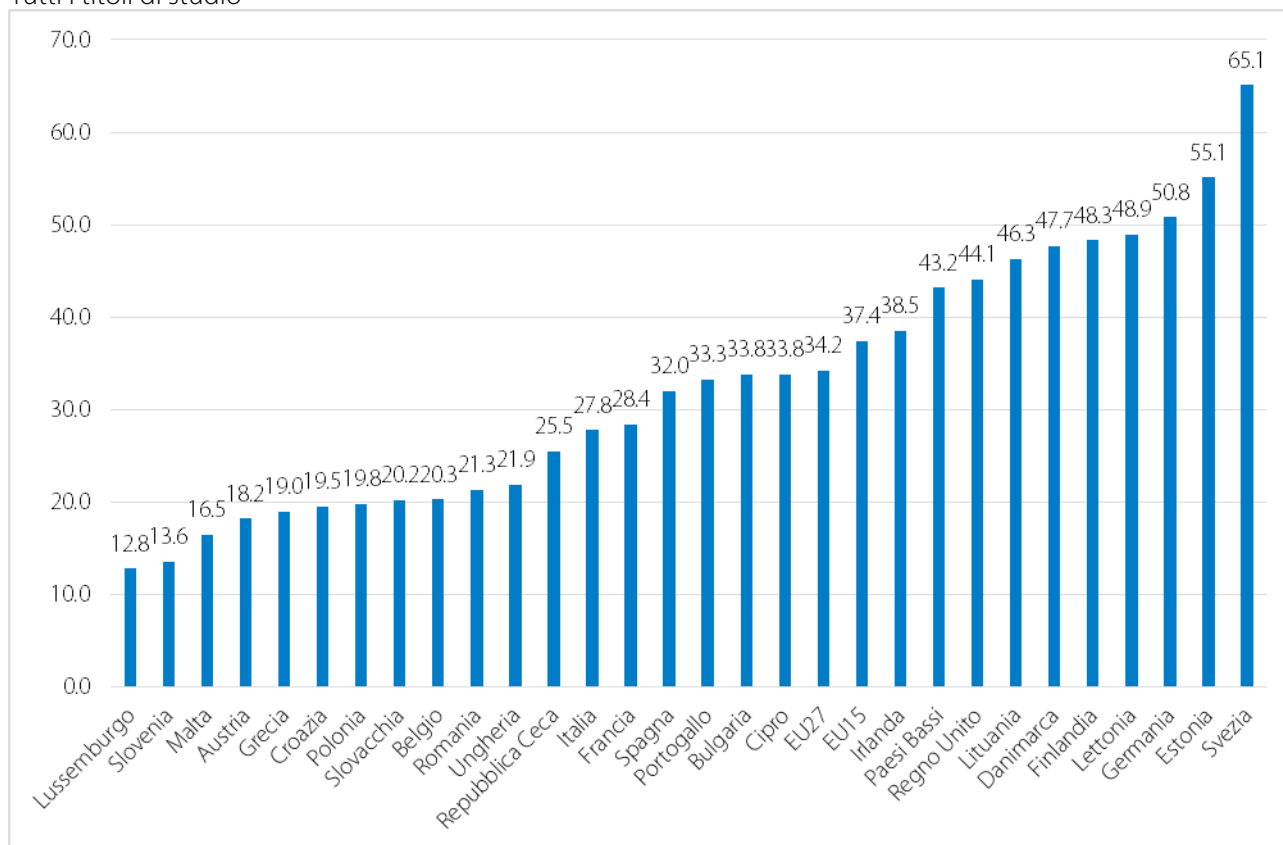
Fig. 6B: Tasso di occupazione relative dei lavoratori di età 60-64 nel 2008. Rapporto fra il tasso di occupazione dei laureati e di chi ha al più un diploma di secondaria inferiore. Uomini.



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 7A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Donne.

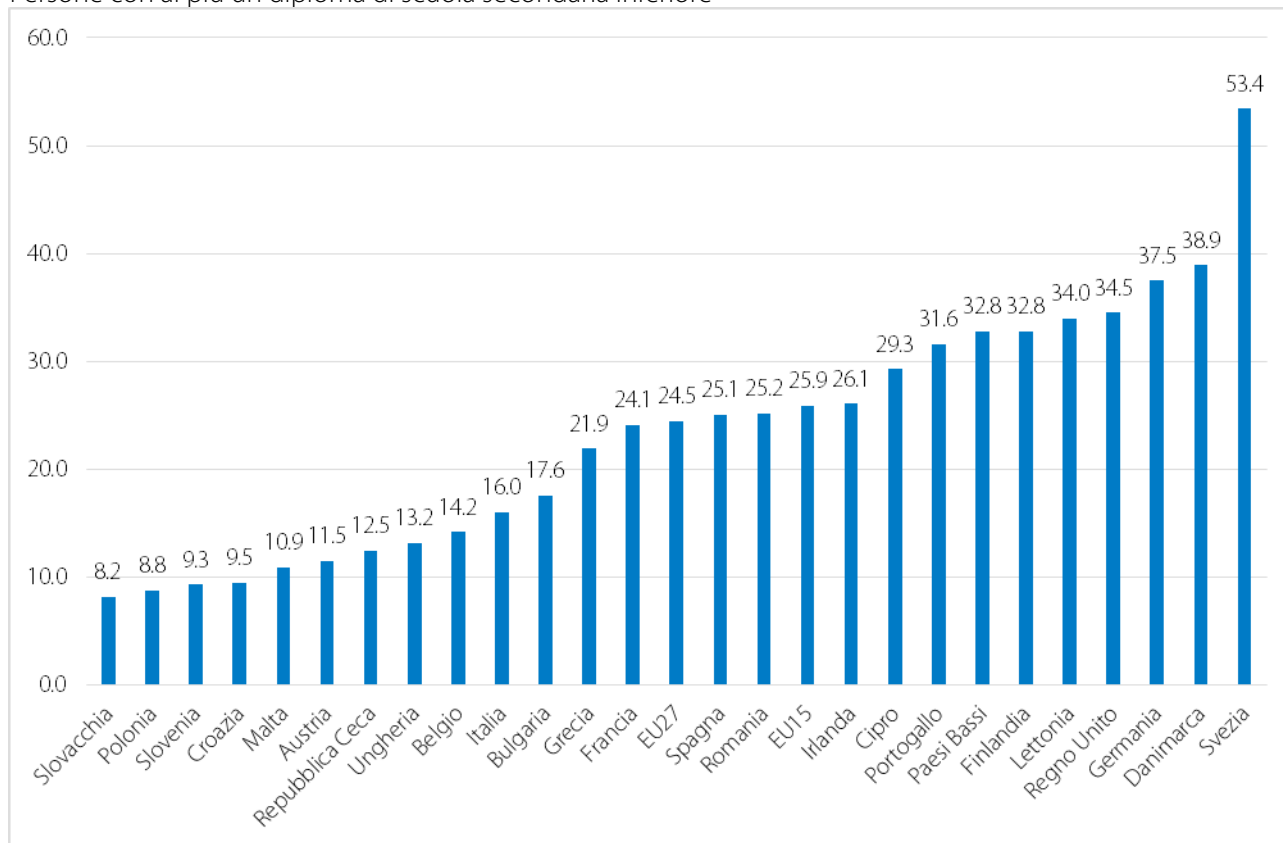
Tutti i titoli di studio



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 7B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Donne.

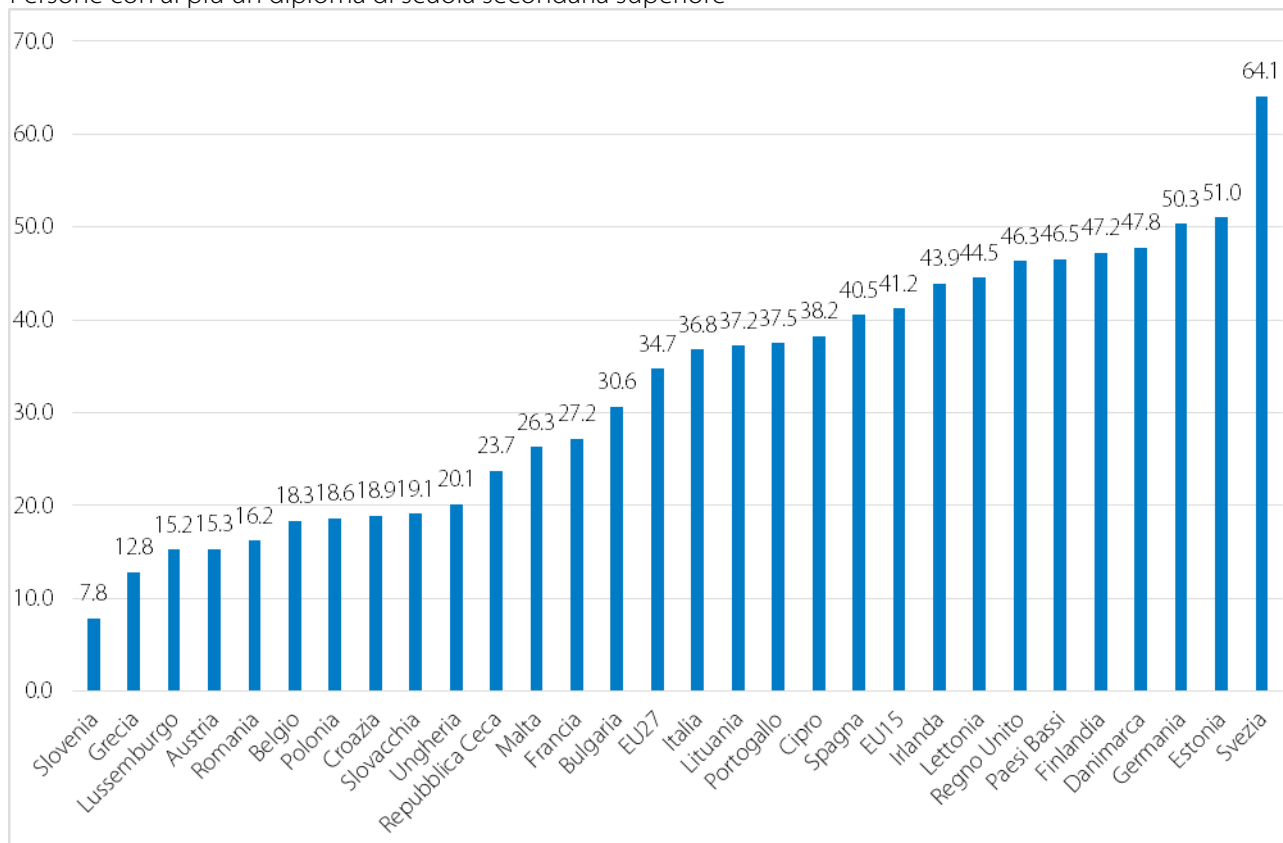
Persone con al più un diploma di scuola secondaria inferiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 7C: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Donne.

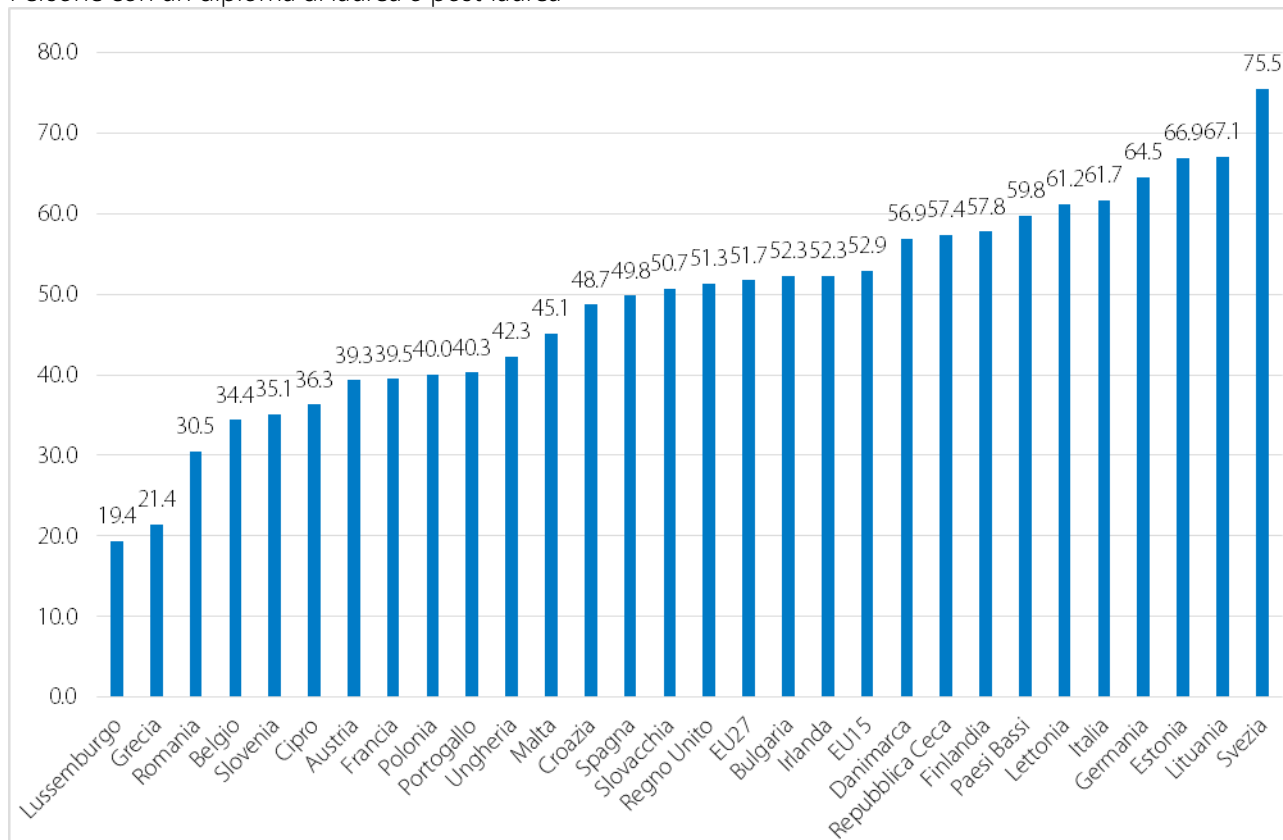
Persone con al più un diploma di scuola secondaria superiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 7D: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2016. Donne.

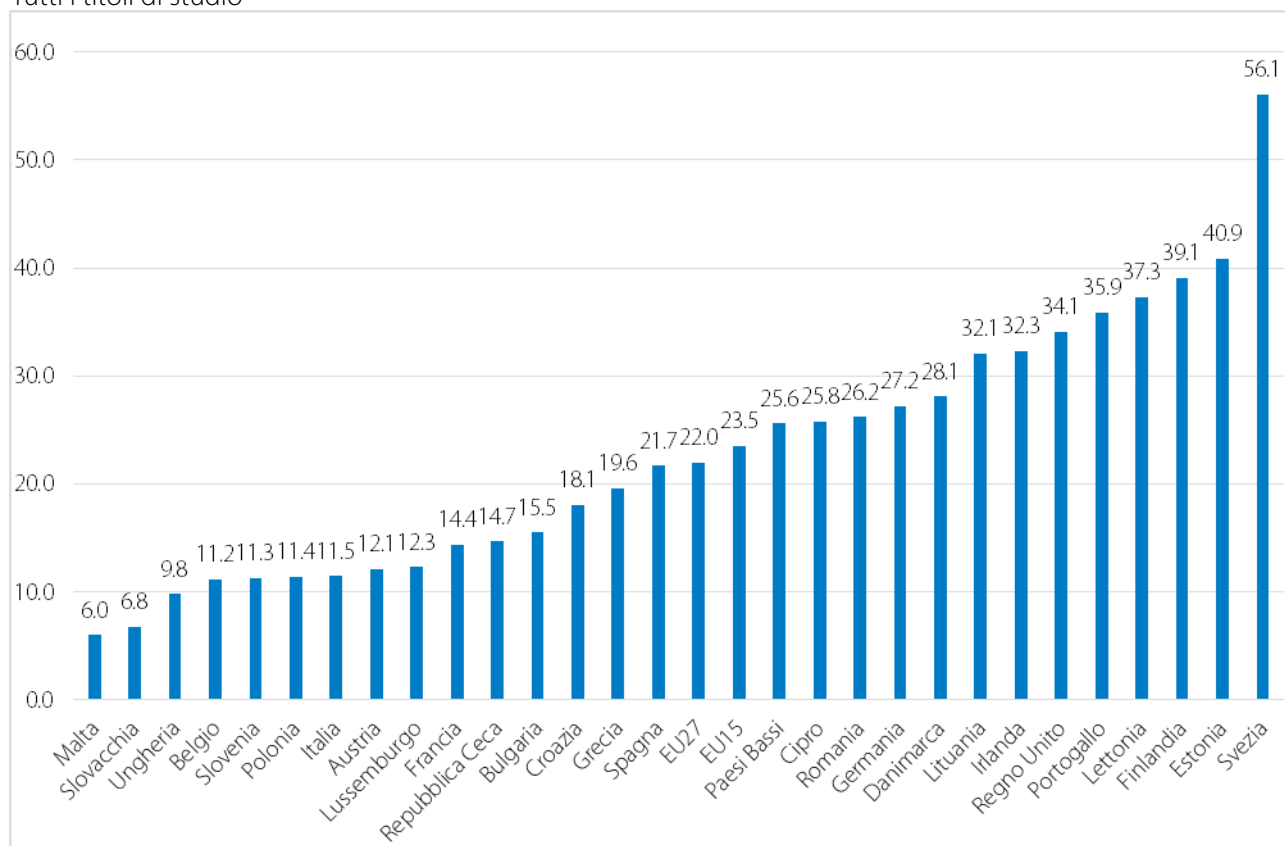
Persone con un diploma di laurea o post-laurea



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 8A Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Donne.

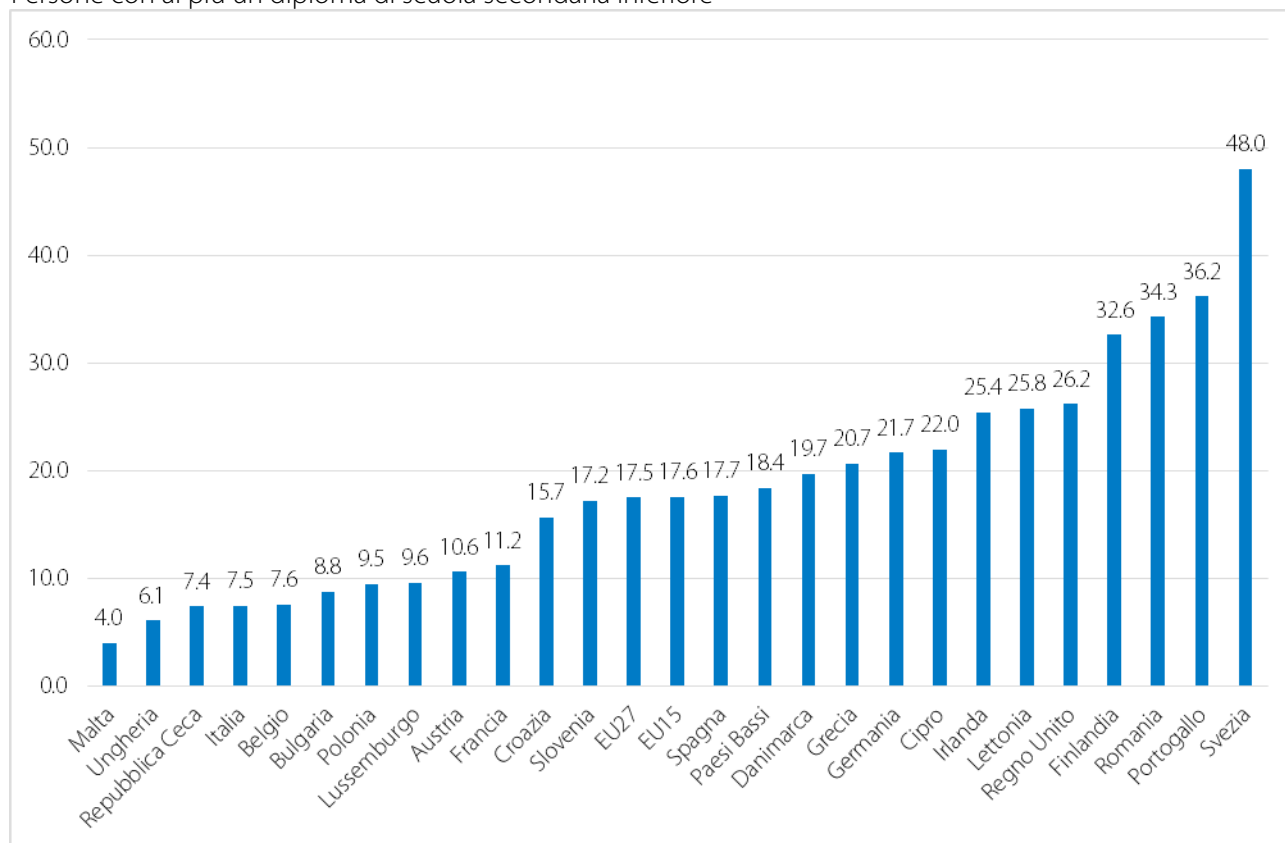
Tutti i titoli di studio



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 8B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Donne.

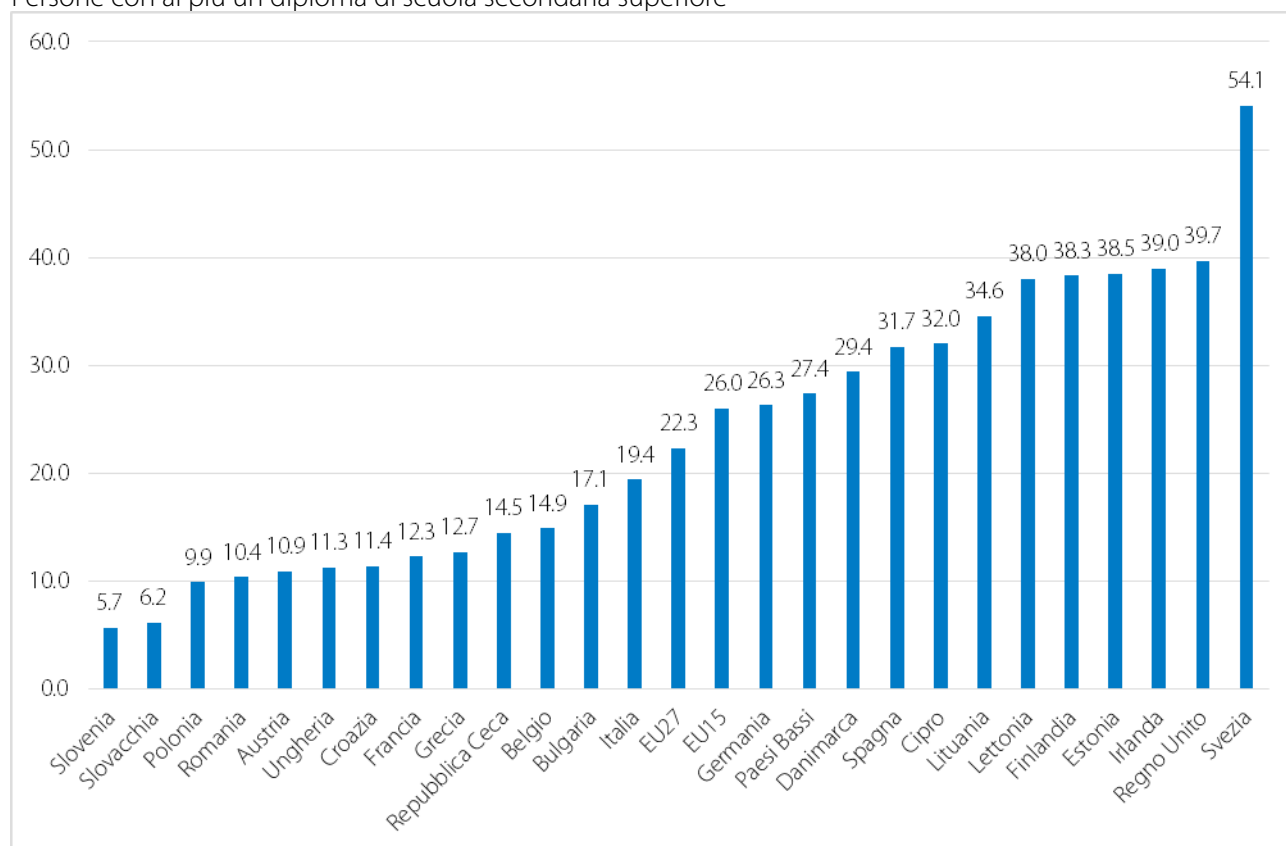
Persone con al più un diploma di scuola secondaria inferiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 8C: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Donne.

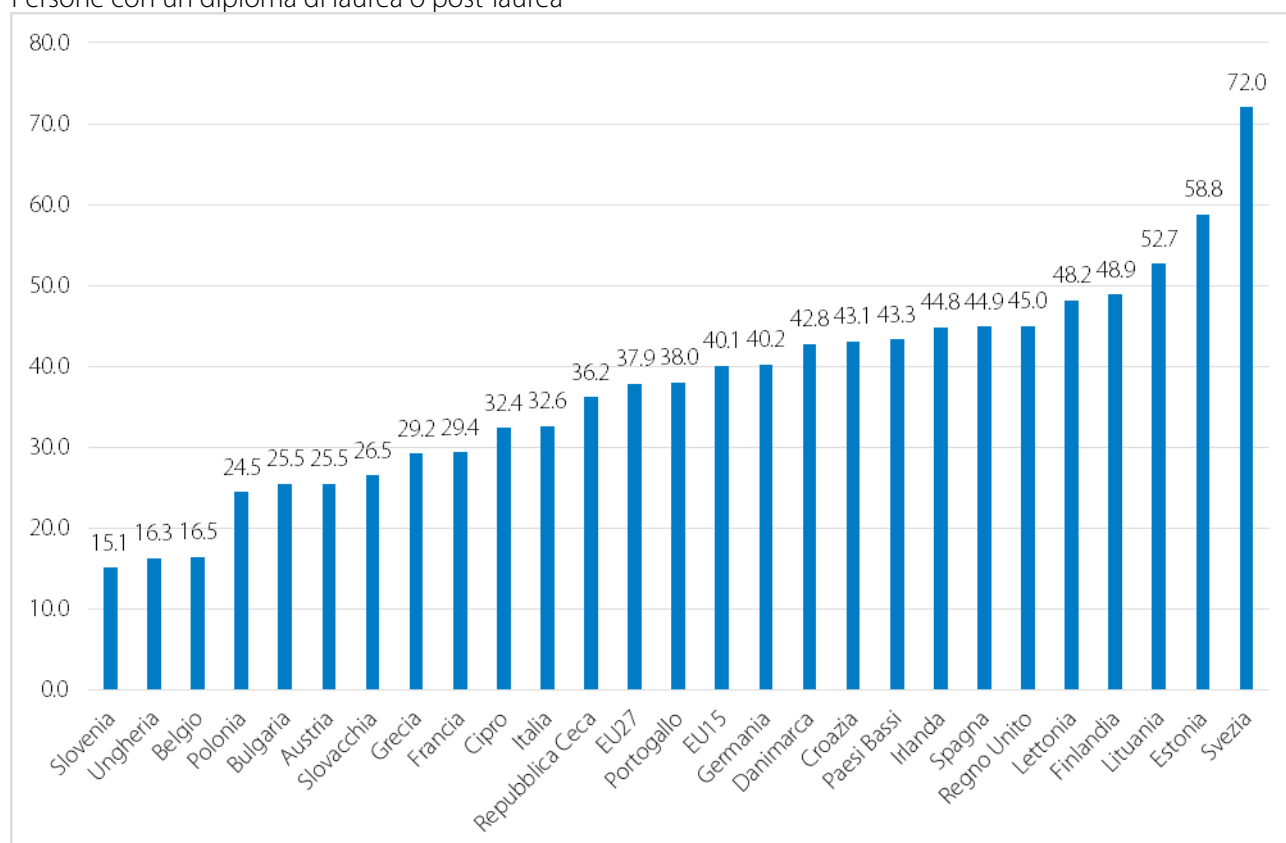
Persone con al più un diploma di scuola secondaria superiore



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

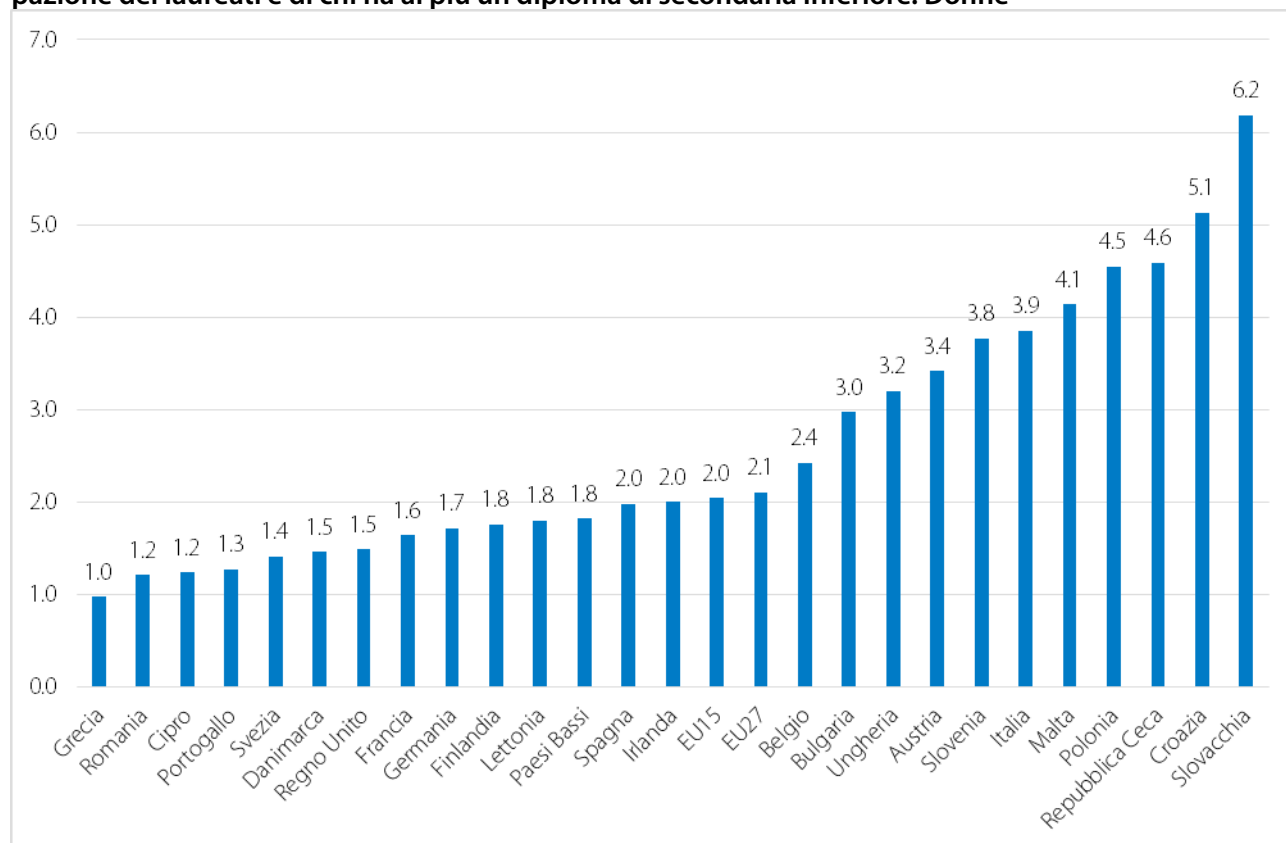
Fig. 8D: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 nel 2008. Donne.

Persone con un diploma di laurea o post-laurea



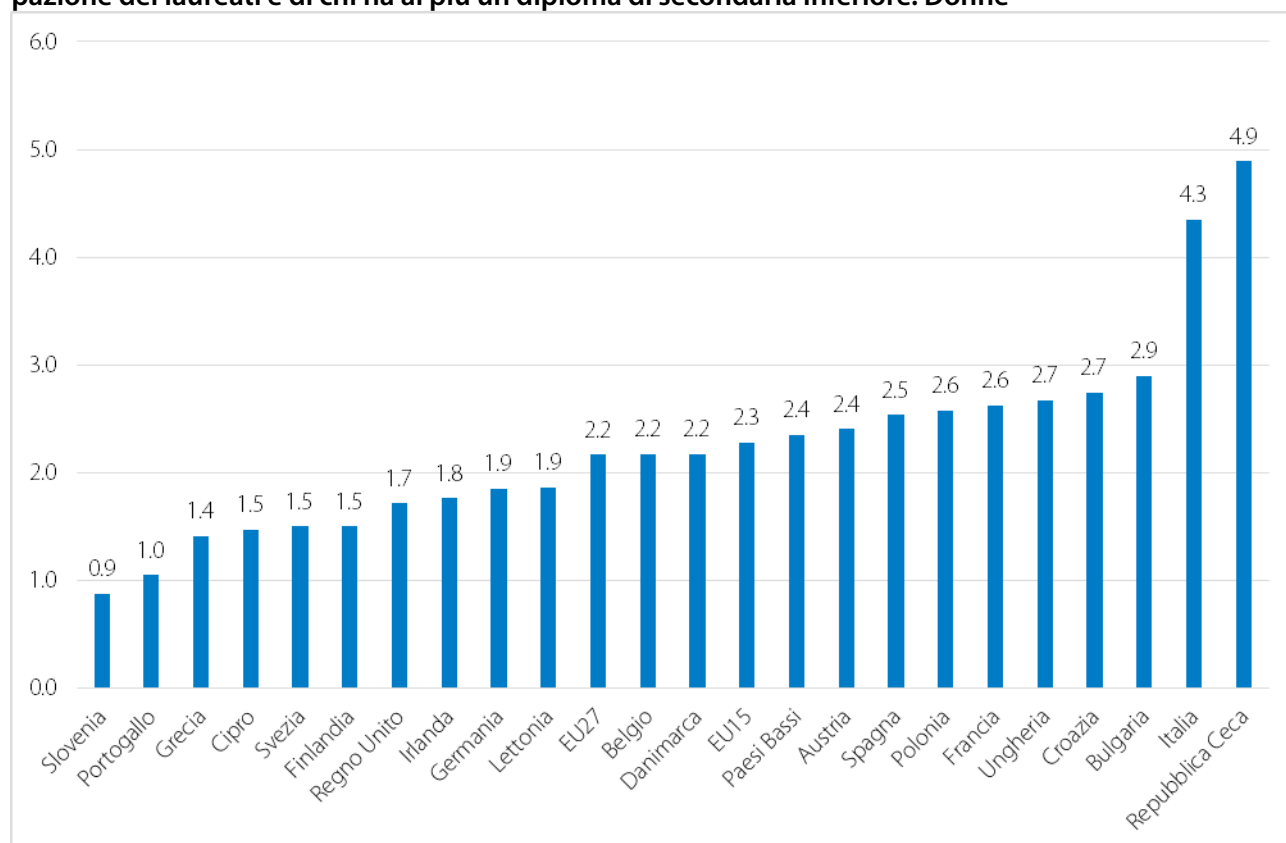
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 9A: Tasso di occupazione relative dei lavoratori di età 60-64 nel 2016. Rapporto fra il tasso di occupazione dei laureati e di chi ha al più un diploma di secondaria inferiore. Donne



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 9B: Tasso di occupazione relative dei lavoratori di età 60-64 nel 2008. Rapporto fra il tasso di occupazione dei laureati e di chi ha al più un diploma di secondaria inferiore. Donne



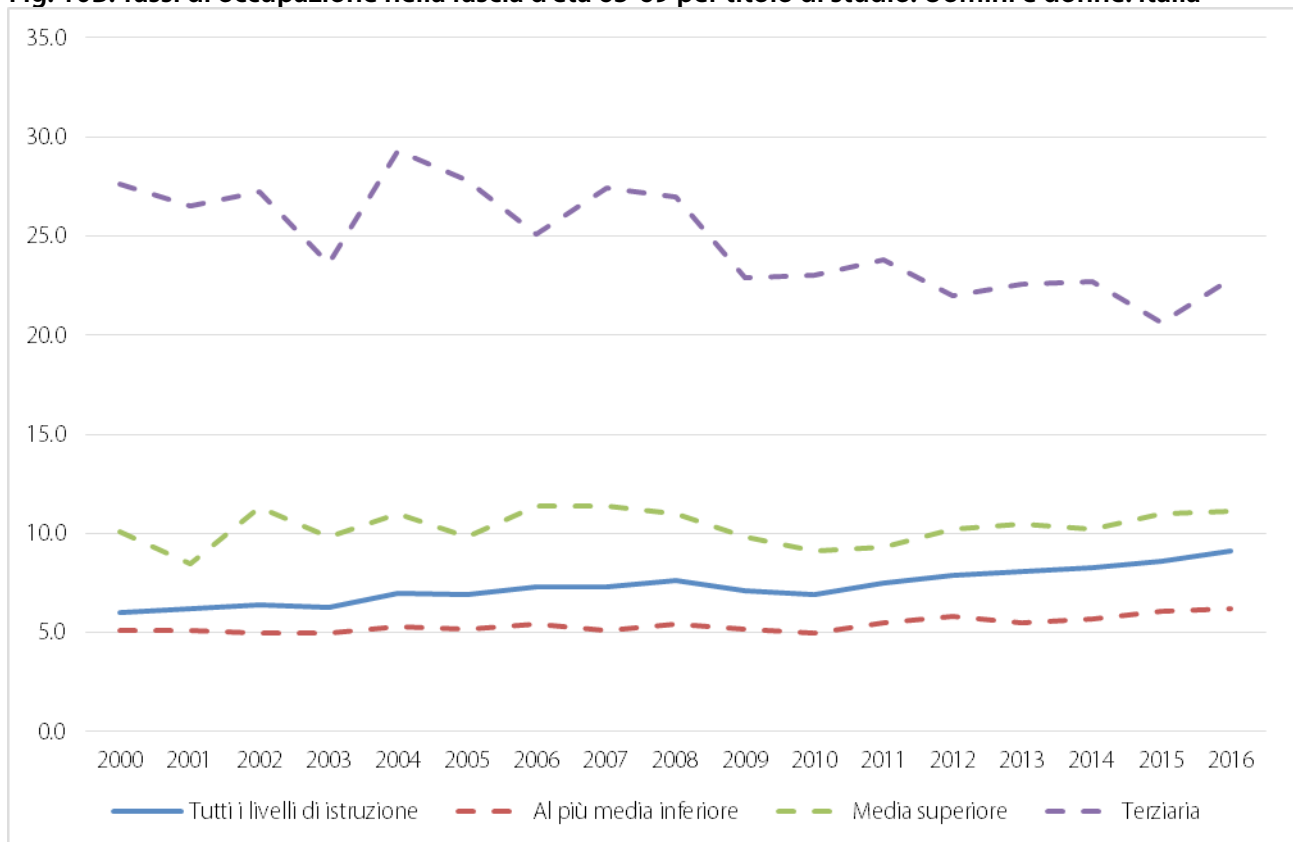
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 10A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 per titolo di studio. Uomini e donne. Italia



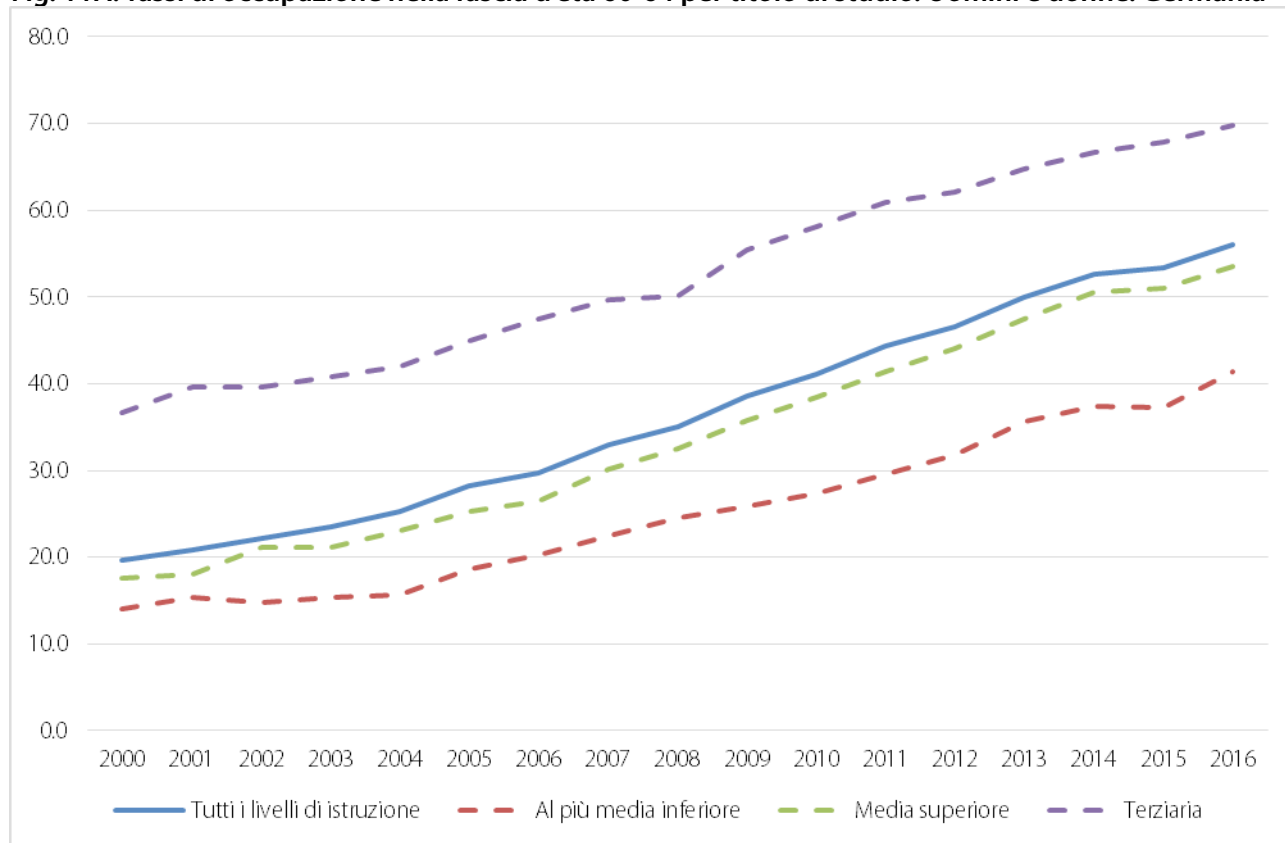
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 10B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 65-69 per titolo di studio. Uomini e donne. Italia



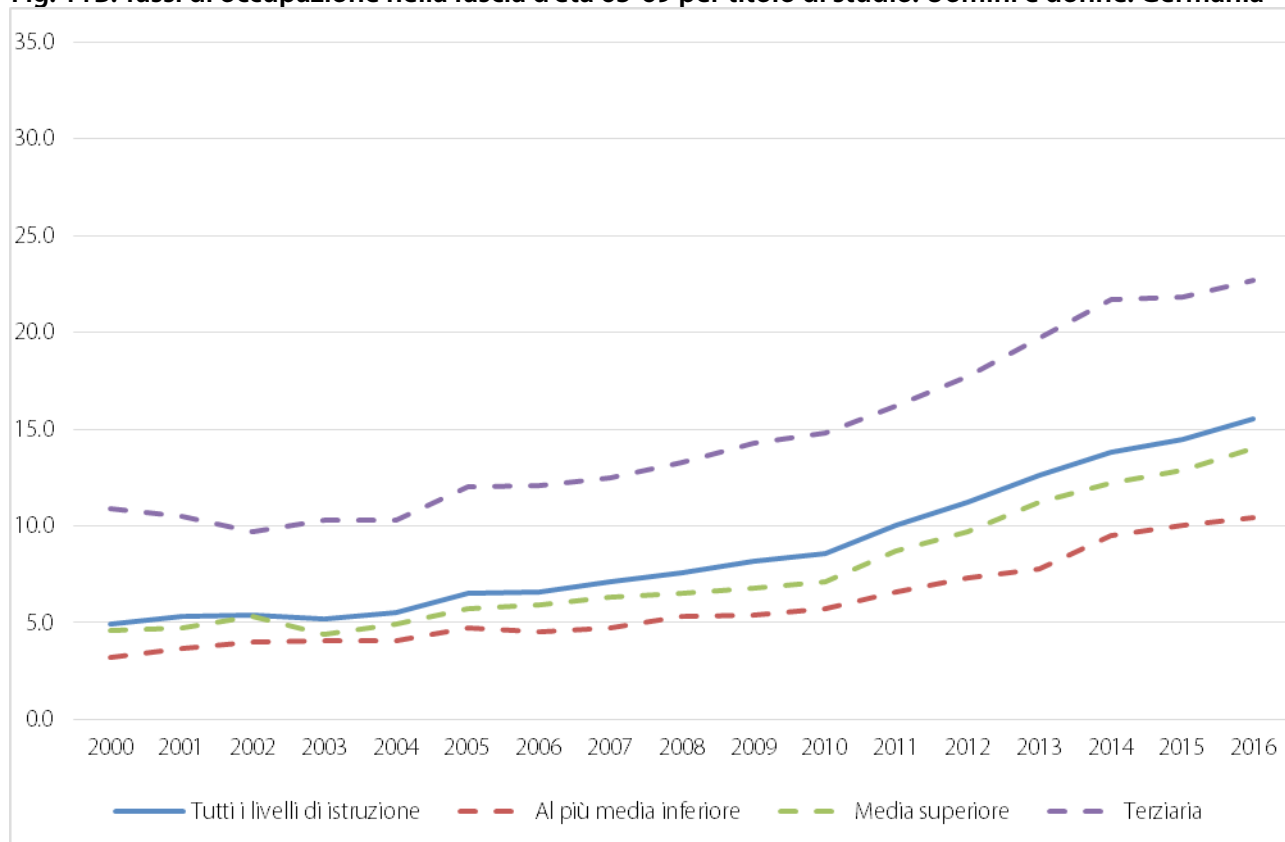
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 11A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 per titolo di studio. Uomini e donne. Germania



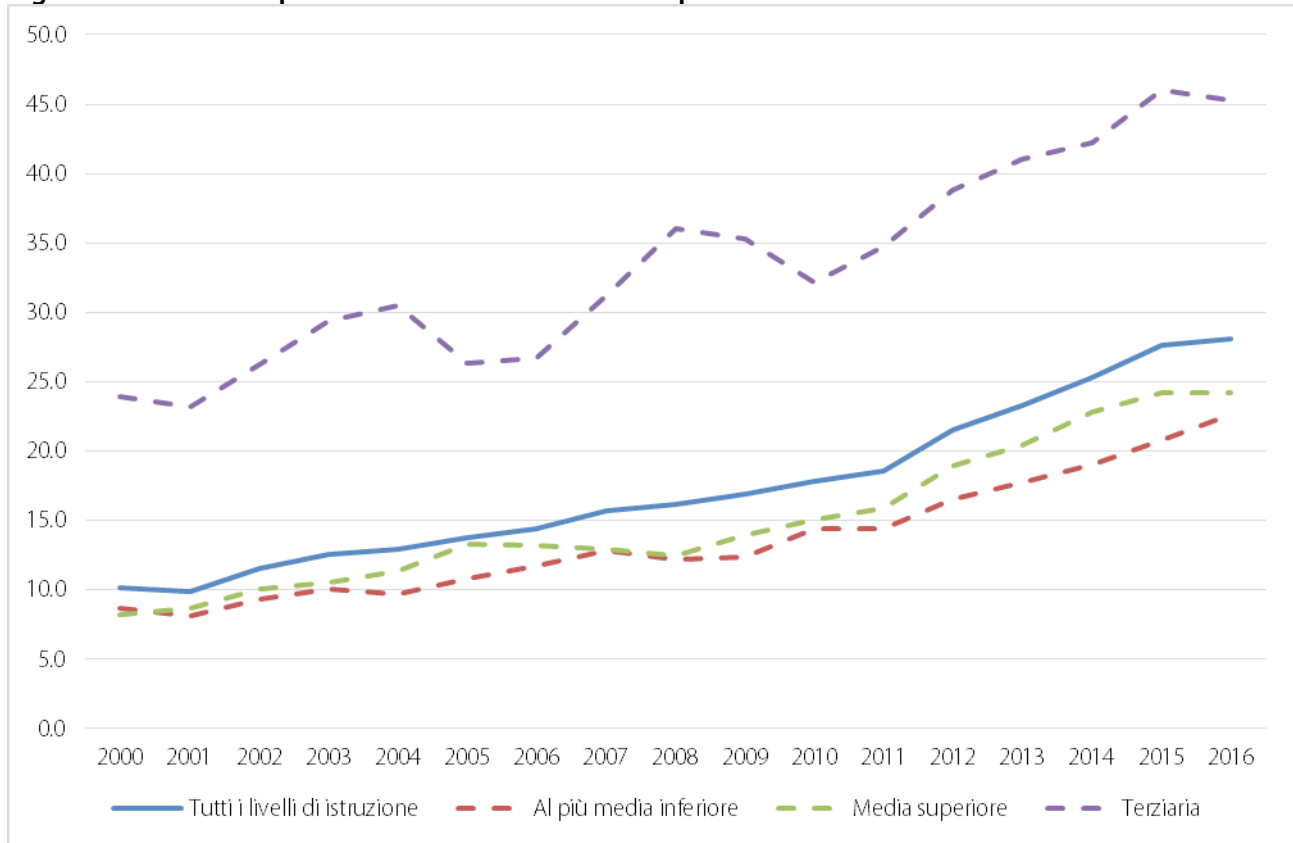
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 11B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 65-69 per titolo di studio. Uomini e donne. Germania



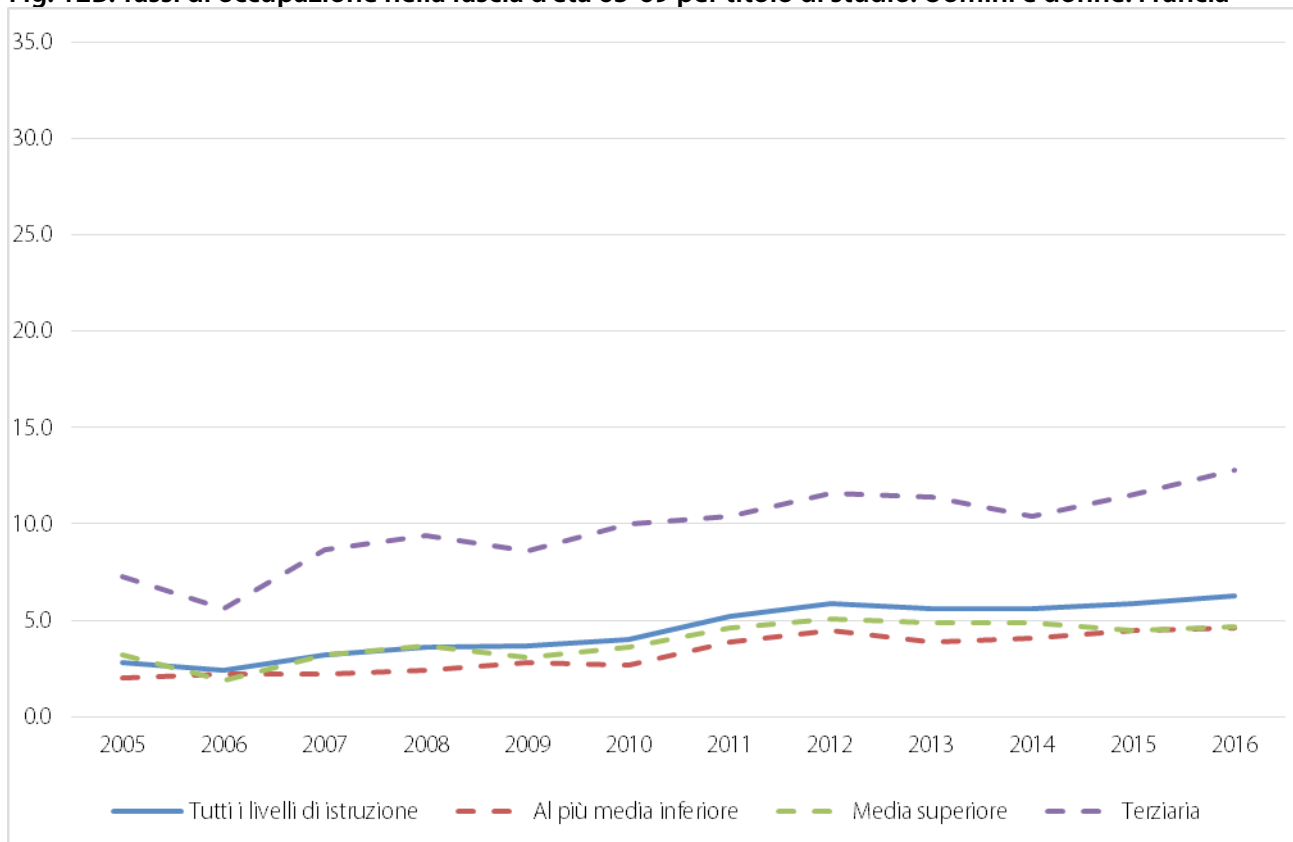
Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 12A: Tassi di occupazione nella fascia d'età 60-64 per titolo di studio. Uomini e donne. Francia



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

Fig. 12B: Tassi di occupazione nella fascia d'età 65-69 per titolo di studio. Uomini e donne. Francia



Fonte: elaborazioni su dati LFS (Labour Force Survey)

4. Le caratteristiche dei soggetti attivi in età compresa tra 60 e 65 anni nei paesi UE

Analizzando le ondate 2008 e 2014 dell'EU-SILC, abbiamo effettuato stime logit econometriche per paese volte a calcolare la direzione e la dimensione dell'associazione tra le caratteristiche di un gruppo di soggetti e la loro probabilità di essere attivi (ossia occupati o disoccupati) piuttosto che in pensione in età compresa tra 60 e 65 anni (gli individui inattivi non in pensione sono stati esclusi dal nostro campione).

Come osservato in precedenza, i dataset dell'indagine spesso non consentono ai ricercatori di individuare, in modo causale, i fattori determinanti della prosecuzione dell'attività lavorativa o del pensionamento anticipato. Tuttavia, secondo i nostri obiettivi, stiamo valutando in un disegno multivariato l'associazione tra alcune caratteristiche personali (che, come sottolineato, potrebbero influire sia sulla domanda che sull'offerta di lavoro dei lavoratori anziani) e sul loro stato occupazionale in età compresa tra i 60 e 65 anni. Come detto, i risultati sono espressi attraverso effetti marginali medi (EMM) che mostrano la probabilità dell'evento associato a ciascuna caratteristica, per tutte le possibili combinazioni delle altre caratteristiche personali.

Discutiamo in primo luogo dei risultati del "modello corto" presentato nella Sezione 2, e quindi presentiamo cosa cambia quando le variabili dell'occupazione e dell'esperienza vengono aggiunte alle stime nel "modello pieno". I risultati sono presentati seguendo un approccio di regime di welfare, ossia discutendo se diversi risultati caratterizzino i paesi appartenenti ai vari cluster UE.

A partire dai paesi nordici e anglosassoni (Tabella 1A), occorre notare che non esistono modelli chiari per quanto riguarda le differenze di sesso: in Svezia e Irlanda non emergono grandi disparità nel 2014 (in Irlanda, nel 2008, le donne avevano persino una probabilità più elevata degli uomini di essere attive in età avanzata), mentre in Danimarca, Finlandia e Regno Unito il pensionamento nella fascia di età compresa tra 60 e 65 anni è più frequente tra le donne che tra gli uomini (si noti che, come abbiamo già sottolineato, non stiamo includendo nelle nostre analisi i soggetti inattivi, e l'inattività è più frequente a tutte le età nelle donne rispetto agli uomini). Ad eccezione dell'Irlanda, i soggetti divorziati o vedovi tendono a lavorare più a lungo, forse perché necessitano di integrare il loro reddito non avendo a disposizione quello di un partner. Coloro che riferiscono di godere di buona salute tendono a lavorare più a lungo di coloro che ritengono di avere una salute discreta o cattiva; tuttavia, l'Irlanda è l'unico paese in cui emergono vasti gap di probabilità che avvantaggiano i soggetti in buona salute. Infine, e molto interessante per i nostri scopi, non emergono modelli chiari per quanto riguarda il legame tra il livello di istruzione e la probabilità di essere attivi in età anziana quando si controllano altre caratteristiche individuali (si noti invece che i tassi di occupazione indicati nella Sezione 3 possono essere interpretati come mere relazioni bivariate tra livello d'istruzione e probabilità di occupazione). In effetti, un aumento costante dei tassi di attività con l'aumentare del livello d'istruzione caratterizza solo la Danimarca, mentre in Svezia i soggetti con livello d'istruzione terziario sono caratterizzati da una probabilità molto maggiore e non emergono grandi differenze tra i soggetti con livello d'istruzione secondario superiore e terziario in Finlandia. Viceversa, nei due paesi anglosassoni, da un controllo delle altre caratteristiche individuali, emerge che i lavoratori altamente qualificati tendono ad andare in pensione prima di quelli scarsamente qualificati.

In tutti i paesi continentali (Tabella 1B) tranne che per la Francia, gli uomini vanno in pensione più tardi delle donne e i soggetti divorziati e vedovi non mostrano una vita lavorativa più lunga. Eccetto per la Francia e i Paesi Bassi, dove non emergono grandi differenze, una buona salute è associata a una maggiore probabilità di essere attivi all'età di 60-65 anni. Infine, i soggetti in possesso del diploma di laurea/post-laurea tendono a lavorare più a lungo, ovunque, dei soggetti diplomati al massimo fino alla scuola media o dei soggetti che hanno conseguito il diploma di maturità, anche se la grandezza dei divari nella probabilità differisce ampiamente ed è massima in Francia e minima in Olanda.

I paesi del Sud seguono un modello misto per quanto riguarda i tassi di donne attive in età avanzata (Tabella 1C): queste tendono ad andare in pensione prima degli uomini a Cipro, in Grecia e in Italia, e più tardi degli uomini in Spagna e (lievemente) in Portogallo. Per quanto riguarda lo stato civile, non emergono modelli chiari, mentre i soggetti che ritengono di essere in cattiva salute hanno meno probabilità di essere attivi dopo i 60 anni. Tuttavia, in linea con le caratteristiche di un sistema pensionistico che tiene in considerazione le condizioni di salute e le professioni gravose in maniera imperfetta, le differenze stimate nella probabilità di essere attivi dopo i 60 in base allo stato di salute percepito non sono vaste in Italia. Infine, tra i paesi del Sud emergono chiare differenze nei "tassi di attività multivariata" quando si stima l'associazione tra il livello d'istruzione e la probabilità di lavorare in età avanzata: infatti, ad eccezione dell'Italia, i soggetti che hanno completato il ciclo d'istruzione terziario sono caratterizzati da una minore probabilità di essere ancora attivi rispetto a quelli con al massimo il diploma di scuola media o con il diploma di scuola superiore (solo in Grecia è meno probabile che i soggetti che hanno completato la scuola superiore siano attivi rispetto ai soggetti laureati).

In tutti i paesi dell'Europa orientale, i tassi di attività più elevati riguardano gli uomini, i celibi/le nubili e i soggetti con salute percepita buona (Tabella 1C). Inoltre, la probabilità di essere attivi è positivamente correlata al livello di istruzione ad eccezione dell'Ungheria, in cui non emergono grandi differenze, e l'EMM stimato massimo riguarda i soggetti con al massimo il diploma di scuola media.

Ad eccezione dell'Estonia, nei paesi baltici si registrano grandi disparità tra i tassi di attività in base al sesso, così come nei paesi che hanno aderito all'UE nel 2007 (Romania e Bulgaria), e gli uomini sono più attivi delle donne (Tabella 1E). Non emerge alcun modello chiaro per quanto riguarda lo stato civile, mentre la salute percepita è positivamente associata alla probabilità di essere attivi ovunque. Infine, in tutti i paesi, i soggetti con livello d'istruzione terziario sono attivi più a lungo dei soggetti con basse qualifiche, anche se in Bulgaria e in Romania i soggetti con al massimo il diploma di scuola media hanno una probabilità più alta di essere attivi rispetto ai soggetti con il diploma di scuola superiore.

Il "modello pieno" ci permette inoltre di stimare l'associazione tra l'occupazione attuale o passata per i soggetti in pensione e la probabilità di lavorare, anche controllando gli anni di esperienza sul mercato del lavoro (e il relativo quadrato), che è una valida proxy per controllare se i soggetti soddisfano i possibili requisiti per l'accesso al pensionamento³.

Innanzitutto, va sottolineato che l'associazione trasfrontaliera tra il livello d'istruzione e la probabilità di lavorare precedentemente mostrato nelle tabelle 1A-1E non cambia quando effettuiamo un controllo anche per occupazione ed esperienza (due variabili chiaramente correlate all'istruzione; Tabelle 2A-2D).

Per quanto riguarda il legame tra occupazione e probabilità di continuare a lavorare, il quadro è misto nei paesi dell'UE15 (Tabella 2A). La probabilità di continuare a lavorare è infatti il più alta tra i dirigenti in Austria, Germania, Spagna, Finlandia, Italia, Portogallo e Svezia, mentre i colletti blu in Belgio, Francia, Irlanda e Regno Unito registrano il tasso di probabilità più alto. Modelli diversi emergono anche nei paesi che hanno aderito all'UE dal 2005 (Tabella 2C), dove una propensione molto maggiore a continuare a lavorare per i dirigenti rispetto ai colletti bianchi e blu riguarda la Repubblica Ceca, la Lituania e la Slovacchia, mentre a Cipro e in Lettonia i colletti blu sono caratterizzati dalla probabilità più alta di essere attivi nella fascia di età compresa tra 60 e 65 anni.

Riepilogando, le stime multivariate sulle caratteristiche individuali associate ai tassi di attività in età avanzata mostrano che i paesi UE sono caratterizzati da modelli diversi, che cambiano anche all'interno di ciascun cluster

³ Il modello pieno non può essere eseguito per tutti i paesi dell'UE27, in quanto la variabile dell'esperienza non è registrata in tutti i paesi dell'EU-SILC.

di paesi identificato attraverso la letteratura sul regime di welfare. In particolare, mentre in alcuni paesi i lavoratori altamente qualificati (con livello d'istruzione universitario o post universitario, o i dirigenti) tendono ad andare in pensione più tardi, in altri paesi la tendenza è invertita: mantenendo costanti le altre variabili, i lavoratori poco o mediamente qualificati sono caratterizzati da una maggiore probabilità di essere attivi in età compresa tra 60 e 65 anni rispetto ai lavoratori altamente qualificati.

Dal confronto tra Italia, Francia e Germania emergono chiaramente modelli nazionali diversi (Figure 13A-14C): in Italia, nel 2014, la probabilità di essere attivi stimata dal modello pieno è molto più elevata per i soggetti con diploma di laurea/post-laurea (48,6%) rispetto a quelli con diploma di maturità (39,3%) e a quelli con al massimo il diploma di scuola media (32,4%), e per i dirigenti (44,0%) rispetto ai colletti blu (36,1%) e ai colletti bianchi (35,1%); in Germania le differenze tra i soggetti con qualifiche alte, medie e basse sono piuttosto limitate (considerando il livello d'istruzione o l'occupazione come proxy delle competenze); in Francia i dirigenti tendono ad andare in pensione prima dei colletti blu, ma in media i soggetti che hanno conseguito l'istruzione terziaria hanno molta più probabilità di essere attivi rispetto alla maggior parte dei soggetti con diploma di scuola media o di scuola superiore.

Tab. 1A. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali. "Modello breve"^a. Paesi Nordici e Anglosassoni.

	2008					2014				
	DK	FI	SE	IE	UK	DK	FI	SE	IE	UK
Genere										
Uomo	41.3%	57.8%	60.7%	65.6%	67.5%	57.2%	50.4%	64.3%	68.8%	62.5%
Donna	25.5%	45.9%	60.6%	78.2%	40.7%	35.7%	43.2%	62.6%	68.0%	45.7%
Stato civile										
Single	39.2%	56.4%	59.3%	56.4%	32.9%	43.8%	48.3%	61.1%	66.1%	52.8%
Sposato	33.7%	51.0%	60.9%	69.9%	55.5%	44.6%	45.9%	63.7%	70.3%	53.0%
Divorziato-vedovo	31.4%	51.2%	61.3%	78.8%	56.0%	52.2%	49.2%	69.5%	57.2%	60.4%
Salute dichiarata										
Cattiva	13.3%	49.4%	66.4%	33.6%	25.9%	47.0%	34.6%	57.7%	53.7%	34.9%
Media	27.2%	47.1%	67.7%	65.6%	48.2%	41.0%	47.8%	59.9%	54.6%	52.8%
Buona	38.3%	54.5%	58.7%	71.6%	56.9%	48.0%	47.2%	64.5%	71.9%	56.0%
Istruzione										
Al più sec. inf.	24.2%	49.1%	55.8%	76.7%	56.1%	36.3%	43.0%	58.9%	79.4%	56.0%
Secondaria sup.	38.1%	54.8%	58.7%	67.5%	54.9%	44.4%	48.0%	59.2%	68.7%	57.5%
Terziaria	47.4%	52.1%	68.1%	55.5%	50.4%	54.2%	48.6%	72.2%	54.8%	49.5%
Osservazioni	502	797	546	608	1262	590	1023	455	539	1019

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute soggettiva, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 1B. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali. "Modello breve"^a. Paesi Continentali.

	2008					2014				
	AT	BE	DE	FR	NL	AT	BE	DE	FR	NL
Genere										
Uomo	14.8%	22.3%	33.2%	11.5%	37.6%	22.7%	30.2%	55.5%	17.6%	55.9%
Donna	5.3%	19.4%	29.3%	14.9%	33.5%	8.1%	26.5%	50.6%	22.8%	50.8%
Stato civile										
Single	7.5%	36.2%	31.4%	12.8%	40.6%	23.7%	32.5%	61.8%	23.2%	54.0%
Sposato	10.7%	21.3%	33.1%	13.5%	36.2%	14.6%	28.5%	52.8%	19.9%	55.2%
Divorziato-vedovo	11.1%	10.9%	23.8%	9.6%	29.5%	20.3%	26.8%	48.9%	15.2%	41.5%
Salute dichiarata										
Cattiva	6.8%	15.2%	18.9%	14.6%	19.0%	8.4%	25.3%	37.0%	18.3%	46.7%
Media	6.9%	23.3%	33.1%	9.4%	35.5%	10.9%	26.9%	51.0%	19.8%	53.5%
Buona	13.3%	21.1%	32.7%	14.7%	37.0%	19.5%	29.3%	56.8%	20.2%	54.3%
Istruzione										
Al più sec. inf.	9.1%	16.4%	29.8%	12.4%	32.4%	9.8%	19.5%	50.9%	18.2%	48.7%
Secondaria sup.	8.7%	25.5%	27.9%	9.2%	36.0%	13.3%	27.6%	51.8%	15.2%	54.3%
Terziaria	16.9%	22.8%	43.9%	25.4%	39.9%	25.1%	37.9%	59.0%	34.1%	56.8%
Osservazioni	724	741	2085	1337	640	786	763	2159	1743	802

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 1C. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali. "Modello breve"^a. Paesi Meridionali.

	2008					2014				
	CY	EL	ES	IT	PT	CY	EL	ES	IT	PT
Genere										
Uomo	52.9%	40.7%	45.9%	29.9%	43.1%	53.2%	34.4%	49.2%	41.2%	36.1%
Donna	40.4%	40.5%	53.9%	14.2%	40.3%	42.4%	27.6%	57.4%	30.9%	36.5%
Stato civile										
Single	42.0%	45.4%	46.9%	27.2%	39.8%	63.0%	35.8%	43.0%	44.6%	55.8%
Sposato	49.4%	40.3%	49.8%	22.7%	42.7%	47.8%	30.8%	53.0%	35.5%	35.1%
Divorziato-vedovo	37.7%	41.6%	40.0%	28.2%	37.0%	53.5%	39.5%	56.4%	40.9%	33.5%
Salute dichiarata										
Cattiva	36.6%	23.6%	35.6%	16.8%	31.7%	38.8%	25.8%	36.3%	33.8%	30.0%
Media	47.4%	29.0%	48.7%	21.7%	44.0%	46.8%	27.5%	55.7%	34.7%	38.5%
Buona	51.7%	47.8%	49.8%	26.4%	49.6%	51.4%	35.1%	53.0%	39.1%	37.7%
Istruzione										
Al più sec. inf.	57.0%	42.6%	48.6%	19.6%	44.8%	54.0%	37.5%	53.8%	32.3%	37.4%
Secondaria sup.	37.9%	31.5%	44.4%	27.1%	24.1%	48.0%	23.9%	50.0%	38.8%	36.3%
Terziaria	34.6%	43.0%	50.0%	39.1%	32.8%	40.9%	30.0%	49.5%	50.7%	28.9%
Osservazioni	472	820	1415	2852	660	652	1182	1526	2818	1112

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 1D. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali. "Modello breve"^a. Paesi dell'Est Europa.

	2008					2014				
	CZ	HU	PL	SI	SK	CZ	HU	PL	SI	SK
Genere										
Uomo	32.7%	10.6%	29.3%	10.1%	24.4%	40.7%	28.4%	45.1%	15.7%	28.9%
Donna	7.8%	5.5%	8.4%	1.3%	4.0%	13.9%	14.0%	9.9%	3.2%	11.9%
Stato civile										
Single	17.7%	6.4%	20.3%	4.4%	20.0%	30.9%	24.3%	34.3%	19.0%	25.5%
Sposato	18.4%	8.5%	17.0%	5.5%	12.5%	24.3%	21.0%	24.5%	6.8%	20.5%
Divorziato-vedovo	22.2%	5.9%	19.1%	3.5%	17.7%	24.5%	21.0%	26.4%	9.5%	16.8%
Salute dichiarata										
Cattiva	9.2%	6.0%	14.4%	4.4%	6.6%	16.3%	16.2%	18.2%	7.3%	12.2%
Media	18.1%	7.1%	16.9%	4.3%	13.8%	20.8%	22.1%	25.4%	8.6%	19.4%
Buona	22.7%	10.1%	21.0%	6.4%	17.6%	30.6%	22.9%	28.0%	10.4%	24.4%
Istruzione										
Al più sec. inf.	12.5%	5.9%	15.3%	3.2%	10.7%	17.8%	23.7%	18.5%	9.3%	14.5%
Secondaria sup.	17.4%	5.2%	15.2%	3.1%	11.3%	23.2%	20.5%	24.7%	6.1%	18.6%
Terziaria	34.3%	17.0%	30.7%	14.3%	25.1%	38.1%	21.1%	35.5%	18.7%	36.4%
Osservazioni	1871	1227	1822	703	876	1293	1475	2552	875	1198

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 1E. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali. "Modello breve"^a. Paesi Baltici più Romania e Bulgaria.

	2008					2014				
	BG	EE	LT	LV	RO	BG	EE	LT	LV	RO
Genere										
Uomo	39.4%	56.6%	44.7%	47.2%	16.5%	51.6%	46.5%	51.2%	42.3%	32.5%
Donna	12.5%	34.8%	21.5%	32.3%	12.3%	32.9%	46.2%	28.4%	39.8%	12.9%
Stato civile										
Single	48.3%	28.5%	34.9%	42.3%	34.5%	56.4%	49.1%	24.4%	33.7%	33.6%
Sposato	22.9%	45.7%	28.3%	40.5%	14.7%	42.3%	46.2%	34.4%	40.4%	23.2%
Divorziato-vedovo	26.5%	43.2%	36.4%	33.7%	11.6%	34.7%	45.3%	44.5%	44.6%	17.8%
Salute dichiarata										
Cattiva	20.2%	23.9%	17.3%	22.3%	11.8%	27.1%	24.3%	20.0%	26.8%	7.3%
Media	21.0%	44.6%	32.7%	40.0%	11.8%	41.6%	45.6%	37.1%	39.8%	18.2%
Buona	31.2%	56.9%	40.8%	61.5%	18.0%	45.6%	59.1%	56.2%	57.3%	31.2%
Istruzione										
Al più sec. inf.	19.6%	36.8%	19.6%	34.1%	19.8%	43.2%	35.6%	18.3%	33.9%	29.8%
Secondaria sup.	25.7%	37.2%	29.8%	37.0%	8.8%	37.7%	43.1%	35.7%	39.9%	16.6%
Terziaria	30.6%	58.8%	44.4%	50.7%	12.9%	49.9%	56.0%	46.2%	46.7%	34.5%
Osservazioni	961	544	720	729	1257	1001	761	748	875	1581

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 2A. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali nel 2014 (valori %). "Modello completo"^a. Paesi dell'UE-15.

	AT	BE	DE	EL	ES	FI	FR	IE	IT	NL	PT	SE	UK
Genere													
Uomo	24.6	31.5	53.8	34.7	52.0	48.6	17.9	66.1	40.9	62.0	34.0	63.9	55.8
Donna	7.2	26.9	52.1	27.2	52.8	44.0	23.2	72.5	31.3	57.4	38.9	63.6	53.5
Stato civile													
Single	24.3	32.0	61.9	37.5	43.3	48.3	23.8	68.7	44.7	64.8	53.9	61.5	54.2
Sposato	15.4	29.5	52.7	30.8	53.0	45.3	20.0	69.9	35.4	61.5	35.0	63.0	53.7
Divorziato-vedovo	17.5	27.4	48.7	40.5	56.3	49.2	16.3	55.1	41.0	43.1	35.0	73.3	61.5
Salute dichiarata													
Cattiva	8.5	26.9	38.1	25.5	36.9	32.7	18.6	63.5	33.1	54.2	32.9	61.3	40.5
Media	11.5	27.0	51.5	27.7	55.7	48.9	19.7	54.3	35.3	60.0	37.4	62.1	53.5
Buona	20.1	30.3	56.2	35.2	52.9	46.0	20.7	71.3	38.9	60.7	36.9	64.2	56.2
Istruzione													
Al più sec. inf.	10.8	18.2	52.8	36.1	53.5	41.0	17.8	73.2	32.4	52.1	34.8	58.3	52.7
Secondaria sup.	14.4	28.7	51.1	24.7	50.3	48.5	15.8	68.7	39.3	59.5	45.1	61.5	57.1
Terziaria	23.3	41.1	58.6	32.7	50.2	48.0	35.2	63.2	48.6	65.2	39.8	70.1	55.0
Occupazione													
Operaio	21.0	32.8	51.8	29.0	52.3	43.7	24.9	74.2	36.1	58.7	36.5	65.1	62.9
Impiegato	12.7	30.4	52.2	32.9	51.8	44.4	17.8	71.2	35.1	62.8	35.7	60.8	55.1
Dirigente	23.0	26.8	57.2	32.1	54.0	53.5	21.8	56.8	44.0	57.5	37.6	68.1	51.0
Osservazioni	750	733	2135	1170	1511	993	1656	520	2801	673	1110	407	999

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 2B. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali nel 2008 (valori %). "Modello completo"^a. Paesi dell'UE-15.

	AT	BE	DE	ES	FR	IE	IT	NL	PT
Genere									
Uomo	15.0%	24.4%	31.4%	44.9%	12.3%	61.4%	30.2%	40.6%	40.2%
Donna	5.9%	22.6%	31.0%	57.7%	14.4%	83.9%	13.9%	35.1%	45.5%
Stato civile									
Single	7.9%	41.4%	32.0%	49.9%	12.6%	57.7%	28.5%	42.0%	45.5%
Sposato	11.3%	23.6%	32.9%	50.1%	13.6%	69.6%	22.6%	39.5%	42.2%
Divorziato-vedovo	11.7%	12.5%	23.0%	39.6%	10.4%	79.4%	28.1%	28.8%	40.8%
Salute dichiarata									
Cattiva	7.1%	18.6%	21.6%	36.1%	15.7%	40.3%	16.7%	17.6%	31.9%
Media	7.1%	26.1%	32.0%	51.2%	9.8%	70.0%	21.9%	35.9%	44.2%
Buona	14.1%	23.5%	32.6%	49.3%	14.6%	70.6%	26.4%	40.3%	49.6%
Istruzione									
Al più sec. inf.	8.8%	17.8%	28.3%	49.9%	13.9%	73.2%	20.9%	36.8%	44.5%
Secondaria sup.	9.5%	29.1%	28.6%	48.8%	9.0%	69.2%	26.4%	39.8%	27.6%
Terziaria	17.3%	25.4%	42.2%	45.3%	21.3%	64.0%	32.5%	39.3%	35.7%
Occupazione									
Operaio	14.0%	20.0%	31.8%	43.7%	12.2%	66.6%	19.0%	28.8%	33.0%
Impiegato	10.0%	21.2%	29.0%	46.5%	11.7%	74.3%	21.9%	35.9%	42.6%
Dirigente	11.6%	29.1%	40.9%	61.4%	17.0%	67.7%	33.8%	46.0%	60.9%
Osservazioni	684	642	2030	1352	1249	589	2832	557	651

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 2C. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali nel 2014 (valori %). "Modello completo"^a. Paesi entrati nell'UE dal 2005.

	BG	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SK
Genere									
Uomo	53.3%	51.3%	37.8%	45.0%	28.9%	49.5%	41.6%	39.6%	28.5%
Donna	31.9%	47.0%	14.7%	47.4%	14.1%	28.2%	40.9%	12.1%	12.5%
Stato civile									
Single	50.8%	62.1%	28.8%	47.4%	25.0%	22.1%	39.1%	33.5%	26.3%
Sposato	42.6%	48.3%	24.3%	47.0%	21.2%	33.3%	40.3%	24.4%	20.6%
Divorziato-vedovo	36.5%	57.4%	25.8%	44.8%	21.5%	46.7%	44.1%	26.8%	17.6%
Salute dichiarata									
Cattiva	26.5%	43.2%	17.5%	31.0%	16.9%	23.2%	30.4%	20.2%	13.5%
Media	42.4%	46.5%	21.2%	45.4%	22.6%	36.7%	39.6%	25.8%	19.6%
Buona	45.6%	52.3%	29.5%	55.3%	22.7%	49.3%	55.2%	26.2%	24.1%
Istruzione									
Al più sec. inf.	42.1%	48.2%	20.2%	39.3%	25.5%	24.9%	36.4%	19.7%	15.0%
Secondaria sup.	39.0%	49.9%	22.6%	43.6%	19.9%	36.9%	40.1%	24.4%	18.8%
Terziaria	49.3%	52.4%	39.0%	53.8%	23.3%	37.7%	45.9%	34.3%	36.3%
Occupazione									
Operaio	36.0%	58.2%	17.7%	44.3%	18.9%	32.8%	43.9%	22.7%	18.5%
Impiegato	44.1%	49.1%	25.8%	46.7%	23.6%	31.3%	38.8%	25.1%	20.4%
Dirigente	44.5%	40.3%	28.6%	49.4%	19.3%	45.0%	42.6%	27.6%	25.3%
Osservazioni	988	640	1291	755	1449	701	866	2546	1177

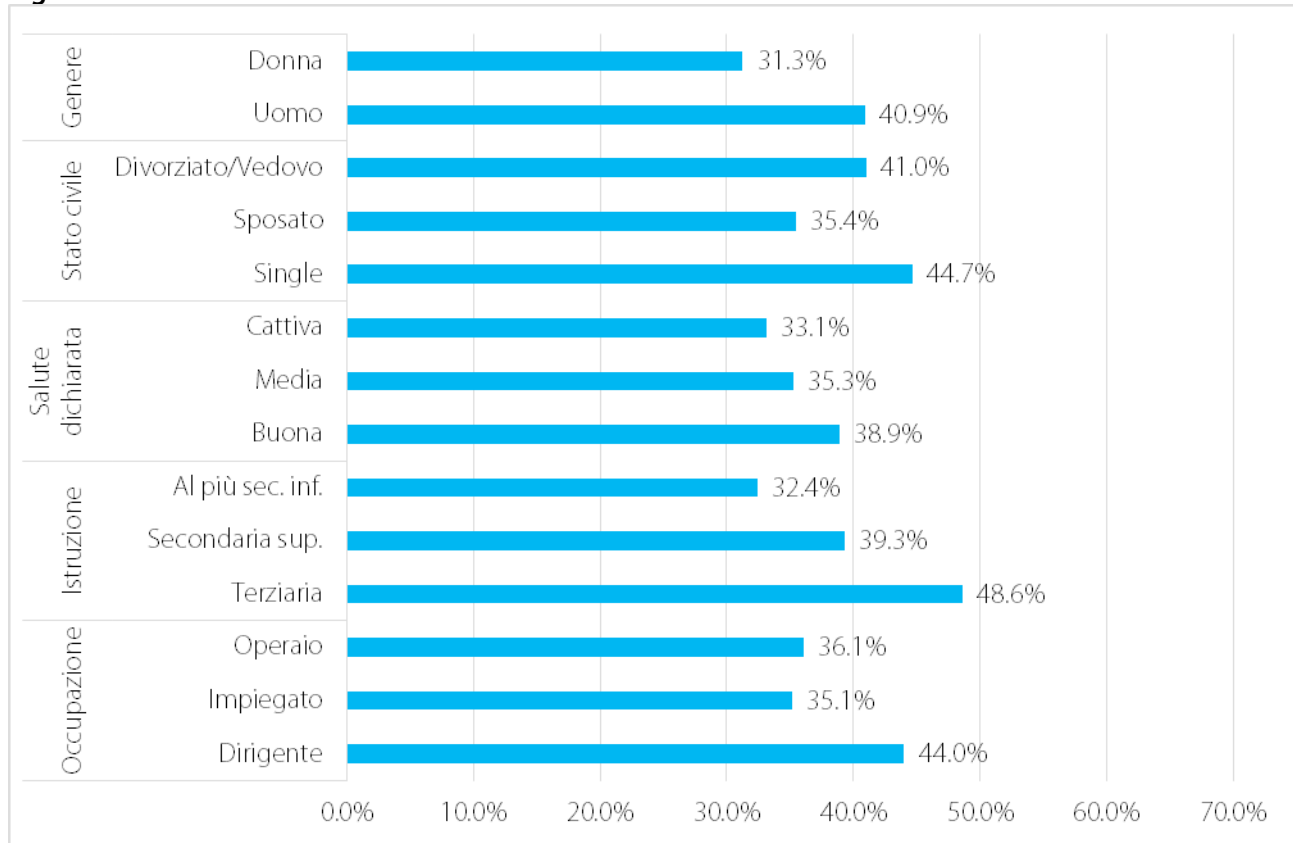
^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 2D. Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 in base alle caratteristiche individuali nel 2008 (valori %). "Modello completo"^a. Paesi entrati nell'UE dal 2005.

	BG	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	RO	SI
Genere										
Uomo	38.6%	49.0%	25.5%	50.5%	0.1%	40.2%	43.9%	26.4%	16.0%	12.5%
Donna	12.9%	53.1%	10.7%	38.9%	0.8%	23.9%	36.4%	9.6%	13.2%	1.0%
Stato civile										
Single	42.1%	43.6%	16.8%	36.7%	2.3%	37.5%	47.6%	21.2%	33.8%	6.9%
Sposato	23.4%	51.0%	18.6%	44.4%	0.6%	28.6%	40.9%	16.9%	14.7%	4.8%
Divorziato-vedovo	26.1%	44.2%	21.5%	44.1%	0.5%	36.1%	34.6%	20.1%	12.7%	5.2%
Salute dichiarata										
Cattiva	20.9%	43.5%	11.0%	33.3%	1.0%	19.1%	25.9%	15.7%	11.2%	3.6%
Media	21.5%	49.4%	18.2%	44.0%	0.4%	33.1%	40.3%	17.0%	12.5%	3.3%
Buona	30.6%	52.6%	21.5%	50.3%	0.4%	37.1%	57.2%	20.2%	18.1%	7.1%
Istruzione										
Al più sec. inf.	18.7%	48.1%	9.2%	39.1%	0.6%	24.0%	36.4%	17.6%	23.5%	1.2%
Secondaria sup.	26.2%	48.4%	16.8%	39.7%	0.6%	30.0%	38.1%	15.2%	9.9%	3.6%
Terziaria	33.1%	61.6%	42.9%	53.0%	0.8%	38.4%	47.1%	26.7%	5.7%	10.0%
Occupazione										
Operaio	26.6%	60.0%	17.7%	40.8%	0.7%	28.9%	41.7%	13.8%	8.6%	2.7%
Impiegato	22.5%	53.7%	18.9%	41.8%	0.5%	29.5%	38.0%	17.5%	15.7%	4.1%
Dirigente	26.8%	23.3%	20.0%	51.5%	0.7%	34.2%	39.7%	21.1%	36.2%	7.2%
Osservazioni	943	456	1867	539	1131	713	718	1807	1225	657

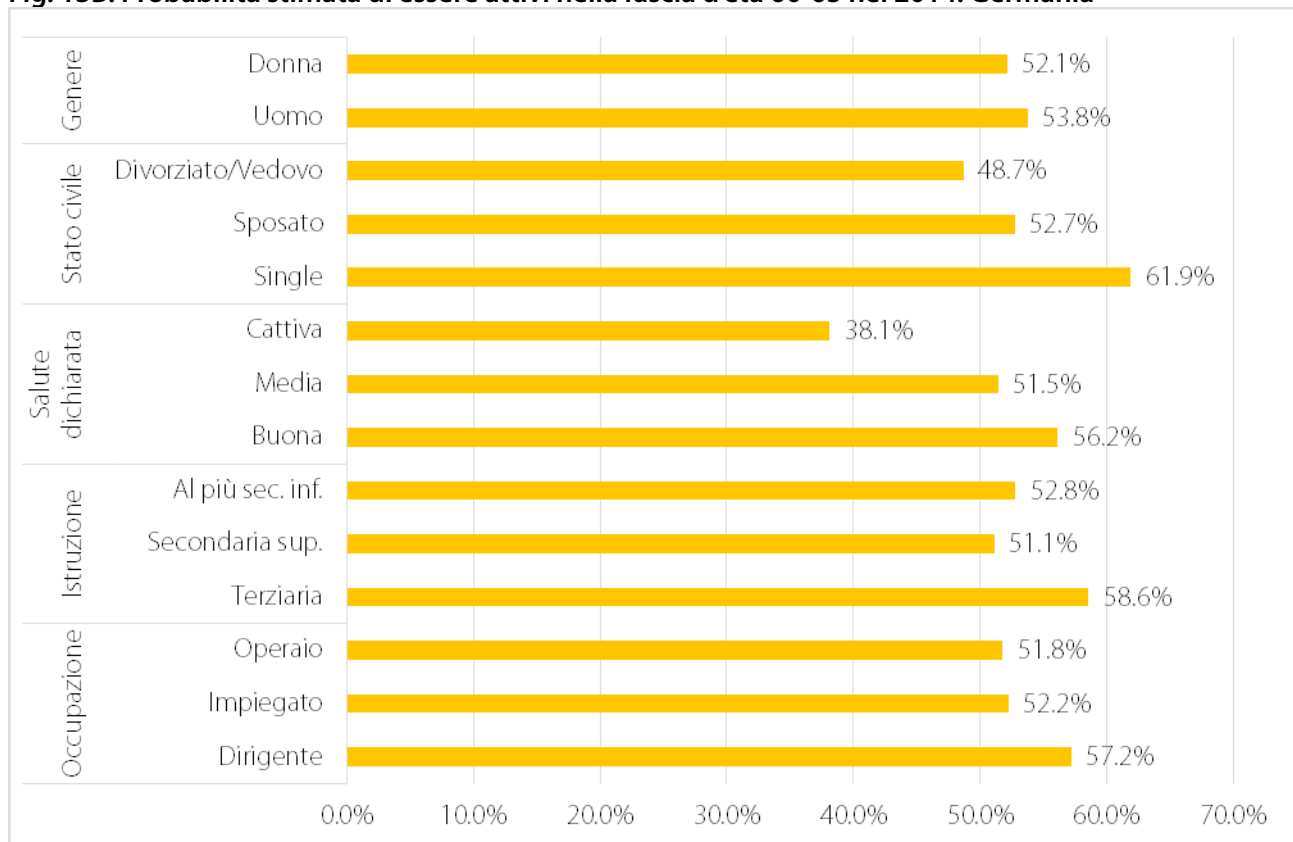
^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 13A: Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 nel 2014. Italia



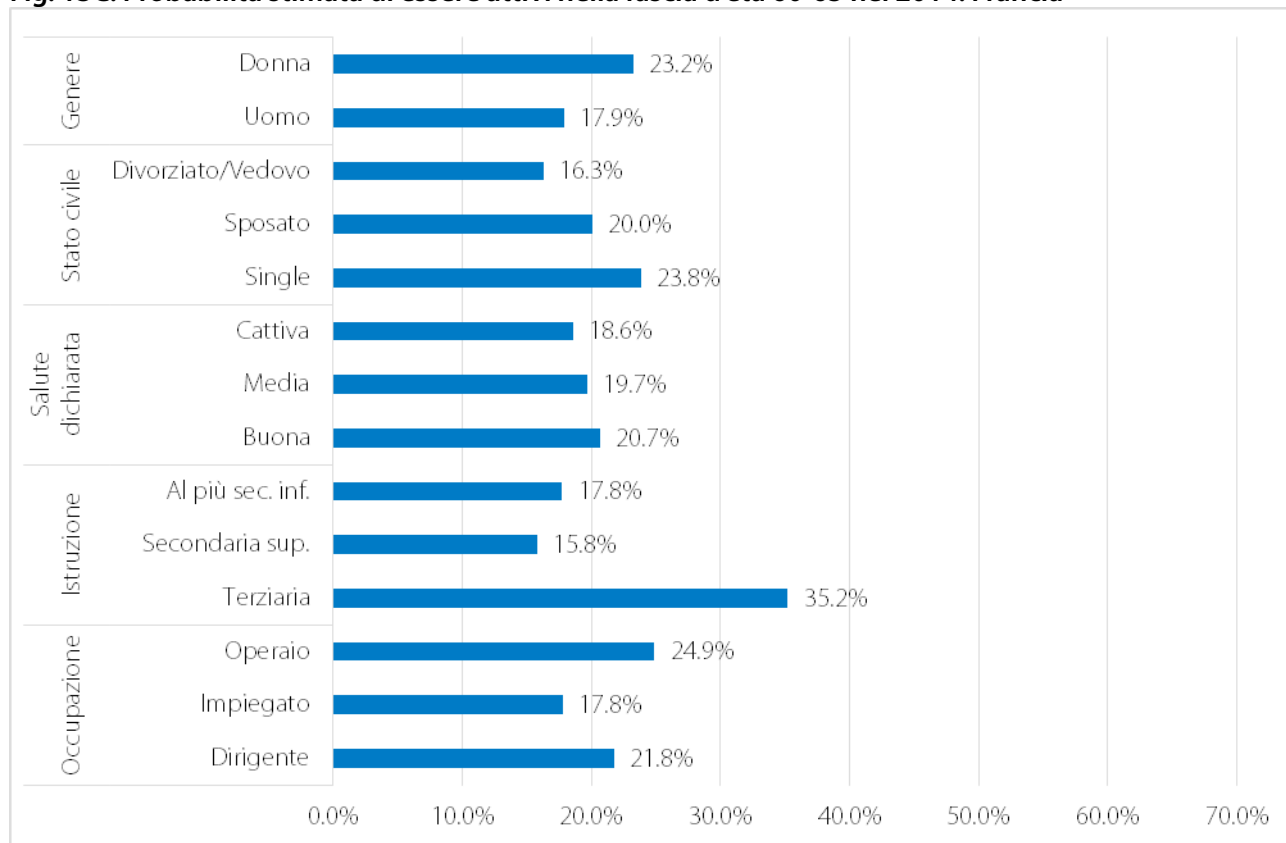
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 13B: Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 nel 2014. Germania



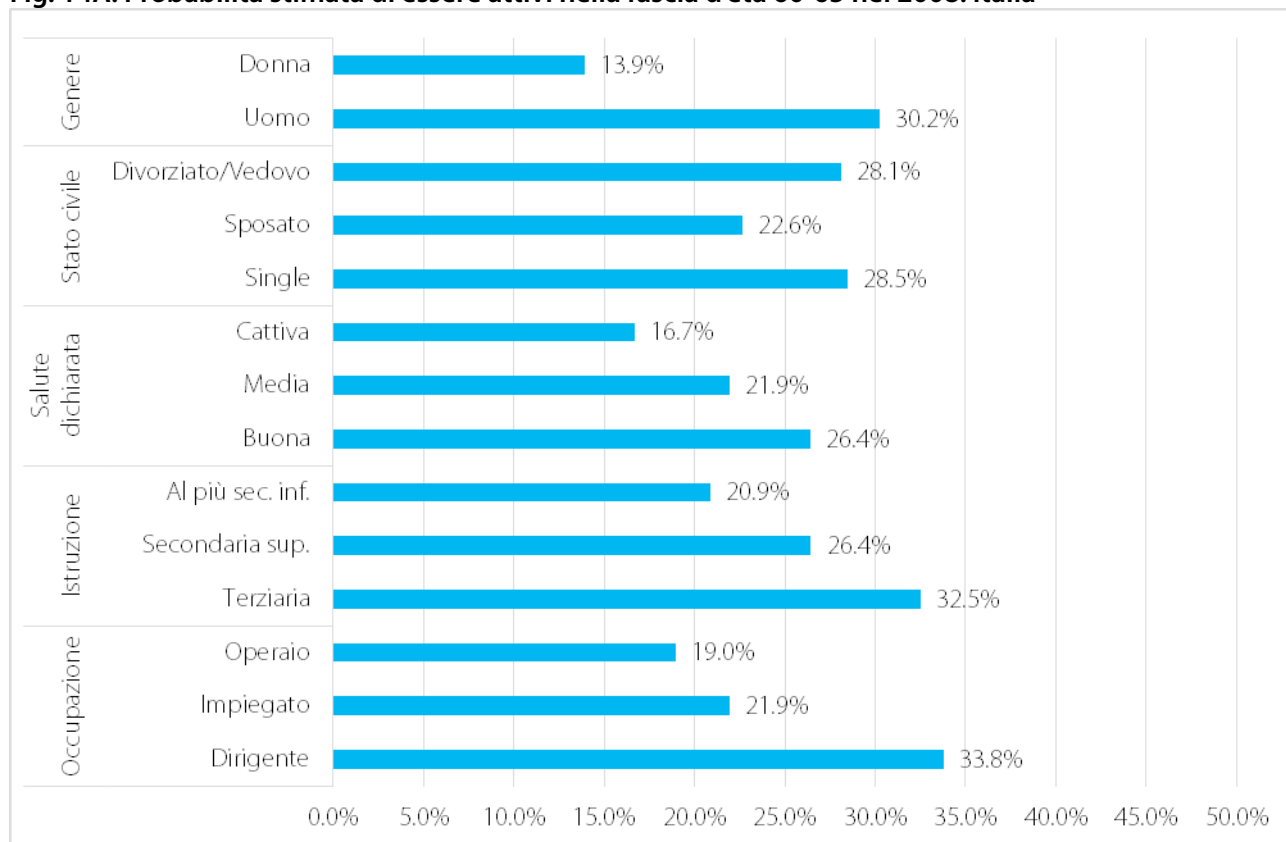
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 13C: Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 nel 2014. Francia



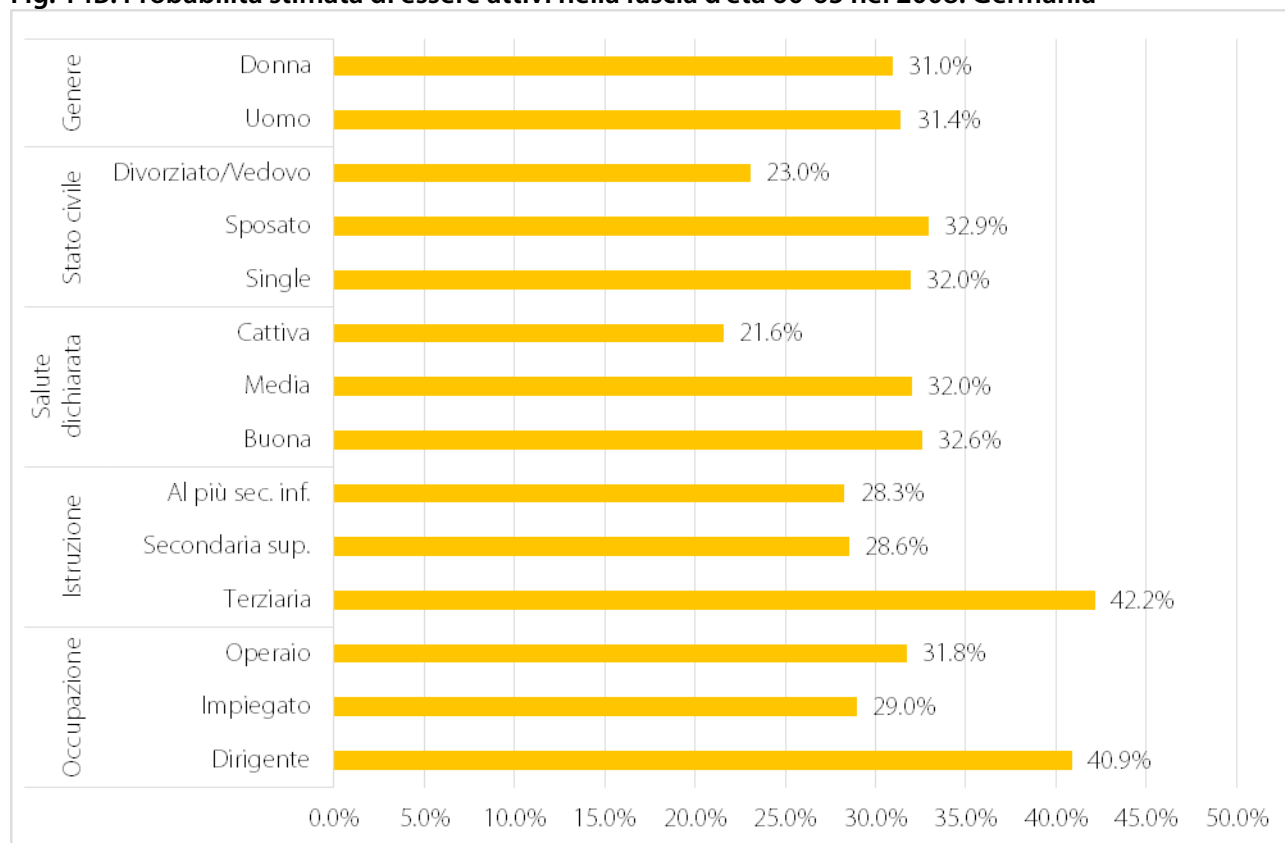
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 14A: Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 nel 2008. Italia



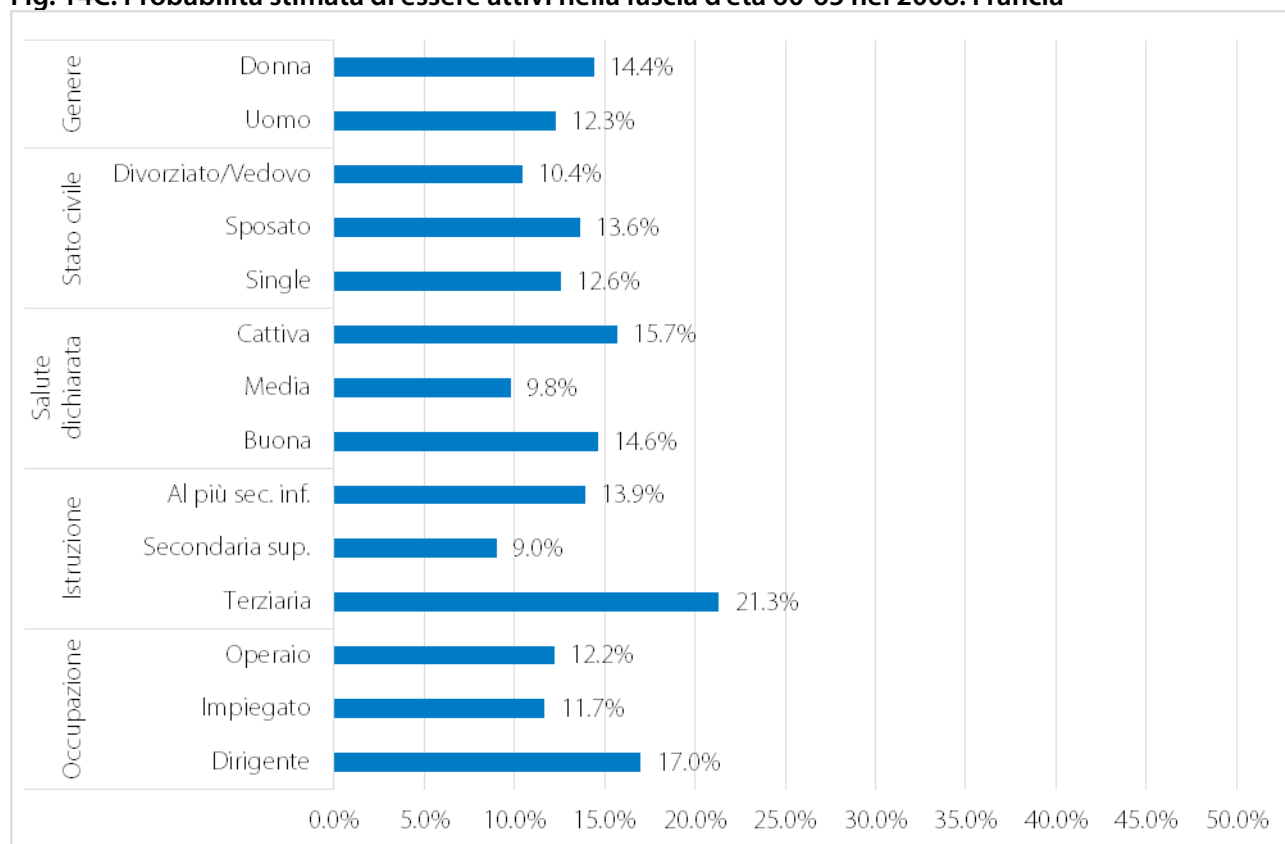
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 14B: Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 nel 2008. Germania



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 14C: Probabilità stimata di essere attivi nella fascia d'età 60-65 nel 2008. Francia



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

5. Caratteristiche dei pensionati UE che integrano la pensione con il reddito da lavoro

L'eterogeneità dei soggetti anziani rispetto alla loro possibilità di continuare a lavorare in età avanzata può essere valutata anche considerando le caratteristiche degli individui che continuano a lavorare anche dopo la pensione.

A tal fine, abbiamo definito come "pensionati che lavorano" i soggetti di età compresa tra 60 e 75 anni che uniscono il reddito pensionistico al reddito da lavoro, e abbiamo analizzato, utilizzando regressioni logit basate su dati EU-SILC, l'associazione tra un insieme di caratteristiche individuali e la probabilità di essere un "pensionato che lavora".

La quota di soggetti che unisce la pensione alla retribuzione varia largamente tra i paesi UE (Tabella 3). In media, nei paesi UE, l'11,8% dei pensionati in età compresa tra 60 e 65 anni ha anche percepito redditi da lavoro nel 2014, mentre questa percentuale ammonta all'8,7% e al 6,0% per le fasce di età di 66-70 anni e di 71-75 anni. Si noti inoltre che il numero di pensionati che lavorano, è aumentato in media dal 2008 al 2014.

Per la fascia di età compresa tra 60 e 65 anni, il numero maggiore di pensionati che lavorano risiede in Svezia (42,5%), dove esistono regimi pensionistici parziali, seguito da Spagna (26,1%), Finlandia (21,6%), Slovenia (21,3%) e Malta (21,0%), mentre in Grecia, Belgio, Irlanda, Lussemburgo, Romania e Regno Unito questa percentuale non supera il 2,0%. I tre paesi scandinavi sono invece quelli con la più alta percentuale di pensionati che lavorano di età compresa tra 66 e 70 e 71 e 75 anni (in quest'ultimo caso insieme con la Slovenia)

Tra coloro che uniscono la pensione alla retribuzione, la percentuale di reddito da retribuzione non è trascurabile (Tabella 4). Il valore mediano del rapporto tra reddito da lavoro e pensionistico (escludendo dall'analisi coloro che non combinano queste due fonti di reddito) è superiore al 20% in tutte le fasce d'età.

Le stime sull'associazione tra le caratteristiche individuali e le opportunità di continuare a lavorare dopo la pensione mostrano indizi interessanti (vedere le Tabelle 5A-5E relative al "modello corto", in cui l'occupazione e l'esperienza sul mercato del lavoro prima del pensionamento non sono controllate).

In tutti i paesi a parte la Slovacchia, la probabilità di continuare a lavorare è maggiore per gli uomini rispetto alle donne, mentre non emergono modelli chiari per quanto riguarda l'associazione tra stato civile e probabilità lavorare anche ricevendo la pensione. In tutti i paesi ad eccezione della Grecia e della Romania, la buona salute percepita è associata a una maggiore probabilità di combinare reddito da pensione con reddito da lavoro. Nella maggior parte dei paesi i lavoratori altamente qualificati mostrano una probabilità più alta di essere attivi anche dopo la pensione. Tuttavia, il quadro differisce tra i paesi, dal momento che nel 2014 in 8 paesi (Irlanda, Regno Unito, Belgio, Grecia, Spagna, Portogallo, Polonia e Romania) i soggetti che hanno completato l'istruzione terziaria non hanno una probabilità di continuare a lavorare dopo la pensione superiore a coloro che hanno conseguito al massimo il diploma di scuola media o coloro in possesso del diploma di scuola superiore.

Il "modello completo" ci permette inoltre di valutare se, effettuando un controllo anche relativamente all'esperienza precorsa sul mercato del lavoro, gli ex dirigenti hanno una maggiore probabilità di integrare la pensione con il reddito da lavoro, migliorando ulteriormente il loro benessere economico o, al contrario, se gli ex colletti blu continuano a lavorare più frequentemente, magari per aumentare il loro reddito pensionistico relativamente basso (tabelle 6A-6E).

Tenendo conto del fatto che l'opportunità di continuare a lavorare non è liberamente disponibile a tutti, nella maggior parte dei paesi coloro che hanno lavorato come dirigenti prima del pensionamento hanno una maggiore probabilità di continuare a lavorare anche una volta in pensione. Tuttavia, fermo restando che esistono differenze tra i diversi paesi (non correlate a cluster specifici), in 7 paesi dell'UE (Belgio, Germania, Paesi Bassi, Grecia, Ungheria, Polonia e Lituania) la probabilità stimata di unire la pensione al reddito da lavoro è inferiore per gli ex dirigenti rispetto a coloro che lavoravano, prima di andare in pensione, come colletti blu o bianchi.

Anche le stime relative alle caratteristiche individuali associate alla probabilità di continuare a lavorare dopo la pensione confermano, da un lato, che diverse di queste caratteristiche influenzano significativamente tale probabilità, e che, dall'altro, i modelli variano in base ai paesi (suggerendo complesse interazioni tra caratteristiche dei lavoratori e delle imprese e norme pensionistiche che influenzano le scelte individuali), poiché in alcuni paesi gli individui scarsamente qualificati hanno maggiori opportunità di lavoro dopo il pensionamento rispetto agli individui altamente qualificati.

Confrontando l'Italia, la Germania e la Francia (Figure 15A-16C), emergono chiaramente diversi modelli nazionali. In particolare, mentre in Italia la possibilità di lavorare mentre si è in pensione sembra essere disponibile in particolare ai soggetti più avvantaggiati (ossia quelli che hanno conseguito la laurea/post-laurea e gli ex dirigenti), la Germania è caratterizzata da un quadro differente (dove sono i colletti blu che integrano più probabilmente la pensione con il reddito da lavoro), così come la Francia, dove non emergono grandi divari nelle relative probabilità in base alla professione svolta in precedenza.

Tab. 3: Quota di pensionati che cumulano redditi da lavoro e da pensione, per fascia d'età

	60-65		66-70		71-75	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014
AT	9.3%	11.9%	4.2%	8.1%	5.7%	2.0%
BE	1.0%	2.0%	1.8%	1.8%	0.8%	1.1%
BG	6.8%	16.9%	5.2%	11.3%	4.4%	6.5%
CY	2.7%	11.9%	3.3%	7.8%	2.8%	8.5%
CZ	6.7%	5.9%	5.0%	7.1%	2.1%	3.1%
DE	7.1%	10.1%	4.6%	9.4%	2.5%	4.5%
DK	23.8%	13.0%	18.9%	18.3%	12.4%	10.4%
EE	7.5%	8.8%	1.4%	10.4%	1.4%	6.6%
EL	n.a.	0.9%	n.a.	1.5%	n.a.	1.5%
ES	1.2%	26.1%	0.9%	11.4%	0.9%	8.4%
FI	n.a.	21.6%	n.a.	19.6%	n.a.	16.5%
FR	11.0%	19.7%	5.6%	7.1%	3.3%	4.7%
HU	10.4%	7.8%	5.6%	6.7%	4.2%	4.6%
IE	1.5%	2.1%	4.5%	2.4%	5.9%	1.5%
IT	14.0%	15.0%	10.5%	9.2%	7.3%	7.1%
LT	6.1%	14.5%	5.6%	10.9%	7.2%	9.2%
LU	2.7%	0.8%	1.8%	1.9%	3.3%	n.a.
LV	14.4%	15.6%	11.8%	7.2%	4.5%	7.2%
MT	2.8%	21.0%	3.6%	13.7%	0.5%	8.6%
NL	12.5%	13.7%	5.8%	8.9%	4.4%	4.9%
PL	1.4%	3.8%	0.5%	2.2%	0.2%	2.7%
PT	2.4%	4.4%	1.8%	4.3%	1.0%	2.5%
RO	2.5%	0.9%	2.8%	2.1%	2.7%	2.8%
SE	n.a.	42.5%	n.a.	30.2%	n.a.	22.7%
SI	14.4%	21.3%	11.4%	14.9%	11.4%	11.4%
SK	4.9%	6.6%	3.6%	4.3%	1.6%	2.6%
UK	1.3%	0.9%	0.9%	1.1%	0.5%	1.0%
<i>Mean</i>	<i>7.0%</i>	<i>11.8%</i>	<i>5.0%</i>	<i>8.7%</i>	<i>3.8%</i>	<i>6.0%</i>

Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 4: Valore mediano del rapporto fra reddito da lavoro e pensione, per chi cumula questi due redditi, per fascia d'età

	60-65		66-70		71-75	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014
AT	11.3%	10.0%	14.8%	15.9%	20.2%	2.2%
BE	27.7%	96.8%	74.1%	47.0%	51.0%	31.7%
BG	50.0%	36.6%	24.7%	47.8%	16.9%	38.5%
CY	9.8%	4.4%	6.8%	10.1%	11.2%	7.2%
CZ	32.2%	33.7%	25.8%	33.0%	19.2%	35.8%
DE	27.9%	23.4%	42.1%	30.1%	32.0%	24.9%
DK	14.6%	0.6%	17.3%	14.2%	5.9%	5.5%
EE	24.7%	18.5%	12.6%	43.5%	7.5%	38.0%
EL	n.a.	48.2%	n.a.	25.6%	n.a.	32.1%
ES	26.2%	21.4%	33.3%	7.7%	32.6%	9.9%
FI	n.a.	8.2%	n.a.	9.8%	n.a.	9.8%
FR	11.5%	35.4%	8.4%	13.9%	7.7%	14.5%
HU	23.1%	28.3%	11.9%	21.2%	7.8%	15.3%
IE	8.2%	42.9%	48.9%	30.8%	30.4%	50.9%
IT	18.3%	16.5%	13.8%	14.2%	15.6%	22.0%
LT	34.7%	64.5%	33.4%	53.1%	26.9%	56.2%
LU	28.5%	21.2%	27.5%	33.5%	n.a.	n.a.
LV	56.0%	45.2%	66.9%	43.3%	68.5%	28.4%
MT	69.1%	28.8%	73.2%	31.9%	34.9%	18.5%
NL	4.7%	16.7%	6.3%	12.7%	9.8%	16.8%
PL	11.1%	24.9%	8.4%	14.5%	16.2%	28.7%
PT	32.0%	57.9%	14.2%	50.1%	23.0%	30.8%
RO	22.3%	13.9%	25.4%	11.4%	18.7%	16.8%
SE	6.4%	27.7%	n.a.	13.2%	n.a.	7.2%
SI	n.a.	7.4%	9.2%	7.7%	9.0%	4.1%
SK	18.4%	17.6%	14.2%	10.1%	8.5%	3.3%
UK	34.9%	27.9%	74.5%	82.0%	36.7%	12.7%
Mean	25.2%	28.8%	28.7%	27.0%	22.2%	21.6%

Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 5A. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello breve"^a. Paesi Nordici e Anglosassoni.

	2008		2014				
	DK	UK	DK	FI	SE	IE	UK
Genere							
Uomo	23.6%	1.2%	20.6%	28.5%	33.4%	3.1%	1.9%
Donna	12.1%	0.7%	9.9%	15.4%	24.2%	0.7%	0.8%
Stato civile							
Single	15.4%	0.5%	15.0%	21.7%	28.8%	4.1%	4.8%
Sposato	17.4%	0.8%	13.5%	21.4%	29.8%	1.6%	1.0%
Divorziato-vedovo	19.1%	1.6%	17.4%	20.1%	24.5%	3.5%	1.4%
Salute dichiarata							
Cattiva	10.8%	0.9%	7.3%	17.8%	16.8%	0.2%	0.2%
Media	15.9%	0.9%	13.3%	19.6%	21.5%	1.0%	0.8%
Buona	19.5%	0.9%	15.7%	23.2%	31.4%	2.6%	1.6%
Istruzione							
Al più sec. inf.	13.4%	0.7%	9.3%	17.5%	25.9%	2.6%	0.7%
Secondaria sup.	23.2%	1.1%	14.9%	23.7%	25.7%	0.6%	2.5%
Terziaria	21.8%	1.0%	20.2%	24.4%	36.9%	2.4%	1.7%
Osservazioni	678	1957	668	1340	826	693	1818

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 5B. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello breve"^a. Paesi Continentali.

	2008				2014				
	AT	DE	FR	NL	AT	BE	DE	FR	NL
Genere									
Uomo	6.7%	5.0%	9.1%	7.4%	8.1%	1.9%	8.8%	13.6%	10.5%
Donna	5.2%	3.5%	5.1%	4.9%	5.9%	0.9%	4.9%	8.9%	5.9%
Stato civile									
Single	5.8%	4.9%	11.3%	5.1%	4.7%	1.3%	9.1%	14.6%	3.9%
Sposato	6.7%	4.0%	6.3%	7.1%	7.4%	1.4%	6.5%	10.8%	9.3%
Divorziato-vedovo	3.5%	4.7%	6.9%	4.3%	6.7%	1.6%	7.5%	13.1%	7.6%
Salute dichiarata									
Cattiva	6.3%	1.7%	3.1%	2.6%	0.9%	0.7%	3.5%	7.0%	1.7%
Media	4.3%	2.9%	6.5%	6.3%	6.1%	0.5%	5.1%	9.7%	6.8%
Buona	7.2%	6.3%	8.3%	6.6%	8.6%	1.9%	9.0%	13.0%	9.4%
Istruzione									
Al più sec. inf.	5.9%	2.5%	5.9%	4.0%	4.2%	1.1%	3.4%	10.3%	6.0%
Secondaria sup.	5.3%	4.0%	8.4%	6.8%	6.8%	2.7%	6.2%	10.7%	9.1%
Terziaria	9.2%	6.8%	7.5%	10.4%	10.1%	0.7%	11.2%	16.5%	10.5%
Osservazioni	1428	5074	1921	1065	1625	1331	4608	3521	1136

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 5C. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello breve"^a. Paesi Meridionali.

	2008			2014			
	CY	ES	IT	EL	ES	IT	PT
Genere							
Uomo	5.1%	1.4%	12.2%	1.8%	15.8%	12.0%	5.2%
Donna	0.8%	0.3%	8.7%	0.9%	8.6%	8.3%	1.5%
Stato civile							
Single	4.0%	0.3%	8.7%	1.0%	12.9%	10.3%	2.7%
Sposato	3.4%	1.0%	10.1%	1.4%	13.9%	10.2%	3.7%
Divorziato-vedovo	2.0%	1.6%	14.9%	1.5%	11.3%	11.8%	2.5%
Salute dichiarata							
Cattiva	1.2%	1.8%	7.3%	1.7%	8.7%	7.6%	1.4%
Media	3.9%	0.9%	10.2%	1.7%	13.7%	9.6%	4.1%
Buona	3.9%	0.8%	12.5%	1.1%	14.4%	12.0%	5.2%
Istruzione							
Al più sec. inf.	3.2%	1.0%	9.2%	1.7%	12.3%	8.6%	2.9%
Secondaria sup.	2.7%	0.8%	13.8%	1.2%	17.7%	11.7%	7.5%
Terziaria	4.7%	1.0%	17.9%	0.1%	14.9%	19.3%	7.3%
Osservazioni	724	2345	5532	2596	2483	5477	2391

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 5D. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello breve"^a. Paesi dell'Est Europa.

	2008					2014				
	CZ	HU	PL	SI	SK	CZ	HU	PL	SI	SK
Genere										
Uomo	4.5%	8.9%	0.8%	17.8%	3.8%	6.0%	7.0%	6.2%	21.0%	3.4%
Donna	4.5%	5.8%	0.5%	8.9%	3.4%	4.4%	6.1%	1.5%	11.6%	4.6%
Stato civile										
Single	6.6%	6.5%	0.8%	15.2%	5.3%	9.8%	10.7%	1.0%	16.5%	3.4%
Sposato	4.6%	6.9%	0.4%	11.6%	3.4%	4.5%	7.0%	2.7%	16.2%	4.2%
Divorziato-vedovo	3.9%	7.5%	1.3%	13.5%	3.4%	5.8%	5.1%	4.6%	13.1%	3.9%
Salute dichiarata										
Cattiva	1.7%	4.8%	0.4%	9.4%	2.7%	2.2%	3.3%	2.7%	14.9%	1.7%
Media	4.7%	7.3%	0.5%	13.0%	3.8%	4.6%	7.5%	3.0%	14.8%	3.6%
Buona	6.3%	10.8%	1.0%	13.8%	4.5%	7.2%	8.4%	3.5%	16.6%	6.9%
Istruzione										
Al più sec. inf.	2.4%	7.7%	0.2%	14.5%	2.5%	2.4%	5.0%	6.0%	17.3%	1.5%
Secondaria sup.	4.3%	6.1%	0.5%	9.9%	3.8%	4.6%	6.9%	2.0%	11.9%	3.9%
Terziaria	12.1%	8.6%	2.2%	16.1%	4.0%	10.6%	7.6%	1.2%	23.9%	10.1%
Osservazioni	4072	3249	3938	1438	1975	2785	2875	4265	1734	2155

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 5E. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello breve"^a. Paesi Baltici, più Bulgaria e Romania.

	2008					2014				
	EE	LT	LV	BG	RO	EE	LT	LV	BG	RO
Genere										
Uomo	4.2%	6.1%	15.2%	10.0%	4.3%	9.1%	11.9%	13.4%	16.2%	2.4%
Donna	2.1%	7.0%	7.6%	2.8%	1.3%	7.8%	10.3%	8.5%	8.1%	1.4%
Stato civile										
Single	3.7%	2.6%	7.9%	3.0%	3.7%	4.1%	13.8%	9.3%	13.9%	2.8%
Sposato	1.9%	7.1%	10.8%	5.5%	2.8%	8.2%	10.4%	10.3%	11.2%	1.4%
Divorziato-vedovo	3.8%	6.5%	9.1%	5.5%	2.3%	9.8%	11.2%	10.6%	11.2%	2.5%
Salute dichiarata										
Cattiva	2.6%	5.6%	6.2%	3.1%	0.7%	5.5%	7.4%	6.7%	6.3%	1.1%
Media	2.2%	6.9%	10.6%	6.6%	2.7%	8.4%	12.2%	11.8%	12.1%	2.3%
Buona	4.2%	14.3%	24.7%	6.3%	3.7%	12.5%	14.2%	12.4%	13.4%	1.3%
Istruzione										
Al più sec. inf.	1.2%	8.1%	9.3%	6.0%	4.4%	7.3%	6.0%	5.6%	8.8%	2.6%
Secondaria sup.	3.5%	6.7%	10.4%	4.8%	0.9%	7.6%	12.2%	10.4%	10.2%	1.0%
Terziaria	2.9%	1.5%	11.1%	4.9%	1.2%	10.2%	13.5%	16.5%	19.4%	0.6%
Osservazioni	1189	1485	1562	1972	2859	1293	1562	1680	2049	3157

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 6A. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello completo"^a. Paesi Nordici e Anglosassoni.

	2008	2014			
	IE	FI	IE	SE	UK
Genere					
Uomo	5.9%	27.8%	3.2%	31.6%	1.6%
Donna	2.1%	16.0%	0.6%	26.6%	1.0%
Stato civile					
Single	4.3%	22.9%	4.8%	32.1%	5.0%
Sposato	4.4%	21.0%	1.6%	30.3%	1.0%
Divorziato-vedovo	7.1%	21.1%	3.6%	21.8%	1.5%
Salute dichiarata					
Cattiva	2.0%	19.4%	0.5%	19.0%	0.4%
Media	2.7%	20.0%	1.0%	23.0%	0.9%
Buona	5.7%	22.7%	2.6%	31.2%	1.5%
Istruzione					
Al più sec. inf.	5.9%	17.8%	3.4%	27.9%	0.7%
Secondaria sup.	4.8%	24.3%	0.6%	25.6%	2.4%
Terziaria	1.1%	23.4%	1.9%	35.8%	1.7%
Occupazione					
Operaio	3.9%	16.5%	0.6%	25.6%	0.4%
Impiegato	4.2%	21.7%	2.6%	27.8%	1.2%
Dirigente	6.6%	24.8%	3.9%	32.3%	1.8%
Osservazioni	711	1310	686	711	1817

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 6B. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello completo"^a. Paesi Continentali.

	2008					2014				
	AT	BE	DE	FR	NL	AT	BE	DE	FR	NL
Genere										
Uomo	6.3%	1.6%	4.2%	8.0%	6.0%	6.7%	1.6%	7.1%	12.5%	8.3%
Donna	5.8%	1.5%	4.6%	5.9%	6.4%	7.2%	1.3%	6.3%	9.1%	6.1%
Stato civile										
Single	5.4%	1.0%	4.9%	11.1%	3.4%	4.6%	1.3%	8.3%	13.2%	3.8%
Sposato	6.8%	1.6%	4.2%	6.3%	7.1%	7.1%	1.5%	6.6%	10.4%	8.5%
Divorziato-vedovo	3.6%	1.3%	4.7%	6.9%	4.6%	7.3%	1.4%	6.9%	14.2%	5.4%
Salute dichiarata										
Cattiva	6.8%	0.8%	2.0%	3.3%	2.3%	1.1%	0.9%	4.3%	7.1%	2.1%
Media	4.5%	1.2%	3.0%	6.7%	6.6%	6.2%	0.5%	5.2%	9.4%	6.9%
Buona	6.9%	1.7%	6.2%	7.9%	6.2%	8.1%	1.9%	8.4%	12.4%	8.0%
Istruzione										
Al più sec. inf.	6.5%	0.6%	2.0%	5.9%	4.0%	4.7%	0.7%	3.1%	9.3%	4.9%
Secondaria sup.	5.0%	3.4%	4.4%	8.3%	6.0%	6.7%	2.8%	5.9%	10.6%	8.0%
Terziaria	10.0%	2.5%	7.8%	7.4%	10.8%	8.9%	1.7%	12.9%	16.9%	10.5%
Occupazione										
Operaio	4.8%	3.0%	9.7%	6.2%	4.1%	5.5%	2.3%	13.7%	11.3%	6.9%
Impiegato	6.8%	0.5%	3.2%	6.5%	6.5%	6.4%	1.7%	5.9%	10.4%	8.0%
Dirigente	4.9%	3.1%	5.4%	9.3%	6.5%	9.4%	0.7%	5.7%	12.6%	6.7%
Osservazioni	1420	782	4920	1776	1007	1615	1302	4582	3327	1042

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 6C. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello completo"^a. Paesi Meridionali

	2008			2014				
	CY	ES	IT	CY	EL	ES	IT	PT
Genere								
Uomo	4.1%	1.7%	11.6%	13.1%	1.7%	14.6%	11.5%	5.0%
Donna	1.2%	0.5%	9.3%	4.2%	1.0%	10.2%	8.8%	1.7%
Stato civile								
Single	5.0%	0.5%	8.7%	9.0%	1.4%	12.9%	10.5%	2.5%
Sposato	3.4%	1.4%	10.1%	9.8%	1.4%	13.6%	10.1%	3.7%
Divorziato-vedovo	2.0%	2.5%	15.4%	9.2%	1.5%	11.6%	12.1%	2.7%
Salute dichiarata								
Cattiva	1.2%	2.7%	7.3%	9.0%	1.7%	9.1%	7.8%	1.4%
Media	4.0%	1.4%	10.3%	8.4%	1.7%	13.5%	9.6%	4.1%
Buona	3.7%	1.0%	12.4%	11.2%	1.1%	14.1%	11.8%	5.0%
Istruzione								
Al più sec. inf.	2.7%	1.6%	9.4%	14.2%	1.7%	11.9%	9.1%	3.0%
Secondaria sup.	3.9%	1.1%	13.3%	7.9%	1.3%	18.3%	11.2%	7.7%
Terziaria	6.3%	0.9%	15.9%	3.8%	0.2%	15.3%	15.7%	5.6%
Occupazione								
Operaio	2.8%	1.0%	7.5%	8.1%	1.5%	13.2%	8.1%	1.9%
Impiegato	3.3%	1.1%	11.3%	9.4%	1.4%	13.0%	9.7%	3.3%
Dirigente	3.7%	4.2%	13.6%	15.7%	1.2%	14.4%	15.5%	6.0%
Osservazioni	724	1686	5532	1165	2596	2462	5477	2385

^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 6D. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello completo"^a. Paesi dell'Est Europa.

	2008					2014			
	CZ	HU	PL	SI	SK	CZ	HU	PL	SK
Genere									
Uomo	3.6%	8.4%	0.8%	19.2%	3.2%	5.2%	6.8%	5.9%	3.3%
Donna	5.6%	6.1%	0.5%	8.4%	3.8%	4.8%	6.3%	1.6%	4.9%
Stato civile									
Single	6.3%	6.3%	0.8%	15.3%	4.7%	8.6%	10.6%	1.0%	3.4%
Sposato	4.6%	6.9%	0.4%	11.6%	3.4%	4.6%	6.9%	2.7%	4.3%
Divorziato-vedovo	4.1%	7.5%	1.3%	13.2%	3.6%	5.8%	5.2%	4.5%	4.1%
Salute dichiarata									
Cattiva	2.1%	4.9%	0.5%	9.0%	2.9%	2.3%	3.5%	2.8%	1.8%
Media	4.7%	7.2%	0.5%	13.0%	3.8%	4.7%	7.4%	3.0%	3.6%
Buona	5.6%	10.6%	0.9%	14.3%	4.1%	6.6%	8.2%	3.3%	6.8%
Istruzione									
Al più sec. inf.	2.2%	7.2%	0.3%	13.3%	3.3%	3.0%	4.9%	6.2%	1.9%
Secondaria sup.	4.5%	6.2%	0.5%	10.4%	3.5%	4.8%	6.4%	2.0%	3.9%
Terziaria	10.6%	9.5%	1.5%	16.0%	4.5%	7.0%	10.2%	1.2%	9.3%
Occupazione									
Operaio	5.1%	8.5%	0.3%	12.7%	2.1%	3.1%	6.7%	2.2%	3.2%
Impiegato	3.8%	6.7%	0.5%	11.8%	4.4%	4.4%	7.4%	3.4%	4.1%
Dirigente	7.2%	6.3%	0.9%	12.6%	3.0%	9.4%	4.3%	3.0%	5.1%
Osservazioni	4071	3248	3903	1425	1966	2785	2870	4248	2118

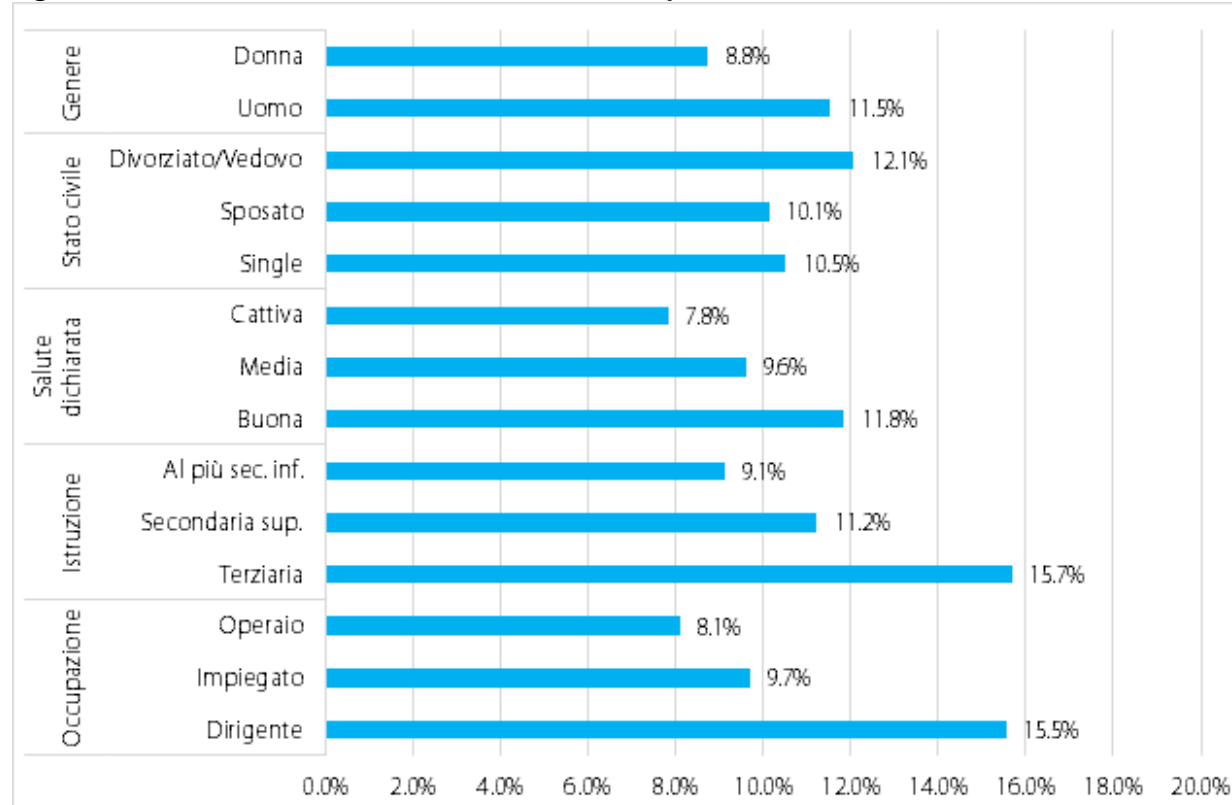
^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Tab. 6E. Probabilità stimata di cumulare redditi da pensione e da lavoro in base alle caratteristiche individuali nella fascia d'età 60-75. "Modello completo"^a. Paesi Baltici, più Bulgaria e Romania.

	2008					2014			
	EE	LT	LV	BG	RO	EE	LT	LV	BG
Genere									
Uomo	4.2%	7.8%	12.7%	10.4%	4.2%	9.2%	12.1%	12.5%	15.5%
Donna	2.1%	6.4%	8.6%	2.7%	1.3%	7.9%	9.7%	8.1%	8.4%
Stato civile									
Single	3.9%	2.7%	9.9%	2.7%	4.1%	4.6%	14.0%	6.7%	14.7%
Sposato	1.9%	7.1%	10.7%	5.4%	2.8%	8.2%	9.6%	10.0%	11.2%
Divorziato-vedovo	3.8%	6.6%	9.1%	5.4%	2.3%	9.7%	11.6%	10.1%	11.3%
Salute dichiarata									
Cattiva	2.4%	5.4%	6.9%	3.0%	0.7%	5.8%	7.4%	6.1%	6.7%
Media	2.3%	7.2%	10.3%	6.4%	2.7%	8.4%	11.6%	11.2%	11.9%
Buona	4.3%	13.5%	22.3%	6.5%	3.7%	12.1%	15.0%	11.8%	13.4%
Istruzione									
Al più sec. inf.	1.3%	6.9%	8.5%	5.7%	4.6%	9.1%	6.1%	5.9%	9.6%
Secondaria sup.	3.8%	7.6%	10.8%	5.0%	0.9%	7.7%	11.5%	10.3%	10.1%
Terziaria	2.2%	2.4%	13.3%	4.8%	1.2%	8.6%	13.9%	12.2%	17.5%
Occupazione									
Operaio	2.7%	7.7%	13.5%	6.5%	1.8%	5.4%	9.5%	7.8%	9.7%
Impiegato	1.9%	6.4%	9.3%	4.8%	3.1%	8.3%	11.6%	9.2%	11.2%
Dirigente	5.1%	4.8%	6.7%	4.8%	2.6%	12.9%	9.7%	13.6%	13.3%
Osservazioni	1185	1481	1552	1950	2859	1282	1496	1663	2038

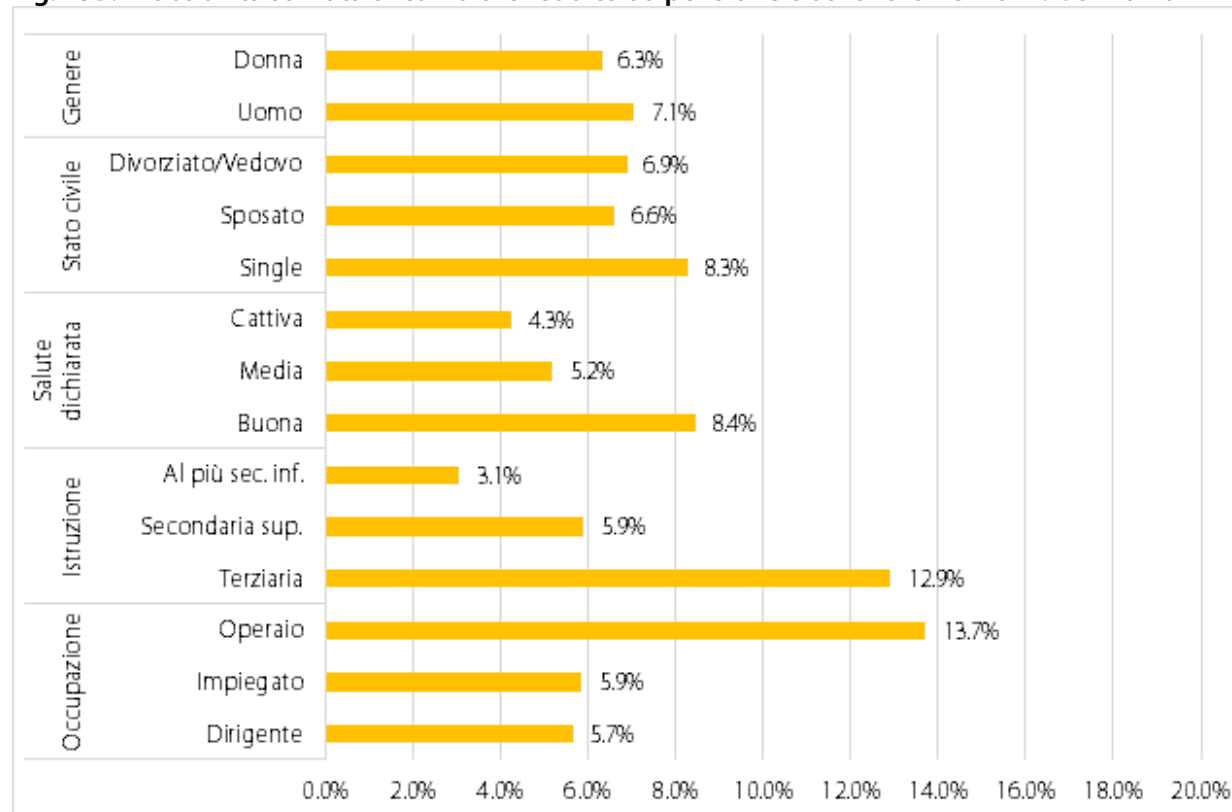
^a Effetti marginali medi ottenuti tramite regressioni logit sulla probabilità di essere occupati o disoccupati anziché pensionati (gli inattivi sono esclusi dall'analisi). Variabili di controllo: età, età al quadrato, genere, stato civile, condizione di salute, istruzione, occupazione. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC. Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 15A: Probabilità stimata di cumulare reddito da pensione e da lavoro nel 2014. Italia



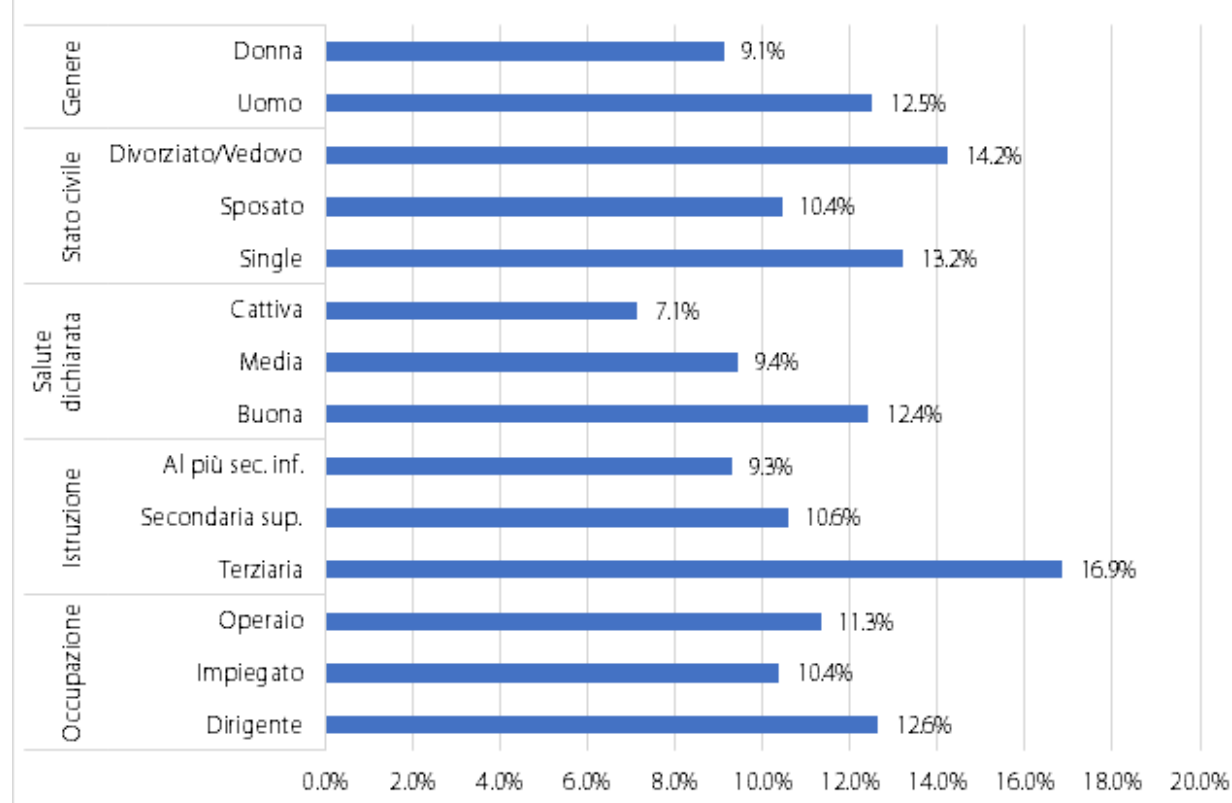
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 15B: Probabilità stimata di cumulare reddito da pensione e da lavoro nel 2014. Germania



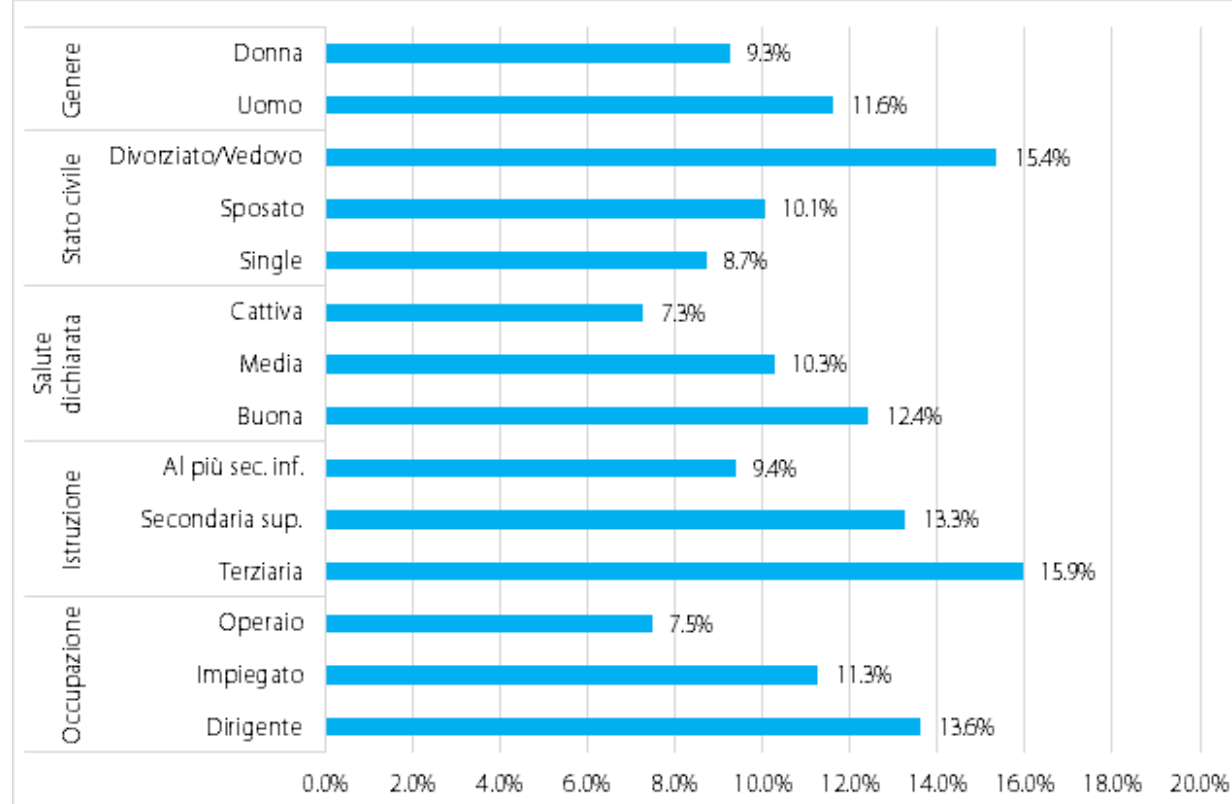
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 15C: Probabilità stimata di cumulare reddito da pensione e da lavoro nel 2014. Francia



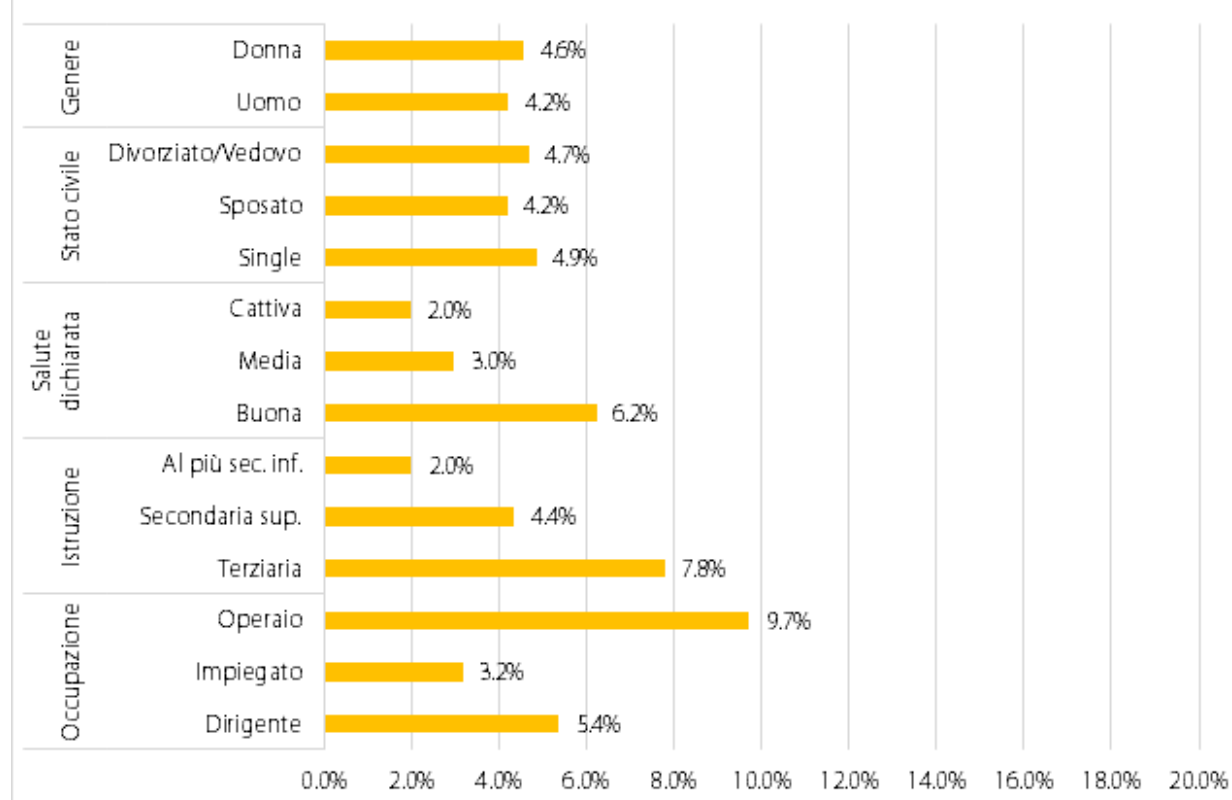
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 16A: Probabilità stimata di cumulare reddito da pensione e da lavoro nel 2008. Italia



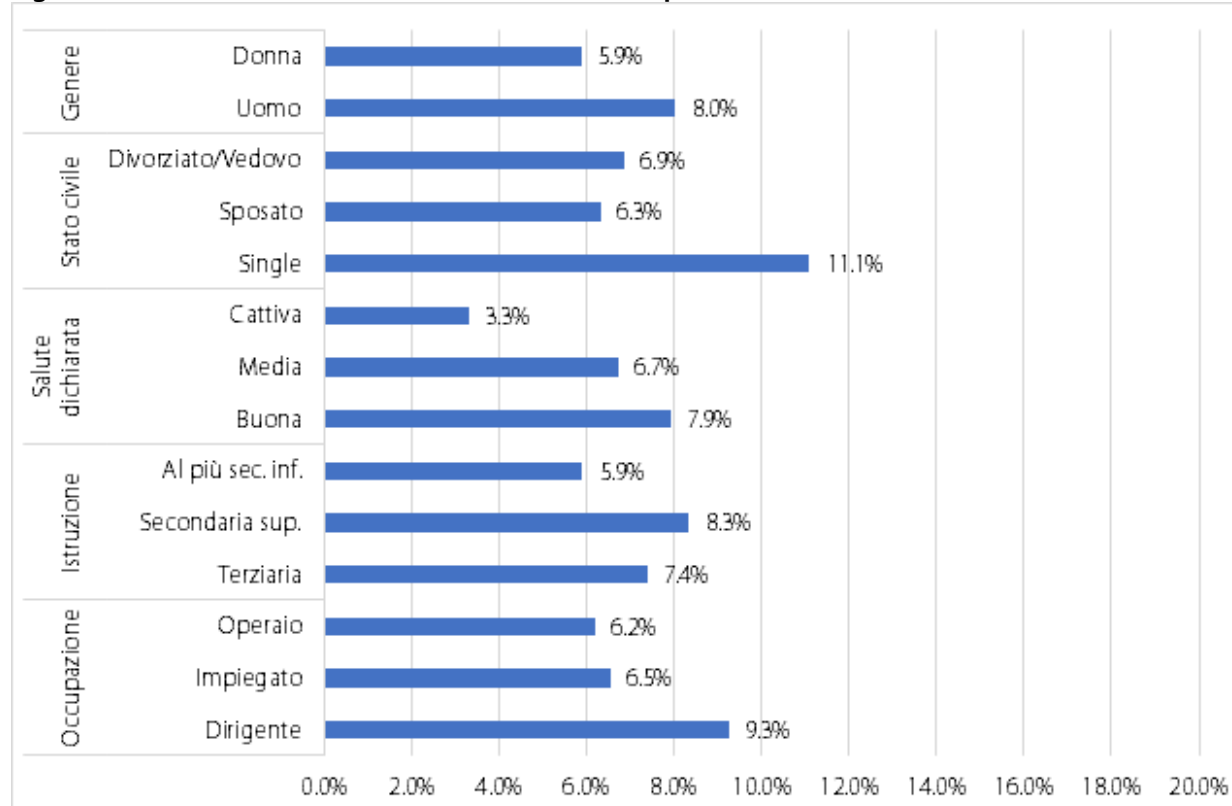
Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 16B: Probabilità stimata di cumulare reddito da pensione e da lavoro nel 2008. Germania



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Fig. 16C: Probabilità stimata di cumulare reddito da pensione e da lavoro nel 2008. Francia



Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Sfruttando i dati raccolti dall'IFL e dall'EU-SILC, con questa relazione abbiamo voluto esaminare le caratteristiche individuali associate a una maggiore probabilità di lavorare durante la vecchiaia, rinviando il pensionamento o continuando a lavorare anche dopo di esso.

Come chiarito nella sezione 2, abbiamo quindi cercato di verificare se le scelte individuali di lavorare in età avanzata dipendano solo dall'importo della pensione o siano anche legate a una serie di caratteristiche individuali che influenzano collettivamente l'offerta e la domanda di lavoro. Contrariamente all'idea che le caratteristiche individuali non contano, abbiamo scoperto che in tutti i paesi alcune caratteristiche individuali sono associate a una maggiore probabilità di lavorare in età avanzata o di continuare a lavorare anche dopo la pensione. Ne consegue che i lavoratori anziani non possono essere affatto considerati come un gruppo omogeneo.

Pertanto, le caratteristiche individuali sono importanti e le politiche pensionistiche e pubbliche dovrebbero considerare attentamente l'interazione tra le norme pensionistiche e le opportunità individuali sul mercato del lavoro, al fine di poter migliorare sia l'efficienza economica che il benessere individuale. Tuttavia, abbiamo anche scoperto che i paesi seguono modelli diversi, forse a causa di complementarità diverse tra le caratteristiche dei lavoratori e quelle della domanda di lavoro per i lavoratori anziani da parte delle imprese, e di altre politiche pubbliche (ad esempio le politiche del mercato del lavoro attivo) che possono influenzare le opportunità individuali di lavorare nella vecchiaia.

Essendo sia gli individui che i paesi eterogenei per quanto riguarda le determinanti e i modelli di occupabilità e di competenza lavorativa dei lavoratori anziani, sembra ragionevole affermare che non esiste una singola misura in grado di migliorare il benessere di tutti i tipi di lavoratori e una riforma adatta a tutti i paesi.

Pertanto, dovrebbero essere considerate più strategie basate sulla complementarità con vari insiemi di politiche pubbliche e comportamenti aziendali al fine di migliorare l'efficienza economica, le condizioni di lavoro e il benessere dei lavoratori più anziani. In linea con i risultati evidenziati nel Pacchetto di lavoro 1 della relazione PAWEU, le politiche volte ad aumentare l'invecchiamento attivo senza peggiorare le condizioni dei soggetti anziani dovrebbero essere organizzate secondo una strategia coerente. Un elenco non esaustivo delle politiche da considerare in questa strategia dovrebbe includere le seguenti politiche:

- A. Politiche pensionistiche: ad esempio, flessibilità delle età di pensionamento, introduzione di penalità attuariali per il pensionamento anticipato; considerazione della salute individuale quando si definiscono i requisiti per il pensionamento anticipato; istituzione di regimi pensionistici parziali (ossia regimi che uniscono un'ora lavorativa ridotta alla prestazione di una quota della pensione).
- B. Politiche passive e attive del mercato del lavoro specificamente rivolte ai lavoratori anziani (ad esempio attraverso programmi di riqualificazione e posti di lavoro statali per i lavoratori anziani che non sono in grado di continuare a svolgere le mansioni precedenti).
- C. Strategie di gestione dell'invecchiamento da parte delle imprese private.