



Unione europea
Fondo sociale europeo



PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

PON GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA - FSE

**REALIZZAZIONE DI UNO STUDIO VOLTO ALL'IDENTIFICAZIONE, ALL'ANALISI E AL
TRASFERIMENTO DI BUONE PRASSI IN MATERIA DI NON DISCRIMINAZIONE NELLO
SPECIFICO AMBITO DELL'ETÀ OVER 50**

“PON GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA” – OBIETTIVO “CONVERGENZA”, ASSE D PARI OPPORTUNITÀ E NON
DISCRIMINAZIONE –FSE 2007/2013 – CIG 459125



RAPPORTO FINALE

Giugno 2010

INDICE

Premessa	1
A. L'analisi del contesto	4
1. La discriminazione per età in Italia: concetto di discriminazione per gli over 50	9
2. Analisi della realtà sociale nelle Regioni dell'Ob. Convergenza: bisogni e discriminazioni degli over 50	13
2.1. Il contesto demografico	13
2.2. L'accesso al lavoro, l'occupabilità, i percorsi di carriera, la precarietà	20
2.3. La partecipazione ai processi formativi	29
2.4. La partecipazione sociale e l'accesso a beni e servizi	36
B. Politiche contro le discriminazioni degli over 50	61
1. Le politiche attivate nell'ambito dei fondi strutturali, in Italia e nelle 4 regioni	64
1.1. La programmazione FSE delle Regioni dell'obiettivo "Convergenza" in materia di non discriminazione basata sull'età	65
1.2. La programmazione FESR delle Regioni dell'obiettivo "Convergenza" in materia di non discriminazione basata sull'età	69
2. Alcuni esempi di buone prassi riconosciute nel campo della formazione e del lavoro	74
2.1. I progetti Equal II fase sull'invecchiamento attivo	75
2.2. I progetti italiani finanziati dall'art. 6 del Fse per la gestione del cambiamento demografico (Anni 2004-2007)	77
2.3. Le sperimentazioni dei Servizi pubblici dell'Impiego	84
2.4. Il programma P.A.R.I.	88
C. Programmare ed attuare interventi di contrasto alla discriminazione degli over 50 nelle regioni dell'ob. convergenza	91
1. Stato dell'arte e fabbisogni: i risultati dell'indagine di campo	91
1.1. La Regione Calabria	94
1.2. La regione Campania	101
1.3. La Regione Puglia	109
1.4. La Regione Sicilia	116
2. Cinque buone prassi per attivare i territori	122
D. Considerazioni finali	206

PREMESSA

Il Censis ha proposto, per la realizzazione dell'analisi, un approccio finalizzato ad identificare una serie di aspetti problematici e di buone prassi tese al loro superamento ed alla concreta applicazione del principio di non discriminazione in vari ambiti del vissuto sociale ed economico, con particolare riferimento alla popolazione over 50. L'obiettivo è stato quello di individuare e proporre, attraverso una visione complessiva ed estesa delle necessità e delle esperienze svolte sui territori dell'obiettivo "Convergenza", confrontate con le migliori esperienze a livello nazionale, un più efficace modello di servizi ed interventi dedicati, riproducibile nel contesto delle aree suddette. L'analisi si è sviluppata su tre dimensioni:

- le dinamiche socio-economiche che producono discriminazioni, spesso multiple, nei confronti della popolazione matura ed anziana e della loro incidenza nei territori considerati;
- i processi di discriminazione negli ambiti nei quali essi si dispiegano, nei territori considerati, in maniera più incidente, e "segmentazione" dei target, dei bisogni insoddisfatti, delle eventuali strategie elaborate a livello regionale e locale per aumentare l'inclusione sociale, lavorativa, abitativa degli over 50;
- un'analisi bottom-up, che parte dal basso ovvero da casi concreti che si sono dispiegati sul territorio, in relazione alle problematiche di accesso a beni e servizi, con particolare riferimento a quelli che favoriscono il prolungamento della vita attiva dei lavoratori over 50 (formazione e servizi per l'impiego) ma anche allargando l'analisi alle eventuali difficoltà, spesso correlate strettamente a fenomeni di esclusione/espulsione dal mercato del lavoro, di accesso ai servizi socio-sanitari ed ai servizi finanziari ed assicurativi, nonché ai

nodi critici - che fanno da sfondo ai precedenti - della mobilità territoriale e dell'accesso alle informazioni;

- una mappatura e selezione delle esperienze realizzate in Italia al di fuori delle 4 Regioni della Convergenza, identificate come buone prassi in letteratura, o segnalate come tali da referenti istituzionali, esperti ed operatori sociali.

Nel presente report sono illustrati i risultati della ricerca, articolati nelle seguenti sezioni:

- la sezione A è dedicata all'analisi del contesto in cui si sviluppano processi di discriminazione diretta ed indiretta degli over50. In particolare, nel capitolo 1 sono descritti sinteticamente i principali aspetti e problematiche relative alle diverse forme di discriminazione per età, proprie della realtà italiana e nel capitolo 2 si propone una descrizione di singoli fenomeni in Italia e nelle 4 regioni dell'Obiettivo Convergenza, oggetto del presente studio, a partire dal contesto demografico nazionale e locale. L'obiettivo è quello di descrivere quanti-qualitativamente gli ostacoli, i pregiudizi, le difficoltà proprie delle classi d'età mature ed anziane, nei vari ambiti della vita sociale, con particolare riferimento al mondo del lavoro e della formazione, e di tentare una prima segmentazione dei bisogni in base ai territori ed alle classi d'età;
- la sezione B descrive sinteticamente le politiche messe in atto nel nostro paese contro le discriminazioni over 50, con particolare riferimento a quelle attuate nell'ambito della Strategia di Lisbona e delle diverse politiche concordate a livello comunitario e portate avanti grazie al contributo dei fondi strutturali. Inoltre, vengono descritte e confrontate alcune delle "buone prassi" realizzate nelle passate stagioni di intervento, sia tramite il Fondo Sociale Europeo (art. 6) sia tramite il programma d'azione Equal. Si tratta, infatti, di esperienze anticipatorie rispetto alle politiche di "mainstreaming" per favorire l'invecchiamento attivo individuate tra le misure dei POR Fse ma

anche rispetto a quanto si va elaborando e sperimentando nell'ambito del Programma Progress e del Programma LLL.

- la sezione C illustra, a partire dai risultati del lavoro di campo svolto con la metodologia del focus group (cap.1), la conseguente individuazione di alcune buone prassi nazionali che potrebbero essere proficuamente trasferite nelle regioni della Convergenza come risposta ai bisogni emersi (cap.2);
- la sezione D, infine, propone delle considerazioni di sintesi sui risultati delle attività di indagine e sulle modalità di attivazione e coinvolgimenti degli attori locali, nonché linee guida per il rafforzamento della governance degli interventi di contrasto alla discriminazione degli over50.

A. L'ANALISI DEL CONTESTO

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione è un processo che si osserva in tutti i paesi industrializzati, ma che appare particolarmente incidente in Italia ed in molti dei paesi membri dell'Unione Europea. Alla base del fenomeno vi sono due tendenze di lungo periodo: il progressivo declino dei tassi di fertilità e l'aumento secolare della speranza di vita. Nonostante il crescente ingresso di lavoratori stranieri, mediamente più giovani e più prolifici dei cittadini europei, nei prossimi anni non è previsto l'attenuarsi di tali dinamiche.

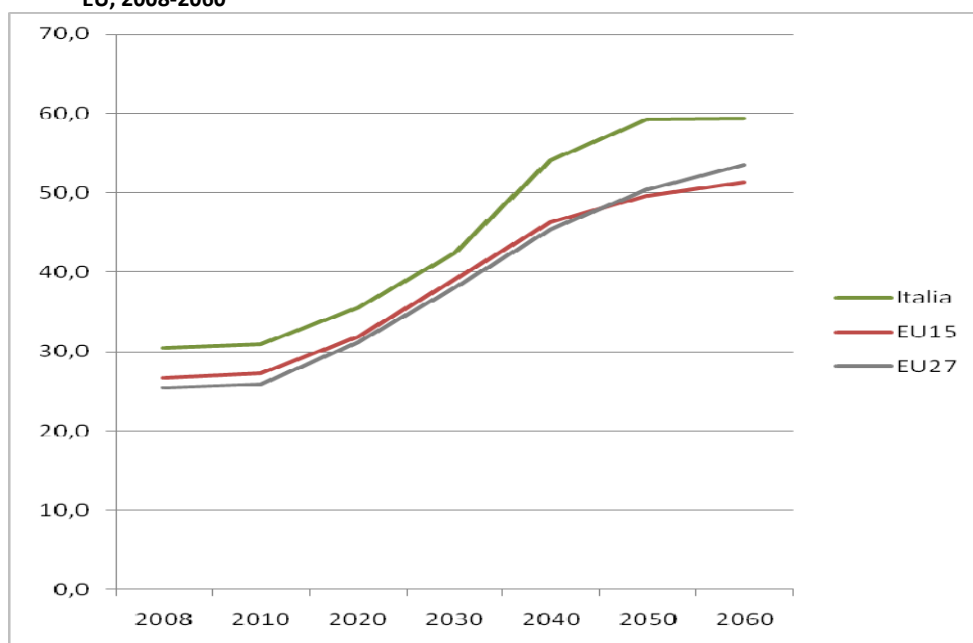
Nell'ambito delle azioni di contrasto delle diverse forme di discriminazione che possono sussistere nei confronti di individui o gruppi sociali, particolare rilevanza assume nel nostro paese l'ambito specifico della discriminazione basata sull'età, che spesso si somma ad altri fattori discriminanti, quali il sesso, l'origine etnica, la condizione sociale ed economica, ecc. L'Italia è infatti uno dei paesi al mondo con il maggior peso di popolazione matura ed anziana. Nell'ultimo rapporto sull'invecchiamento in Europa "The 2009 Ageing Report", la Commissione Europea sottolinea che, tra il 2008 ed il 2060, nella UE27 il tasso di dipendenza passerà dal 25,4% al 53,5% (fig. 1). L'Italia continuerà ad essere il paese europeo con il più elevato tasso di dipendenza, avvicinandosi al 60% (59,3% nel 2050 contro il 30,5% del 2008).

Sul versante della struttura occupazionale, tale fenomeno, unitamente all'azione di politiche finalizzate a prolungare la permanenza sul mercato del lavoro, anche innalzando progressivamente l'età pensionabile, porterà ad avere una struttura del capitale umano disponibile fortemente sbilanciata verso le classi d'età più elevate.

Anche solo in termini di vantaggio competitivo, appare dunque necessario governare questo fenomeno, sia incentivando gli individui e le imprese a

valorizzare le persone in età “matura”, sia adottando politiche di contrasto alle diverse discriminazioni tutt’ora imperanti nel nostro paese nei confronti degli over 50 (se non degli over 40-45), soprattutto dal punto di vista occupazionale e di carriera.

Fig. 1 - Tasso di dipendenza della popolazione anziana (65+/(15-64)) – Confronto previsioni Italia-EU, 2008-2060



Fonte: elaborazioni Censis su dati Eurostat, Europop2008

Assistiamo, infatti, ad una situazione contraddittoria in cui, da un lato, si tende a favorire la permanenza dei lavoratori sul mercato del lavoro e dall’altro, non si riesce ancora del tutto a contrastare la tendenza alla loro espulsione, sia per fattori economici (i “giovani” costano di meno) sia per ragioni culturali e sociali (gli “anziani” sono meno produttivi, si investe meno su di loro in termini di aggiornamento professionale e carriera).

Se anche i dati ci mostrano un lieve incremento dei tassi di attività ed occupazione degli over 50 (tab. 1), si tratta essenzialmente di una progressione “automatica”, correlata alle dinamiche demografiche, e soggetta a stalli nei periodi di crisi e di conseguente aumento dei tassi di disoccupazione.

Inoltre, ancora ampio risulta essere il divario tra uomini e donne, a causa di diversi fattori tra cui è possibile includere anche l’esistenza di fenomeni di discriminazione “multipla”, basata su età e sesso.

Un indicatore di discriminazione correlato è quello relativo alla partecipazione ad attività formative. Nonostante, tra gli occupati, i 50-64enni costituiscano quasi il 23% del totale, la frequenza di attività formative riguarda solo il 4,5% dei lavoratori over50.

Nell’ambito dell’indagine Isfol Plus 2008, il 21,2% degli occupati tra i 50 ed i 64 anni ha dichiarato di avere difficoltà a svolgere il proprio lavoro e/o a tenersi aggiornato. Inoltre, quote intorno al 10% di intervistati over 50 hanno segnalato la presenza di atteggiamenti di insofferenza da parte del datore di lavoro o della dirigenza o di emarginazione da parte dei colleghi.

Altri indicatori significativi ricavabili dall’indagine Isfol Plus sono:

- solo il 13% degli over 50 ha dichiarato di aver visitato un CPI;
- il 13% degli inattivi over 50 ha segnalato di essere stato costretto a smettere di lavorare per cause riconducibili al lato della domanda (licenziamento, termine contratto, chiusura, ecc.).

Tab. 1 - Popolazione di 15 anni e più per condizione sesso, età e condizione professionale, 2005-2008 (tassi)

		Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione		Tasso di inattività	
		2005	2008	2005	2008	2005	2008
Maschio	15-49 anni	74,2	74,1	7,1	6,4	20,1	20,9
	50-64 anni	57,6	60,2	3,3	3,1	40,5	37,9
	Totale 50 e più	33,1	34,3	3,1	2,9	65,9	64,6
	Totale 15-64 anni	69,7	70,3	6,3	5,6	25,6	25,6
	Totale 15 e più	57,2	57,3	6,2	5,5	39,0	39,4
Femmina	15-49 anni	51,1	52,2	11,5	9,9	42,3	42,1
	50-64 anni	30,5	34,8	4,0	3,4	68,2	63,9
	Totale 50 e più	14,5	16,5	3,9	3,4	84,9	82,9
	Totale 15-64 anni	45,3	47,2	10,1	8,6	49,6	48,4
	Totale 15 e più	34,1	35,4	10,1	8,5	62,1	61,3
Totale	15-49 anni	62,8	63,2	8,9	7,8	31,1	31,4
	50-64 anni	43,7	47,3	3,5	3,2	54,7	51,2
	Totale 50 e più	22,9	24,6	3,4	3,1	76,3	74,6
	Totale 15-64 anni	57,5	58,7	7,8	6,8	37,6	37,0
	Totale 15 e più	45,3	45,9	7,7	6,7	51,0	50,7

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat-Forze Lavoro

Un ultimo aspetto riguarda il confronto europeo. I dati relativi ai tassi di occupazione, disoccupazione ed attività degli over50 appaiono al di sotto delle medie europee (tab. 2). Particolarmente basso, nonostante l'incremento verificatosi tra il 2005 ed il 2008, in virtù di specifiche politiche finalizzate all' "invecchiamento attivo" ed all'aumento dell'età effettiva di pensionamento, è soprattutto il tasso di attività, che nel 2008 risulta pari, per i 50-64enni a 48,8%, contro il 59,8% dell'Europa a 25 paesi (59,5% UE27) ed al 3,4% per gli ultrasessantatrenni (UE25: 4,4%; UE27: 4,8%).

Tab. 2 - Tassi di occupazione, disoccupazione, attività 50 e oltre - confronto europeo, 2005-2008
(val. %)

	50-64 anni		65 anni e oltre	
	2005	2008	2005	2008
	Tasso di occupazione			
Italia	43,7	47,3	3,1	3,3
Unione Europea (27 paesi)	53,3	56,5	4,3	4,8
Unione Europea (25 paesi)	53,6	56,7	3,9	4,3
	Tasso di disoccupazione			
Italia	3,5	3,2	1,2	1,6
Unione Europea (27 paesi)	6,7	5,2	1,3	1,4
Unione Europea (25 paesi)	6,8	5,3	1,4	1,6
	Tasso di attività			
Italia	45,3	48,8	3,1	3,4
Unione Europea (27 paesi)	57,1	59,5	4,3	4,8
Unione Europea (25 paesi)	57,5	59,8	3,9	4,4

Fonte: dati Eurostat

1. La discriminazione per età in Italia: concetto di discriminazione per gli over 50

Man mano che è aumentata la consapevolezza delle conseguenze attuali e future del progressivo invecchiamento della popolazione sulle dinamiche sociali ed economiche, anche in Italia si è cominciato a considerare il nodo critico della popolazione adulta, matura ed anziana, in primo luogo, come “costo sociale”, come evidenzia il lungo processo di riforma del sistema pensionistico e di innalzamento dell’età pensionabile ed, in secondo luogo, come “risorsa” soprattutto economica, attivando politiche per favorire il cosiddetto “invecchiamento attivo” della popolazione.

Nel contempo, è andata maturando una riflessione più accurata sul fenomeno della discriminazione per età, che a partire dal terreno di analisi più evidente, ovvero quello dell’occupazione e delle condizioni di lavoro, ivi compreso l’accesso alle opportunità formative, ha consentito di mettere a fuoco anche altri ambiti di discriminazione nei confronti della popolazione “matura”, spesso misconosciuti o “relegati” alla sola popolazione in età avanzata e con problemi di autosufficienza o condizione economica insufficiente.

D’altra parte, in letteratura si evidenzia come per gli over 50 ancora attivi, non pensionati o comunque senza altre entrate economiche, se non quelle derivanti dalle prestazioni lavorative, è proprio lo stato anche momentaneo di disoccupazione a rendere difficoltoso, se non proprio ambito di veri e propri fenomeni di discriminazione, anche l’esercizio dei propri diritti e doveri di cittadinanza.

Il riconoscimento di una discriminazione basata (anche) sull’età è testimoniato anche dalla diffusione del neologismo in lingua anglosassone “ageism”, che si è affiancato a termini, quali sessismo, razzismo, classismo, ad indicare la attuale crescente percezione negativa, da parte del tessuto sociale, dell’invecchiamento.

D'altro canto, è opportuno considerare che la discriminazione in base all'età, si caratterizza per un livello di complessità particolarmente elevato.

In primo luogo, il contrasto alle discriminazioni basate su stereotipi e pregiudizi deve comunque tenere presente che nel corso della propria vita, una persona può cambiare bisogni e aspirazioni, e che, quindi, per ciascuna classe d'età, esistono specifici elementi culturali e differenti concezioni della qualità della vita. In riferimento alle fasce d'età mature ed anziane, ad esempio, le politiche per l'invecchiamento attivo, devono agire al contempo sui pregiudizi sociali e del mondo del lavoro, a volte fatti propri dallo stesso lavoratore "anziano", ma anche operare affinché il mondo del lavoro sia "appetibile" e più adatto alle caratteristiche ed ai bisogni di tale lavoratore.

In secondo luogo, i mutamenti sociali ed economici stanno in parte modificando alcuni ambiti di discriminazione per età, sia pur solo mutando gli equilibri tra le diverse classi d'età: è il caso dell'accesso ai mutui bancari per l'acquisto di immobili, dove la precarizzazione del lavoro che ha interessato soprattutto le giovani generazioni, ha determinato una "rivalutazione" da parte delle banche delle persone anziane, chiamate a garantire, con la loro pensione o il loro stipendio fisso, l'acquisto di una casa da parte di figli e nipoti.

Infine, per la popolazione over50, la discriminazione in base all'età è spesso correlata ad altri fattori discriminatori, aggravando i fenomeni di esclusione sociale e lavorativa basati sul genere, sulla razza o etnia, sulla disabilità, sull'orientamento sessuale, ecc.¹

1 Cfr. Isfol-Unità Pari opportunità, "Individuazione e diffusione di modalità specifiche di intervento per il superamento dei fattori economici e socio-culturali derivanti dall'origine etnico-razziale, dalla religione o dalla diversità di opinione, dalle disabilità o dall'età e dall'orientamento sessuale. Prime riflessioni", marzo 2009 "Sebbene non esista una definizione condivisa, negli ultimi anni sempre più frequentemente si parla di discriminazioni multiple o incrociate, laddove i diversi fattori di rischio della discriminazione non si sommano semplicemente, ma agiscono sinergicamente e in maniera esponenziale producendo effetti negativi non sempre facilmente definibili a priori"

Così come in altri ambiti di discriminazione – e come segnalato dalle vigenti normative europee ed italiane² – anche per quanto riguarda i fenomeni di discriminazione nei confronti degli over50, è possibile distinguere tra discriminazioni dirette ed indirette³.

Entrambe le tipologie sono ampiamente testimoniate soprattutto sul versante lavorativo e della formazione ed aggiornamento professionale, sia in relazione alle difficoltà di occupazione che si incontrano dopo “una certa età”⁴, sia alle opportunità di accesso all’offerta formativa, soprattutto se organizzata in ambito aziendale. In virtù del Decreto legislativo 216 del 2003, contro le discriminazioni sul lavoro, alcuni dei fattori di esclusione diretta, come quello di individuare un limite di età per ricoprire una determinata posizione professionale, senza giustificato motivo, sono stati soppressi. Permangono elementi di discriminazione indiretta, laddove pur in presenza di un mercato del lavoro più flessibile e di modalità contrattuali più diversificate (ed anche strumenti di discriminazione positiva, come nel caso del contratto di inserimento, applicabile anche ai lavoratori over50), non sussistono ancora le condizioni ambientali e culturali che consentono un prolungamento dell’attività lavorativa, possibilità di carriera in tarda età e nuovi inserimenti lavorativi.

2 Nell’Unione Europea, nel 2000, sono state emanate due Direttive, la n. 43 sull’Uguaglianza razziale e la n. 78 relativa alle discriminazioni sul lavoro. In Italia, il decreto legislativo n. 216 del 2003, attuativo della direttiva 2000/78, sancisce il divieto di trattare in modo differenziato uno o più soggetti sulla base della loro età.

3 Più precisamente le direttive europee individuano quattro forme di discriminazione: diretta, indiretta, molestie e “istruzioni a discriminare”. Si verifica una discriminazione diretta quando sussiste un trattamento meno favorevole e non giustificato, rispetto ad altri individui con le medesime caratteristiche (a parte l’età) o gruppi sociali. Nel caso dell’età, possono sussistere alcune specifiche eccezioni (ad esempio età minima per partecipare alla vita pubblica, ma la legislazione europea prevede anche possibili eccezioni in ambito lavorativo). La discriminazione indiretta è molto più difficile da individuare, in quanto colpisce il singolo o gruppi sociali in maniera non evidente; è il caso, ad esempio, di una norma, apparentemente neutra, che però mette in una situazione di svantaggio una categoria di persone. La molestia è definita come una condotta non richiesta in relazione a determinate caratteristiche di una persona, con il fine o l’effetto di violarne la dignità o creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Infine, sono considerate discriminazioni anche eventuali ordini da parte dei superiori ad assumere comportamenti discriminatori.

4 Il confine è abbastanza vago, tanto che numerosi progetti ed associazioni preferiscono individuare come soglia minima quella dei 40 anni.

Tav. 1– Ambiti e forme della discriminazione per età

Occupazione	Istruzione e formazione	Beni e servizi	Salute
Limiti di età (non giustificati) in ingresso ed in uscita dal lavoro	Scoraggiamento o mancanza di incoraggiamento a partecipare a percorsi formativi per le persone mature/anziane	Limiti o difficoltà di accesso al credito per giovani e anziani	Utilizzo di “protocolli salute” che differenziano i trattamenti sulla base dell’età (es. concessione di campagne di screening gratuite soltanto a determinate classi d’età)
Utilizzo di criteri di selezione relativi all’età (non giustificati), es: possesso di una determinata età; utilizzo di formule quali “giovane”, “maturo”, “di esperienza”, “aspetto giovane e dinamico” etc., che hanno l’effetto di scoraggiare la partecipazione di determinati candidati	Minori disponibilità di fondi/sussidi a disposizione di fasce di popolazione più mature	Rifiuto o difficoltà di concessione di servizi assicurativi, in particolar modo per gli anziani	Diversità di trattamento di cura nei riguardi delle persone anziane
Utilizzo negli avvisi di selezione del criterio relativo alla “esperienza minima” che può di fatto comportare il requisito di una età minima per la candidatura	Prassi aziendali che limitano o prevedono l’accesso alla formazione basandosi su criteri relativi all’età	Eccessivo costo dei prodotti assicurativi tale da impedire a giovani o anziani di poter accedere ad essi	Fasi di test/sperimentazione dei farmaci non differenziate in base alle specifiche esigenze delle diverse età (mancanza di test effetti collaterali relativi ad esempio ai bambini)
Criteri e prassi di avanzamento di carriera e di empowerment riferiti all’età		Difficoltà di accesso ai servizi informatizzati (es. servizi bancari) e previsione di pagamento per l’utilizzo di un operatore (barriera tecnologica che penalizza il cittadino anziano)	Uso spropositato del servizio pubblico sanitario da parte di una determinata classe di età, in grado di compromettere l’accesso alle cure delle persone più giovani
Licenziamenti/procedure di mobilità decisi in base al solo fattore età		Difficoltà di accesso ai trasporti pubblici per mancato adeguamento alle esigenze di alcune categorie di popolazione determinate sulla base dell’età (bambini ed anziani)	Mancanza di specializzazione medica relativa a determinate classi di età (es. insufficienza di gerontologi per le cure agli anziani)
		Difficoltà di accesso alle locazioni per giovani ed anziani	

Fonte: elaborazioni Isfol su dati AGE, Age Barriers: older people’s experience of discrimination in access to goods, facilities and services, 2004; European Commission, Age discrimination and European Law, 2005 in Isfol-Unità Pari opportunità Individuazione e diffusione di modalità specifiche di intervento per il superamento dei fattori economici e socio-culturali derivanti dall’origine etnico-razziale, dalla religione o dalla diversità di opinione, dalle disabilità o dall’età e dall’orientamento sessuale. Prime riflessioni”, marzo 2009

2. Analisi della realtà sociale nelle Regioni dell'Ob. Convergenza: bisogni e discriminazioni degli over 50

2.1. Il contesto demografico

Pur se su livelli inferiori a quelli medi italiani, anche nel Mezzogiorno ed in particolare nelle 4 regioni dell'obiettivo Convergenza oggetto del presente studio, l'innalzamento della speranza di vita ed i bassi tassi di fertilità stanno modificando la struttura demografica della popolazione residente, aumentando il peso delle componenti più anziane (tab. 3).

In particolare, la popolazione over 50 nell'Ob. Convergenza ammonta nel 2008 a 5milioni e 700mila individui, pari al 34,0% della popolazione totale ivi residente. La quota di popolazione over50 è più bassa in Campania (31,9%, ma in termini assoluti risiede in Campania la quota più elevata di ultracinquantenni residenti nelle 4 regioni considerate: 1.852.021) e più elevata in Calabria (35,4%, ma con la quota più bassa in termini assoluti). Tra il 2005 ed i 2008, il numero di over50 è aumentato nel complesso del 4,2%, percentuale che sale al 4,6% nel Mezzogiorno. Nelle Regioni Obiettivo Convergenza l'incremento è stato in media del 4,5%, ma con dinamiche differenziate nelle diverse Regioni: si va, infatti, dal +3,9% della Sicilia al +4,9% della Campania.

Le previsioni elaborate dall'Istat per il 2015 evidenziano un'accelerazione di tali dinamiche in tutti i territori considerati:

- In Italia, la popolazione over50 aumenterà del 10,8%, arrivando a costituire il 40,7% della popolazione complessiva;
- nelle aree meridionali, l'aumento sarà ancora più marcato, essendo pari all'11,8%, determinando una quota di popolazione over50 pari al 39,0%;

Tab. 3 - Caratteristiche della popolazione over 50, 2005-2015 (v.a., val. % e var. %)

	Popolazione over 50			% 51-64 anni sul totale over 50			% sulla popolazione totale		
	v.a. 2008	var.% 2005-2008	var.% 2008-2015 (*)	2005	2008	2015 (*)	2005	2008	2015 (*)
Campania	1.852.021	4,9	13,4	49,8	50,2	49,9	30,5	31,9	36,5
Puglia	1.429.724	4,7	12,1	48,5	48,6	46,8	33,5	35,0	39,7
Calabria	710.705	4,5	11,8	46,1	47,3	47,6	33,9	35,4	39,6
Sicilia	1.760.347	3,9	10,4	46,8	47,6	47,4	33,8	34,9	39,0
Totale 4 regioni	5.752.797	4,5	12,0	48,1	48,6	48,1	32,6	34,0	38,4
Mezzogiorno	7.233.250	4,6	11,8	47,7	48,3	47,8	33,3	34,7	39,0
Italia	22.505.752	4,2	10,8	46,3	46,3	46,1	36,8	37,5	40,7

(*) Stima Istat, hp. centrale

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

-
- nelle 4 regioni obiettivo Convergenza si stima un incremento del 12%, che determina comunque una quota di over50 ancora inferiore ai valori medi nazionali e meridionali (38,4%);
 - permangono le differenze tra regione e regione: in Campania è previsto l'incremento percentuale più marcato (+13,4%), ma la stima del peso degli over50 sulla popolazione residente si attesta sul 36,0%, mentre nelle altre tre regioni è uguale (Sicilia) o superiore (Puglia, Calabria) al valore medio del Sud d'Italia.

Un ulteriore elemento di riflessione è costituito dalla distribuzione della popolazione over50 nelle due fasce d'età, attualmente riconducibili, in linea di massima, a due differenti condizioni di vita: i 51-64enni, ancora in gran parte attivi dal punto di vista lavorativo e gli over 64, in gran parte ritirati dalla vita attiva e con una forte e progressiva incidenza di problematiche correlate all'età, essenzialmente di natura socio-sanitaria.

Il peso dei 51-64enni sul totale over50 nel nostro paese risulta essere, tra il 2005 ed il 2008, sostanzialmente stabile (46,3%), ma più elevato ed in crescita nelle aree meridionali. Le stime al 2015 evidenziano una lieve contrazione di tale quota a livello nazionale (46,1%) e nelle regioni obiettivo Convergenza (48,1%), tra cui solo la Regione Calabria si distingue per un ulteriore incremento di tale percentuale (che passa dal 47,3% al 47,6%).

Se si osservano le medesime dinamiche demografiche in relazione alla sola componente femminile della popolazione over50 (tab. 4), emerge che:

- gli incrementi di popolazione femminile over50, tra il 2005 ed il 2008, ed anche le previsioni di stima si mantengono su livelli inferiori a quelli della popolazione nel suo complesso in tutte le aree geografiche considerate;

Tab. 4 - Caratteristiche della popolazione femminile over 50, 2005-2015 (v.a., val. % e var. %)

	Donne over 50			% 51-64 anni sul totale donne over 50			% sulla popolazione femminile totale		
	v.a. 2008	var. % 2005-2008	var. % 2008-2015 (*)	2005	2008	2015 (*)	2005	2008	2015 (*)
Campania	1.011.943	4,6	12,8	46,5	47,1	47,5	32,5	33,8	38,5
Puglia	780.202	4,6	11,6	45,9	46,1	44,8	35,6	37,1	41,8
Calabria	381.651	4,2	12,0	43,2	44,6	45,7	35,7	37,1	41,3
Sicilia	964.448	3,8	10,0	44,4	45,2	45,4	35,9	37,0	41,1
Totale 4 regioni	3.138.244	4,3	11,6	45,3	46,0	46,0	34,6	36,0	40,4
Mezzogiorno	3.939.815	4,4	11,4	44,9	45,6	45,7	35,4	36,7	41,1
Italia	12.356.496	3,8	9,7	43,1	43,2	43,3	39,4	40,0	43,1

(*) Stima Istat, hp. Centrale

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

-
- la quota delle over50 sul totale della popolazione femminile è significativamente più marcata di quella registrata dalla popolazione nel suo complesso, in tutte le aree geografiche e per gli anni considerati. Nelle aree meridionali ed in particolare nelle regioni obiettivo Convergenza si posiziona, e dovrebbe comunque mantenersi anche nel periodo previsivo, su livelli inferiori a quelli medi nazionali;
 - infine, è da sottolineare, tra la componente femminile della popolazione, la maggiore incidenza delle fasce d'età più avanzate: nel 2008, in Italia la quota di 51-64enni è pari al 43,2% del totale delle over 50; tale valore sale al 45,6% nel Mezzogiorno e al 46,0% nelle sole regioni Obiettivo Convergenza, con una punta di massima nella Regione Campania (47,1%). Il dato di previsione non modifica sostanzialmente tali proporzioni.

In relazione allo stato civile, utilizzabile come *proxi* sia delle relazioni sociali sia delle condizioni economiche degli over 50, si osserva che tra i residenti nelle aree meridionali, anche in virtù di una composizione per età più squilibrata verso le fasce più giovanili, la quota di coniugati/e risulta essere superiore al dato medio nazionale (Italia: 69,5%; Sud: 71,6%; ob. Convergenza: 71,9%). Ne consegue un peso inferiore, anch'esso comunque in misura lieve, delle persone non sposate, divorziate e vedove (tab. 5).

Una situazione del tutto particolare si evidenzia, se si considera la sola componente femminile della popolazione (tab. 6). Infatti, la quota di coniugate sul totale delle over 50 scende al 58,9% in Italia ed a poco più del 60% nelle aree meridionali in totale e nel solo obiettivo Convergenza. Sotto la soglia del 60% si collocano le over50 residenti in Calabria ed in Sicilia. Particolarmente marcato è il peso delle vedove, pari al 30,1% in Italia ed al 29,1% nelle aree meridionali, circa 10 punti di più dei corrispondenti valori relativi alla popolazione over 50 nel suo complesso.

Tab. 5 - Popolazione over 50 per stato civile, 2005-2008 (v.a., val. % e var. %)

	Over 50 (v.a.) 2008					Over 50 (val.%) 2008					Over 50 (var.%) 2005-2008				
	Celibi/ Nubili	Coniugati/e	Divorziati/e	Vedovi/e	Totale	Celibi/ Nubili	Coniugati/e	Divorziati/e	Vedovi/e	Totale	Celibi/ Nubili	Coniugati/e	Divorziati/e	Vedovi/e	Totale
Campania	140.270	1.330.205	23.947	357.599	1.852.021	7,6	71,8	1,3	19,3	100,0	5,8	5,3	23,4	2,2	4,9
Puglia	103.493	1.049.755	19.430	257.046	1.429.724	7,2	73,4	1,4	18,0	100,0	1,2	5,2	26,7	2,9	4,7
Calabria	54.797	508.787	8.866	138.255	710.705	7,7	71,6	1,2	19,5	100,0	0,6	5,1	30,0	2,5	4,5
Sicilia	144.060	1.245.535	27.422	343.330	1.760.347	8,2	70,8	1,6	19,5	100,0	4,5	4,0	22,2	1,9	3,9
Totale 4 regioni	442.620	4.134.282	79.665	1.096.230	5.752.797	7,7	71,9	1,4	19,1	100,0	3,6	4,8	24,5	2,3	4,5
Mezzogiorno	580.198	5.176.239	101.941	1.374.872	7.233.250	8,0	71,6	1,4	19,0	100,0	4,0	4,9	26,7	2,3	4,6
Italia	1.897.604	15.648.445	551.854	4.407.849	22.505.752	8,4	69,5	2,5	19,6	100,0	5,7	4,3	26,1	1,0	4,2

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. 6 - Popolazione femminile over 50 per stato civile, 2005-2008 (v.a., val. % e var. %)

	Donne over 50 (v.a.) 2008					Donne over 50 (val.%) 2008					Donne over 50 (% sul totale over 50) 2008					Donne over 50 (var.%) 2005-2008				
	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Totale	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Totale	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Totale	Nubili	Coniugate	Divorziate	Vedove	Totale
Campania	91.557	610.111	15.381	294.894	1.011.943	9,0	60,3	1,5	29,1	100,0	65,3	45,9	64,2	82,5	54,6	3,1	5,6	23,0	2,4	4,6
Puglia	71.107	484.532	11.929	212.634	780.202	9,1	62,1	1,5	27,3	100,0	68,7	46,2	61,4	82,7	54,6	0,4	5,6	24,4	2,8	4,6
Calabria	32.195	228.787	5.163	115.506	381.651	8,4	59,9	1,4	30,3	100,0	58,8	45,0	58,2	83,5	53,7	-2,0	5,4	29,3	2,8	4,2
Sicilia	91.472	566.743	16.824	289.409	964.448	9,5	58,8	1,7	30,0	100,0	63,5	45,5	61,4	84,3	54,8	2,3	4,5	21,4	2,0	3,8
Totale 4 regioni	286.331	1.890.173	49.297	912.443	3.138.244	9,1	60,2	1,6	29,1	100,0	64,7	45,7	61,9	83,2	54,6	1,6	5,2	23,4	2,4	4,3
Mezzogiorno	362.486	2.367.847	61.608	1.147.874	3.939.815	9,2	60,1	1,6	29,1	100,0	62,5	45,7	60,4	83,5	54,5	1,8	5,3	25,8	2,4	4,4
Italia	1.039.696	7.275.312	323.413	3.718.075	12.356.496	8,4	58,9	2,6	30,1	100,0	54,8	46,5	58,6	84,4	54,9	3,5	4,7	25,9	0,8	3,8

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

2.2. L'accesso al lavoro, l'occupabilità, i percorsi di carriera, la precarietà

Il terreno più evidente in cui ricorrono fenomeni di discriminazione per gli over 50, è sicuramente quello lavorativo, in cui solo in tempi relativamente recenti, si è cercato di attivare politiche in grado di contrastare il sentimento di “disvalore” che accompagna i lavoratori “maturi” ed i pensionati. I dati relativi al nostro mercato del lavoro evidenziano, come già accennato in precedenza, una presenza di lavoratori “maturi” significativamente inferiore alla media europea, anche se con trend in crescita.

Per quanto riguarda le regioni della Convergenza, la struttura della popolazione residente per condizione occupazionale (tab. 7) evidenzia, tra il 2005 ed il 2008, un aumento degli over50 occupati pari al 7,4%, che sale al 7,7% se si considerano solo i 50-64enni. Si tratta di valori in linea con l'andamento complessivo delle aree meridionali, ma inferiori al dato medio nazionale. Inoltre, nello stesso periodo, le persone over50 in cerca di occupazione diminuiscono del 3,0%, anche se in misura notevolmente inferiore al dato complessivo delle 4 regioni, pari a ben- 20%. In Italia, invece, alla diminuzione generale delle persone in cerca di occupazione, corrisponde un aumento del 2,0% nelle classi d'età superiori ai 50 anni. L'interpretazione di questi fenomeni, in parte legati alle dinamiche demografiche e alle situazioni occupazionali locali, è agevolata dalla lettura dell'andamento del numero di inattivi, che nelle regioni obiettivo convergenza aumentano tra il 2005 ed il 2008 del 4,0% in totale e del 3,8% tra gli over50, mentre i rispettivi valori medi nazionali si attestano sull'1,5% e sull'1,9%.

Il dettaglio relativo alla condizione occupazionale dei 50-64enni nel 2008 (tab. 8), permette di evidenziare non solo una quota di occupati inferiore al dato medio nazionale (43,0% contro 48,8%), ma soprattutto la distribuzione degli inoccupati ed inattivi in età lavorativa in relazione alla loro eventuale propensione al lavoro.

Tab. 7 - Popolazione di 15 anni e più per condizione professionale, 2005-2008 (v.a. e var. %)

		Occupati		Persone in cerca		Inattivi		Totale	
		v.a.	var.%	v.a.	var.%	v.a.	var.%	v.a.	var.%
		2008	2005-2008	2008	2005-2008	2008	2005-2008	2008	2005-2008
Totale 4 regioni (*)	15-49 anni	3.737.184	-1,8	664.216	-20,0	3.918.995	4,0	8.320.395	-1,0
	50 e più	1.305.516	7,4	65.043	-3,0	4.500.307	3,8	5.870.866	4,5
	50-64 anni	1.246.927	7,7	63.789	-3,7	1.654.520	3,1	2.965.236	4,8
	Totale 15-64 anni	4.984.111	0,4	728.005	-18,8	5.573.514	3,8	11.285.631	0,5
	Totale 15 e più	5.042.700	0,4	729.259	-18,8	8.419.302	3,9	14.191.261	1,2
Mezzogiorno	15-49 anni	4.819.678	-0,9	805.256	-18,4	4.573.953	2,7	10.198.887	-1,0
	50 e più	1.661.925	7,4	81.210	0,4	5.631.749	4,0	7.374.884	4,7
	50-64 anni	1.583.412	7,5	79.674	-0,3	2.035.327	3,4	3.698.413	5,0
	Totale 15-64 anni	6.403.090	1,1	884.930	-17,0	6.609.280	2,9	13.897.300	0,5
	Totale 15 e più	6.481.603	1,1	886.466	-17,0	10.205.702	3,4	17.573.771	1,3
Italia	15-49 anni	17.794.466	1,4	1.514.381	-11,7	8.833.965	1,5	28.142.813	0,6
	50 e più	5.610.222	11,8	177.531	2,0	17.025.531	1,9	22.813.284	4,2
	50-64 anni	5.216.077	11,7	171.225	0,8	5.651.645	-3,3	11.038.947	3,3
	Totale 15-64 anni	23.010.544	3,6	1.685.606	-10,5	14.485.610	-0,4	39.181.760	1,4
	Totale 15 e più	23.404.689	3,7	1.691.912	-10,4	25.859.496	1,8	50.956.097	2,2

(*) Campania, Puglia, Calabria e Sicilia

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat-Forze Lavoro

Tab. 8 - Persone 25-64 anni per condizione, 2006-2008 (v.a. e val. %)

	Regioni Ob. Convergenza			Italia		
	25-49 anni	50-64 anni	Totale	25-49 anni	50-64 anni	Totale
Anno 2006						
Occupati	56,3	42,4	51,8	74,0	46,7	64,8
Persone in cerca di lavoro	8,1	1,9	6,1	5,0	1,4	3,8
inattivi in età lav, cercano non attivamente ma disponibili	8,2	2,7	6,4	3,6	1,3	2,8
inattivi in età lav, cercano ma non disponibili	1,7	0,4	1,3	1,1	0,3	0,9
inattivi in età lav, non cercano ma disponibili	5,3	3,6	4,8	2,6	2,2	2,5
inattivi in età lav, non cercano e non disponibili (anche militari di leva e inabili al lavoro)	20,5	49,0	29,6	13,7	48,1	25,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anno 2008						
Occupati	54,9	43,0	51,0	73,9	48,8	65,4
Persone in cerca di lavoro	7,8	2,2	5,9	5,1	1,6	3,9
inattivi in età lav, cercano non attivamente ma disponibili	9,3	2,8	7,2	3,8	1,3	2,9
inattivi in età lav, cercano ma non disponibili	1,4	0,5	1,1	1,0	0,3	0,7
inattivi in età lav, non cercano ma disponibili	7,6	5,1	6,8	3,4	3,1	3,3
inattivi in età lav, non cercano e non disponibili (anche militari di leva e inabili al lavoro)	19,0	46,5	28,0	12,9	44,9	23,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Nelle regioni Ob. Convergenza, si osserva un 46,5% di 50-64enni inattivi che non cercano e non sono disposti a lavorare⁵, che si confronta con il 44,9% espresso a livello nazionale. Anche tutte le altre situazioni considerate sono però, in termini percentuali, superiori ai corrispondenti valori nazionali. Nello specifico, emerge un 2,2% che è alla ricerca di lavoro, un 2,8% inattivo che non cerca attivamente, ma è disponibile a lavorare, un 5,1% di inattivi che è comunque disponibile; tutti questi valori, infine, risultano in crescita rispetto al 2006. In sintesi, circa il 10% della popolazione 50-64enne delle aree considerate costituisce un target di riferimento privilegiato per le politiche di inserimento lavorativo e di non discriminazione nell'accesso al lavoro.

⁵ Il dato comprende anche gli inabili al lavoro

I principali indicatori di sintesi del mercato del lavoro evidenziano per gli over 50 una situazione, per le aree obiettivo Convergenza, più critica rispetto a quanto registrato a livello nazionale (tab. 9).

In relazione al tasso di occupazione, la quota di 50-64enni occupati è pari al 42,1% nelle aree ob. Convergenza, di poco inferiore al dato medio delle regioni meridionali (42,8%), ma inferiore di più di 5 punti percentuali a quello nazionale. Tale *spread* risulta inoltre più ampio rispetto al 2005, nonostante l'andamento crescente dell'indicatore. Il tasso di occupazione risulta poi essere notevolmente più basso, in tutte le ripartizioni, se si considerano tutti gli over50, a causa del ritiro dal lavoro delle fasce d'età più anziane, ma permane la differenza a svantaggio delle 4 regioni meridionali oggetto di studio.

Di contro, risultano essere più elevati della media nazionale, anche se in linea con i valori espressi dal meridione nel suo complesso, sia i tassi di disoccupazione sia quelli di inattività, che per le 4 regioni ob. Convergenza si attestano nel 2008, per gli over50, rispettivamente, al 4,7% ed al 76,7% e, per i 50-64enni al 4,9% e al 55,8%. Tra il 2005 ed il 2008 si osserva tuttavia un lieve miglioramento di tutti gli indicatori considerati.

Tab. 9 - Indicatori del mercato del lavoro, 2005-2008 (v.a., val. % e var. %)

		Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione		Tasso di inattività	
		2005	2008	2005	2008	2005	2008
Totale 4 regioni (*)	15-49 anni	45,3	44,9	17,9	15,1	44,8	47,1
	50 e più	21,6	22,2	5,2	4,7	77,2	76,7
	50-64 anni	40,9	42,1	5,4	4,9	56,7	55,8
	Totale 15-64 anni	44,2	44,2	15,3	12,7	47,8	49,4
	Totale 15 e più	35,8	35,5	15,2	12,6	57,8	59,3
Mezzogiorno	15-49 anni	47,2	47,3	16,9	14,3	43,2	44,8
	50 e più	22,0	22,5	5,0	4,7	76,9	76,4
	50-64 anni	41,8	42,8	5,1	4,8	55,9	55,0
	Totale 15-64 anni	45,8	46,1	14,4	12,1	46,4	47,6
	Totale 15 e più	37,0	36,9	14,3	12,0	56,9	58,1
Italia	15-49 anni	62,8	63,2	8,9	7,8	31,1	31,4
	50 e più	22,9	24,6	3,4	3,1	76,3	74,6
	50-64 anni	43,7	47,3	3,5	3,2	54,7	51,2
	Totale 15-64 anni	57,5	58,7	7,8	6,8	37,6	37,0
	Totale 15 e più	45,3	45,9	7,7	6,7	51,0	50,7

(*) Campania, Puglia, Calabria e Sicilia

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat-Forze Lavoro

Dall'analisi dei flussi tra stato di occupazione e non occupazione (tab. 10), emerge, per ciò che concerne i 50-64enni residenti nelle 4 regioni dell'obiettivo Convergenza, una contrazione della quota di nuova occupazione, nel corso del primo semestre 2009 in coincidenza con il verificarsi della crisi economica mondiale. Si passa, infatti, dal 5,1-5,5% annuo del totale degli occupati nel triennio precedente al 4,3% registrato nel primo semestre del 2009. Tale indicatore risulta essere comunque superiore al dato nazionale, che nel periodo 2006-1° semestre 2009 è sceso dal 4,0% al 3,2%.

La principale causa per cui si è smesso di lavorare, per i 50-64enni, è il pensionamento (tab. 11). Per quanto riguarda però le regioni obiettivo Convergenza, tale causa incide in misura minore che non nell'Italia nel suo complesso riguardando, nel 1° semestre 2009, il 52,3% dei non occupati nella fascia d'età considerata rispetto al 62,1% a livello nazionale. Risultano essere, invece, più incidenti le motivazioni legate al licenziamento/mobilità (12,3% contro 11,2%) e soprattutto al termine naturale del contratto goduto (19,6% contro il 9,8%).

Le ragioni dell'inattività (tab. 12), invece, sono, per i residenti in Calabria, Campania, Puglia e Sicilia, essenzialmente individuate nella mancanza di interesse/bisogno (anche correlata all'età avanzata), motivazione indicata nel 2008 dal 32,2% di inattivi 50-64enni, e nella disponibilità di una pensione da lavoro (25,2%). Il dato nazionale è ancora più accentuato, soprattutto in relazione alla disponibilità di una pensione (38,6%). Particolarmente significative sono le cause dovute ai problemi di salute (6,8% ob. Convergenza; 5,3%, Italia), all'inabilità al lavoro (6,0% e 4,1%) ed altri motivi familiari (7,9% e 7,2%) o di servizio di cura (5,1% e 4,4%). Emerge però che un 11,2% di residenti nelle aree ob. Convergenza ritiene di non riuscire a trovare lavoro, posizione espressa a livello nazionale solo dal 6,8%. Inoltre l'1,6% si dichiara in attesa di tornare al proprio posto di lavoro ed un 1,3% sta aspettando gli esiti di una passata azione di ricerca.

Tab. 10 -Caratteristiche occupazionali degli over 50, 2006-2009 (v.a., val. % e var. %)

		Occupati che l'anno scorso non lavoravano (v.a.)	Occupati l'anno scorso che quest'anno non lavorano (v.a.)	Occupati che l'anno scorso non lavoravano (% sul totale occupati l'anno scorso)	Occupati l'anno scorso che quest'anno non lavorano (% sul totale persone che non lavorano)	Occupati che l'anno scorso non lavoravano (v.a.)	Occupati l'anno scorso che quest'anno non lavorano (v.a.)	Occupati che l'anno scorso non lavoravano (% sul totale occupati l'anno scorso)	Occupati l'anno scorso che quest'anno non lavorano (% sul totale persone che non lavorano)
		25-49 anni				50-64 anni			
Campania, Calabria, Puglia e Sicilia	2006	429.622	157.413	12,3	5,8	60.800	69.124	5,1	4,1
	2007	409.274	164.047	11,9	6,0	65.883	71.346	5,4	4,2
	2008	378.998	175.025	11,2	6,3	65.816	90.245	5,3	5,3
	I-II trim 2009	325.081	191.116	9,9	6,7	54.116	73.162	4,3	4,2
	Var. %								
	I-II trim 2006 I-II trim 2009	-23,0	17,1	-	-	-11,8	11,7	-	-
Italia	2006	1.138.293	522.125	7,0	9,1	194.800	292.937	4,0	5,0
	2007	1.134.942	553.361	7,0	9,7	196.321	295.336	3,9	5,1
	2008	1.070.739	591.923	6,6	10,3	194.282	367.464	3,7	6,3
	I-II trim 2009	896.517	702.411	5,6	11,6	171.877	330.408	3,2	5,7
	Var.								
	I-II trim 2006 I-II trim 2009	-19,0	33,7	-	-	-8,1	14,2	-	-

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. 11 - Non occupati-Motivo principale per cui ha smesso di lavorare/ha concluso la sua attività lavorativa, 2006-2009 (val. %)

		Pensionamento (anzianità o vecchiaia)	Licenziamento o mobilità	Chiusura o cessazione dell'attività	Lavoro a termine (compreso occasionale e stagionale)	Altro	Totale	Pensionamento (anzianità o vecchiaia)	Licenziament o o mobilità	Chiusura o cessazione dell'attività	Lavoro a termine (compreso occasionale e stagionale)	Altro	Totale	
		25-49 anni						50-64 anni						
Campania,	2006	0,2	24,6	5,1	46,4	23,8	100,0	56,7	9,8	4,6	15,0	13,9	100,0	
Calabria,	2007	0,2	22,8	4,9	49,3	22,8	100,0	56,9	9,3	4,2	16,5	13,2	100,0	
Puglia e	2008	0,1	25,1	4,8	49,9	20,0	100,0	54,7	9,1	4,5	19,7	12,1	100,0	
Sicilia	I-II trim 2009	0,1	26,5	5,2	49,9	18,2	100,0	52,3	12,3	4,6	19,6	11,1	100,0	
Italia		2006	0,3	20,9	4,4	39,5	34,8	100,0	66,3	8,1	4,7	7,2	13,7	100,0
		2007	0,3	21,2	5,2	40,2	33,1	100,0	67,0	8,0	4,4	7,7	12,9	100,0
		2008	0,2	23,1	5,1	41,4	30,1	100,0	66,6	8,4	4,3	9,0	11,6	100,0
		I-II trim 2009	0,2	25,2	5,4	42,6	26,5	100,0	62,1	11,2	5,2	9,8	11,7	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. 12 - Inattivi 25-64 anni per motivo principale per cui non hanno cercato un lavoro nelle 4 settimane di riferimento
(v.a. e val. %)

	Regioni obiettivo Convergenza			Italia		
	25-49 anni	50-64 anni	Totale	25-49 anni	50-64 anni	Totale
Anno 2006						
Ha già un lavoro che inizierà in futuro	0,8	0,3	0,6	1,1	0,2	0,6
Studia o segue corsi di formazione professionale	11,1	0,8	6,7	12,6	0,6	5,9
Malattia, problemi di salute personali	2,9	5,8	4,1	3,3	4,4	3,9
Per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone	24,0	6,7	16,6	25,8	5,4	14,4
In attesa di tornare al suo posto di lavoro	2,7	1,4	2,2	2,4	0,7	1,4
Pensione da lavoro (anzianità o vecchiaia)	0,3	25,7	11,1	0,5	40,4	22,7
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	21,4	10,8	16,9	14,8	6,7	10,3
Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)	12,5	30,5	20,2	13,1	26,4	20,5
Sta aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca	5,5	1,0	3,6	4,4	0,6	2,3
Inabile al lavoro	4,2	6,8	5,3	4,7	4,6	4,6
Maternità, nascita di un figlio	2,1	0,0	1,2	2,9	0,0	1,3
Altri motivi familiari (esclusa maternità, cura dei figli ecc)	7,7	6,8	7,3	9,1	6,8	7,8
Altri motivi	4,2	3,4	3,8	5,0	3,1	4,0
Non sa	0,5	0,1	0,3	0,3	0,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anno 2008						
Ha già un lavoro che inizierà in futuro	0,9	0,4	0,7	1,2	0,2	0,7
Studia o segue corsi di formazione professionale	9,1	0,1	5,3	11,2	0,1	5,0
Malattia, problemi di salute personali	3,3	6,8	4,8	3,9	5,3	4,7
Per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone	21,5	5,1	14,6	24,2	4,4	13,3
In attesa di tornare al suo posto di lavoro	3,9	1,6	3,0	3,2	0,7	1,8
Pensione da lavoro (anzianità o vecchiaia)	0,1	25,2	10,6	0,2	38,6	21,4
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	24,8	11,2	19,1	16,6	6,8	11,2
Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)	12,1	32,2	20,5	13,0	29,6	22,2
Sta aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca	6,8	1,3	4,5	5,6	0,8	2,9
Inabile al lavoro	4,2	6,0	5,0	4,8	4,1	4,4
Maternità, nascita di un figlio	2,1	0,0	1,2	3,1	0,0	1,4
Altri motivi familiari (esclusa maternità, cura dei figli ecc)	7,9	7,9	7,9	9,2	7,2	8,1
Altri motivi	2,9	2,2	2,6	3,6	2,1	2,8
Non sa	0,4	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

2.3. La partecipazione ai processi formativi

L'accesso alle opportunità formative pubbliche o private è una delle condizioni necessarie affinché un lavoratore possa aggiornare e migliorare le proprie competenze professionali e, di conseguenza, mantenere quel livello di "occupabilità" sufficiente, sia a garantire la permanenza sul posto di lavoro, sia a favorire la mobilità verticale (all'interno dell'azienda) ed orizzontale (tra aziende diverse).

Storicamente in Italia il processo di innalzamento dei livelli di scolarizzazione è iniziato in ritardo rispetto ad altre economie occidentali e, nonostante oggi lo svantaggio sia stato in gran parte colmato, permane ancora una significativa differenza tra le diverse generazioni. In particolare, tra gli over 50 sono particolarmente elevate le percentuali di popolazione senza titolo di studio o con al massimo la licenza elementare. Si tratta, infatti, del 29,8% di persone 50-64enni e del 68,8% degli over65. Il fenomeno è particolarmente accentuato nella componente femminile più anziana, dove le analoghe quote sono pari, rispettivamente, al 35,5% ed al 75,0%. Di contro tra le giovani generazioni il raggiungimento di più elevati livelli scolarità è più ricorrente proprio tra le donne.

Nelle 4 regioni dell'Obiettivo Convergenza, la diffusione di bassi livelli di istruzione tra la popolazione più anziana è ancora più marcata. Tra coloro che hanno almeno 65 anni, la quota di persone senza titolo o con la sola licenza elementare si attesta sul 75,5%, ed è particolarmente incidente nella componente femminile, dove tale valore sale all'82,0%. I 50-64enni con i più bassi livelli di scolarizzazione, nelle aree meridionali considerate, rappresentano il 38,4% della classe età, quasi 10 punti percentuali in più rispetto al dato medio nazionale. Anche in questo caso, le donne si caratterizzano per la scarsa scolarizzazione: tra i 50 e i 64 anni, ben il 46,5% possiede al massimo la licenza elementare (tab. 13).

Tab. 13 - Popolazione di 15 anni e oltre per sesso, classe di età e titolo di studio, 2008 (val. %)

	Senza titolo e licenza elementare	Licenza Media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Dottorato, Laurea, Laurea breve	Totale
Regioni obiettivo Convergenza						
Maschi						
15-24	2,7	56,7	2,7	36,1	1,7	100,0
25-49	8,7	43,0	3,0	34,0	11,3	100,0
50-64	29,9	33,2	3,3	22,8	10,8	100,0
65 e oltre	66,7	16,5	1,0	9,8	6,0	100,0
Totale	22,8	38,3	2,6	27,5	8,7	100,0
Femmine						
15-24	1,8	53,3	1,6	39,9	3,4	100,0
25-49	11,8	37,3	2,9	33,3	14,7	100,0
50-64	46,5	23,9	2,3	17,9	9,5	100,0
65 e oltre	82,0	8,6	0,6	6,1	2,7	100,0
Totale	33,3	30,4	2,1	24,9	9,3	100,0
Totale						
15-24	2,3	55,0	2,2	38,0	2,5	100,0
25-49	10,3	40,1	2,9	33,6	13,0	100,0
50-64	38,4	28,4	2,8	20,3	10,1	100,0
65 e oltre	75,5	12,0	0,8	7,7	4,1	100,0
Totale	28,3	34,2	2,3	26,2	9,0	100,0
Italia						
Maschi						
15-24	2,1	54,7	4,9	35,7	2,6	100,0
25-49	5,2	38,2	6,9	36,0	13,8	100,0
50-64	23,9	33,8	5,9	25,0	11,3	100,0
65 e oltre	60,4	18,9	2,2	12,2	6,3	100,0
Totale	20,1	35,4	5,5	28,7	10,3	100,0
Femmine						
15-24	1,6	50,6	3,0	40,5	4,4	100,0
25-49	5,8	31,6	7,5	36,6	18,6	100,0
50-64	35,5	28,1	6,4	19,9	10,1	100,0
65 e oltre	75,0	12,6	1,7	7,9	2,8	100,0
Totale	29,5	28,1	5,2	26,1	11,1	100,0
Totale						
15-24	1,8	52,7	4,0	38,0	3,5	100,0
25-49	5,5	34,9	7,2	36,3	16,2	100,0
50-64	29,8	30,9	6,2	22,4	10,7	100,0
65 e oltre	68,8	15,3	1,9	9,7	4,3	100,0
Totale	25,0	31,6	5,3	27,3	10,7	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

La bassa scolarizzazione delle componenti più mature della popolazione si riverbera anche tra le forze di lavoro e tra gli occupati, sia pure con minore evidenza. Ciononostante, è solo in tempi relativamente recenti che anche nel nostro paese sono state avviate politiche volte ad intervenire non solo sull'innalzamento dei titoli di studio scolastici, ma soprattutto a garantire attraverso la fruizione di attività formative, la manutenzione e l'arricchimento delle competenze professionali e sociali delle forze di lavoro, attraverso la progressiva costruzione di un sistema di formazione continua e poi di un sistema complesso di opportunità formative, basato sul principio del lifelong learning⁶. Tali politiche, anche su impulso dei processi avviati a livello comunitario, hanno esplicitamente individuato, come uno dei nodi critici, quello del basso livello di fruizione di opportunità formative da parte delle fasce più deboli della popolazione e delle forze di lavoro e, con particolare riferimento alle componenti più anziane che, come si è visto, sono anche le meno scolarizzate.

Anche la formazione erogata dalle aziende per i propri dipendenti, tuttora inadeguata come evidenziano indagini nazionali ed internazionali, è ancora in gran parte indirizzata alle figure chiave e/o alle fasce d'età più giovani, secondo la concezione che ha visto finora nel lavoratore over50, un lavoratore ormai in uscita.

Il combinato disposto di questi fenomeni, agevolati nei momenti di crisi aziendale anche da meccanismi di scivolamento verso la pensione, di incentivi alle dimissioni e anche da fenomeni di ricambio generazionale padre-figlio e corroborati da meccanismi di carriera basati essenzialmente sull'anzianità lavorativa che rendono il dipendente più anziano più costoso, anche a parità di produttività, di un giovane neoassunto, ha comportato non solo il persistere di meccanismi di selezione per l'accesso alle opportunità formative implicitamente o

⁶ A partire dalla Legge 236 del 1993 "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione"

esplicitamente a svantaggio dei lavoratori maturi, ma anche fenomeni di autoesclusione dalle dinamiche formative da parte dei lavoratori stessi.

Pur con evidenti miglioramenti, in Italia dunque la partecipazione degli adulti ad attività formative è largamente al di sotto della media europea, lontana dagli obiettivi quantitativi fissati, a livello di Unione Europea, per il 2010 e poi ribaditi per il 2020, ed inadeguata a sostenere un'economia della conoscenza competitiva su scala internazionale.

Come illustrato nella tab. 14, nel 2008 la quota di popolazione adulta (25-64anni) impegnata in attività di apprendimento permanente è stata pari al 6,3%, con un valore lievemente superiore tra gli occupati (6,5%) che non tra i disoccupati ed inoccupati (6,0%). Se si guarda alla sola componente più anziana, i 50-64enni, la suddetta quota scende al 3,8%, soprattutto a causa della sostanziale esclusione dai processi formativi dei non occupati (1,0%).

Se si analizzano le aree meridionali del paese, i fenomeni descritti risultano essere ancora più marcati. Al sud il tasso di partecipazione ad attività di apprendimento permanente si ferma al 5,8% e per le regioni obiettivo Convergenza si attesta al 5,4%, ma con alcune significative differenziazioni regionali. Nello specifico, mentre Campania e Sicilia si caratterizzano per un tasso di partecipazione che non va al di là del 5,2%, in Puglia il medesimo valore sale al 5,7% ed in Calabria è addirittura allineato al dato medio nazionale (6,3%). La disaggregazione del dato in base alla condizione occupazionale evidenzia, nelle aree meridionali, una maggiore partecipazione degli inoccupati rispetto agli occupati, tranne nel caso della regione Puglia, dove tra il 2005 ed il 2008 si è assistito ad un ribilanciamento a favore degli occupati, la cui quota di partecipazione è passata dal 4,0% al 5,9%.

Tab. 14 - Adulti (25-64 anni) che partecipano all'apprendimento permanente per condizione professionale e sesso, 2005-2008
(*)(v.a., va. % e var. %)

	Totale						Donne					
	Totale		Occupati		Inoccupati (**)		Totale		Occupate		Inoccupate (**)	
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
	25-49 anni						25-49 anni					
Campania	6,5	7,0	5,3	5,3	8,1	8,8	6,9	7,5	7,5	7,9	6,6	7,3
Puglia	6,4	7,3	4,3	6,1	9,2	8,9	7,0	7,4	6,3	8,0	7,3	7,0
Calabria	8,1	8,5	4,5	5,8	12,5	11,8	8,4	9,1	5,8	7,5	10,1	10,2
Sicilia	6,6	6,9	5,1	5,6	8,4	8,5	7,0	7,2	7,8	7,9	6,5	6,8
Totale 4 regioni	6,7	7,2	4,9	5,7	8,9	9,1	7,1	7,6	7,1	7,9	7,1	7,4
Mezzogiorno	7,0	7,6	5,1	6,0	9,7	9,8	7,6	8,1	7,3	8,1	7,8	8,1
Italia	7,6	8,0	6,2	7,0	11,4	11,0	8,2	8,5	7,9	8,4	8,7	8,6
	50-64 anni						50-64 anni					
Campania	1,5	1,4	3,2	3,1	0,3	0,1	1,1	0,9	4,1	3,3	0,2	0,1
Puglia	1,3	2,4	3,0	5,0	0,3	0,6	1,1	2,2	4,4	6,8	0,3	0,7
Calabria	1,2	1,8	2,5	3,8	0,1	0,3	1,2	1,9	3,7	5,8	0,1	0,3
Sicilia	1,5	1,7	3,1	3,7	0,3	0,3	1,2	1,6	3,8	5,2	0,4	0,4
Totale 4 regioni	1,4	1,8	3,0	3,8	0,3	0,3	1,2	1,6	4,0	5,0	0,2	0,4
Mezzogiorno	1,5	2,0	3,1	4,1	0,3	0,4	1,2	1,8	4,1	5,5	0,3	0,4
Italia	2,1	2,9	3,8	5,0	0,9	1,0	2,1	2,8	4,9	6,1	0,9	1,1
	Totale 25-64 anni						Totale 25-64 anni					
Campania	5,0	5,2	4,7	4,7	5,3	5,7	5,1	5,4	6,7	6,7	4,4	4,8
Puglia	4,8	5,7	4,0	5,9	5,6	5,5	5,1	5,6	5,8	7,7	4,7	4,6
Calabria	5,9	6,3	4,0	5,2	8,1	7,4	6,1	6,8	5,3	7,0	6,7	6,6
Sicilia	4,9	5,2	4,6	5,1	5,3	5,3	5,1	5,4	6,9	7,2	4,3	4,4
Totale 4 regioni	5,0	5,4	4,4	5,2	5,7	5,7	5,2	5,6	6,4	7,2	4,7	4,8
Mezzogiorno	5,3	5,8	4,6	5,5	6,1	6,1	5,6	6,0	6,5	7,5	5,1	5,2
Italia	5,8	6,3	5,6	6,5	6,1	6,0	6,2	6,6	7,3	7,9	5,1	5,1

(*) Adulti nella classe d'età 25-64 anni che partecipano ad attività formative e di istruzione per 100 adulti nella classe d'età corrispondente e nella stessa condizione

(**) Disoccupati e non forze di lavoro

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Un importante segmento d'offerta di formazione per adulti è quello attivato nell'ambito del sistema IDA-Istruzione degli adulti, che si basa su una rete di CTP Centri territoriali permanenti e scuole serali, afferenti alle sedi scolastiche⁷. Nello specifico, il sistema IDA eroga attualmente corsi del primo ciclo di istruzione, ovvero di alfabetizzazione culturale di scuola primaria e di scuola secondaria di I grado, corsi di integrazione linguistica e sociale per stranieri, corsi brevi modulari e di alfabetizzazione funzionale, percorsi di studio finalizzati al conseguimento della qualifica o del diploma di scuola secondaria di II grado.

Come riportato nella tab. 15, nel complesso gli over 50 costituiscono il 17,5% del totale complessivo di frequentanti nell'anno scolastico 2007-2008. Si consideri che il dato risente della notevole incidenza sull'utenza di persone di origine straniera, che costituiscono più di un terzo del totale. Infatti, tra i frequentanti stranieri prevalgono, così come nel complesso dei residenti stranieri in Italia, le classi d'età più giovani. Allo stesso motivo è in parte imputabile il fatto che più del 50% degli utenti, in tutte le classi d'età considerate, frequenta corsi attivati nelle regioni settentrionali, dove la presenza di immigrati è preponderante.

Ciò premesso, per quanto riguarda le regioni Ob. Convergenza, la presenza di frequentanti over50 risulta essere inferiore ai corrispondenti valori di tutte e tre le macroripartizioni geografiche, con una punta di minimo nella regione Puglia.

⁷ È in corso un processo di riordino di tale segmento, che porterà ad una configurazione autonoma dei Centri, quali istituzioni scolastiche dotate di uno specifico assetto organizzativo e didattico, articolate in reti territoriali di servizio. Cfr. Schema di regolamento recante "Norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, ai sensi dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133", approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri il 12 Giugno 2009

Tab. 15 – Frequentanti corsi di Istruzione degli Adulti (*), per fascia di età ed area geografica () (v.a. e %)**

	Distr. % per età ed area geografica					Distr. % per area geografica ed età				
	16-34	35-49	50-64	65 ed oltre	Totale	16-34	35-49	50-64	65 ed oltre	Totale
Nord	54,1	29,1	13,6	3,2	100,0	55,7	51,8	51,9	52,1	53,9
Centro	48,0	29,9	17,3	4,8	100,0	19,8	21,3	26,3	31,7	21,6
Sud	52,1	33,2	12,6	2,2	100,0	24,4	26,9	21,8	16,1	24,5
di cui regioni Ob. Convergenza:										
Calabria	54,3	32,8	11,0	1,8	100,0	3,5	3,6	2,6	1,8	3,3
Campania	53,5	32,7	11,7	2,0	100,0	6,8	7,1	5,5	4,0	6,6
Puglia	56,6	32,8	9,5	1,1	100,0	5,0	5,0	3,1	1,6	4,6
Sicilia	56,6	30,6	11,2	1,6	100,0	5,4	5,1	4,0	2,5	5,0
Totale Ob. Convergenza	55,2	32,2	10,9	1,7	100,0	20,6	20,8	15,1	10,0	19,5
Totale Italia	52,3	30,3	14,2	3,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) corsi del primo ciclo di istruzione (di alfabetizzazione culturale di scuola primaria con valutazione finale e di scuola secondaria di I grado con esame di Stato), corsi a favore di cittadini stranieri per l'integrazione linguistica e sociale (o più semplicemente 'CILS'), corsi brevi modulari, di alfabetizzazione funzionale, percorsi di studio finalizzati al conseguimento della qualifica o del diploma di scuola secondaria di II grado

(**) esclusi i dati della Valle d'Aosta e delle provincie di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazione Censis su dati Indire

2.4. La partecipazione sociale e l'accesso a beni e servizi

Un ambito di esercizio di discriminazione degli over 50 meno evidente e di più complessa interpretazione è quello della partecipazione civile e sociale e dell'accesso a beni e servizi.

Le difficoltà di accesso sono, infatti, spesso legate non tanto al puro fattore anagrafico, ma soprattutto a determinate caratteristiche che si acquiscono con l'avanzare dell'età (correlate ad esempio a malattie degenerative) o proprie, per ragioni storiche delle classi d'età più avanzate (quali la bassa scolarizzazione e la scarsa familiarità con le nuove tecnologie). Si tratta, poi, di un ambito in cui sono particolarmente evidenti alcune forme di discriminazione "multipla", correlate ad altri fattori quali il livello sociale, la disabilità, il genere, lo stato occupazionale.

In letteratura, come accennato in precedenza, gli ambiti e le forme di discriminazione degli over50 sono state identificate nei seguenti punti:

- difficoltà di accesso al credito e ai servizi assicurativi;
- difficoltà di accesso ai servizi informatizzati
- difficoltà di accesso ai trasporti pubblici
- difficoltà di accesso alle locazioni
- "protocolli salute" che differenziano il trattamento in base all'età, fino all'esclusione stessa;
- Mancanza di servizi sociosanitari dedicati.

Più in generale, sono molti gli aspetti della vita socio-economica in cui si registra un'insufficiente presenza delle classi d'età più avanzate, soprattutto se si considera la fascia degli ultrasessantacinquenni.

2.4.1. La partecipazione sociale

Un primo aspetto di scenario, funzionale ad inquadrare i possibili ambiti di discriminazione nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza, è quello relativo al livello di soddisfazione per alcuni aspetti della propria vita, quali la situazione economica, le relazioni familiari ed amicali, il tempo libero.

Nel quadro di una lieve diminuzione dei livelli di soddisfazione degli over50 rispetto a tali aspetti, ad esclusione del tempo libero (tab. 16), al Sud in generale, ed in misura generalmente più marcata nelle 4 regioni oggetto di analisi, si evidenziano livelli di soddisfazione anche notevolmente inferiori alla media nazionale. In particolare:

- nel 2008, solo il 31,8% dei 50-64enni ed il 30,2% degli ultrasessantacinquenni residenti nelle aree obiettivo Convergenza si dichiarano molto o abbastanza soddisfatti della propria situazione economica, contro valori nazionali pari, rispettivamente, al 44,4% e al 43,7%. Occorre, d'altra parte, sottolineare che anche la quota di under 50 residenti in queste regioni e soddisfatti della situazione economica è sostanzialmente simile (32,9%) ed inferiore di più di 10 punti percentuali a quella media nazionale (43,4%), indice della differenza economica e reddituale tra Nord e Sud del paese;
- la soddisfazione per le relazionali familiari è ampiamente diffusa in tutte le aree del paese e per tutte le età, mentre quella per le relazioni amicali denota cali progressivi al crescere dell'età ed è più bassa della media nazionale nelle aree ob. Convergenza, soprattutto tra gli over65. Si differenzia, da questo punto di vista, la Calabria, dove pur essendo inferiore a quella dei 50-64enni, la percentuale di soddisfatti tra gli over 65 risulta essere addirittura più elevata della media nazionale (79,7% contro il 74,5%);

Tab. 16 - Persone di 14 anni e più per livello di soddisfazione su situazione economica, relazioni familiari, relazioni con amici e tempo libero nelle regioni Ob. Convergenza per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni		50-64 anni		65 anni ed oltre		Totale	
	Molto soddisfatto	Molto o abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto	Molto o abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto	Molto o abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto	Molto o abbastanza soddisfatto
SODDISFAZIONE PER LA PROPRIA SITUAZIONE ECONOMICA								
Campania	1,6	35,8	0,7	36,1	0,7	35,9	1,2	35,9
Puglia	2,2	34,0	1,1	28,6	0,3	30,1	1,6	32,0
Calabria	1,8	29,5	1,0	32,2	0,6	28,4	1,4	29,9
Sicilia	1,7	29,9	1,2	29,9	0,7	25,2	1,4	28,9
Totale 4 regioni	1,8	32,9	1,0	31,8	0,6	30,2	1,4	32,2
Nord Ovest	4,2	50,7	1,7	51,4	1,5	52,6	3,0	51,3
Nord Est	3,9	50,9	2,4	54,5	2,4	53,5	3,2	52,3
Centro	3,3	43,4	1,6	44,6	1,0	41,1	2,4	43,1
Sud e Isole	1,9	34,3	1,1	32,9	0,7	31,1	1,5	33,4
ITALIA	3,1	43,4	1,6	44,4	1,3	43,7	2,4	43,7
SODDISFAZIONE PER LE PROPRIE RELAZIONI FAMILIARI								
Campania	29,4	91,4	23,4	88,4	25,2	87,1	27,4	90,0
Puglia	27,7	91,8	19,1	89,6	20,5	86,4	24,4	90,2
Calabria	32,6	92,0	23,7	88,7	29,2	92,8	30,0	91,5
Sicilia	32,6	90,1	29,3	89,1	26,0	85,0	30,5	88,8
Totale 4 regioni	30,3	91,2	24,2	89,0	24,8	87,0	27,9	89,9
Nord Ovest	42,8	90,3	38,5	89,6	44,1	91,3	42,2	90,4
Nord Est	42,0	90,4	38,5	90,5	49,4	93,2	43,0	91,1
Centro	36,4	89,1	32,8	90,4	32,9	87,8	34,8	89,0
Sud e Isole	30,5	91,1	25,5	89,3	25,9	87,8	28,5	90,0
ITALIA	37,0	90,4	33,0	89,9	37,1	89,9	36,1	90,1
SODDISFAZIONE PER LE PROPRIE RELAZIONI CON AMICI								
Campania	23,2	82,7	15,6	73,5	11,6	65,1	19,6	77,6
Puglia	25,3	86,1	10,6	79,2	9,7	66,5	18,9	80,6
Calabria	27,1	87,6	16,1	82,9	14,5	79,7	22,1	84,9
Sicilia	25,2	85,4	17,1	82,3	12,8	65,0	20,7	80,4
Totale 4 regioni	24,7	84,9	14,9	78,8	11,8	67,3	20,1	80,0
Nord Ovest	32,6	85,9	25,2	81,9	25,4	77,3	29,2	82,9
Nord Est	32,1	86,9	25,0	84,6	29,2	80,8	29,9	85,0
Centro	30,3	86,2	22,0	83,9	20,3	72,7	26,1	82,5
Sud e Isole	25,2	85,4	15,7	79,8	13,2	69,2	20,7	80,9
ITALIA	29,4	85,9	21,3	82,1	21,3	74,5	25,8	82,5
SODDISFAZIONE PER IL PROPRIO TEMPO LIBERO								
Campania	10,9	57,5	7,8	51,2	10,9	59,8	10,3	56,7
Puglia	11,5	54,5	5,8	55,4	8,2	54,9	9,6	54,8
Calabria	13,4	60,5	7,8	56,8	11,0	72,5	11,7	62,3
Sicilia	10,0	55,1	10,5	54,4	13,1	57,7	10,8	55,5
Totale 4 regioni	11,1	56,5	8,2	53,9	10,9	59,6	10,4	56,5
Nord Ovest	15,7	62,8	13,4	63,7	20,7	76,1	16,4	66,2
Nord Est	15,2	61,4	13,2	64,4	22,5	76,4	16,5	65,6
Centro	14,3	61,8	14,0	65,1	17,4	72,3	15,0	65,1
Sud e Isole	11,5	57,5	8,6	54,7	11,5	61,2	10,9	57,7
ITALIA	13,8	60,4	11,9	61,1	17,5	70,7	14,2	62,9

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

-
- infine, per quanto riguarda il tempo libero, il livello di soddisfazione è, come logico aspettarsi, più elevato tra gli ultrasessantacinquenni, in gran parte ormai pensionati. Ma nel confronto tra le aree obiettivo Convergenza e l'Italia si osserva una differenza negativa di più del 10%, mentre nella fascia d'età 50-64anni si registra, nelle 4 regioni considerate, il più basso tasso di soddisfazione in assoluto (53,9%). E' evidente la correlazione tra tali livelli di soddisfazione, da un lato, e disponibilità economica ed offerta di servizi culturali e ricreativi, dall'altro.

A proposito di tempo libero, gli over 50 residenti nelle aree obiettivo Convergenza si caratterizzano, infatti, per livelli inferiori di fruizione delle varie forme di spettacolo ed intrattenimento, con percentuali estremamente contenute soprattutto per la classe d'età più elevata (tab. 17), da un lato, e per una notevolmente inferiore frequenza di attività fisiche e sportive, dall'altro (tab. 18).

Anche la partecipazione ad attività sociali, quali riunioni di associazioni ecologiche, per i diritti civili, per la pace, o riunioni o attività di volontariato, in un contesto complessivo che vede livelli inferiori di partecipazione dei residenti nelle aree "Convergenza" e più in generale nelle aree meridionali per tutte le classi d'età considerate (tab. 19), si caratterizza per una scarsa presenza attiva delle persone over 50, e soprattutto di quelle che hanno almeno 65 anni.

Più complesso ed articolato è il dato relativo alla partecipazione politica e sindacale:

- per quanto riguarda la partecipazione a riunioni ed attività sindacali e di associazioni professionali e di categoria (tab. 20), in un contesto di scarsa partecipazione, i 50-64 enni risultano essere i più attivi, anche se in misura minore, qualora residenti nelle aree meridionali;

Tab. 17 - Persone di 6 anni e più che hanno fruito negli ultimi 12 mesi dei vari tipi di spettacoli e intrattenimenti nelle regioni Ob. Convergenza per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale	fino a 29 anni	45-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
	Teatro				Musei, mostre, ecc.			
Campania	20,8	19,1	8,7	18,5	20,3	15,5	5,6	17,0
Puglia	15,3	15,1	6,0	13,5	18,4	16,3	6,3	15,7
Calabria	12,8	10,9	6,7	11,3	21,3	15,9	6,0	17,3
Sicilia	18,7	19,7	7,9	16,9	24,2	17,3	6,1	19,3
Totale 4 regioni	18,0	17,3	7,5	15,9	21,1	16,3	6,0	17,4
Nord Ovest	26,3	22,0	12,8	22,4	40,6	34,9	16,9	34,2
Nord Est	26,6	24,1	13,1	23,2	41,2	38,4	18,9	35,8
Centro	29,2	26,1	11,6	24,6	37,4	31,7	14,9	31,2
Sud e Isole	18,0	17,0	7,5	15,8	22,7	18,2	6,8	18,8
ITALIA	23,9	21,5	11,0	20,7	33,5	29,2	13,7	28,5
	Cinema				Siti archeologici e monumenti			
Campania	65,0	33,1	8,2	49,9	15,0	14,0	5,9	13,3
Puglia	66,6	32,5	10,6	49,5	14,5	11,5	4,0	12,0
Calabria	58,3	22,9	6,6	41,4	13,8	10,6	3,6	11,2
Sicilia	64,7	34,7	10,3	48,1	17,4	14,3	5,0	14,4
Totale 4 regioni	64,5	32,2	9,2	48,2	15,4	13,1	4,9	13,1
Nord Ovest	69,6	38,4	12,9	50,6	29,0	30,0	11,4	25,3
Nord Est	67,8	37,7	11,5	49,5	28,5	30,4	11,3	25,1
Centro	73,3	41,8	15,2	54,0	28,8	27,5	12,7	24,9
Sud e Isole	64,8	32,4	9,0	48,1	17,1	15,0	5,6	14,5
ITALIA	68,2	36,9	11,9	50,2	24,5	24,5	9,8	21,4
	Concerti di musica classica, opera				Altri concerti di musica (Concerti di musica leggera, ecc.)			
Campania	9,8	7,5	2,3	8,1	24,0	10,8	2,6	18,1
Puglia	7,8	6,5	4,9	7,0	28,6	13,2	6,4	21,4
Calabria	10,3	7,1	4,2	8,5	34,4	18,9	5,4	25,8
Sicilia	9,6	7,3	3,8	8,0	26,5	11,1	2,1	18,6
Totale 4 regioni	9,3	7,1	3,7	7,9	27,0	12,5	3,7	20,0
Nord Ovest	10,6	10,8	7,5	10,0	26,0	13,5	4,7	18,7
Nord Est	12,0	14,8	8,3	11,8	29,4	17,7	7,2	22,2
Centro	12,7	10,5	6,6	10,9	25,6	12,1	3,7	18,0
Sud e Isole	9,6	7,6	4,1	8,2	28,1	13,2	4,1	20,7
ITALIA	10,9	10,4	6,4	9,9	27,3	13,9	4,8	19,9

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

Tab. 18 - Persone di 3 anni e più che praticano sport, qualche attività fisica e persone non praticanti nelle regioni Ob. Convergenza per età - Anno 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Over 50	Totale	fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Over 50	Totale
	Praticano sport in modo continuativo					Praticano sport in modo saltuario				
Campania	20,9	5,6	1,4	3,5	15,1	7,7	3,5	0,8	2,2	5,9
Puglia	23,1	6,1	0,7	3,4	15,8	13,1	4,3	1,5	3,0	9,3
Calabria	24,2	4,2	2,0	3,1	16,3	10,1	3,7	1,8	2,8	7,3
Sicilia	20,1	5,5	1,5	3,6	13,8	10,4	4,2	1,2	2,7	7,5
Totale 4 regioni	21,6	5,5	1,3	3,5	15,0	10,0	3,9	1,2	2,6	7,4
Nord Ovest	35,0	16,0	6,6	11,1	25,1	14,4	11,4	4,9	8,0	11,8
Nord Est	35,0	18,5	9,1	13,6	26,4	14,5	11,3	4,9	7,9	11,8
Centro	31,3	14,7	5,6	9,9	22,5	11,5	9,2	2,1	5,4	9,0
Sud e Isole	22,6	6,3	1,8	4,1	15,8	10,1	4,3	1,4	2,8	7,4
ITALIA	29,8	12,9	5,4	9,1	21,6	12,3	8,5	3,2	5,8	9,7
	Praticano solo qualche attività fisica					Non praticano sport né attività fisica				
Campania	22,8	27,5	23,5	25,6	23,8	46,8	62,6	73,7	68,0	53,9
Puglia	23,6	31,1	19,4	25,4	24,3	39,5	57,9	77,8	67,7	49,9
Calabria	19,1	28,9	18,1	23,5	20,7	45,3	62,9	77,3	70,2	54,7
Sicilia	17,6	15,9	10,7	13,4	16,0	50,6	74,0	85,8	79,7	61,8
Totale 4 regioni	21,1	24,9	17,8	21,4	21,2	46,0	65,1	79,0	71,9	55,4
Nord Ovest	25,5	40,8	36,3	38,5	30,9	23,8	31,4	51,4	41,8	31,3
Nord Est	28,5	44,7	40,1	42,3	34,1	21,4	25,3	45,8	36,1	27,3
Centro	22,4	34,5	31,7	33,0	26,8	33,9	41,5	60,2	51,4	41,1
Sud e Isole	21,7	27,1	19,6	23,4	22,3	44,3	61,9	76,6	69,1	53,5
ITALIA	24,1	35,6	30,9	33,2	27,7	32,8	42,6	60,0	51,6	40,2

Fonte: elaborazione su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

Tab. 19 - Persone di 14 anni e più che almeno una volta l'anno hanno svolto una delle seguenti attività sociali nelle regioni Ob. Convergenza per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DI ASSOCIAZIONI ECOLOGICHE, PER I DIRITTI CIVILI, PER LA PACE				
Campania	2,0	1,9	0,0	1,6
Puglia	1,5	1,1	0,5	1,2
Calabria	1,1	1,7	0,2	1,0
Sicilia	1,4	0,7	0,3	1,0
Totale 4 regioni	1,6	1,3	0,2	1,3
Nord Ovest	1,7	2,3	0,5	1,5
Nord Est	2,6	2,8	0,7	2,2
Centro	1,9	1,9	0,6	1,6
Sud e Isole	1,7	1,4	0,3	1,4
ITALIA	1,9	2,0	0,5	1,6
PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DI ASSOCIAZIONI O A GRUPPI DI VOLONTARIATO				
Campania	4,9	3,7	1,3	4,0
Puglia	5,7	6,2	4,9	5,6
Calabria	5,4	5,6	2,5	4,9
Sicilia	4,6	3,7	2,0	3,8
Totale 4 regioni	5,1	4,5	2,6	4,4
Nord Ovest	7,8	10,1	5,8	7,8
Nord Est	10,7	13,5	7,4	10,5
Centro	6,1	8,2	3,4	5,9
Sud e Isole	5,5	5,3	2,9	4,9
ITALIA	7,2	8,7	4,7	6,9
SVOLGIMENTO ATTIVITÀ GRATUITA PER ASSOCIAZIONI O GRUPPI DI VOLONTARIATO				
Campania	6,1	3,4	2,8	4,9
Puglia	6,7	6,3	4,2	6,1
Calabria	5,8	7,4	3,2	5,6
Sicilia	5,8	4,3	2,8	4,8
Totale 4 regioni	6,1	4,9	3,2	5,3
Nord Ovest	10,3	13,8	7,7	10,4
Nord Est	13,8	18,7	10,0	14,0
Centro	8,2	10,4	4,6	7,8
Sud e Isole	6,6	6,1	3,5	5,8
ITALIA	9,2	11,4	6,2	9,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

Tab. 20 - Partecipazione politica delle persone di 18 anni e più almeno una volta l'anno nelle regioni Ob. Convergenza per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
PARTECIPAZIONE A RIUNIONI SINDACALI (sindacati confederati, autonomi e di tutte le categorie)				
Campania	5,6	9,7	1,3	5,6
Puglia	4,3	10,1	2,2	5,2
Calabria	5,4	8,5	2,1	5,4
Sicilia	6,0	8,6	2,4	5,8
Totale 4 regioni	5,4	9,3	2,0	5,5
Nord Ovest	7,9	7,9	2,3	6,5
Nord Est	9,8	11,0	3,0	8,4
Centro	8,4	11,5	2,9	7,7
Sud e Isole	6,0	9,5	2,0	5,9
ITALIA	7,7	9,7	2,4	6,9
SVOLGIMENTO ATTIVITÀ GRATUITA PER UN SINDACATO				
Campania	1,2	2,3	0,5	1,3
Puglia	1,2	2,3	0,8	1,4
Calabria	1,3	2,4	0,6	1,4
Sicilia	1,3	2,3	0,5	1,4
Totale 4 regioni	1,2	2,3	0,6	1,3
Nord Ovest	1,6	2,4	0,6	1,5
Nord Est	1,7	2,8	0,7	1,7
Centro	1,2	2,8	0,9	1,5
Sud e Isole	1,3	2,3	0,5	1,4
ITALIA	1,4	2,5	0,7	1,5
PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DI ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI O DI CATEGORIA				
Campania	3,9	4,5	0,9	3,4
Puglia	4,9	6,3	1,2	4,4
Calabria	5,6	4,8	1,7	4,5
Sicilia	4,4	4,5	1,2	3,7
Totale 4 regioni	4,5	5,0	1,2	3,9
Nord Ovest	6,3	7,5	1,7	5,4
Nord Est	8,5	10,5	2,3	7,4
Centro	6,4	7,3	1,6	5,3
Sud e Isole	4,8	5,2	1,1	4,1
ITALIA	6,2	7,3	1,6	5,3

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

-
- anche in relazione alla partecipazione politica (tab. 21), essa risulta essere più incidente tra i 50 ed i 64 anni ed, in questo caso, i residenti nelle aree obiettivo Convergenza si distinguono per un maggiore attivismo, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione a comizi (9,9% di 50-64enni residenti nelle 4 regioni considerate che si confronta con una media Italia pari al 6,3% per la stessa classe d'età).

2.4.2. L'accesso a beni e servizi

A seconda delle fasce d'età, l'utilizzo di determinati servizi pubblici e privati risulta essere più o meno frequente. La facilità di accesso a tali servizi è comunque per tutti condizione *sine qua non* per avere una qualità della vita, da questo punto di vista, perlomeno accettabile. Ma tale facilità di accesso si sostanzia di elementi diversi a seconda dei cittadini, ed una delle caratteristiche individuali che, indubbiamente insieme ad altre, concorre a determinarne il livello è sicuramente quella dell'età (e della relativa disponibilità di tempo libero, titolo di studio, possibilità economiche, autosufficienza, mobilità, ecc.).

Se consideriamo la frequenza di utilizzo di alcuni dei più diffusi servizi, ovvero quelli anagrafici, sanitari, postali e bancari, emerge che (tab. 22):

- i servizi più utilizzati, a tutte le età, sono sicuramente quelli offerti dagli uffici postali. Nel 2008, in media il 71,6% della popolazione maggiorenne vi ha fatto ricorso almeno una volta e soprattutto i cittadini afferenti alla classe d'età 50-64 anni (75,7%). L'utilizzo dell'ufficio postale cala di più di 10 punti percentuali tra gli over65 (65,1%). Nel complesso, le 4 regioni dell'ob. Convergenza si distinguono per quote inferiori di popolazione che hanno usufruito del servizio (65,9%), ma con minori differenze tra le 3 classi d'età considerate.

Tab. 21 - Partecipazione politica delle persone di 14 anni e più almeno una volta l'anno nelle regioni Ob. Convergenza per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DI PARTITI POLITICI				
Campania	4,4	6,2	1,7	4,3
Puglia	5,0	6,2	2,3	4,7
Calabria	6,2	6,8	1,8	5,4
Sicilia	4,7	7,0	1,4	4,5
Totale 4 regioni	4,9	6,6	1,8	4,6
Nord Ovest	2,5	4,8	1,6	2,8
Nord Est	3,8	6,2	4,1	4,4
Centro	4,5	6,9	2,7	4,6
Sud e Isole	5,0	6,5	1,9	4,7
ITALIA	4,0	6,1	2,4	4,1
PARTECIPAZIONE A COMIZI				
Campania	6,4	10,1	3,8	6,6
Puglia	10,0	10,8	4,4	9,0
Calabria	10,0	9,6	4,9	8,8
Sicilia	8,5	9,1	3,9	7,7
Totale 4 regioni	8,3	9,9	4,1	7,8
Nord Ovest	3,0	3,4	1,2	2,6
Nord Est	4,3	5,7	2,3	4,1
Centro	4,6	5,2	2,5	4,3
Sud e Isole	8,2	9,7	4,0	7,7
ITALIA	5,4	6,3	2,6	5,0
PARTECIPAZIONE A CORTEI				
Campania	6,5	6,6	1,4	5,5
Puglia	4,4	4,5	2,8	4,1
Calabria	7,5	7,4	4,8	6,9
Sicilia	5,1	5,2	3,8	4,9
Totale 4 regioni	5,7	5,7	2,9	5,2
Nord Ovest	4,7	4,8	1,5	3,9
Nord Est	4,6	5,0	1,1	3,9
Centro	5,1	4,2	1,7	4,1
Sud e Isole	6,0	5,9	2,6	5,3
ITALIA	5,2	5,1	1,8	4,4

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

Tab. 22 - Utilizzo dei servizi delle persone di 18 anni e più negli ultimi 12 mesi nelle regioni Ob. Convergenza, per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
FRUIZIONE DI SERVIZI ANAGRAFICI PER CERTIFICATI, DOCUMENTI, AUTENTICHE O ALTRE PRATICHE				
Campania	49,9	49,9	33,8	46,7
Puglia	49,4	48,3	33,2	45,6
Calabria	48,9	50,5	32,6	45,6
Sicilia	42,6	42,6	26,4	38,9
Totale 4 regioni	47,6	47,2	31,2	44,0
Nord Ovest	51,0	48,1	31,3	45,4
Nord Est	55,7	47,9	28,5	47,2
Centro	47,7	43,9	25,1	41,1
Sud e Isole	48,2	47,8	31,8	44,5
ITALIA	50,3	47,1	29,6	44,6
RICORSO ALLA ASL PER PRENOTARE VISITE/ANALISI O PRATICHE AMMINISTRATIVE				
Campania	30,7	42,5	49,0	36,8
Puglia	31,5	49,0	50,8	39,7
Calabria	35,8	47,6	51,3	41,9
Sicilia	27,9	40,6	43,5	34,4
Totale 4 regioni	30,7	44,1	48,0	37,4
Nord Ovest	44,5	56,3	56,4	50,2
Nord Est	51,5	62,0	63,6	56,9
Centro	46,5	56,3	61,6	52,6
Sud e Isole	32,5	46,2	49,7	39,4
ITALIA	41,9	54,0	56,8	48,2
FRUIZIONE DELL'UFFICIO POSTALE				
Campania	65,1	69,3	63,6	65,7
Puglia	70,6	72,6	62,2	69,2
Calabria	72,7	77,1	67,1	72,4
Sicilia	60,0	62,6	60,2	60,7
Totale 4 regioni	65,9	68,9	62,6	65,9
Nord Ovest	75,7	76,3	64,1	72,9
Nord Est	76,9	80,5	65,4	74,9
Centro	73,9	77,5	68,4	73,3
Sud e Isole	67,6	71,4	63,7	67,6
ITALIA	72,7	75,7	65,1	71,6
UTILIZZO BANCA PER OPERAZIONI DI SPORTELLO				
Campania	39,0	44,8	17,0	35,9
Puglia	52,6	50,5	30,2	47,2
Calabria	43,9	49,8	26,8	41,3
Sicilia	47,4	48,5	30,7	43,9
Totale 4 regioni	45,2	48,0	25,8	41,7
Nord Ovest	71,8	75,3	58,0	69,2
Nord Est	74,2	74,9	57,2	70,2
Centro	64,2	66,2	46,4	60,1
Sud e Isole	47,7	50,1	26,8	43,7
ITALIA	62,2	64,9	45,7	58,8

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

Tali valori sono però il risultato di situazioni abbastanza diversificate. In Sicilia, ad esempio, si osservano le percentuali più basse (62,6% di 50-64enni e 60,2% di ultrasessantacinquenni), mentre in Calabria gli analoghi valori risultano essere superiori alla media nazionale;

- al secondo posto si collocano i servizi bancari di sportello, utilizzati in media dal 58,8% di italiani. Anche in questo caso, la classe d'età di massimo utilizzo è quella centrale, sia in Italia (64,9%) sia nelle aree ob. Convergenza, anche se su livelli sensibilmente inferiori (48,0%). Il dato più rilevante è quello relativo agli over 65 residenti nelle 4 Regioni dell'ob. Convergenza, in quanto il tasso di utilizzo di questo tipo di servizio scende drasticamente, riguardando poco più di un quarto del totale (25,8%), con una punta di minimo nella regione Campania (17,0%);
- il ricorso alla ASL per prenotazione di visite ed esami o per svolgere pratiche amministrative ha riguardato, nel 2008, il 48,2% della popolazione italiana con più di 18 anni d'età, ma il 37,4% di quella residente nelle 4 regioni dell'Ob. Convergenza. In questo caso, il ricorso alle Asl aumenta all'aumentare dell'età, raggiungendo quota 56,8% tra gli over65 nel complesso, ma fermandosi sotto la soglia del 50% nelle aree meridionali;
- infine, la fruizione di servizi anagrafici è propria del 44,6% della popolazione, con valori relativi al sud ed alle isole in linea con il dato nazionale, e con trend decrescenti al crescere dell'età. Focalizzando l'attenzione sulle 4 regioni oggetto di approfondimento, è importante sottolineare che il livello di fruizione di tali servizi tra gli over 50 residenti risulta essere superiore alla media nazionale, di appena lo 0,1% tra i 50-64enni ma dell'1,6% tra gli over65.

I differenti comportamenti emersi, a parità di classe d'età, nelle diverse aree del paese, possono essere attribuiti ad una serie di concause, non solo legate alle

abitudini e stili di vita, ma anche alla articolazione ed alla qualità dell'offerta sul territorio.

A questo proposito, un elemento sicuramente incidente sull'accesso a tali servizi sono i tempi di attesa. Come evidenziato nella tab. 23, generalmente, la quota di persone che ha dovuto aspettare più di 20 minuti è particolarmente elevata nel caso degli uffici postali e delle Asl, mentre si mantiene sotto il 20% nel caso di banche e servizi anagrafici. Per i residenti nelle regioni dell'ob. Convergenza però, in tutti i casi, le probabilità di fare lunghe file sono più elevate. Nel dettaglio:

- il 52,3% in Italia e ben il 72,3% nell'Ob. Convergenza, nel 2008, ha fatto una fila di più di 20 minuti per ritirare la pensione, con quote in crescita al crescere dell'età. Il valore più elevato è quello della Regione Sicilia, dove ben il 77,7% dichiara tempi di attesa troppo lunghi;
- il divario percentuale tra Italia ed aree ob. Convergenza rimane particolarmente elevato anche in relazione alla fruizione delle Poste per effettuare versamenti, con quote di residenti che hanno dovuto aspettare più di 20 minuti pari, rispettivamente, al 43,6% ed al 61,9%. Le differenze tra le tre classi d'età considerate non sono molto significative, mentre è opportuno segnalare il dato siciliano, dove il 75% dei 50-64enni ed il 75,1% dei 65enni ed oltre hanno dovuto fare lunghe file;
- una situazione meno favorevole ai residenti nelle aree meridionali, e soprattutto nelle 4 regioni ob. Convergenza, si evidenzia anche in relazione ai tempi di attesa nelle Asl. Per ciò che concerne gli over50 residenti in Campania, Calabria, Puglia e Sardegna, le quote di persone che hanno dovuto aspettare più di 20 minuti sono pari al 55,7% per i 50-64enni e al 60,2% per la classe d'età più avanzata;

Tab. 23 - Persone di 18 anni e più che hanno utilizzato i servizi e che hanno aspettato più di 20 minuti nelle regioni Ob.
Convergenza per età, 2008 (per 100 persone che usufruiscono dei servizi della stessa zona e della stessa classe d'età)

Aspettano più di 20'	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
SERVIZI ANAGRAFICI PER CERTIFICATI, DOCUMENTI, AUTENTICHE O ALTRE PRATICHE				
Campania	17,2	12,1	9,9	15,0
Puglia	18,6	16,5	13,2	17,2
Calabria	20,1	17,1	8,8	17,5
Sicilia	26,4	21,2	23,3	24,6
Totale 4 regioni	20,2	16,4	14,2	18,4
Sud e Isole	19,5	16,6	14,1	18,0
ITALIA	18,9	16,6	13,7	17,5
ASL PER PRENOTARE VISITE O ANALISI O PER PRATICHE AMMINISTRATIVE				
Campania	54,1	48,1	56,6	53,3
Puglia	52,7	59,6	57,0	55,8
Calabria	62,5	62,8	64,4	63,1
Sicilia	64,0	56,8	65,3	62,4
Totale 4 regioni	57,4	55,7	60,2	57,8
Sud e Isole	56,8	55,2	60,1	57,3
ITALIA	46,7	47,6	48,9	47,5
UFFICIO POSTALE-VERSAMENTI IN CC				
Campania	61,0	57,7	59,6	60,0
Puglia	52,3	58,5	51,6	53,7
Calabria	60,3	66,7	59,8	61,8
Sicilia	71,4	75,0	75,1	73,1
Totale 4 regioni	61,2	63,8	61,8	61,9
Sud e Isole	58,3	60,0	58,6	58,8
ITALIA	43,9	44,7	41,2	43,6
UFFICIO POSTALE-PENSIONI				
Campania	67,5	65,8	73,8	70,9
Puglia	51,7	72,2	69,4	67,9
Calabria	56,2	76,4	73,4	71,5
Sicilia	75,2	78,9	77,7	77,7
Totale 4 regioni	64,3	72,5	73,8	72,3
Sud e Isole	60,4	68,6	70,5	68,8
ITALIA	49,4	52,3	52,8	52,3
BANCA PER OPERAZIONI DI SPORTELLO				
Campania	26,0	28,2	32,5	27,2
Puglia	28,1	27,2	31,2	28,3
Calabria	36,6	48,6	32,0	39,2
Sicilia	43,4	40,4	53,5	44,2
Totale 4 regioni	33,0	34,4	39,9	34,3
Sud e Isole	30,0	30,9	35,1	30,9
ITALIA	14,9	14,9	14,2	14,7

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

-
- in relazione ai servizi bancari di sportello, sia pure su dimensioni inferiori, si ripropone il divario nord-sud. Infatti, mentre nell'Italia nel suo complesso, la quota di persone con lunghe attese è pari al 14,7%, senza notevoli differenze tra le classi d'età, al sud e soprattutto nelle aree Ob. Convergenza, l'analogo valore supera il 30,0% ed è particolarmente incidente sulle fasce d'età più anziane. Da evidenziare, anche in questo caso, la situazione siciliana, dove ben il 53,5% dei residenti più anziani dichiara di aver dovuto attendere a lungo prima di arrivare allo sportello bancario.

L'accesso ai servizi bancari di sportello è un aspetto particolarmente significativo per le aree meridionali in genere e per le regioni dell'Ob. Convergenza in particolare, poiché si associa con una minore familiarità complessiva con gli strumenti di pagamento elettronico, ovvero bancomat e carte di credito. Come riportato nella tabella 24, se in media il 50,2% di popolazione possiede un bancomat, tale quota scende al 31,3% nelle 4 regioni considerate, con un minimo del 29,1% registrato nella regione Campania. L'utilizzo di questo strumento è rarefatto tra i più anziani attestandosi, nelle medesime regioni, al 13,8%. Ancora meno diffusa tra gli over65 meridionali è la carta di credito, con quote che non superano il 6%, tranne nel caso calabrese (6,1%).

Un ultimo approfondimento sui possibili ambiti di discriminazione degli over50 nell'accesso ai determinati servizi è quello relativo ai mezzi di trasporto pubblici, che incidono soprattutto sulle possibilità di mobilità delle persone più anziane ed in particolare delle donne (che guidano la macchina di meno ed utilizzano di più i mezzi pubblici). Per quanto riguarda il grado di utilizzo, dalla tab. 25 emerge che, nelle 4 regioni ob. Convergenza:

Tab. 24 - Persone di 18 anni e più che possesso di bancomat e carte di credito nelle regioni Ob. Convergenza, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
BANCOMAT				
Campania	32,5	34,4	13,6	29,1
Puglia	36,8	37,7	12,9	31,7
Calabria	35,1	38,4	13,2	30,9
Sicilia	39,2	38,5	15,1	33,6
Totale 4 regioni	35,7	37,0	13,8	31,3
Nord Ovest	71,4	64,7	37,8	61,4
Nord Est	74,1	66,3	31,3	61,8
Centro	63,4	56,7	29,2	53,2
Sud e Isole	38,4	38,5	14,0	33,1
ITALIA	58,6	54,5	27,3	50,2
CARTE DI CREDITO				
Campania	20,6	20,0	5,6	17,5
Puglia	18,6	20,6	5,9	16,3
Calabria	18,5	22,1	6,1	16,5
Sicilia	20,5	20,7	5,7	17,2
Totale 4 regioni	19,9	20,6	5,8	17,0
Nord Ovest	40,6	37,8	14,6	33,4
Nord Est	36,8	33,9	10,8	29,8
Centro	37,2	33,9	13,6	30,5
Sud e Isole	20,7	21,4	5,7	17,6
ITALIA	32,1	30,7	10,9	26,7

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

Tab. 25 - Utilizzo dei mezzi di trasporto delle persone di 14 anni e più negli ultimi 12 mesi nelle regioni Ob. Convergenza per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

	Fino a 49 anni	50-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
AUTOBUS, FILOBUS E TRAM				
Campania	23,4	21,2	19,2	22,2
Puglia	15,2	11,2	11,0	13,5
Calabria	16,6	12,1	12,4	14,7
Sicilia	20,6	18,2	16,3	19,2
Totale 4 regioni	19,8	16,7	15,4	18,3
Nord Ovest	28,8	29,7	28,1	28,9
Nord Est	25,8	24,6	23,7	25,1
Centro	31,8	30,6	31,5	31,5
Sud e Isole	19,2	16,4	14,5	17,6
ITALIA	25,3	24,4	23,7	24,8
PULLMAN				
Campania	19,1	11,8	10,5	16,1
Puglia	24,5	13,4	6,5	18,4
Calabria	23,1	12,6	10,7	18,3
Sicilia	20,0	13,8	9,1	16,3
Totale 4 regioni	21,1	12,9	9,1	17,0
Nord Ovest	20,0	16,0	14,2	17,7
Nord Est	20,3	13,7	12,2	17,0
Centro	17,1	13,1	9,6	14,4
Sud e Isole	21,6	13,3	9,7	17,4
ITALIA	20,1	14,1	11,4	16,8
TRENO				
Campania	31,8	25,0	16,8	27,7
Puglia	30,5	26,6	14,5	26,4
Calabria	30,7	29,8	15,3	27,2
Sicilia	15,7	13,3	7,0	13,3
Totale 4 regioni	26,8	22,2	13,0	23,0
Nord Ovest	38,9	33,6	20,9	33,4
Nord Est	41,8	36,4	16,5	34,6
Centro	38,3	31,4	19,9	32,4
Sud e Isole	25,5	21,4	12,0	21,8
ITALIA	34,5	29,5	17,0	29,4

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

-
- l'utilizzo dei trasporti pubblici locali (autobus, filobus e tram) è inferiore a quello registrato a livello nazionale e decresce al crescere dell'età;
 - l'utilizzo di pullman, invece, risulta essere lievemente superiore al dato medio italiano, ma anche in questo caso si riduce nelle classi d'età più avanzate, contrazione particolarmente evidente soprattutto in Puglia (6,5%);
 - l'utilizzo del treno è quello più diffuso in tutte le aree considerate. Anche in questo caso si osserva un trend decrescente al crescere della classe d'età e valori sistematicamente inferiori nelle regioni ob. Convergenza rispetto ai valori medi nazionali.

Le motivazioni di tale scenario possono essere molteplici, ma a tale proposito è utile analizzare i giudizi degli utilizzatori di tali mezzi di trasporto su alcuni aspetti del servizio offerto (tab. 26).

In primo luogo, occorre evidenziare che i residenti nelle 4 regioni meridionali afferenti all'ob. Convergenza risultano essere sistematicamente meno soddisfatti del servizio offerto ed il divario è particolarmente accentuato nelle fasce d'età più anziane. Prendendo a riferimento alcuni elementi di giudizio particolarmente incidenti sulla facilità di accesso ai mezzi di trasporto da parte degli over 50, emerge che:

- in relazione alla possibilità di trovare un posto a sedere sugli autobus si dichiara insoddisfatto il 62,6% dei 50-64enni ed il 59,0% dei 65enni ed oltre residenti nelle 4 regioni considerate (i corrispondenti valori registrati a livello nazionale sono pari, rispettivamente a 49,2% e 43,6%). Il medesimo divario, sia pure su livelli inferiori di insoddisfazione, si osserva anche per quanto riguarda i posti a sedere su pullman e treni;

Tab. 26 - Persone di 14 anni e più che utilizzano i vari mezzi di trasporto (utenza), poco o per nulla soddisfatte nelle regioni Ob. Convergenza per età, 2008 (per 100 persone della stessa zona e della stessa classe d'età)

% poco/per niente soddisfatte (sulle persone che hanno utilizzato il servizio negli ultimi 12 mesi)	Regioni ob.Convergenza		Italia		Regioni ob.Convergenza		Italia	
	50-64 anni		65 e oltre		Totale 14 anni e più			
Autobus, filobus e tram								
Frequenza delle corse	67,3	44,6	59,0	38,3	60,4	43,4		
Puntualità	71,6	46,9	61,6	38,2	65,8	46,2		
Possibilità di trovare posto a sedere	62,6	49,2	59,0	43,6	61,4	49,7		
Velocità della corsa	55,8	35,8	49,4	28,6	53,4	36,1		
Pulizia delle vetture	67,0	56,3	64,0	48,9	67,6	56,0		
Comodità dell'attesa alle fermate	74,4	58,8	74,6	52,2	76,0	60,9		
Possibilità di collegamento tra zone del Comune	58,6	41,8	58,6	32,3	58,4	41,0		
Comodità di orari	66,3	44,4	59,3	33,7	63,3	44,2		
Costo del biglietto	71,6	61,6	68,6	51,8	69,2	59,9		
Pullman								
Frequenza delle corse	40,2	34,7	32,6	24,0	39,9	36,2		
Puntualità	36,7	29,4	31,1	18,8	38,7	31,7		
Possibilità di trovare posto a sedere	32,8	25,6	31,3	19,2	37,3	30,6		
Velocità della corsa	30,3	27,0	23,8	14,5	33,2	27,8		
Pulizia delle vetture	50,4	45,0	41,8	30,6	55,2	47,5		
Comodità dell'attesa alle fermate	69,6	56,5	56,4	42,1	67,0	57,7		
Possibilità di collegamento con altri comuni	41,6	38,3	35,7	25,8	40,8	37,6		
Comodità di orari	44,7	38,4	40,5	27,7	45,7	41,2		
Costo del biglietto	62,9	58,5	52,9	41,5	60,5	57,8		
Informazioni sugli orari e sui servizi	61,9	50,3	52,1	35,6	56,6	46,9		
Treno								
Frequenza delle corse	47,9	41,7	45,8	34,3	46,3	39,3		
Puntualità	57,6	56,8	52,1	48,7	55,0	55,3		
Possibilità di trovare posto a sedere	42,7	37,4	37,1	32,1	41,7	37,9		
Velocità della corsa	43,5	38,4	38,3	30,1	41,9	37,8		
Pulizia delle vetture	76,3	78,2	78,3	72,4	77,7	77,2		
Comodità dell'attesa alle fermate	57,5	50,9	57,8	42,3	58,6	51,8		
Possibilità di collegamento con altri Comuni	53,7	46,2	50,1	37,2	48,4	42,4		
Comodità di orari	49,3	43,6	42,8	32,2	49,8	42,5		
Costo del biglietto	74,6	69,0	76,1	60,3	73,9	69,5		
Informazioni sugli orari, sulle destinazioni e sui servizi	57,3	50,6	57,4	44,3	56,0	48,4		

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

-
- il giudizio sulla comodità dell'attesa alle fermate è tra quelli meno positivi, sia in Italia sia nella ripartizione considerata. In particolare, è insoddisfatto delle fermate dell'autobus più del 74% degli over50 residenti nelle regioni obiettivo Convergenza.

2.4.3. Le condizioni abitative

Gli anziani rappresentano, per ragioni diverse, un segmento di popolazione esposto in modo particolare al problema della scarsa rispondenza della soluzione abitativa alle esigenze ed alle risorse individuali. In particolare, essi sono portatori di bisogni molto particolari, anche rispetto alla dimensione abitativa, riconducibili principalmente a tre fattori, tra loro interagenti:

- quello economico, trattandosi in gran parte di persone a reddito medio-basso;
- quello fisico, relativo cioè all'adeguatezza dello spazio abitato rispetto alle specifiche esigenze;
- quello sociale, trattandosi spesso di persone sole.

Le problematiche inerenti la casa, e specificamente riconducibili alla dimensione anagrafica, riguardano non tutti gli over50, oggetto del presente studio, ma soprattutto le classi d'età più avanzate, progressivamente. Ad esempio, se si osserva la tab. 27 relativa alle famiglie composte da persone sole, emerge non solo il progressivo aumento delle famiglie mononucleari a livello nazionale e, sia pure su dimensioni leggermente inferiori, anche nelle Regioni Ob. Convergenza, ma soprattutto il brusco "passaggio di status" nel confronto tra i 50-64enni, tra i quali si registra la più bassa quota di persone sole, e gli ultrasessantacinquenni, tra i quali la quota di persone sole supera il 40%. E' inoltre da sottolineare che nelle 4 regioni considerate si osserva, tra il 2005 ed il 2008, un progressivo riallineamento ai corrispondenti valori espressi a livello nazionale.

Tab. 27 - Famiglie composte da persone sole per sesso ed età, 2005-2008 (per 100 famiglie con le stesse caratteristiche della persona di riferimento)

	Regioni obiettivo "Convergenza"				Totale			
	Fino a 49 anni	da 50 a 64 anni	65 e oltre	Totale	Fino a 49 anni	da 50 a 64 anni	65 e oltre	Totale
Anno 2005								
Maschio	10,5	5,3	12,2	9,4	16,9	8,6	15,0	13,9
Femmina	37,3	46,8	70,7	57,8	35,4	43,3	72,4	55,6
Totale	14,6	12,9	36,9	21,6	21,1	15,9	39,8	26,0
Anno 2006								
Maschio	12,0	6,6	14,7	11,2	17,0	9,7	14,2	14,1
Femmina	32,9	43,9	69,8	55,6	35,6	44,1	72,2	55,5
Totale	15,4	14,1	38,6	22,9	21,3	16,9	38,9	26,2
Anno 2007								
Maschio	12,9	7,1	13,4	11,3	17,7	10,0	14,5	14,5
Femmina	32,0	43,5	69,9	55,0	36,5	43,7	72,1	55,7
Totale	16,1	14,1	37,2	22,6	22,1	16,9	39,1	26,6
Anno 2008								
Maschio	12,1	7,9	15,2	11,6	18,5	10,9	16,1	15,6
Femmina	32,4	43,6	74,4	57,3	36,9	47,4	73,4	56,7
Totale	15,9	14,6	40,7	24,0	23,1	18,9	40,8	28,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat, Aspetti di vita quotidiana

Per quanto riguarda gli aspetti reddituali, da un'indagine Censis sulle famiglie in affitto risulta che ben il 90,4% di quelle composte da anziani dichiara di avere un reddito familiare che non supera i 20.000 euro. Dalla stessa indagine risultava che sul totale delle famiglie in affitto con reddito fino a 10 mila euro, per il 39% si trattava di famiglie di anziani, mentre fra quelle tra i 10 e i 15 mila euro la percentuale degli anziani è pari al 34% (tab. 28).

Tab. 28 - Peso delle famiglie con persona di riferimento con più di 65 anni sul totale delle famiglie in affitto per fascia di reddito

Fascia di reddito	Peso percentuale famiglie di anziani
Fino a 10.000 euro	39,2%
Da 10.000 a 15.000 euro	34,0%
Da 15.000 a 20.000 euro	21,3%
Da 20.000 a 25.000 euro	12,4%
Da 25.000 a 30.000 euro	11,5%
Oltre 30.000 euro	8,5%
Totale	26,4%

Fonte: indagine Censis-Sunia-CGIL, 2007

Gli anziani rappresentano dunque una delle categorie più esposte al caro-affitti. Dall'indagine Censis citata, è emerso anche che *“l'incidenza della spesa abitativa per le famiglie di anziani in affitto nel mercato privato è particolarmente elevata laddove si incrociano bassi redditi (pensioni sociali) e la localizzazione in una grande area urbana. In questo caso per redditi fino a 10.000 euro il costo dell'affitto incide in media per i due terzi del reddito; percentuale che scende naturalmente per le fasce di reddito superiori mantenendosi comunque alta: 48% e 39% rispettivamente per redditi fino a 15.000 e fino a 20.000 euro. A dimostrazione di come gli anziani rappresentino un segmento particolarmente esposto al caro-affitto vi è il dato relativo alla fruizione del buono casa: le famiglie*

di anziani che hanno ricevuto il contributo per l'affitto del Fondo sociale, sempre secondo i dati dell'indagine, sono il 18,9%, contro un dato generale del 12,5%".

Per gli anziani proprietari, che costituiscono la quota maggioritaria degli over 50 (tab. 29) le difficoltà possono derivare anche dalle mediocri o pessime condizioni dell'abitazione con carenze di vario genere, situazione aggravata dalla eventuale presenza di disabilità negli occupanti anziani.

Tab. 29 - L'abitazione in cui la sua famiglia viveva al 31-12-2006 era:

	Di proprietà della famiglia	In affitto o subaffitto	A riscatto	In usufrutto	In uso gratuito	Totale
<i>Campania, Puglia, Calabria, Sicilia</i>						
Fino a 50 anni	59,7	24,3	0,7	3,4	11,9	100,0
Oltre 50 anni	70,1	19,0	0,6	4,6	5,8	100,0
Totale	65,7	21,2	0,7	4,1	8,4	100,0
<i>Totale Italia</i>						
Fino a 50 anni	61,0	26,5	0,3	2,8	9,4	100,0
Oltre 50 anni	75,4	16,1	0,4	3,3	4,8	100,0
Totale	68,7	20,9	0,4	3,1	7,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Banca d'Italia, Bilanci delle famiglie italiane 2006

Non va trascurata la tipologia edilizia e le condizioni dell'immobile, in molti casi non adeguate ai bisogni di cui gli anziani sono portatori. Si pensi alle case senza ascensore, agli immobili fatiscenti, alle case isolate. Questi fattori, tenendo presente la forte correlazione tra anzianità e disabilità, spesso si configurano come vere e proprie barriere architettoniche, in grado di penalizzare fortemente la qualità della vita degli anziani.

Secondo una rielaborazione dei dati Istat dell'ultimo censimento condotta dalla rivista *Abitare Anziani* relativa proprio a tale tematica, al 2001 erano quasi 4 milioni gli anziani (il 47,7%) residenti in case costruite prima del 1962; quasi 1,5 milioni quelli che occupavano abitazioni per le quali lo stato di conservazione

dell'edificio è stato considerato "mediocre" o "pessimo". Questa situazione riguarda prevalentemente (946.205 casi) gli anziani che vivono soli o condividono l'abitazione solo con altre persone anziane; è pari al 78,6% il numero degli anziani che vivono in edifici privi di ascensore; 400.000 anziani vivono in abitazioni prive di impianto di riscaldamento.

Inoltre, sempre nel caso degli anziani proprietari della casa in cui abitano un altro nodo problematico è il sovradimensionamento dell'abitazione rispetto alle proprie esigenze e disponibilità economiche (ad es. elevati costi di gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria).

Infine, un ultimo importante tema è quello della socialità: la fascia di popolazione anziana è quella che affronta un maggior rischio di isolamento proprio perché nella maggioranza dei casi si trova a vivere da sola. In molti casi, specie quando subentrano oggettive limitazioni alla mobilità spaziale, questo coincide con una situazione di protratto stato di abbandono (solitudine).

Un aspetto particolare della condizione abitativa delle classi d'età più avanzate è quella relativa all'housing sociale. Un'indagine Censis-Federcasa che fa riferimento a dati del 2006, evidenzia come, nelle agenzie pubbliche che hanno fornito i dati, la quota di inquilini anziani sfiora in alcuni casi anche il 30%. Per le regioni ob. Convergenza si hanno a disposizione le informazioni, parziali, relative a Napoli, Avellino, Brindisi e Palermo che, in linea generale si caratterizzano per un'incidenza minore della popolazione più anziana (tab. 30).

Tab. 30 - L'utenza delle Agenzie pubbliche per la casa: gli inquilini con più di 65 anni. Confronto 2001-2006

Provincia riferimento dell'azienda	di	2001			2006			Variazione 2001-2006 Val.%
		Totale abitanti	Con più di 65 anni	% Inquilini con più di 65 anni	Totale abitanti	Con più di 65 anni	% Inquilini con più di 65 anni	
Torino		67.896	14.555	21,4%	70.000	14.000	20,0%	- 3,8
Novara		16.422	3.500	21,3%	13.384	2.805	21,0%	- 19,9
Alessandria		12.583	2.400	19,1%	11.980	2.663	22,2%	11,0
Genova		-	-	-	20.953	5.834	27,8%	-
La Spezia		8.250	2.378	28,8%	8.516	2.823	33,1%	18,7
Milano		178.318	48.517	27,2%	132.158	39.568	29,9%	- 18,4
Bergamo		18.357	3.671	20,0%	15.823	4.763	30,1%	29,7
Brescia		14.495	3.312	22,8%	19.751	5.538	28,0%	
Cremona		10.582	2.654	25,1%	10.920	2.938	26,9%	
Trento		18.028	3.866	21,4%	21.143	4.264	20,2%	10,3
Venezia		27.462	7.433	27,1%	24.619	7.353	29,9%	- 1,1
Padova		28.635	7.135	24,9%	21.850	1.865	8,5%	- 73,9
Udine		16.315	3.397	20,8%	14.144	3.413	24,1%	0,5
Trieste		23.819	7.000	29,4%	20.750	6.189	29,8%	- 11,6
Bologna		36.562	12.460	34,1%	35.846	11.551	32,2%	- 7,3
Parma		10.095	3.896	38,6%	11.401	3.602	31,6%	- 7,5
Forlì-Cesena		9.055	2.621	28,9%	9.218	2.822	30,6%	7,7
Firenze		30.192	6.500	21,5%	27.793	7.638	27,5%	17,5
Livorno		22.135	5.828	26,3%	19.704	5.635	28,6%	- 3,3
Perugia		9.984	2.100	21,0%	12.655	2.561	20,2%	22,0
Terni		6.958	1.700	24,4%	6.446	1.831	28,4%	7,7
Ancona		13.727	5.025	36,6%	13.976	3.681	26,3%	- 26,7
Teramo		8.200	1.150	14,0%	-	-	-	-
Pescara		13.227	3.325	25,1%	12.375	3.228	26,1%	- 2,9
Roma Comune		-	-	-	127.846	32.031	25,1%	-
Latina		25.593	5.119	20,0%	-	-	-	-
Napoli		-	-	-	110.357	17.629	16,0%	-
Avellino		-	-	-	20.803	2.988	14,4%	-
Brindisi		-	-	-	16.043	3.663	22,8%	-
Palermo		40.488	4.049	10,0%	27.500	-	-	-
Cagliari		32.838	-	-	34.779	4.996	14,4%	-

Fonte: elaborazione Censis su dati indagine Federcasa, 2008

B. POLITICHE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DEGLI OVER 50

Nel nostro paese le politiche più recenti a favore degli over 50 si sono concentrate, come già accennato, soprattutto sul lavoro e sulla formazione, a partire da iniziative volte a favorire l'invecchiamento attivo della popolazione. Si è dunque agito sul versante previdenziale (aumentando ad esempio l'età pensionabile delle donne, togliendo il divieto di cumulo di pensione ed altri redditi, e così via), su quello della normativa del lavoro (dando la possibilità a lavoratori maturi e pensionati di usufruire di contratti di lavoro flessibili) e sulle politiche attive del lavoro, con particolare riferimento alle politiche formative⁸. Nel box 1 sono illustrate le più recenti novità introdotte o riconfermate tramite la legge finanziaria 2010.

Le politiche attive del lavoro rivolte agli over50 sono state supportate, nel periodo 2000-2006, soprattutto dal Fondo Sociale Europeo. Anche se non è stata individuata una misura specifica nella programmazione nazionale e regionale⁹, il tema dell'invecchiamento attivo (e il conseguente contrasto ad eventuali forme di discriminazione dei lavoratori maturi ed anziani) è risultato presente in maniera trasversale nelle varie attività, in quanto numerosi sono stati i progetti rivolti,

8 Lazio e Sicilia, a fronte degli effetti della crisi sui livelli occupazionali delle fasce d'età più elevate, hanno emanato specifiche leggi regionali, che individuano misure a sostegno dell'occupazione del reinserimento lavorativo di tale target. In particolare, nel Lazio, la LR 28 del 21/10/2009 "Misure a sostegno dell'occupazione e del reinserimento nel mondo del lavoro per coloro che hanno superato quarant'anni d'età", che prevede incentivi alle imprese per l'assunzione, percorsi mirati di formazione e riqualificazione, riconoscimento come categoria a rischio, ecc. In Sicilia, la L.R. 2 del 23 febbraio 2010 "misure per il reinserimento lavorativo dei lavoratori che hanno superato i cinquantanni d'età. Norme in materia di aiuti al lavoro", prevede una riserva del 20% nelle misure per l'occupazione che verranno promosse, in favore dei residenti disoccupati da almeno 6 mesi e da non oltre 10 anni, che abbiano compiuto 50 anni. I datori di lavoro che assumono gli over50 possono beneficiare degli incentivi previsti dalla L.R. 9/2009 relativa ai contributi per l'assunzione e sgravi contributivi.

9 La priorità a progetti finalizzati all'invecchiamento attivo è stata conferita, nel corso della programmazione 2004-2006, ai progetti innovativi finanziati dall'art. 6 del regolamento del Fse, descritti nel capitolo seguente, relativo alle buone prassi.

direttamente o indirettamente, ai lavoratori più anziani o all'inserimento occupazionale di disoccupati ed inoccupati in età "matura".

Box. 1 La legge finanziaria 2010 – pacchetto lavoro

Nell'ambito delle novità in materia di lavoro introdotte dalla legge finanziaria 2010 (n. 191 del 23 dicembre 2009) vi sono alcuni aspetti che riguardano esplicitamente i lavoratori over 50.

In particolare, le politiche di sostegno al ricollocamento prevedono, in via sperimentale per l'anno 2010, incentivi ai cinquantenni, da un lato, introducendo la contribuzione figurativa integrativa, fino alla data di maturazione del diritto di pensionamento per i lavoratori che abbiano almeno 35 anni di anzianità contributiva e che accettino un'offerta di lavoro che preveda l'inquadramento in un livello retributivo inferiore di almeno il 20% a quello corrispondente alla mansione di provenienza, dall'altro, estendendo gli sgravi contributivi previsti dalla legge 223/91 anche in favore dei datori di lavoro che assumono i beneficiari dell'indennità di disoccupazione con almeno 50 anni d'età.

Essendo gli over 50 individuati come lavoratori svantaggiati ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/08, essi rientrano anche nelle disposizioni della legge finanziaria 2010 relative all'erogazione di incentivi economici per le Agenzie del lavoro che collocano o ricollocano tali soggetti con contratti a tempo indeterminato o a termine di durata non inferiore ad un anno.

Tali innovazioni si affiancano a strumenti già esistenti, come l'indennità ordinaria di disoccupazione che prevede un periodo di erogazione più lungo (12 mesi invece di 8) per lavoratori over50.

Il ventaglio di attività e progetti in cui è possibile rintracciare un'attenzione alle problematiche delle classi d'età più avanzate comprende tutte le azioni volte ad aumentare l'occupabilità della popolazione attiva (formazione, orientamento, work experiences), gli interventi finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (nell'ambito di progetti di riorganizzazione attenti al cosiddetto diversity management), le attività di formazione permanente, rivolte ad un pubblico adulto non necessariamente con finalità professionalizzanti, ulteriore tassello della costruzione di un sistema d'offerta che accompagni il cittadino lungo tutto largo della vita.

Si è trattato, comunque, di un primo passo verso il coinvolgimento delle classi d'età più avanzate. Pur non essendo possibile, considerato il carattere trasversale della "priorità" accordata agli over50 in qualità di lavoratori svantaggiati (ma anche over 40, a seconda delle politiche e delle finalità delle azioni finanziate), quantificarne la portata e l'impatto, è possibile fare riferimento all'annuale Rapporto sulla formazione continua, elaborato dall'Isfol. Nel 2008, tale rapporto ha evidenziato che gli over 45 hanno rappresentato il 30,4% dei beneficiari complessivi del Fse 2000-2006, mentre quelli di età compresa tra i 25 ed i 44 anni sono stati il 65,1% del totale.

Nel nuovo ciclo di programmazione 2007-2013, il FSE supporta le politiche nazionali e regionali rivolte alla popolazione in età matura anche attraverso l'identificazione di una specifica priorità accordata all'invecchiamento attivo, ed attraverso la conseguente assegnazione, sia pur indicativa di risorse dedicate (categoria di spesa 67). Nel complesso, in Italia, la quota di risorse finanziarie dedicate a questa priorità nel 2007-2013 è stimabile in circa il 2,26% del totale delle risorse.

1. Le politiche attivate nell'ambito dei fondi strutturali, in Italia e nelle 4 regioni

Le politiche sociali ed economiche dell'Unione Europea hanno progressivamente conferito una posizione centrale, in primo luogo al principio delle pari opportunità e, soprattutto nell'ambito della programmazione 2007-2013, alla lotta contro ogni forma di discriminazione. In particolare l'art. 16 del regolamento generale dei fondi strutturali prevede che gli Stati membri e la Commissione adottino le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione, compresa quella per età, durante le fasi di attuazione dei Fondi, ed in particolare per l'accesso ad essi.

Nel documento di programmazione nazionale, il QSN-Quadro strategico nazionale 2007-2013, è ribadito l'orientamento della programmazione operativo verso il rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Tale approccio è particolarmente presente nelle seguenti priorità:

- Priorità 1 – Miglioramento e valorizzazione delle risorse umane, dove si intende favorire la presenza dei soggetti a rischio discriminazione all'interno dei processi formativi e favorirne l'accesso alla società della conoscenza e alle nuove tecnologie;
- Priorità 4 – Inclusione sociale e servizi per la qualità della vita e l'attrattività territoriale, che sostiene i processi di ridimensionamento dei fenomeni discriminatori, promuovendo l'accessibilità ai servizi di protezione sociale, cura e conciliazione. Tra gli indicatori di monitoraggio previsti vi è il numero di anziani assistiti in ADI-assistenza domiciliare integrata;
- Priorità 7 – Competitività dei sistemi produttivi e occupazione, con cui si intende tra l'altro dare concretezza alla diffusione di una cultura non discriminatoria;

-
- Priorità 8 – Competitività ed attrattività delle città e dei sistemi urbani, in cui agendo sulla costruzione e sul rafforzando di reti e lo sviluppo dei territori in termini di processi produttivi e offerta di servizi (con particolare riferimento di quelli finalizzati alla conciliazione e alla costruzione dell'“urban welfare”, si intende favorire l'integrazione e rispondere alle esigenze degli individui, soprattutto se afferenti a categorie svantaggiate;
 - Priorità 10 – Governance, capacità istituzionali e mercati concorrenziali, con azioni volte a diffondere concrete prassi e aumentare la capacità di intervento istituzionale.

Il principio di non discriminazione è, dunque, per la prima volta, esplicitamente richiamato nella programmazione 2007-2013 ed è un punto di riferimento fondamentale sia della programmazione degli interventi a valore sulle risorse del Fondo Sociale Europeo, sia di quella relativa agli interventi strutturali cofinanziati dal FESR.

1.1. La programmazione FSE delle Regioni dell'obiettivo “Convergenza” in materia di non discriminazione basata sull'età

In relazione alla categoria di spesa 67, che riguarda le attività volte a favorire l'invecchiamento attivo, nell'ambito dell'asse prioritario “occupabilità” le Regioni obiettivo Convergenza hanno dedicato quote indicative di budget mediamente inferiori al dato medio nazionale (1,9% contro il 2,26%), ma con significative differenziazioni: nello specifico, Campania e Puglia si collocano su valori superiori al dato nazionale (2,68%) mentre la Calabria attribuisce a questa categoria di spesa il 2,0% del budget totale e la Sicilia appena l'1,27%.

Oltre alla misura espressamente dedicata alla popolazione afferente alle classi d'età più elevate, i P.O. regionali contemplano uno specifico asse dedicato all'inclusione sociale di diverse categorie svantaggiate, mentre particolare

attenzione, ad esempio attraverso l'individuazione di criteri specifici di selezione dei progetti, può essere riservata ai lavoratori "maturi" ed alla popolazione anziana anche negli altri assi dei P.O.

Regione Calabria

Il POR Fse della Regione Calabria riconosce la necessità, rispetto alla precedente programmazione, di rafforzare il sistema di formazione continua, facilitando tra l'altro l'accesso ai lavoratori più anziani, ed ampliando le opportunità di riqualificazione dei lavoratori occupati ultracinquantenni.

Non sono esemplificate attività specifiche, nell'ambito dei vari assi, ma si fa riferimento ad azioni specifiche in funzione delle classi d'età, anche nell'ambito dell'obiettivo specifico che comprende le misure per l'invecchiamento attivo.

Regione Campania

Il POR Campania sottolinea, nell'ambito dell'analisi di contesto, come la regione si caratterizzi, nel complesso, da un minor tasso di anzianità rispetto al resto del paese, ma con forti differenziazioni: da un lato, le aree montane interne (province di Avellino e Benevento) sono caratterizzate da spopolamento e progressiva senilizzazione della popolazione, dall'altro, città come Napoli e Caserta, che sono le città più "giovani" d'Italia. Inoltre, si evidenzia come il contesto regionale mostri "tratti di forte debolezza con riferimento alle condizioni di vita dei soggetti svantaggiati (comprendendo tra questi anche ampie porzioni della popolazione anziana), anche dal punto di vista della disponibilità e fruibilità dei servizi socioassistenziali e socio-sanitari".

Per quanto concerne i diversi assi prioritari, tra le attività esemplificate per raggiungere i diversi obiettivi si segnala che:

- l'Asse I – Adattabilità – ob. "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori, individua tra gli obiettivi operativi il

miglioramento *dell'adattabilità dei lavoratori alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, con particolare attenzione [...] ai lavoratori anziani...* Tra le attività indicativamente eleggibili si contempla la formazione per il rafforzamento delle competenze e stabilizzazione di specifiche categorie di lavoratori, in particolare donne e lavoratori anziani. Nell'ambito dell'ob. specifico "Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità" si fa riferimento ad azioni di sostegno all'attuazione di forme contrattuali "*family friendly*" rispondenti ai tempi delle lavoratrici ma anche dei lavoratori anziani;

- l'Asse II – Occupabilità, nonostante la presenza di un obiettivo specifico che contempla una particolare attenzione anche all'invecchiamento attivo, si concentra maggiormente su altre categorie di lavoratori svantaggiati (giovani, donne, disabili, immigrati), riferendosi comunque in maniera generale ai lavoratori "adulti";
- anche l'Asse III – Inclusione sociale, fa riferimento solo in maniera indiretta alla popolazione in età matura ed anziana, inclusa nella macrocategoria dello svantaggio;
- nell'ambito dell'Asse IV – Capitale Umano - Obiettivo specifico i2 – aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale e universitaria, migliorandone la qualità, è stato identificato un Obiettivo operativo relativo a Azioni dirette per l'attuazione della D.G.R. n. 342 del 06/03/2009 "Programmazione 2009 – 1010 - Provvedimenti in materia di Lifelong Learning". Ad ottobre 2009, è stato emanato un avviso per manifestazione d'interesse per la costituzione di Circoli di studio rivolti a residenti over45.

Regione Puglia

Il POR della Puglia individua i segmenti di popolazione matura ed anziana tra i potenziali destinatari di gran parte della programmazione. Ad esempio, per quanto riguarda tutto l'Asse I – Adattabilità si dichiara che “gli interventi saranno diretti a tutti i lavoratori e le lavoratrici occupate, con particolare attenzione a quelli anziani e con bassa qualificazione...”. Nell'Asse II “Occupabilità”, si individuano come target specifico gli over 45, ad esempio come destinatari di “azioni integrate per l'adattamento delle competenze delle persone con più di 45 anni alle esigenze del sistema produttivo e per consentire la loro permanenza attiva sul mercato del lavoro”. La Regione ha già al suo attivo la pubblicazione di un avviso pubblico, emanato a fine 2009 per rafforzare il contrasto alla situazione di crisi, per la realizzazione di interventi formativi sugli over50. Parimenti, un avviso per la riqualificazione degli over45 è stato emanato dall'Amministrazione provinciale di Foggia.

Avviso pubblico n. 15 del novembre 2009 “formazione per disoccupati ultracinquantenni”

In data 29.07.2009 la Regione Puglia ha, previo accordo con le Parti sociali, aderito alla azione di sistema *Welfare to Work* presentato dal Ministero del Lavoro, nel suddetto programma sono stati individuati quali destinatari potenziali delle misure a sostegno dell'occupazione i lavoratori che abbiano compiuto 50 anni e che abbiano difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro. Con l'avviso pubblico n. 15 finanzia corsi di 300 ore rivolti a beneficiari di età compresa tra i 50 ed i 65 anni, per un totale di 5 milioni di euro (Asse II – Occupabilità)

Avviso pubblico della Amministrazione provinciale di Foggia FG/04/2009 (Interventi di riqualificazione per over 45).

L'avviso per il finanziamento di corsi di formazione rivolti agli over45 parte dalla constatazione che l'attuale recessione del sistema economico produttivo, in ordine al mantenimento del posto di lavoro, si ripercuote negativamente soprattutto sui lavoratori con invecchiamento funzionale, ossia con obsolescenza delle capacità fisiche o cognitive. Il fenomeno, riferito agli over 45, produce gravi ripercussioni sul piano sociale considerato che, specie in provincia di Foggia, è il lavoratore maschio breadwinner a rappresentare la fonte di sostentamento della famiglia. L'Amministrazione Provinciale di Foggia, per mitigare il rischio di esclusione sociale degli over 45 disoccupati, ha programmato, a loro beneficio, percorsi di riqualificazione per accrescerne le competenze e incentivi economici per favorirne le assunzioni. Con il presente avviso la provincia ha inteso selezionare percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze certificate per la riqualificazione di lavoratori disoccupati, mettendo a disposizione 405.000 euro.

Regione Sicilia

Nell'ambito del PO Fse della Regione Sicilia – asse II “Occupabilità”, si sottolinea il carattere “inclusivo” del complesso di misure ed attività che verranno finanziate. Per quanto riguarda nello specifico la popolazione “matura”, tra le possibili attività esemplificate si citano “azioni finalizzate alla programmazione di interventi integrati di accompagnamento, orientamento ed acquisizione di competenze chiave per ridurre il rischio di espulsione dei lavoratori anziani dal mercato del lavoro. Il target è individuato negli anziani disoccupati e/o lavoratori anziani di età compresa tra i 55 ed i 64 anni, soprattutto residenti in aree rurali, a maggiore presenza di popolazione anziana e/o con deficit di esigibilità.

Nell'ambito dell'asse prioritario III – Inclusione sociale, gli obiettivi specifici fanno riferimento al contrasto di ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

1.2 La programmazione FESR delle Regioni dell'obiettivo “Convergenza” in materia di non discriminazione basata sull'età

Regione Calabria

Il programma operativo della Regione Calabria (POR) individua come punto di forza della strategia per le pari opportunità e la non discriminazione la realizzazione di progetti integrati con impatto diretto su tali fenomeni. In particolare si fa riferimento a:

- progetti integrati di rigenerazione sociale e di contrasto alle situazioni di disagio sociale, di povertà e di marginalità urbana finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi essenziali ed al potenziamento dei servizi di integrazione sociale;

-
- progetti integrati di sviluppo urbano che danno priorità all'integrazione sociale (urban welfare).

Altro punto qualificante è il rafforzamento delle politiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Se la strategia in materia di pari opportunità e non discriminazione attraversa trasversalmente tutti gli assi del POR, alcuni di tali assi sono particolarmente attenti alle esigenze della popolazione anziana. Non si riscontra però un'attenzione specifica a tutta la popolazione over50, individuata come target group specifico, ma solo alle classi d'età più avanzate, mentre i "più giovani" sembrano essere ricompresi in modo più indefinito nelle categorie dello svantaggio.

Ciò premesso, gli assi in cui si riserva esplicita attenzione alla popolazione anziana sono:

- l'Asse I, con cui si intendono promuovere azioni atte a sostenere il ricorso alle Tic per la realizzazione di servizi innovativi che favoriscano l'autonomia e l'integrazione sociale di soggetti a rischio di emarginazione, tra cui sono citati gli anziani;
- l'Asse IV "Qualità della vita e inclusione sociale", che promuove varie azioni finalizzate a qualificare i servizi per gli anziani, relativi all'assistenza ed al sostegno alla mobilità, quali ad esempio centri diurni, comunità familiari, residenze socio-assistenziali, ecc.
- l'Asse VI relativo ad interventi di promozione dell'accessibilità e di miglioramento della mobilità e del trasporto pubblico locale, in grado di aumentare la fruizione dei trasporti locali anche da parte degli anziani.
- l'Asse VIII che, completa ed integra le attività proprie dell'asse IV, con interventi di rigenerazione sociale e contrasto alle situazioni di disagio. Anche

in questo caso si fa riferimento al potenziamento della dotazione infrastrutturale dei servizi per gli anziani;

Oltre a questi punti specifici, il POR FESR Calabria individua criteri di selezione delle proposte progettuali che premiano l'attenzione al rispetto del principio della non discriminazione in un'ottica di mainstreaming e, nell'elenco delle esemplificazioni, vi sono espliciti riferimenti alle classi d'età più elevate. In questo caso, il riferimento è soprattutto alla popolazione attiva e, quindi, si registra un'attenzione specifica per gli over 50, anche se si preferisce opportunamente non fissare dei "paletti" anagrafici.

A titolo esemplificativo, si illustrano di seguito alcune linee di intervento per le quali si contempla un impatto in termini di non discriminazione per età.

Nell'ambito dell'Asse I, in relazione alle "Azioni per il potenziamento dei servizi tecnologici dei poli di innovazione", una delle possibili attività atte a garantire il rispetto del principio di non discriminazione è il coinvolgimento dei lavoratori anziani. Inoltre, nell'ambito della linea di intervento "Azioni per la realizzazione/potenziamento del sistema di e-government regionale" si fa riferimento a possibili premialità per progetti che includano interventi di innovazione e riorganizzazione volti a favorire la conciliazione e l'impiego di lavoratori anziani. Infine, tra gli esempi di possibili criteri di selezione di progetti a valere sulla linea di intervento "Azioni per l'innovazione digitale delle imprese e delle reti di imprese" si accenna al coinvolgimento di imprese costituite da lavoratori anziani.

Quest'ultimo aspetto è incluso esplicitamente anche nei criteri selettivi dell'Asse VII, in riferimento alle linee di intervento "Realizzazione e potenziamento dei consorzi per l'export nei settori strategici dell'economia regionale", "Pacchetti integrati di agevolazioni per sostenere la competitività di imprese esistenti" e "Pacchetti integrati di agevolazione per l'avvio e l'attrazione di nuove iniziative imprenditoriali nei settori innovativi e/o in rapida crescita".

Regione Campania

La strategia complessiva descritta nel POR FESR della Regione Campania non individua in maniera esplicita il contrasto alla discriminazione delle classi d'età più elevate come uno dei punti di attenzione, della propria programmazione, al rispetto del principio di non discriminazione, ma fa riferimento ad un ampio obiettivo di una società equa e multi-etnica.

Per quanto riguarda gli interventi previsti, particolarmente interessanti sono quelli di e-inclusion dell'Asse V, che, tra l'altro, fanno riferimento ai vantaggi per gli anziani sottesi alla diffusione della domotica, ed a quelli finalizzati alla diffusione di servizi di "trasporto sociale".

Regione Puglia

Le linee strategiche del POR FESR della regione Puglia sottolineano in particolare la necessità di orientare gli interventi verso le politiche di conciliazione vita/lavoro, e non si distinguono per una attenzione esplicita al contrasto della discriminazione delle classi d'età più mature nei vari ambiti socio-economici, facendo riferimento a più generali categorie dello svantaggio.

L'Asse I, comunque, attraverso interventi specifici per favorire l'accesso ai servizi digitali da parte delle categorie a più alto rischio di esclusione (individuate negli anziani e nei diversamente abili) e interventi per lo sviluppo delle tecnologie legate alla medicina e all'assistenza, promuove il miglioramento del contesto di vita e delle condizioni di conciliazione vita/lavoro oltre al superamento del digital divide attraverso l'indicazione di specifici criteri di priorità nella fase di selezione degli interventi. Anche l'Asse III "Inclusione sociale e servizi per la qualità della vita e l'attrattività territoriale", in relazione agli anziani, insiste soprattutto sullo sviluppo tecnologico dei servizi pubblici, come leva per favorire l'accesso ai servizi.

Un'attenzione all'accessibilità dei servizi anche da parte degli anziani è prevista nell'ambito delle linee di intervento relative all'Asse IV, nelle linee di intervento a valere sul patrimonio culturale regionale.

Regione Sicilia

La strategia della Regione Sicilia in riferimento al principio di non discriminazione poggia soprattutto sugli Assi V "Sviluppo imprenditoriale e competitività dei sistemi produttivi locali" e VI "Sviluppo urbano sostenibile". Non vi sono riferimenti espliciti alla categoria "anziani".

Tra le linee di intervento relative allo sviluppo del sistema turistico (asse 3), si distingue quella finalizzata alla diversificazione dell'offerta turistica, *avendo cura che siano rispondenti il più possibile ai segmenti di domanda sempre più emergenti, ad esempio, soggiorni per anziani.*

2. Alcuni esempi di buone prassi riconosciute nel campo della formazione e del lavoro

L'attività di ricognizione sulle possibili buone prassi rilevabili su territorio nazionale, al fine di favorirne il loro trasferimento nelle regioni in obiettivo Convergenza, ha individuato, per quanto riguarda la passata stagione di programmazione, quattro filiere significative di intervento e sperimentazione dell'innovazione: le sperimentazioni riconducibili al passato ciclo dei Fondi strutturali 2000-2006 come l'Iniziativa Comunitaria Equal II fase (2004-2008); i finanziamenti ex art. 6 del FSE; gli interventi sperimentati dai Servizi per l'Impiego specificamente per i disoccupati *over 50* ed, infine, le azioni promosse dal programma PARI del Ministero del Lavoro, finalizzato all'erogazione di un sistema di servizi di *welfare to work* per soggetti svantaggiati con il coinvolgimento dei Centri per l'impiego.

Come è facile comprendere dalla finalità delle fonti di finanziamento e/o dalla tipologia di soggetti istituzionali coinvolti, si tratta di una serie di esperienze che, rispetto all'ambito di discriminazione in oggetto, vanno a contrastare, l'aspetto discriminatorio più evidente, quello, cioè, afferente alla debolezza sul mercato del lavoro degli individui *over 50* e alla necessità di porre in essere adeguate e diversificate politiche attive del lavoro.

Restano fuori dal loro campo di applicazione, o sono contemplati in via secondaria, come effetto della fragilità lavorativa e professionale del gruppo bersaglio oggetto di studio, altri aspetti che sappiamo essere causa di trattamenti non paritari, quali ad esempio: l'accesso ai servizi finanziari ed assicurativi, ai servizi di mobilità, a servizi assistenziali e sanitari necessari ad assicurare idonee condizioni di salute e di benessere psicofisico, comunque necessari per supportare i processi di invecchiamento attivo auspicati in ambito europeo a garanzia dei sistemi di welfare. Tali processi, infatti, implicano, a loro volta, un cambiamento

complessivo della società attuale nelle sue diverse dimensioni organizzative ogni delle quali deve essere necessariamente declinata in chiave antidiscriminatoria.

2.1. I progetti Equal II fase sull'invecchiamento attivo

Le esperienze delle partnership di Equal affrontano le problematiche occupazionali legate all'anzianità dei lavoratori prioritariamente in un'ottica di invecchiamento attivo della popolazione, fenomeno a cui sono comunque legati effetti discriminatori, conseguenti all'espulsione (o alla difficoltà di rientro) dal mercato del lavoro dei lavoratori anagraficamente non più giovani.

La tematica dell'invecchiamento attivo all'interno dell'Iniziativa Comunitaria Equal è stata sviluppata in conformità a due riferimenti tematici, coerenti con le finalità della SEO-Strategia Europea per l'Occupazione, sviluppata in ambiente comunitario a partire dalla fine degli anni '90, quali: mantenere la capacità dei lavoratori, promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sviluppare nuove forme di lavoro per la partecipazione dei lavoratori anziani.

I riferimenti tematici di Equal, a loro volta prevedevano di:

- promuovere (Tema E) l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e le pratiche di lavoro orientate all'inserimento, che favoriscono l'assunzione e il mantenimento in situazione di occupazione di coloro che sono vittime di discriminazione e disparità in relazione al mercato del lavoro;
- sostenere l'adattabilità delle imprese e dei dipendenti ai mutamenti strutturali economici e l'utilizzazione della tecnologia dell'informazione e delle altre nuove tecnologie.

I progetti che nella seconda fase di Equal hanno affrontato il tema dell'invecchiamento attivo, dal punto di vista dell'occupabilità, adattabilità ed imprenditorialità delle forze di lavoro mature sono vari, anche se in molti casi non si è trattato di un progetto specificamente rivolto ad una determinata categoria

individuata in base all'età ma di progetti di più ampio respiro rivolti ad una pluralità di lavoratori svantaggiati.

Per quanto riguarda l'asse Imprenditorialità, si segnala il progetto "Life assistance in aging", realizzato nella provincia di Bolzano e di cui il referente di progetto è la Scuola superiore Lessing di Merano. Il progetto affronta le problematiche legate all'età matura ed avanzata da due punti di vista: da un lato, lo sviluppo sociale, individuando nuovi servizi e nuove strutture per l'assistenza agli anziani non autosufficienti; dall'altro, lo sviluppo occupazionale in quest'ambito coinvolgendo e qualificando le persone immigrate e over50 disoccupate.

Nell'ambito dell'Asse Occupabilità, sono sette i progetti che fanno esclusivo o significativo riferimento alle problematiche occupazionali delle forze di lavoro mature e degli anziani. Tra questi, il progetto *Frame*, realizzato anch'esso in provincia di Bolzano da un partenariato con referente il CTM, ente di formazione di emanazione della locale associazione industriale, propone un approccio preventivo al fenomeno dell'espulsione dal mercato del lavoro degli over55, sviluppando un modello di orientamento e lifelong learning, funzionale anche ad uno scambio di competenze con le generazioni più giovani; Il progetto *Skill synergy* (referente: Ass.For.SEO), realizzato in provincia di Roma si rivolge, da un lato, a soggetti diversamente abili e, dall'altro, a individui over 40 qualificati. In relazione a questi ultimi, il progetto ha inteso sostenere il reinserimento di lavoratori over40 con competenze e esperienze manageriali, ma con difficoltà a trovare lavoro a causa dell'età.

Infine, per quanto riguarda l'Asse Adattabilità, sono 20 i Progetti che fanno riferimento allo svantaggio occupazionale dovuto all'età "avanzata", in linea di massima considerata tale a partire dai 40 anni in su.

Le tipologie di servizi sperimentati sono prevalentemente orientati ai lavoratori e, attraverso interventi di orientamento e sostegno psicologico, empowerment, formazione mirata, certificazione delle competenze acquisite mirano a potenziare,

in ottemperanza all'asse di finanziamento, la loro adattabilità sul lavoro. Sul fronte datoriale, oltre ad azioni di sensibilizzazione sull'importanza della valorizzazione delle risorse umane a prescindere dall'età anagrafica, vengono proposti modelli organizzativi e di gestione delle stesse risorse umane, in grado di favorire integrazione e permanenza dei lavoratori "over".

Nella tavola 2 sono sintetizzate le informazioni relative ad alcuni dei progetti dell'asse Adattabilità maggiormente orientati ad un target di lavoratori adulti, e più frequentemente individuati come buone prassi nell'ambito di studi realizzati a livello nazionale.

2.2. I progetti italiani finanziati dall'art. 6 del Fse per la gestione del cambiamento demografico (Anni 2004-2007)

Attraverso i finanziamenti dell'art.6 del Regolamento Fse 2000-2006 è stato possibile finanziare azioni a carattere innovativo, aventi la finalità di promuovere nuove strategie e di identificare esempi di buone pratiche che potessero favorire il miglioramento delle stesse attività finanziate dal Fse, tra cui anche "Approcci innovativi alla gestione del cambiamento" per il sostegno dell'invecchiamento attivo.

Il contributo italiano a questa filiera è consistito in otto progetti promossi da partenariati europei, in cui la componente italiana è stata quasi sempre espressione di territori delle regioni centro settentrionali e mai di aree appartenenti alle attuali regioni in obiettivo Convergenza. Diversamente dalle Partnership di Sviluppo Equal, all'interno di questi partenariati la presenza delle parti sociali è più ricorrente. Quest'ultime, insieme agli Enti Locali e agli enti di formazione, rappresentano le soggettualità che maggiormente hanno contribuito alla progettazione e all'implementazione di queste iniziative sperimentali. Altre tipologie ricorrenti sono state Università, Enti di ricerca, Agenzie di sviluppo locale e, in qualche caso, gli enti del sistema camerale (tav.3).

Tav. 2 - Progetti EQUAL II Fase (2004-2007)

Categorie di analisi	Progetti						
Ricomincio da 45. Strategie e metodi a sostegno dei lavoratori/lavoratrici over 45 <i>Referente:</i> Tecnorete Piemonte	Obiettivo Persona <i>Referente:</i> Coonfocoperative Cuneo	AT.TR.AZIONI - Attività e AZIONI per sostegno alla TRansizione di perdenti posto <i>Referente:</i> Pragma Group	F.I.L.O. 40 - Formazione e Integrazione dei Lavoratori Over 40 <i>Referente:</i> Unioncasa onlus	Investing in People <i>Referente:</i> Provincia di Macerata	Prometeo <i>Referente:</i> Consorzio nazionale Pro.Ge.A Formazione	Chance - Un'opportunità per gli over 40 <i>Referente:</i> Euroimpresa Legnano	
Asse	Asse adattabilità Misura 3.1	Asse adattabilità Misura 3.1	Asse adattabilità Misura 3.1	Asse adattabilità Misura 3.1	Asse adattabilità Misura 3.1	Asse adattabilità Misura 3.1	Asse adattabilità Misura 3.1
Composizione partenariato (per tipologia di enti)	Ente strumentale della Regione Piemonte Impresa Ente di formazione - Società di consulenza	Società cooperativa Agenzia di sviluppo locale Ente di formazione Impresa sociale Ente religioso di assistenza	Società di consulenza Impresa Sindacato Ente di formazione Società di lavoro interinale Ente locale	Ente di formazione Società di incontro domanda offerta di lavoro Società di consulenza Società di servizi informatici	Ente locale Università Associazione datoriale Impresa Società cooperativa	Ente di formazione Società di lavoro interinale Associazione datoriale Ente formazione Società di servizi informatici	Agenzia di sviluppo locale Ente locale Ente di formazione Società di incontro domanda offerta di lavoro Ente di ricerca e servizi formativi nel campo delle pari opportunità
Ambito geografico di riferimento	Province di Vercelli, Alessandria, Cuneo e Torino	Province di Cuneo, Alessandria, Vercelli e Biella	Provincia di Matera	Provincia di Milano.	Provincia di Macerata	Area urbana del comprensorio Chietino-Ortonese	129 comuni della Provincia di Milano che rientrano nell'ambito di competenza di 7 Centri per l'Impiego.
Segmentazione dell'età anziana	Lavoratori over 45.	Donne e lavoratori over 40	Lavoratori over 45	Lavoratori over 40	Diversamente abili e lavoratori over 45	Lavoratori di età compresa tra i 40 e i 50 anni	Lavoratori over 40

<p>Tipologia e diversificazione delle attività</p>	<p>Promozione di modelli di gestione delle risorse umane ed organizzativi che permettano alle imprese di: ripensare la loro organizzazione per gestire meglio gli over 45. L'intervento si è rivolto anche ai lavoratori spingendoli ed orientandoli nel rivedere il proprio percorso professionale</p>	<p>Riqualificazione del personale intervenendo a livello direzionale ed operativo; Riorganizzazione aziendale delle strutture per anziani e delle cooperative; Facilitazione della gestione dei tempi di vita; Sostegno psicologico individualizzato per le lavoratrici.</p>	<p>Certificazione delle competenze; Miglioramento delle attività degli sportelli per l'orientamento; Messa a punto di nuovi strumenti, anche con l'utilizzo delle nuove tecnologie; Attività formativa mirata.</p>	<p>Azioni integrate mirate al coinvolgimento partecipativo di tutti gli attori, con l'obiettivo di sviluppare una maggiore consapevolezza nei lavoratori e promuovendo una maggiore propensione all'adattabilità e alla flessibilità; Valorizzazione delle risorse umane nell'ottica del lifelong learning</p>	<p>Sostegno all'adattabilità dei lavoratori più deboli ai cambiamenti in atto, in un'ottica di apprendimento permanente; Sensibilizzazione degli imprenditori sull'efficacia di un modello di sviluppo aziendale basato sulla valorizzazione delle risorse umane; Supporto al <i>self-empowerment</i> di persone diversamente abili e di lavoratori over 45.</p>	<p>Promozione di misure di supporto dirette a lavoratori over 50 attraverso azioni formative; Servizi di orientamento e consulenziali per contrastare la loro obsolescenza professionale e lavorativa; Avvio di procedure per il riconoscimento delle competenze maturate nel tempo e in diversi contesti, con particolare attenzione alla componente femminile.</p>	<p>Intervento rivolto a lavoratori/trici e non occupati/e over 40, per favorire lo sviluppo di condizioni che siano di stimolo ed incentivo al prolungamento della vita attiva. Sviluppo di pratiche di <i>empowerment</i> individuale, Incremento delle possibilità di permanenza o reingresso nel mercato del lavoro.</p>
--	---	--	--	--	--	--	---

Tav. 3 – Progetti finanziati ex art. 6 Fse 2004-2007

Categorie di analisi	Progetti							
	Aware Provincia di Trento	Over 55 Cenasca Cisl	Acting IFOA	No Out Provincia di Mantova	Ipertools Enaip FVG	Livorno Provincia di Livorno	Awards Provincia di Piacenza	Artes Provincia di Nuoro
Composizione partenariato (per tipologia di enti)	Ministero Ente locale Ente di ricerca Università Camera di commercio	Parti sociali Associazione di categoria Ente di formazione, Ente locale	Regione, Enti locale Sistema camerale Sindacato Associazione di categoria Ente di Formazione Università Impresa	Ente locale Sistema camerale Ente di formazione Ente di ricerca Imprese locali Società di consulenza organizzativa	Regione Enti locale Enti di ricerca e consulenza Ente di formazione Sindacato Associazione datoriale	Ente locale Ctp provinciali Università Sindacati Associazione di categoria Pai opportunità Ente del terzo settore Rete di enti di formazione Agenzia di sviluppo	Ente locale Sindacato Associazione di categoria Ente di ricerca e formazione Agenzie di sviluppo locale Ente della cooperazione	Centro di ricerca e consulenza Centro di formazione Agenzia di sviluppo locale Sindacato Associazione di categoria
Ambito di riferimento (settoriale o territoriale)	Territoriale: provincia di Trento e comune di Laredo (E)	Settoriale: organizzazioni aziendali	Settoriale: organizzazioni aziendali	Territoriale: provincia di Mantova, area di Nijmegen e regione greca	Territoriale: regione Friuli Venezia Giulia	Territoriale: provincia di Livorno	Territoriale: province di Piacenza, Arezzo e Murcia e Ferrol (E)	Territoriale: provincia di Nuoro, isole Baleari e Marsiglia
Segmentazione dell'età anziana	Over 45	Over 55	Non specificata	Non specificata	Over 50	Over 50 in particolare donne	Lavoratrici anziane	Artigiani anziani
Tipologia e diversificazione delle attività	Previsione di fabbisogni formativi in funzione di contenuti e caratteristiche delle tendenze occupazionali; Individuazione di accordi in favore di fabbisogni formativi e percezione positiva dei lavoratori anziani (promozione accordi duraturi tra i diversi attori coinvolti);	Analisi comparata delle buone prassi europee; Analisi delle attività in cui l'effetto negativo dell'età sia stato compensato dalla esperienza professionale;	Mappatura dei profili e delle competenze dei lavoratori senior; Catalogo per la diffusione delle competenze distinte in azienda con coinvolgimento attivo dei lavoratori senior;	Networking transnazionale e locale per scambio di prassi e know-how per consolidamento reti locali e condivisione di strategie; Azioni preventive e correttive per rispondere ai bisogni aziendali, con attivazione di un osservatorio permanente sul lavoro;	Indagine quantitativa di tipo settoriale e territoriale per mettere in luce i percorsi di uscita dal mercato del lavoro Benchmarking buone prassi;	Osservatorio lavoratori anziani per individuazione target per sperimentazione Analisi degli interventi da attivare per incentivare al lavoro la componente anziana	Sviluppo di piani territoriali e iniziative pilota aziendali per favorire inserimento lavorativo di anziane attraverso iniziative di sviluppo compatibile, coinvolgimento di stakeholder locali pubblici e privati	Identificazione attività a sostegno di politiche di intervento per favorire l'invecchiamento attivo nei settori dell'artigianato e dei servizi alla persona. In ciascuno dei tre territori coinvolti sono stati attivati organismi, denominati "cellule locali di intervento per l'invecchiamento attivo", che hanno approfondito la conoscenza del

	<p>Adozione di approcci pedagogici e strumenti didattici (Tic incluse) più efficaci</p>	<p>Protocollo di bilancio delle competenze dei lavoratori over 55 che valorizzi il fattore età; Benchmarking delle buone prassi per gestione innovativa dell'età e per rimotivazione del personale anziano; Sviluppo di un percorso di riduzione dell'onere lavorativo con elaborazione e sperimentazione di relativo protocollo tra parti sociali ed imprese; Percorso informativo per la figura del wise mentor (per riformulazione competenze e ricollocamento lavorativo anziani)</p>	<p>Catalogo di unità formative per l'adeguamento delle competenze dei lavoratori senior; Scambi e confronto di buone pratiche (indagine sul Regno Unito)</p>	<p>Azioni e servizi innovativi: mappatura dei settori economici target; Predisposizione metodi e strumenti di gestione del lavoro e della consulenza orientativa e formativa; Sperimentazione di servizi di bilancio sociale (aziende), moduli di formazione e tutoring (anziani e aziende), orientamento (anziani ed aziende) Creazione di impresa sociale attraverso l'accompagnamento di anziani imprenditivi</p>	<p>Tavoli di confronto tematici tra policy maker, parti sociali e operatori della formazione e del mercato del lavoro; Sperimentazione azioni di supporto agli over 50 in azienda (piani di transizione job rotation, ecc); Attivazione di accordi aziendali a sostegno della permanenza degli over 50 e networking interaziendale; Trasferimento buone prassi da partner esteri</p>	<p>Pacchetti per orientamento del target di riferimento Formazione ed inserimenti lavorativi attraverso pacchetti formativi personalizzati, scambi transnazionali, intese con aziende e creazione di imprese sociali; Attività di studio, scambio e trasferimento prassi e know how con altre strutture europee</p>	<p>fenomeno del cambiamento demografico, svolto sperimentazioni su modelli formativi ed organizzazione del lavoro; alimentato il confronto transnazionale sulle nuove pratiche sperimentate; tenuta viva l'attenzione degli stakeholders.</p>
--	---	---	--	---	--	--	---

Output	<p>Analisi sulle dinamiche occupazionali e sulla domanda /offerta di attività formative; Sperimentazione del modello di rilevazione dei fabbisogni; Indagine sulle buone pratiche per promuovere l'apprendimento degli adulti e linee guida; Analisi sulle condizioni socio istituzionali favorevoli a delle politiche efficaci di invecchiamento attivo; Sito internet ed implementazione di un portale per la formazione a distanza.</p>	<p>Manuale delle buone prassi e delle competenze che si elevano "over 55"; Prototipo di Bilancio delle competenze "over 55"; Protocollo condiviso per la riduzione dell'orario lavorativo; Manuale delle buone prassi per la gestione innovativa degli "over 55"; Percorso prototipale per la sperimentazione della figura del "wise mentor" e relativa sperimentazione su 40 persone "over 55"; Sito internet. sulla tematica "over 55"</p>	<p>Indagine sui profili e competenze chiave; Catalogo per il trasferimento delle competenze chiave ai lavoratori junior; Catalogo per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori senior; Report sulle buone pratiche nella promozione dell'invecchiamento attivo nel regno Unito; Sito internet.</p>	<p>Analisi comparativa delle tre aree; Documento metodologico; Studi settoriali; Raccolta di proposte operative circa azioni preventive e correttive; Osservatorio e Piani di azione locale Sito web ed attività di comunicazione.</p>	<p>Borsa regionale del lavoro: sezione dedicata; Report indagine qualitativa e quantitativa e documentazione periodica sulle attività di sperimentazione; Relazione finale del progetto</p>	<p>Linee guida per l'apprendimento continuo dei lavoratori anziani su scala europea; Studio su indicatori europei; Manuale di buone pratiche; Banca dati e catalogo on line delle prassi sperimentate; Piattaforma di Knowledge management; Guide pratiche dei servizi rivolti alle diverse tipologie di utenza; Attività di comunicazione.</p>	<p>Sviluppo di strumenti metodologici per la realizzazione di piani di azione territoriali e di iniziative pilota aziendali e individuazione degli stakeholder da mettere in rete; Analisi di contesto e scambio di buone prassi</p>	<p>Rapporti intermedi e finale sulle sperimentazioni condotte; Linee guida</p>
--------	--	--	---	--	---	---	--	--

L'ambito di riferimento è in prevalenza territoriale, in quanto i progetti hanno realizzato le proprie attività in funzione del territorio di cui erano espressione, con riferimento, sia all'Italia, sia agli altri paesi presenti nel partenariato. Solo in due casi le attività progettuali erano mirate alle organizzazioni aziendali chiamate a gestire le problematiche dell'invecchiamento attivo sul posto di lavoro. Il gruppo bersaglio, infine, risulta esser prevalentemente segmentato sugli over 50; in due casi la discriminazione anagrafica viene associata a quella di genere, mentre in un caso ad uno specifico settore di attività: l'artigianato, reso più fragile dal progressivo invecchiamento dei lavoratori.

All'interno della gamma di azioni proposte dai partenariati - che si ricorda comprendevano una dimensione transnazionale conseguente alla partecipazione di organismi di altri Stati membri - un peso rilevante hanno avuto le attività di tipo ricognitivo-analitico, in particolare studio, confronto e scambio di buone prassi nazionali ed europee, seguite da analisi dei fabbisogni del gruppo bersaglio, ricognizioni di scenario ed analisi di contesto. Parallelamente un significativo peso ha avuto il networking, a livelli diversi di strutturazione - dal consolidamento di reti locali esistenti attraverso lo scambio di buone prassi, all'attivazione di osservatori locali tematici e di protocolli, all'avvio di "Piani di azione territoriali e di Iniziative pilota aziendali" - con attività in alcuni casi attinenti alla sfera delle relazioni industriali e, come tali, richiedenti il coinvolgimento delle parti sociali, che, come già osservato, hanno costituito una componente ricorrente all'interno delle diverse compagini partenariali.

Venendo alla sperimentazione di servizi in favore degli individui a rischio di discriminazione lavorativa, vengono proposti percorsi formativi mirati, servizi di orientamento e accompagnamento, bilancio delle competenze, utilizzo di tecnologie didattiche, nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di valorizzazione/integrazione del fattore età all'interno dei contesti aziendali.

La produzione progettuale risente sensibilmente del peso specifico proprio di ciascuna delle tre macrotipologie di azioni sopra sintetizzate, mentre i risultati conseguiti sono spesso risultati di processo, piuttosto che prodotti veri e propri e come tali autoconsistenti e non richiedenti ulteriore lavoro aggiuntivo, se non per gli adattamenti necessari ad un loro eventuale trasferimento. Dall'analisi documentale si ha, infatti, l'impressione che molti degli output progettuali possano avere una funzione propedeutica alla conoscenza delle problematiche in oggetto, piuttosto che di risoluzione concreta e che i servizi concretamente sperimentati abbiano una valenza "prototipale", che richiede ulteriore studio e valutazione.

2.3. Le sperimentazioni dei Servizi pubblici dell'Impiego

Una ricognizione sulle buone prassi poste in essere per contrastare fenomeni e situazioni di discriminazione nei confronti di individui over 50 sul mercato del lavoro non può prescindere dal prendere in considerazione ruolo e attività svolte dai Servizi Pubblici per l'impiego (Spi), chiamati a espletare funzioni di protezione del mercato del lavoro nazionale, attraverso la gestione integrata delle politiche attive e passive. A seguito del processo di decentramento avviato con la riforma del Titolo V della Costituzione, che ha assegnato alle Regioni competenze in materia di politiche sociali e politiche attive del lavoro, successivamente confermato dalla riforma introdotta nel 2003 con la Legge 30, che ha esteso ancora di più l'insieme degli operatori pubblici e privati competenti in materia di lavoro, il peso acquisito dalla dimensione locale delle strategie per l'occupazione si è, infatti, particolarmente accresciuto nel tempo.

Grazie all'opera di monitoraggio svolta dall'Isfol in questi ultimi anni è stato possibile rintracciare tra le risorse organizzative e progettuali messe in campo dagli Spi (fino al 2008) alcune sperimentazioni mirate al target degli over 50, più

precisamente 5 di cui 3 nelle regioni centro-settentrionali (Liguria, Emilia-Romagna e Toscana) e 2 nelle regioni meridionali (Campania e Puglia).

Queste stesse sperimentazioni possono essere a loro volta suddivise in due macrotipologie:

- da un lato, interventi: volti ad aumentare, l'offerta e l'efficacia dei servizi di politica attiva del lavoro presso i Centri per l'impiego per i lavoratori in mobilità, consistenti in servizi di outplacement basati sulla consulenza orientativa - informazione e consulenza orientativa di base o specialistica per il reinserimento lavorativo, o in servizi di outplacement finalizzati all'erogazione di azioni formative mirate - recupero di motivazioni ed atteggiamenti proattivi nei confronti dei contesti lavorativi e riqualificazione professionale;

Progetto RADICI, Ritornare in Azienda Dopo i Cinquanta - Centro per l'impiego dell'Area Valdelsa, Siena. Il progetto aveva l'obiettivo di supportare lavoratori con bassa occupabilità, in particolare di quelli che si sono trovati in età avanzata a vivere una fase di mobilità professionale o un reinserimento lavorativo, a causa di inattività conseguente a crisi aziendali.

Il progetto intendeva fornire abilità orientative e nuove competenze professionali in settori dove è più forte la domanda di lavoro, oltre a valorizzare la risorsa gruppo in attività di orientamento strutturate, finalizzate all'elaborazione di un progetto di reinserimento al lavoro in un nuovo ambito o settore professionale. Successivamente all'orientamento prevedeva l'attivazione di moduli formativi brevi di qualificazione professionale, in relazione alle richieste provenienti dal sistema delle imprese.

Nell'ambito del **programma Spinn** (Servizi Per l'Impiego Network Nazionale), già nel 2005, il Centro per l'impiego di Parma, ha sperimentato servizi di orientamento per lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale, avendo particolare attenzione alla ricollocazione di fasce professionali alte, quadri e dirigenti.

La sperimentazione ha avuto ad oggetto la realizzazione, a seguito di una convenzione con Federmanager, di un "Manuale di outplacement" per gli operatori dei Centri, attraverso il quale gli stessi potessero acquisire competenze per supportare i lavoratori in mobilità nella ridefinizione della propria storia professionale, nella progettazione di un piano di carriera in vista di una loro ricollocazione autonoma sul mercato del lavoro. E' stato articolato in tre fasi: analisi del mercato del lavoro locale per evidenziare le maggiori problematiche inerenti alla ricollocazione del target over 45; analisi del modello organizzativo ed operativo dei Centri per l'impiego; elaborazione e sperimentazione del Manuale, contenente strumenti di auto orientamento e di ricerca attiva spendibili per tutte le figure professionali a prescindere dalla posizione contrattuale e dal ruolo aziendale.

- dall'altro, interventi fondati sull'integrazione di servizi di politica attiva del lavoro con sistemi di sostegno al reddito dei lavoratori ed incentivi per le imprese finalizzati a favorire l'assunzione degli stessi lavoratori.

Lo Sportello **Aree di Crisi** è stato sperimentato presso i Centri per l'impiego della Provincia di Salerno, con l'obiettivo di rilevare situazioni di crisi aziendale o settoriale dei territori di loro competenza e di erogare a lavoratori ed imprese servizi di consulenza informativa e di orientamento. Il servizio è stato finanziato nell'ambito della Misura 3.1 del Por Campania 2000-2006, dedicata all'Organizzazione dei Servizi all'impiego, e rientra nell'ambito di una strategia di potenziamento dei servizi.

*Il **Progetto Ricomincio da 40**, a cui hanno preso parte i Centri per l'impiego delle Province di Genova, Imperia e Savona, è stato un programma regionale per la ricollocazione professionale degli over 40, disoccupati o in mobilità. Esso è consistito in servizi rivolti alle aziende ed ai lavoratori, accompagnati da un incentivo di 5.000 euro alle imprese per assunzioni a tempo indeterminato full time o part-time superiore a 30 ore.*

Le Province, attraverso i Centri per l'impiego e le società di ricollocazione accreditate, hanno provveduto alla presa in carico dei soggetti interessati convenendo, entro il "Patto per la ricerca occupazionale", la fruizione di servizi di consulenza informativa ed orientativa individuale e/o di gruppo, e la definizione di un programma individuale di sviluppo professionale e/o formativo. Il servizio di accompagnamento al lavoro è consistito in attività di consulenza per la ricostruzione di un portafoglio delle competenze e in attività formative finalizzate a fornire metodologie e strumenti per la ricerca attiva del lavoro.

Sul versante delle imprese, le Società di ricollocazione partner del progetto hanno garantito l'incrocio con i fabbisogni professionali delle aziende, assicurando in particolare: la valutazione del potenziale occupazionale dei candidati e delle rispettive opportunità di inserimento, la promozione dei profili professionali; la verifica degli esiti di ricerca occupazionale con tecniche di supporto e di rimotivazione, la definizione di eventuali fabbisogni formativi dei lavoratori, il supporto all'inserimento lavorativo con l'ausilio di tutor aziendali.

2.4 Il programma P.A.R.I.

Nel 2005 il Ministero del lavoro ha finanziato, promosso e avviato (con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro), un complesso ed articolato programma d'azione nazionale, finalizzato al reimpiego di soggetti svantaggiati (da cui l'acronimo P.A.R.I. – Programma d'Azione per il Re-Impiego) e, più in generale alla costruzione di un sistema in cui diversi attori del mercato del lavoro cooperino per l'offerta di servizi di “welfare to work”, articolati in base alle esigenze di specifici target di popolazione (fasce deboli) ed alle peculiarità territoriali. Nel 2007, il Ministero del lavoro ha confermato l'operatività del programma.

Com'è noto, esso fornisce al Ministero del lavoro assistenza tecnica e supporto nella gestione delle attività di intervento e sostegno alla ricollocazione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali o di indennità e sussidio legati allo stato di disoccupazione. Il programma supporta il Ministero del lavoro nella definizione e gestione degli accordi di Cigs e Mobilità in deroga, contribuendo alla predisposizione di iniziative per la gestione di crisi aziendali e/o di settore nonché di convenzioni, atti, procedure e iniziative relativi ai lavoratori che potrebbero divenire beneficiari degli interventi

Si tratta di un programma complesso, coerente con le politiche definite a livello comunitario e nazionale per il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona e con una pluralità di finalità e destinatari. L'implementazione di politiche di invecchiamento attivo e l'attenzione alle forze di lavoro “mature” costituiscono solo una delle possibili linee di intervento, che vengono attivate a livello locale, in base ad accordi con le Amministrazioni regionali, titolari delle competenze istituzionali in materia di mercato del lavoro. Al programma hanno aderito 18 regioni e circa 100 centri per l'impiego.

Nello specifico, tra i target prioritari degli interventi per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, sono stati individuati anche i lavoratori maturi (over 45 nella edizione 2005-2007, over 50 nell'ambito del rifinanziamento avvenuto nel 2007, espulsi o a rischio d'espulsione dal mondo del lavoro). Per ciò che concerne le linee di intervento, il Programma dispone di un ampio ventaglio di strumenti di incentivazione, di cui beneficiano sia i lavoratori, sia le imprese, non solo sotto forma di sostegno economico tout-court, ma anche come offerta di percorsi formativi e di adeguamento delle competenze. Il cosiddetto "Sistema delle convenienze" messo a punto dal programma P.A.R.I. contempla, tra l'altro, i seguenti strumenti:

- "dote formativa" (importo: 1.000 euro), rivolta sia al lavoratore, per percorsi formativi presso enti accreditati o per supporto ad attività formative in corso, sia all'impresa che assume, per l'adattamento delle competenze del nuovo lavoratore;
- sostegno al reddito (importo: 4.500 euro), per il lavoratore non percettore di indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione (450 euro per massimo 10 mesi o in due tranches per creazione di impresa) o per l'impresa che assuma il lavoratore assegnatario (per la parte residua sulle 10 mensilità spettanti, a partire dal momento dell'assunzione);
- "bonus assunzionale" (importo: 5.000 euro) per l'impresa che assuma il lavoratore non percettore di indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione.

Una certa rilevanza è attribuita alla realizzazione di una parallela attività di sensibilizzazione dei datori di lavoro alle implicazioni del processo di invecchiamento della manodopera, e di sollecitazione nei confronti delle imprese

a rivedere i propri assetti organizzativi in funzione delle caratteristiche degli addetti (adeguamento del carico di lavoro, rafforzamento delle misure di sicurezza e salute, potenziamento dei contratti part-time o a termine, attivazione di meccanismi e percorsi di ricollocamento del lavoratore maturo all'interno o all'esterno dell'azienda, nel caso di ristrutturazioni aziendali).

Attualmente, **l'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego**, attuata dal Ministero del Lavoro, con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro S.p.A., ed in sinergia con le Regioni e le Province Autonome interessate, prosegue ed amplia l'esperienza consolidata dei Programmi PARI e PARI 2007. Il finanziamento è assicurato da fondi PON (FSE) 2007/2013; risorse del Fondo Nazionale per l'Occupazione e del Fondo di Rotazione; risorse regionali a valere sui POR FSE, a integrazione di eventuali altri fondi disponibili a livello comunitario, nazionale e locale.

C. PROGRAMMARE ED ATTUARE INTERVENTI DI CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE DEGLI OVER 50 NELLE REGIONI DELL'OB. CONVERGENZA

1. Stato dell'arte e fabbisogni: i risultati dell'indagine di campo

Al fine di fare emergere le reali necessità espresse dal territorio, ma anche di attivare un processo *bottom up* di individuazione e realizzazione di politiche antidiscriminatorie, coinvolgendo non solo le diverse istituzioni competenti ma anche gli attori della società civile e i “portatori di interessi” sono stati realizzati 4 focus group, eventualmente integrati da interviste a testimoni privilegiati, uno in ciascuna regione considerata.

Rimandando ai successivi paragrafi per la descrizione dettagliata degli elementi emersi in ciascuna Regione, si propone preliminarmente una sintesi degli aspetti e delle esigenze comuni ai territori considerati. E' sulla base di questi elementi comuni che sono state, infatti, individuate le buone prassi suscettibili, in base alle nostre analisi, di essere proficuamente trasferite nelle 4 regioni. Nel complesso, è emerso che:

- le politiche per gli over 50 nelle regioni considerate sono frammentate e nettamente distinte tra politiche occupazionali, attualmente soprattutto di tipo emergenziale, e politiche assistenziali, rivolte alle fasce di popolazione più anziana, non autosufficiente. In entrambi i casi, dunque, si tratta di interventi

con una copertura limitata della popolazione, con modalità di tipo assistenziale;

- esiste, nel complesso, una scarsa consapevolezza dei mutamenti socio-economici indotti dalle dinamiche demografiche e, dunque, non sempre si registra un ragionamento “evoluto” sulla necessità di incidere sui fattori culturali che tendono ad attribuire un “disvalore” alle persone di età più avanzata;
- l’over 50, in contesti di elevata disoccupazione giovanile e di insufficiente assistenza agli anziani, si trova ad essere il fulcro, anche economico, della famiglia ed è ritenuto tradizionalmente un soggetto forte (casa, lavoro, famiglia stabili). Le dinamiche recenti hanno destabilizzato il modello tradizionale, senza ancora aver dato tempo di metabolizzare un nuovo assetto. L’over 50, se disoccupato, cade in una condizione di disagio forte. Le soluzioni proposte da molti intervistati attengono soprattutto il campo degli ammortizzatori sociali (sostegno al reddito, prepensionamenti e scivoli), in quanto è prioritario intervenire su una situazione di fatto, che in virtù della crisi attuale, è emersa in tutta la sua drammaticità, e che rende meno praticabile la strada di interventi di più lungo respiro. Sempre in un’ottica di intervento emergenziale, vengono giudicati positivamente gli interventi legislativi finalizzati ad incentivare l’assunzione di over 50, tramite sgravi contributivi ed altri sistemi integrati di convenienze per le imprese. Se la disoccupazione giovanile rimane comunque il primo problema, in alcuni casi si osserva che ci sarebbe bisogno di una legge per favorire l’imprenditorialità degli over50;
- la formazione costituisce la chiave di volta per innescare politiche antidiscriminazione ad impatto di medio lungo periodo, sia sul versante

occupazionale sia sul versante dell'inclusione sociale. Occorre sviluppare un'offerta articolata e "dedicata", distinguendo tra over 50 occupati (per aumentare le possibilità di mantenimento del posto di lavoro), disoccupati (per favorirne il reinserimento occupazionale) e non più attivi (per adeguare le competenze sociali e relazionali). In quest'ambito, occorre soprattutto avviare una programmazione a largo raggio di formazione nell'ambito dell'ICT, che rappresenta il campo in cui il deficit di competenza è maggiormente incidente sia in relazione al mondo del lavoro, sia per quanto riguarda l'esercizio dei diritti di cittadinanza, l'accesso ai servizi, la relazionalità.

- sul versante dell'inclusione sociale, si registra una carenza di offerta a sostegno delle persone non autosufficienti. Ma emerge anche un crescente fabbisogno di nuova relazionalità e socializzazione: il pensionamento e in generale l'inattività sono sempre più condizioni che aumentano il rischio di emarginazione anche di soggetti "vitali", in grado di contribuire alla vita sociale e culturale locale.
- si lamenta l'assenza di un ripensamento complessivo delle politiche abitative e della mobilità, soprattutto nei contesti urbani, legate alle esigenze delle fasce d'età più elevate. Anche da questo punto di vista, oltre ad interventi di assistenza legate a redditi insufficienti, è necessario rimuovere le criticità che ostacolano la socializzazione e la relazionalità.

1.1. La Regione Calabria

Il focus group per analizzare le esigenze degli over 50 e individuare proposte contro le discriminazioni cui è soggetta questa fascia d'età, si è tenuto il 5 maggio presso la sede dell'Associazione 50&più Fenacom di Catanzaro.

Vi hanno partecipato: Giuseppina Belardinelli (Presidente 50&più Catanzaro); Tommasina Lucchetti (Ufficio della Consigliera regionale di parità ed assessore comunale); Fabrizio Gimigliano (Direttore 50&più Catanzaro); Domenico Tripodi (50&più Fenacom Reggio Calabria); Loredana Calascibetta (Comune di Catanzaro-settore politiche sociali); Concettina Di Gesù (Regione Calabria – Dipartimento Formazione professionale. Lavoro e politiche sociali); Michela Avenoso (Cgil Catanzaro); Giuseppa Martino (Direttore Centro per l'impiego di Catanzaro); Domenico Zannino (Cisl Calabria).

La dott.ssa Ida Martire, di Italia Lavoro - Coordinatore Reg.le Azione di Sistema Welfare to Work Macroarea Sud Jonica Campania-Calabria, nell'impossibilità di partecipare al focus group, ha inviato un contributo scritto.

Il contesto di riferimento

I residenti over 50 nella regione Calabria sono pari, secondo i dati Istat al 2008, a 710.705 unità, in termini numerici la quantità più bassa di tutte le regioni della Convergenza (12,4% del totale over50 residenti nelle 4 regioni). Le proiezioni al 2015 ipotizzano un incremento dell'11,8% leggermente inferiore al dato dell'Ob. Convergenza nel suo complesso (12%) e perfettamente in linea con quello dell'intero Mezzogiorno.

Il peso percentuale di tale gruppo sul totale della popolazione residente, pari al 35,4%, è il più elevato dell'area Convergenza (34% in media) ed inferiore solo al valore medio italiano (37,5%). In prospettiva, si ipotizza un progressivo

avvicinamento dell'indicatore calabrese al dato nazionale (39,6% rispetto al 40,7% italiano, al 2015), che continuerà ad essere superiore ai corrispondenti valori espressi dall'area Convergenza (38,4%) e dalla totalità del Mezzogiorno (39%).

Di contro, la quota di calabresi in età attiva (50-64enni) sul totale degli over50 è la più bassa delle aree considerate ed in prospettiva, pur denotando un trend crescente, si manterrà su livelli inferiori al dato medio del Sud Italia e delle regioni della Convergenza.

Anche in Calabria, come nelle altre regioni Ob. Convergenza, la base occupazionale degli over50 tende a ridursi. I dati relativi alle 4 considerate nel complesso evidenziano una contrazione di nuova occupazione che nel primo semestre 2009 si riduce al 4,3%, diversamente dal triennio 2006-2008, in cui ha oscillato tra il 5,1% ed il 5,3%.

Nel complesso, i principali indicatori del mercato del lavoro regionale mostrano un peggioramento nella condizione di tale gruppo in coincidenza con l'affermarsi della crisi internazionale. Il tasso di occupazione dei 50-64enni, tra il 2008 ed il 2009, passa dal 43,9% al 43,4%, il tasso di disoccupazione sale dal 4,4% al 4,5% ed il tasso di inattività dal 54,1% al 54,5%.

Gli ultimi dati sulla partecipazione all'apprendimento permanente della popolazione adulta attiva (25-64 anni) - resi disponibili dall'Istat nell'ambito delle elaborazioni di indicatori di contesto chiave a sostegno del QSN 2007-2013 e relativi al 2009 – evidenziano, per la Calabria, una lieve flessione dell'indicatore rispetto all'anno precedente (da 6,3% a 6,2%), a fronte di decrementi più marcati registrati a livello nazionale (da 6,3% a 6,0%) e a livello delle 4 regioni ob. Convergenza (da 5,4% a 5,1%).

Infine, rispetto alle condizioni ambientali e sociali ed ai livelli di partecipazione gli over 50 residenti in Calabria si caratterizzano per una situazione di luci ed ombre, e con alcune differenziazioni in base alla classe d'età.

Se in media solo il 29,9% degli over 50 si dichiara molto o abbastanza soddisfatto della propria situazione economica, posizionandosi su valori inferiori al dato delle 4 regioni della Convergenza (32,2%) e a quello nazionale (43,7%), il dato sulla soddisfazione rispetto alle relazioni familiari (91,5%) risulta superiore ai valori espressi a livello nazionale e di ripartizione.

Generalmente superiori agli analoghi dati complessivi dell'area Convergenza, ma non di quelli espressi a livello nazionale o di ripartizione meridionale, sono i valori percentuali di partecipazione alle diverse tipologie di attività sociali (es. riunioni o attività di associazioni e gruppi di volontariato).

Principali esigenze degli over50 calabresi e possibili azioni di contrasto alle discriminazioni

Quanto emerso nella Regione Calabria ripropone, seppure con sfumature diverse, il quadro complessivo delle 4 regioni Ob. Convergenza, caratterizzato da un over50 attivo o pensionato, che grazie al suo reddito, costituisce l'asse portante dell'economia familiare. In alcune realtà, si rileva addirittura il fenomeno di 65-70enni che sono chiamati ad assistere, economicamente e non, allo stesso tempo genitori, figli e nipoti.

E' stata anche sottolineata l'incidenza significativa di fenomeni di "lavoro sommerso", che condizionano le statistiche ufficiali sulla disoccupazione di questa fascia d'età. Le stime Istat al 2007, relative alle unità di lavoro irregolare sul totale

delle unità di lavoro¹⁰, evidenziano per la regione il valore percentuale più elevato, pari al 27,3%, dato che si confronta con il 18,9% espresso dal totale delle 4 regioni della Convergenza e con l'11,8% relativo al totale Italia.

Il lavoro al nero costituisce comunque un importante fattore di discriminazione, che non fa leva sugli aspetti economici ma su quelli personali (emergere per riacquistare dignità). In base a quanto rilevato da Italia Lavoro Calabria, nell'ambito delle proprie attività di sostegno all'inserimento occupazionale e di interventi di contrasto alla crisi in atto, sono proprio i lavoratori over50 ad alimentare il fenomeno del lavoro sommerso.

Purtroppo, secondo alcuni testimoni, gli incentivi alle imprese per favorire l'emersione non hanno funzionato, perché scaduti gli incentivi le aziende ritornano nel sommerso. In generale, si riscontra l'insufficienza di politiche del lavoro per favorire l'occupazione degli over50 basate solamente su incentivi economici alle imprese, anche se ne sottolinea l'attuale necessità, per contrastare gli effetti della crisi.

Le donne appaiono maggiormente penalizzate da interventi che sono soprattutto di carattere sociale e socio-assistenziale, mentre scarsamente incisive e poco diffuse sono le azioni per favorirne l'occupabilità e l'occupazione.

In buona sostanza, secondo gli interlocutori contattati, dal punto di vista lavorativo, si tratta comunque di un target "forte" se occupato, ma che trova serie difficoltà e scarso sostegno in caso di perdita dell'occupazione.

¹⁰ Istat, Indicatori regionali di contesto chiave e variabili di rottura, indicatore: capacità di offrire lavoro regolare

Si avverte una carenza di interventi per contrastare, innanzitutto, un fenomeno culturale particolarmente diffuso nella Regione, ovvero quello di ritenere l'over50 alla fine della propria carriera lavorativa. Ciò comporta che tra le esigenze segnalate predominino quelle relative ad interventi di politiche del lavoro passive, comprese quelle di pre-pensionamento.

La presenza di una mentalità che porta ad un'autoesclusione dalla vita lavorativa attiva, ma anche di oggettive condizioni di contesto sfavorevoli, è testimoniata anche dall'esperienza di ItaliaLavoro Calabria, cui si è già accennato in precedenza, relativa a lavoratori che hanno accesso agli ammortizzatori sociali, disoccupati e lavoratori socialmente utili.

In particolare, viene sottolineato che "si tratta di lavoratori over 50 scarsamente scolarizzati, espulsi o messi al margine dei cicli produttivi da tempo, impiegati con basse qualifiche, poco flessibili e quasi mai propensi a percorsi di miglioramento professionale. In virtù della normativa nazionale e delle azioni a valere su fondi comunitari e/o nazionali si è cercato di coinvolgere, senza alcun risultato, la Regione e gli over50 stessi, attraverso l'erogazione di incentivi per l'assunzione di over50 ed altre misure per un loro riposizionamento nel mercato del lavoro". Ed ancora: "non esiste in tali soggetti, la volontà agli spostamenti territoriali neppure a livello regionale. L'età è considerata dagli stessi lavoratori, in possesso di scarse ed obsolete competenze, un fattore deprimente fortemente limitativo rispetto alla realizzazione di percorsi di reimpiego". Secondo l'Osservatorio Italia Lavoro, ciò comporta che leggendo questi segnali il sistema imprenditoriale preferisca rivolgere le proprie attenzioni verso altri target di lavoratori "deboli" e quindi ugualmente incentivati, sfruttando in particolare le tipologie contrattuali flessibili. Ma in effetti, dalle diverse testimonianze raccolte, è anche possibile leggere il fenomeno dal punto di vista dei lavoratori "maturi" che si sentono, nei fatti,

progressivamente emarginati dalle imprese in cui lavorano, che tendono ad incentivare la fuoriuscita ed i prepensionamenti.

Vi è, comunque, sicuramente accordo sul fatto che occorra prima di tutto far leva su un cambio di mentalità, mettendo in atto misure di respiro temporale più ampio, anche a partire dalle fasce d'età immediatamente precedenti, affinché non si ritrovino nelle medesime situazioni discriminanti e di autoesclusione.

Si fa notare, inoltre, come molte competenze, anche se di tipo tradizionale ed artigianale, e legate a profili di bassa-media qualifica potrebbero essere recuperate anche tramite misure volte a favorire l'imprenditorialità degli over50, sul modello delle leggi e delle misure finalizzate a favorire l'imprenditorialità giovanile.

La formazione è richiamata più volte come elemento chiave per incidere su una pluralità di fattori discriminanti, relativi sia al versante lavorativo, sia a quello socio-relazionale. La riduzione del digital divide, in particolare, è considerata una esigenza prioritaria, ma se ne sottolinea soprattutto la valenza antidiscriminatoria in campo socio relazionale. Gli interlocutori calabresi sono quelli che hanno maggiormente sottolineato la carenza crescente in alcune aree regionali di momenti e luoghi di aggregazione e socializzazione, nonché la necessità di riavviare un dialogo tra generazioni. In particolare, si sottolinea l'esigenza di fare degli over50 dei soggetti di sviluppo, agendo sul lato dei comportamenti individuali, dettati da una mentalità consolidata che porta le persone "mature" a isolarsi progressivamente. Occorre indurli ad aprirsi alle nuove generazioni ed al territorio, rimettendo in moto le capacità di aggregazione spontanea.

Sul versante dell'accesso ai servizi, infine, in un contesto generalmente non ottimale, si evidenzia la necessità di adeguare l'offerta ai diversi bisogni espressi a

seconda delle caratteristiche dei luoghi di residenza. Nello specifico, si rileva una maggiore difficoltà di accesso ai servizi da parte dei residenti in contesti locali/montani, distanti dai principali agglomerati urbani.

In generale, la differenziazione territoriale è ritenuta abbastanza significativa per tutti gli ambiti del sociale, non solo a seconda della tipologia morfologica, ma anche rispetto ai diversi agglomerati urbani.

A parte alcune lodevoli iniziative socio culturali portate avanti dalle Amministrazioni locali¹¹ e l'erogazione dei servizi socio-sanitari per gli anziani in difficoltà¹², si lamenta l'assenza di un modello calabrese organico ed omogeneo, che riduca tali differenze e faccia "tesoro" delle tante esperienze portate avanti dal privato sociale.

11 Particolarmente attivo negli ultimi anni è stato il Comune di Reggio Calabria. Tra le diverse iniziative rivolte agli anziani è possibile citare: 1) "Nonni a spasso", servizio di trasporto Individuale e Collettivo per utenze con bisogni speciali, si rivolge a soggetti over 60 residenti nel Comune di Reggio Calabria e con difficoltà oggettive nel raggiungimento delle sedi di maggiore utilità (centri riabilitativi, strutture ospedaliere, laboratori di analisi cliniche, strutture ASL, centri ricreativi, ecc.). Sono previste 2 tipologie di percorso: percorso di routine, che prevede il raggiungimento della destinazione con giornate e orari regolari ripetuti nel tempo; percorso su chiamata, che prevede il raggiungimento della destinazione all'occorrenza. In tal caso la richiesta deve pervenire 48 ore prima; 2) Il Centro di aggregazione "Garage...60 e più", per over60 o pensionati, che tramite attività culturali, ricreative e creative intende favorire i processi di socializzazione, integrazione sociale, formazione, aggiornamento e allenamento fisico e mentale; 3) "Punto IN", punti di informazione e promozione sociale per anziani e disabili, istituito presso le circoscrizioni.

12 Uno degli obiettivi quantitativi da raggiungere nell'ambito degli interventi di sviluppo regionale (QSN 2007-2013) è quello di incrementare la percentuale di anziani over64 beneficiari di assistenza domiciliare integrata (ADI) da 1,6% (dati al 2005) a 3,5% a fine periodo (valore medio del Mezzogiorno d'Italia). In quest'ambito la Regione Calabria si contraddistingue per un netto miglioramento delle performance, attestandosi, nel 2008, al 2,6% ed essendo partita al 2005 con una quota in linea con il dato medio del Sud. Si tratta, inoltre, della quota più elevata registrata nelle regioni della Convergenza.

1.2. La regione Campania

Per analizzare le esigenze degli over 50 e individuare proposte contro le discriminazioni cui è soggetta questa fascia d'età, nella regione Campania sono stati realizzati due focus group, nei giorni 3 e 4 maggio, presso la sede della Regione Campania - servizio assistenza sociale, centro direzionale di Napoli. E' stata inoltre realizzata un'intervista al prof. Antonio Oddati, coordinatore regionale dell'Area Assistenza sociale, attività sociali, sport, tempo libero e spettacolo

Hanno partecipato ai focus group: Bruno Schettini (SUN-seconda Università di Napoli); Mario Melluso (CVS di Napoli); Teresa Attadino (Consorzio Gesco Napoli); Renato Natale (Ass. Je Masslo, Napoli); Francesca Coleti (Arci Campania); Enzo Esposito (Ires Campania); Beatrice Granese e Cecilia Sannino (Regione Campania – servizio politiche sociali); Carla Capaldo (Cora Napoli); Carolina D'Agostino (Cora Avellino).

Il Contesto di riferimento

In Campania nel 2008 la popolazione over50 ammonta a 1.852.021 individui, pari al 31,9% del totale di popolazione nella stessa fascia di età delle 4 regioni in Ob. Convergenza ed all'8,2% del corrispondente totale nazionale. Secondo le stime Istat, tale sottopopolazione, nel complesso, è destinata a crescere del 13,4% nell'intervallo temporale compreso tra il 2008 ed il 2015.

L'incidenza dei 51-64enni sul totale degli over50, ancora in gran parte attivi in ambito lavorativo, diversamente dagli over 64 più affetti da problematiche di natura sociosanitaria, è pari al 50,2% ed è destinata a ridursi di uno 0,3% nel 2015.

Anche in Campania, come nelle altre regioni Ob. Convergenza, la base occupazionale degli over50 tende a ridursi. I dati relativi alle 4 considerate nel complesso evidenziano una contrazione di nuova occupazione che nel primo

semestre 2009 si riduce al 4,3%, diversamente dal triennio 2006-2008, in cui ha oscillato tra il 5,1% ed il 5,3%.

Tra il 2008 ed il 2009, i principali indicatori del mercato del lavoro campano mostrano, per la fascia 50-64 anni una riduzione sia del tasso di occupazione, che passa dal 42,6% al 42,1% sia di quello di disoccupazione (dal 4,7% al 4,4%), fenomeno quest'ultimo attribuibile all'ingrossamento delle file degli inattivi; il tasso di inattività di questa fascia d'età sale dal 55,3% al 56,0%.

La partecipazione ai processi formativi, preconditione sempre più necessaria per la manutenzione dei personali livelli di occupabilità, nonostante i progressi conseguiti a livello nazionale negli ultimi anni, resta comunque al di sotto degli standard europei. In Campania come nelle altre regioni Ob. Convergenza, la maggiore incidenza di bassi livelli di scolarizzazione tra le fasce più anziane della popolazione non ha agevolato l'inclusione formativa di forze lavoro ed occupati.

Infatti, se la quota di popolazione nazionale inserita in attività formative di età compresa tra i 25 ed i 64 anni nel 2009 è pari al 6,0% (-0,3% rispetto all'anno precedente), il corrispondente valore campano si posiziona sul 5,0% (-0,2% rispetto al 2008). Il dato demografico incrociato con quello relativo alla condizione occupazionale indica una maggiore presenza nei processi formativi di inoccupati (5,7%), anziché di disoccupati (4,7%), allorché si disaggreghi il dato rispetto alla condizione occupazionale.

Infine, ampliando lo spettro di analisi al di là del mero ambito lavorativo e considerando la percezione individuale circa la qualità della propria vita quotidiana sotto il profilo economico, delle relazioni familiari, amicali e del tempo libero sembra sussistere un differenziale negativo tra il livello di soddisfazione percepito dagli over50 campani rispetto a quello percepito dal totale della

popolazione in età corrispondente. Tale differenziale si riduce solo nel caso dei rapporti familiari, a testimonianza di quanto ancora il nucleo familiare costituisca un punto fermo nel sistema delle relazioni quotidiane e personali.

Principali esigenze

L'universo degli over50 a detta dei partecipanti è composito e variegato, necessita pertanto di essere stratificato, affinché siano meglio comprese le esigenze di chi, al di là del fattore anagrafico risulti essere occupato, disoccupato, pensionato o di genere femminile. L'afferenza ad una o più delle precedenti categorie varia la natura delle aspettative, dei fabbisogni e delle eventuali situazioni discriminatorie semplici o multiple, di cui un individuo può essere vittima.

Ciò premesso, ne consegue che in una società che invecchia, le politiche sociali in senso lato devono poggiare su un'approfondita analisi sull'identità sociale ed individuale degli over50, che al momento, risulta, invece, essere mancante.

In una realtà, quale quella campana, in cui situazioni di disagio socioeconomico se non addirittura di deprivazione connotano l'esistenza di una parte della popolazione, la salvaguardia dell'occupazione e l'integrazione del reddito rappresentano esigenze prioritarie a cui far fronte.

In primo luogo, il lavoratore over50, essendo di frequente in possesso di un profilo professionale scarsamente qualificato, non è competitivo rispetto ai colleghi più giovani all'interno di processi produttivi ad alta intensità di lavoro. Le dinamiche salariali, infatti, sono legate all'anzianità ed un lavoratore avanti con l'età è più costoso di un giovane, quest'ultimo pagato meno non solo per la minore esperienza ma anche perché meno tutelato sotto il profilo giuslavoristico.

In secondo luogo, può accadere che il disagio economico di un over50 non venga intercettato dalle politiche di welfare che allo stato attuale risultano essere

allineate su gruppi bersaglio più in basso nella scala della povertà relativa. Le misure di welfare si rivolgono a target di povertà molto inferiori e non intercettano i bisogni degli over50 che, sebbene dispongano talvolta di maggiori forme di tutela (nel caso ad esempio siano dipendenti a tempo indeterminato), in contesti quali quello campano rappresentano di frequente gli unici soggetti portatori di reddito all'interno di un nucleo familiare, schiacciati da un sovraccarico socioeconomico che rischia di spingerli verso condizioni di indigenza non riconosciute.

Da qui appunto la necessità di una ridefinizione del profilo degli over50 rispetto alla quale informare politiche di welfare ad hoc, ove aspetti economici e identitari vengono contemplati ad un tempo.

La messa in campo di azioni antidiscriminatorie in favore degli over50 non può però non tenere conto di alcune "posizioni di rendita" di cui questa classe di età gode e che la rende comunque più tutelata di altre sottopopolazioni.

È stato, infatti, osservato come, nonostante la presenza di situazioni discriminatorie nei loro confronti, in Italia siano gli over50 a detenere ancora gran parte del potere sia nel pubblico sia nel privato. In confronto ai giovani sono relativamente più protetti, avendo avuto l'opportunità di accedere negli anni ad un mercato del lavoro più garantito e di beneficiare di un sistema pensionistico non più vigente per le generazioni successive.

Hanno altresì, a differenza dei giovani attuali, capacità di aggregazione, avendo conosciuto in un contesto storico-politico diverso da quello attuale fortemente disaggregato, l'esperienza della partecipazione collettiva. Non sembrano però né metterla a valore né impiegarla a vantaggio dei più giovani. Non sono capaci,

secondo alcuni, di scelte altruistiche; al contrario paiono agli occhi delle nuove generazioni ripiegati su se stessi, in difesa di interessi di prossimità.

Interventi necessari

A livello regionale manca una politica dedicata, al contrario sussiste una serie di politiche che “incrociano “ la platea degli over50. In particolare, il coordinatore regionale delle politiche sociali individua, all’interno della attuale programmazione 2007-2013 dei fondi strutturali europei, ambiti di intervento già posti in essere o da definire con maggior dettaglio che possono costituire una risposta regionale alle esigenze espresse. Nello specifico, si segnalano tre linee di intervento:

- la Regione Campania nell’ottobre 2009 ha pubblicato un avviso di manifestazione di interesse per la realizzazione di circoli di studio (Asse IV – Capitale Umano – Obiettivo specifico III) – Obiettivo Operativo 2) Inclusione sociale del POR FSE 2007-2013, a sostegno del sistema regionale di educazione degli adulti, rivolti a persone over45, afferenti agli ambiti dell’innovazione tecnologica, energetica, della crescita culturale e di altre tematiche legate a particolari esigenze del territorio, dislocati in ognuno dei 37 Ambiti EdA per un totale di 185 circoli (5 per ambito), composti da 10-15 individui e promossi da partenariati multiattore (un ente attuatore di formazione accreditato EdA o un Ctp, almeno 5 comuni dello stesso ambito, una o più università popolare o della terza età, associazioni culturali rivolte all’adulità. Totale impegno finanziario: 990.000,00 €;
- sull’Asse III – Inclusione Sociale del POR FSE 2007-2013 è previsto l’Obiettivo Specifico g) “Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro”. Nell’ambito di tale Obiettivo

Specifico è iscritto l'Obiettivo Operativo denominato: "promuovere forme di cittadinanza consapevole e partecipativa (dotazione finanziaria complessiva 5 M€). La finalità di promuovere la partecipazione dei giovani alla vita civile e istituzionale delle proprie comunità, secondo la Regione Campania, potrebbe essere conseguita, instaurando forme, ambiti di aggregazione intergenerazionale, coniugando maturità ed esperienza delle generazioni più anziane con le spinte ideali del mondo giovanile e superando lo stigma che deriva dal sociale "costruito", ovvero strutturato per categorie di debolezza o di disagio;

- sull'Asse IV – Capitale umano del POR FSE 2007-2013 è previsto l'Obiettivo Specifico II) "Aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico e le disparità di genere rispetto alle materie". Nell'ambito di tale Obiettivo Specifico è iscritto l'Obiettivo Operativo denominato: "Favorire la presenza femminile all'interno di percorsi formativi a carattere tecnico scientifico" (dotazione finanziaria complessiva 10 M€). Al riguardo la Regione Campania ha pensato di pubblicare un avviso rivolto a donne 50enni portatrici di esperienze di successo nei campi del lavoro e della ricerca, così da definire una politica mirata rispetto all'obiettivo specifico sopra citato attraverso il loro coinvolgimento attivo.

Per il target specifico degli over50, da più parti, si sollecita soprattutto un'integrazione delle politiche di welfare con le politiche attive del lavoro, quest'ultime prevalentemente (e talvolta necessariamente) concentrate su altre fasce di utenza, soprattutto i giovani.

In secondo luogo, è stato osservato che misure antidiscriminatorie a vantaggio degli over50 devono comprendere anche azioni di sensibilizzazione volte a

modificare atteggiamenti e comportamenti controproducenti e/o diseconomici, presenti all'interno di questo gruppo bersaglio, che possono agire come cause endogene di svantaggio sociale.

I partecipanti al focus group hanno, infatti, condiviso la posizione espressa da alcuni di intervenire in favore di una maggiore propensione degli over50 all'aggregazione – attraverso, ad esempio, il volontariato organizzato - e all'apprendimento o meglio al metapprendimento di competenze sociali.

Sarebbe opportuna, inoltre, una riprogettazione dei centri sociali per anziani, che non dialogano con il territorio, in quanto realtà associative a tutela degli interessi dei loro membri.

Occorre poi un cambio di prospettiva, un salto culturale. Troppo spesso non si riesce ad approcciare questo gruppo bersaglio al netto di una qualche aggettivazione: over50 disoccupati, over50 poveri, over50 disabili, over50 donne, ecc., senza riflettere sugli ambiti di discriminazione degli over50 “che stanno bene” o che sono solo “a rischio”, o che sono, secondo l'ironica definizione di uno dei partecipanti al focus group, soltanto individui “diversamente giovani”.

Si tratta in altri termini di perseguire per costoro non solo politiche contro il disagio, ma anche in favore dell'agio, intervenendo su:

- *cultura e formazione*, attraverso interventi formativi a) sul lavoro, b) per il reinserimento lavorativo, c) per le competenze sociali (lettura e comprensione dei nuovi alfabeti/linguaggi, contrastando in primis il digital divide delle componenti più anziane della popolazione);

-
- *conciliazione* (dei tempi di vita e di lavoro, soprattutto per le donne che sono anche mamme e nonne; dell'assetto urbano per garantire pari opportunità di mobilità e di accesso ai servizi, ecc.);
 - *rimotivazione*, spingendo i 50enni, che si sentono giovani ma al di fuori dei processi economici, a reinventarsi;
 - *socializzazione*, soprattutto per gli over65, spesso in condizioni di solitudine o di deficit relazionale, attraverso interventi a sostegno della loro cittadinanza attiva;
 - varo di *misure a supporto dell'imprenditorialità* in età matura, alla stregua di quelle in favore dell'imprenditorialità giovanile.

1.3 La Regione Puglia

Il focus group per analizzare le esigenze degli over 50 e individuare proposte contro le discriminazioni cui è soggetta questa fascia d'età, si è tenuto il 27 maggio 2010 presso la Sala stampa della Regione Puglia, a Bari.

Vi hanno partecipato: Ida Ziccoella (Centro per l'Impiego di Bari); Vito Losito (Assessorato regionale Welfare); Cristina Sunna (Assessorato regionale Welfare); Giusi Giannelli (ForPuglia – LegaCoop); Claudia Pellicciari (Assessorato Lavoro e Formazione Professionale); Annamaria Annichiarico (Tecnopolis); Gaetano Grasso (Tecnopolis); Vincenzo Santandrea (Ipres)

Il contesto di riferimento

La Puglia è una regione che al 2008 presentava una popolazione con un'età superiore ai 50 anni pari a circa 1 milione e 400mila persone. Rispetto al 2005 si è quindi osservata una crescita del 4,7%, mentre secondo le stime dell'Istat al 2015, questa componente dovrebbe conoscere, rispetto al 2008, un ulteriore incremento del 12,1%. In sostanza, in quest'ultimo intervallo di tempo considerato (2008-2015) la quota di over 50 sulla popolazione totale dovrebbe passare dal 35% al 39,7%.

Se si prende in esame la componente femminile della popolazione, si osserva invece una quota di over 50 che si attesta oggi intorno al 37% (contro un 36% a livello nazionale) e in previsione fra 5 anni una quota che raggiungerà il peso del 41%.

Le indicazioni quantitative, relative all'invecchiamento della popolazione, devono però essere lette accanto a quelle relative alla condizione professionale degli over

50 e ad alcuni fenomeni che caratterizzano la realtà sociale ed economica della regione come il basso livello di istruzione, la presenza di lavoro irregolare e la scarsa partecipazione alle attività formative da parte degli adulti.

Facendo riferimento alla classe d'età 50-64 anni, il tasso di occupazione nella regione si attesta nel 2008 al 40,5%, un dato questo che riflette un deciso incremento rispetto agli anni passati, ma che appare ancora lontano dal corrispondente valore nazionale (47,3%) e da quello delle altre regioni del Mezzogiorno (42,8%). La situazione sembra leggermente peggiorare se si osservano i dati del 2009: il tasso di occupazione riferito alla stessa classe, in Puglia, scende al 39,8%, mentre considerando la classe degli over 50 lo stesso tasso passa da 21,4% del 2008 al 21,1% del 2009.

Si estende quindi - nell'arco di un anno – sia l'area della disoccupazione che quella dell'inattività. In entrambi i casi infatti in Puglia il tasso riferito alle persone in cerca di lavoro con un'età uguale o superiore ai 50 anni passa dal 4% al 5,1%, mentre le non forze di lavoro si attestano ad una quota ormai prossima all'80%.

Un altro fattore – oltre a quello della partecipazione al lavoro – appare condizionare la situazione degli over 50 in Puglia; questo fattore è rappresentato dal livello di istruzione della popolazione adulta. Nel 2009 il 57,2% delle persone con un'età compresa fra i 25 e i 64 anni aveva conseguito al più il livello di istruzione secondario inferiore. Tale quota risulta inoltre la più alta nel confronto con tutte le altre regioni e fortemente distante dal dato nazionale che si colloca sul 46%.

Altrettanto contenuta è il livello di partecipazione all'apprendimento permanente da parte degli adulti. Rispetto ad una media nazionale del 6%, la Puglia si attesta al 5,1%, dato questo superiore soltanto a quello della Calabria.

Il profilo di debolezza del capitale umano regionale, e soprattutto di quello relativo alla sua componente più anziana, trova una maggiore complicazione nel livello di lavoro irregolare. Secondo i dati del 2007, circa il 60% della popolazione residente con un'età compresa fra i 15 e i 64 anni risultava occupata in maniera irregolare. Nelle regioni del Centro nord tale livello si ferma al 35%.

Principali esigenze

La riflessione sviluppata all'interno del focus group si è articolata intorno ad alcuni punti di grande rilevanza, tutti collegati all'attuale fase congiunturale che vive il Paese, e in particolare ci si è soffermati:

- sull'incidenza della crisi finanziaria, che ha ormai contaminato l'economia reale e i fattori di produzione come il lavoro e che ridefinisce l'ordine delle priorità finora seguite nell'adozione di politiche e interventi a sfondo sociale. Le azioni di non discriminazione vengono di conseguenza percepite con un grado di urgenza inferiore rispetto al tema della salvaguardia dei posti di lavoro;
- sulla condizione peculiare in cui si trova il Mezzogiorno – e in particolare le regioni dell'Obiettivo Convergenza - per le quali proprio la collocazione all'interno di questo obiettivo se, da un lato, consente un'estesa disponibilità di risorse, dall'altro, testimonia e continua a evidenziare l'inefficacia delle politiche di coesione economica e sociale fin qui perseguite attraverso i fondi strutturali, incapaci di contrastare il sostanziale peggioramento relativo di queste regioni rispetto al resto del Paese – dove l'intreccio fra debolezza strutturale dell'economia, incidenza della criminalità organizzata, inadeguatezza dei servizi collettivi rende ancor più difficile il percorso di recupero quantitativo rispetto alla crescita e all'occupazione e, a maggior

ragione, la possibilità di dare alla crescita una connotazione fortemente qualitativa;

- sulla consapevolezza di essere di fronte alla chiusura di un ciclo – durato appunto 50 anni – in cui proprio le persone che hanno varcato tale soglia d'età difficilmente potranno disporre di interventi e risorse crescenti rispetto a quanto fin qui acquisito (ad esempio nella previdenza) e ciò produce in questa componente una sorta di traslazione di interesse nei confronti dei propri figli – già in condizioni peggiori se confrontate con quelle dei propri genitori – e di impegno a garantire ad essi strumenti e fonti di reddito attuali e differiti.

Ma a partire da tali punti rilevanti, gli esiti delle riflessioni tendono a raggrupparsi intorno a due letture prevalenti: da un lato, si rintraccia una visione tradizionale della crisi in cui i segmenti più esposti devono essere i target specifici di ogni intervento sia esso di politica attiva del lavoro, sia esso di politica passiva. Gli over 50 rappresentano uno di questi segmenti e la difficoltà nelle scelte sulle tipologie di interventi è data “soltanto” dal fatto che gli over 50 possano presentare contemporaneamente più elementi di debolezza.

Dall'altro, si mette in luce invece la necessità di affrontare in maniera complessiva l'intreccio di ricadute negative occupazionali determinate dalla crisi, in una regione in cui il lavoro irregolare tende a crescere proprio nelle fasi di crisi, ma che persiste e diventa strutturale (senza quindi una reale riduzione o comunque senza un effettivo riassorbimento) nelle fasi di crescita. Tale persistenza crea una diversa valutazione degli interventi in funzione della capacità dei destinatari, nelle fasi di crisi, di accedere o intensificare il ricorso al lavoro irregolare e alla moltiplicazione delle attività (e di conseguenza alla moltiplicazione delle fonti di reddito, fra cui quelle relative agli ammortizzatori sociali).

Proprio questa lettura manifesta una certa insoddisfazione nei confronti delle politiche fin qui attuate e che potrebbero essere applicate agli over 50 come ulteriore segmento debole sul piano sociale e occupazionale. E una delle domande chiave emerse nel corso del focus group non a caso è stata: “sono troppo tutelati o lo sono troppo poco?”.

Un'altra domanda che ha impegnato la discussione e gli interventi dei partecipanti ha riguardato la sostanza stessa delle politiche dedicate al lavoro. L'efficacia di queste politiche infatti appare evidente nelle fasi di crescita, ma in alcuni casi – come l'accesso alla formazione – oltre ad estendersi quando l'andamento generale è positivo, tende anche a privilegiare i segmenti più avvertiti dell'occupazione (si formano le persone già formate) evidenziando un'effettiva “prociclicità” nei confronti del contesto economico ed una minore capacità di coinvolgimento proprio di quelle fasce di lavoratori che più avrebbero bisogno di interventi formativi.

La mancanza di un effetto anticiclico delle politiche per l'occupazione (gli ammortizzatori sociali intervengono ex post rispetto all'evento, mentre le altre tipologie di intervento attivo tardano a manifestare i propri effetti) desta quindi oggi un reale disorientamento rispetto alle scelte che – soprattutto in sede regionale – devono essere prese per dimostrare di saper affrontare, agli occhi dell'opinione pubblica, l'impatto locale della crisi.

In sintesi il combinato disposto della crisi attuale e della persistenza del lavoro irregolare in Puglia, insieme ad una consapevolezza di disporre di un capitale umano non adeguato alla complessità degli eventi prodotti dalla crisi, pone inevitabilmente il dilemma della reale efficacia degli interventi previsti nei vari strumenti normativi nazionali e locali di sostenere le persone effettivamente in condizioni di bisogno e mette a nudo la riserva nei confronti delle potenzialità

delle ingenti risorse finanziarie dedicate in tutti questi anni al sostegno e allo sviluppo dell'occupazione. Una delle constatazioni più ricorrenti negli interventi dei partecipanti è stata, infatti: “la crisi ci ha riportato indietro di dieci anni”.

Interventi necessari

Proprio la diffusione di condizioni di discriminazione multipla, riconducibili a fattori di contesto, di cultura, ma anche individuali, mettono a nudo una necessità fondamentale di indirizzo delle politiche. L'assenza di un osservatorio che possa rappresentare in tempi reali l'evoluzione e l'andamento del mercato del lavoro nei suoi aspetti quantitativi, ma anche in grado di cogliere alcuni aspetti di sostanza che richiamano direttamente le opportunità delle persone di riuscire ad occupare una posizione lavorativa soddisfacente, resta uno dei primi punti di attacco di un'iniziativa a carattere regionale in materia occupazionale.

Accanto a questa prima indicazione – che assume più un carattere di sistema – un'interessante filone di iniziative di minore cabotaggio, ma che celano un potenziale di diffusione elevato – può essere ricondotto ad alcune sperimentazioni sul piano del “patto generazionale”.

Su questo piano la compresenza e la convivenza stretta all'interno delle famiglie di persone che appartengono a tre fasce d'età diverse – la più giovane, in entrata sul mercato del lavoro, quella dei relativi genitori, che si avvicina progressivamente all'uscita dall'impegno occupazionale, la più anziana, nello stesso tempo dipendente dalle altre componenti più giovani, ma molto spesso in possesso di risorse finanziarie immediatamente utilizzabili – spingono queste componenti ad affrontare in maniera condivisa la maggiore precarietà del lavoro e le difficoltà di accesso dei più giovani ad una posizione lavorativa regolare e remunerativa.

Lo spostamento della responsabilità sul piano familiare – aiutato fra l'altro da fenomeni di moltiplicazione delle attività e di moltiplicazione delle fonti di reddito – tende, da un lato, ad una progressiva riduzione delle aspettative (e anche della fiducia) nei confronti dell'azione dei soggetti pubblici dedicati alle politiche del lavoro locale; dall'altro tende ad orientare molto spesso quest'azione congiunta verso attività a carattere autonomo, manifestando in questo una progressiva derubricazione, da parte delle famiglie, della ricerca del posto fisso e sicuro, magari pubblico.

Una volta introiettati questi messaggi che provengono da contesti economici e sociali sempre più esposti a fasi positive e negative più brevi e più ravvicinate del ciclo economico, a livello individuale e di famiglia si cerca di valorizzare tutte le risorse disponibili, fra cui in particolare l'esperienza accumulata dai genitori e la rete di relazioni che i percorsi lavorativi dei genitori consentono di sfruttare.

E' evidente che una tale risposta affidata ai singoli può contribuire a sviluppare un meccanismo informale – ma anche efficace - di incontro fra domanda e offerta di lavoro, dove proprio gli over 50 rappresentano il fattore centrale di successo e la cui vita attiva tende ad allungarsi di conseguenza. Ciò che resta ancora incerto è l'esito finale di tale allungamento della vita attiva (quasi di supporto continuato alla generazione dei più giovani) anche nei confronti delle classi più anziane di età che contano proprio sulla disponibilità e sull'assistenza della componente degli over 50. Senza poi pensare al progressivo spostamento in avanti del momento di acquisizione dell'autonomia da parte dei più giovani, già oggi insistentemente presenti nelle case dei propri genitori e fortemente dipendenti da risorse non proprie.

1.4 La Regione Sicilia

Il focus group per analizzare le esigenze degli over 50 e individuare proposte contro le discriminazioni cui è soggetta questa fascia d'età, si è tenuto il 31 maggio presso il salone della Commissione regionale per l'impiego, in via Federico Imperatore a Palermo.

Vi hanno partecipato: Giuseppe Caruana (Auser); Giorgio Scirpa (SPI CGIL); Carmela Catarella (Donna impresa Coldiretti); AnnaRita Leonardi (Regione Sicilia - dir. Servizio lavoro); Carmen Arrigo (Dip. Lavoro Ass. famiglia-politiche sociali); Fabio Marino (Regione Sicilia - capo di gabinetto Vicario ass. famiglia); Maria Cianciolo (Regione Sicilia - Dir. U.O. pari opportunità); Salvatore Miroddi (Ecap Messina); Rosanna Prezioso (Regione Sicilia Dip. Programmazione); Giuseppe Messina (UGL).

Il Contesto

Gli *over 50* residenti in Sicilia ammontavano, nel 2008, a 1.760.347 unità, su una popolazione di poco superiore ai 5 milioni di abitanti. L'incidenza degli ultracinquantenni sul totale della popolazione è pari al 34,9% e destinata ad aumentare, secondo le stime Istat, al 39% nel 2015.

Il tasso di occupazione dei 50-64enni al 2009, pari a 42,7%, nonostante la crisi risulta in aumento rispetto all'anno precedente (42,0%) e superiore alla media delle regioni obiettivo Convergenza (41,9%). Tale valore mostra un differenziale negativo rispetto al tasso di occupazione nazionale di circa 5 punti percentuali, significativamente contenuto rispetto al differenziale che, invece si registra per le fasce più giovani (per i 15-49 anni lo scarto tra dato regionale e nazionale sfiora i 19 punti percentuali). Rispetto al 2008, si contraggono anche i valori relativi al tasso di disoccupazione (da 5,8% a 5,2% per i 50-64enni) e a quello di inattività (da 55,4% a 55%). Se si prende in considerazione tutta la popolazione di oltre cinquanta anni, il tasso di inattività si colloca sul 76,4%.

La partecipazione ai processi formativi, già di per sé poco brillante tra la popolazione siciliana (il 5,2% della popolazione compresa tra i 25 e i 64 anni partecipa alla formazione permanente, rispetto ad una media del 5,8% nel mezzogiorno e del 6,3% in Italia - dati del 2008) scende tra gli over 50 all'1,7% con una forte differenziazione tra occupati (il 3,7% partecipa a interventi di formazione permanente) e inoccupati (solamente lo 0,3% partecipa a interventi di formazione permanente). Performance migliori le ottengono le sole donne che, tra gli occupati con più di 50 anni, fanno registrare un tasso di partecipazione alle attività formative pari al 5,2%, in linea con il dato del mezzogiorno (5,5%) e di poco inferiore alla media nazionale (6,1%).

I dati della rilevazione sulle Forze di lavoro per il 2009 evidenziano un significativo decremento della partecipazione complessiva, per tutti i livelli territoriali testé descritti, ma la Sicilia si distingue per scendere sotto la soglia del 5% di popolazione coinvolta (4,9%).

Sul piano legislativo, infine, va ricordato che sulla scia del regolamento n. 800/2008 della Commissione Europea (il quale prevede espressamente tra le categorie svantaggiate i lavoratori che hanno superato i 50 anni di età) la Regione Sicilia ha inserito questa categoria di lavoratori sia nella legge 9 del 2009 che ha dato vita alla politica sugli sgravi contributivi; sia nella finanziaria regionale (legge 11/2010) per quanto concerne il credito d'imposta.

A febbraio l'Assemblea Regionale Siciliana ha approvato il disegno di legge n. 467 che contiene norme per il reinserimento lavorativo dei disoccupati over 50. La norma approvata (L.R. 2 del 23 febbraio 2010) prevede una riserva del 20% (nelle misure per l'occupazione che verranno promosse) in favore dei soggetti disoccupati da almeno 6 mesi e da non oltre 10 anni, che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età e siano residenti in Sicilia da almeno un anno. I datori

di lavoro che assumeranno questi soggetti beneficeranno degli incentivi previsti dalla legge regionale 9/2009 (contributi per l'assunzione e sgravi contributivi).

Principali esigenze

I partecipanti al focus group sono concordi nel ritenere che questa fascia d'età risulti troppo ampia per poterne definire, con un margine accettabile, e i bisogni e le possibili proposte risolutive. Propongono di scomporre il target in almeno tre fasce: quella compresa tra i 50 e i 64 anni (fascia dell'età attiva); quella tra i 65 e i 79 anni (fascia della pensione) e quella degli over 80 (fascia della vecchiaia).

Per quanto riguarda la prima fascia, quella dell'età attiva, il problema maggiormente evidenziato è quello relativo al lavoro: chi non ha lavoro in questa fascia d'età (o perché lo ha perso o perché mai entrato nel mercato del lavoro) rischia tantissimo sia sul piano economico che sociale. E la crisi intercorsa non fa che acuire gli effetti (anzi molti si spingono a preconizzare che le conseguenze più nefaste non si siano ancora manifestate): lo scenario che si apre ad un over 50 senza lavoro in Sicilia è quello, se va bene, di cadere nella sacca del lavoro nero.

Per chi si trova in queste condizioni, la perdita del lavoro o il mancato raggiungimento dei contributi minimi per la pensione non provocano solamente un danno economico, ma anche una crisi identitaria e una perdita di dignità. In una regione in cui è già molto difficile trovare lavoro per i giovani, gli over 50 si trovano, di fatto, a tenere in piedi l'impalcatura economica della famiglia provvedendo sia ai figli con difficoltà di inserimento lavorativo sia ai genitori, ormai anziani, con difficoltà non tanto economiche quanto di natura assistenziale. Perdendo il lavoro non si perde solamente un'entrata economica ma uno status sociale: la dignità di chi provvede ai bisogni delle differenti generazioni, il perno che tiene insieme, nel legame familiare, i giovani e gli anziani.

Molti degli over 50 stanno orientando le proprie capacità lavorative verso attività di tipo informale: il che non significa solo lavoro sommerso, che pure risulta estremamente alto in questa fascia d'età, quanto piuttosto tutta una serie di attività di assistenza e di cura all'interno della famiglia il cui valore economico non è immediatamente ed agevolmente misurabile.

D'altronde l'assenza di una struttura avanzata di servizi a supporto della famiglia, costituisce uno dei principali ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro di tipo formale; ma non a quello informale, ovvero a quelle attività economiche che svolte nell'informalità delle mura domestiche, dove il proliferare dell'impegno degli over 50 costituisce un contributo non trascurabile anche dal punto di vista economico.

Ma il lavoro è una esigenza (ed un problema, quando viene a mancare) solo per la fascia definita dell'attività. Dopo i 65 anni subentrano altre esigenze, più legate alla socializzazione, al bisogno di non sentirsi inutili, tagliati fuori dai circuiti decisionali così come da quelli relazionali. Per la fascia che si è definita della pensione, diventa importante l'accesso all'educazione permanente e ai servizi in genere. Diventa in particolar modo importante l'accesso a internet ritenuto, correttamente, una finestra conoscitiva anche per i servizi che la pubblica amministrazione mette a disposizione e come veicolo di accesso a quei servizi, oltre che di comunicazione in senso ampio.

C'è la consapevolezza che gli over 50 siano portatori di un patrimonio di conoscenze che va difeso e non disperso: conoscenze spesso importanti perché coniugano sapere tecnico ed esperienziale che va salvaguardato e possibilmente valorizzato.

Per i più anziani, gli over 80, le esigenze mutano nuovamente: in questo caso sono i temi legati alla salute e alla mobilità che diventano prioritari. Scarsi risultano i

servizi di cura e socio assistenziali erogati dalla pubblica amministrazione per questi individui, così come difficoltosa diventa la mobilità. Soprattutto nelle città gli anziani non sono agevolati nelle loro esigenze di movimento: i mezzi pubblici, che poi sono quelli maggiormente utilizzati dagli anziani, non sono pensati per loro: gli orari non sono chiari, i tempi di percorrenza variabili, i mezzi scomodi. Anche la taratura dei semafori in prossimità degli attraversamenti pedonali, non sembra ottimizzata sui tempi necessariamente più lunghi degli anziani.

Un discorso a parte sembra doversi fare per gli over 50 che vivono in campagna e si occupano di agricoltura, a qualsiasi delle tre fasce individuate essi appartengano. Le imprese agricole, infatti, sopravvivono proprio grazie agli over 50 e gli anziani che lavorano in agricoltura si mantengono attivi: stanno meglio rispetto ai loro coetanei e si ammalano meno. Viene evidenziato il ruolo sociale del mondo agricolo, visto come “spazio del vissuto”, luogo privilegiato di dialogo e di contatto tra “esseri viventi”. In agricoltura c’è sempre qualcosa da fare e gli anziani giocano un ruolo non secondario: non ci sono rischi di emarginazione e anche i più vecchi non vanno negli ospizi ma restano in famiglia con qualche ruolo. La struttura ancora vigente nel mondo agricolo sottolinea, ancora una volta, il ruolo di supplenza giocato dalla famiglia italiana nei confronti delle istituzioni, ed in particolare la tendenza a farsi carico, autonomamente, dei disagi che possono insorgere in seno al nucleo familiare, tramite il coinvolgimento attivo di tutti i membri della famiglia.

Interventi proposti

I partecipanti al focus group non si sono limitati a fare una disamina delle esigenze che questa fascia d’età, pur con le distinzioni menzionate nel paragrafo precedente, esprime sul territorio siciliano. Ci si è spinti anche a suggerire alcune possibili soluzioni che si riportano di seguito.

Per quanto concerne le tematiche legate al lavoro si suggerisce di togliere le limitazioni, che anche in parte sussistono nei bandi pubblici, proprio nei confronti delle persone di una certa età e, anzi, prevedere delle agevolazioni proponendo un criterio di valutazione più alto ai curricula degli over 50, riconoscendogli le competenze acquisite in termini di punteggio. Ove possibile si chiede, per chi è occupato, di agevolare il part-time all'interno delle unità produttive e di valorizzare al meglio l'esperienza maturata dalle persone più avanti con gli anni.

Si suggerisce di guardare al modello Toyota della qualità totale che garantisce un'occupazione a vita nell'azienda e che porta a identificarsi con essa. L'azienda, a quel punto, ha tutto l'interesse a tenere aggiornate le competenze dei propri dipendenti, a considerarli un valore sul quale continuare ad investire e un bacino di esperienza da coinvolgere nell'organizzazione.

Per quanto concerne l'educazione permanente si propone una formazione più flessibile, breve e di immediata utilità. Ma anche uno scambio di conoscenze: prevedere luoghi in cui le persone più grandi possano accedere alla conoscenza (internet, a esempio) ma possano anche insegnare le competenze maturate nel corso di una vita, restituire agli altri quanto si è appreso.

Per indurre un invecchiamento attivo si propone il coinvolgimento di queste persone (anche con la formazione) sui temi che riguardano la salute, la cultura e l'alimentazione: indurre stili di vita adeguati anche come strumento di risparmio per le amministrazioni perché l'anziano che sta bene non è un onere per la società.

2. Cinque buone prassi per attivare i territori

L'analisi congiunta del contesto socio-economico delle Regioni Obiettivo Convergenza, degli indirizzi di programmazione per la stagione 2007-2013 e delle esigenze emerse dalle voci del territorio ha portato ad individuare alcune Buone prassi, realizzate in altre aree del paese, che potrebbero essere proficuamente trasferite nelle 4 regioni considerate.

A partire da una selezione più ampia di esperienze e buona prassi codificate in letteratura o segnalate da referenti istituzionali e dell'associazionismo, si è cercato di estrapolare alcune attività che avessero caratteristiche di trasferibilità in altri contesti e/o si distinguessero per il loro carattere innovativo, oltre ovviamente, come detto, funzionali a rispondere alle esigenze, spesso complesse e tra loro correlate, emerse nel corso dell'analisi territoriale.

In particolare, si tratta di:

- Il progetto "informatica e terza età" della regione Liguria;
- Il modello di interventi integrati di "Age management" attuato in Veneto;
- Il progetto "Maieuta", attuato in diverse aree del Paese;
- Alcune esperienze innovative, nell'ambito delle politiche abitative, socio-sanitarie e di accesso al credito, che si caratterizzano per obiettivi di inclusione sociale, partecipazione e sostegno all'invecchiamento attivo;
- Il progetto "Donne over40" della provincia di Biella.

Altre esperienze che hanno avuto buoni ed anche ottimi risultati avrebbero potuto essere incluse, ma nel complesso, le buone prassi prescelte sono esemplificative di quanto si va muovendo nel nostro paese in risposta ai bisogni lavorativi, formativi, sociali della popolazione di età più avanzata.

In particolare, per quanto riguarda gli ambiti della formazione e lavoro, terreno fertile di discriminazione per gli over 50 in età attiva ed ancora non in grado di accompagnare le esigenze di invecchiamento attivo e di posticipazione della quiescenza che sottostanno alle attuali dinamiche demografiche e del mercato del lavoro, si è optato per mettere in rilievo due progetti attuati in altrettante realtà regionali che si distinguono per una particolare attenzione, di lungo periodo, nei confronti del target “maturo” ed anziano. In altre parole, nell’individuazione delle buone prassi, si è scelto di utilizzare, oltre il criterio della riproducibilità e trasferibilità, altri due criteri, ovvero:

- da un lato, il mainstreaming, nel senso della possibilità o effettività del progetto di incidere sulle politiche dedicate agli over50, al di là della durata del progetto stesso;
- dall’altro, il loro collocarsi in uno scenario complessivo ed integrato di politiche ed interventi rivolti agli over50 e/o alla terza età, per ribadire che, a prescindere dalla validità ed efficacia della singola iniziativa di per sé, essa, per amplificare la sua portata, ha bisogno di un “ambiente favorevole” e di una “storia” alle spalle, ovvero di scaturire da una riflessione continua e da un processo di miglioramento continuo.

A questi, si aggiunge un progetto multi territoriale e multilaterale di trasferimento dell’innovazione, significativo dal punto di vista del partenariato e dei soggetti coinvolti e della modalità di individuazione, riproduzione e trasferimento di

esperienze pregresse, in contesti e situazioni parzialmente differenti da quelli originari.

Le diverse buone prassi, selezionate per l'obiettivo di contrastare la discriminazione in tema di accesso a beni e servizi si rivolgono, per la gran parte, agli over 65 (edilizia ed accesso ai servizi sociosanitari) oppure ad un target debole indifferenziato (microcredito) che, però vede sempre più presenti gli over50, esclusi dall'accesso al credito se disoccupati o precari.

Infine, per quanto riguarda le discriminazioni multiple, non sono state rilevate prassi consolidate di intervento che, a partire dalla discriminazione per età, segmentano la stessa per ulteriori caratteristiche di disvalore e pregiudizio. Soprattutto nel campo della formazione e del lavoro, non si registrano interventi, per quanto circoscritti e sperimentali, che accomunino fattori di discriminazione e debolezza quali l'appartenenza etnica, la disabilità, ecc. all'età non giovanile. Prodomi di riflessione si evidenziano, invece, nel campo dell'inclusione sociale, vuoi perché la disabilità è spesso associata all'età avanzata, vuoi perché anche in Italia il consolidamento dell'immigrazione, nonché forme di immigrazione "adulta" come quella delle badanti, sta progressivamente aumentando il peso degli "immigrati anziani", con problematiche del tutto specifiche.

Numerosi progetti realizzati in tempi recenti hanno, invece, curato il tradizionale intervento di discriminazione positiva per favorire le pari opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro su un target di donne più "adulto", individuando come obiettivo sia il reinserimento occupazionale, dopo un'assenza prolungata, sia il primo inserimento di donne "adulte" sia il contrasto alle forme di discriminazione sul lavoro, che sono acuite dal fattore età.

Ad esempio, proprio in Puglia è appena partito un progetto Grundtvig rivolto alle donne over 50, denominato “OWLE50+ - older women in learning and enterprise 50+”¹³.

In questa sede, tra i vari progetti, completamente o parzialmente rivolti ad incrementare e sostenere la presenza sul mercato del lavoro e la carriera delle donne “adulte” si è scelto di evidenziare un piccolo ma significativo progetto realizzato nel biellese, sostenuto dalle consigliere di parità con il coinvolgimento del Centro per l’impiego.

Per la descrizione degli aspetti qualificanti delle buone prassi di seguito elencate si è fatto riferimento alla metodologia Isfol, sviluppata per l’individuazione e l’analisi delle buone pratiche in ambito FSE¹⁴, che individua come requisiti per una buona pratica e per la sua disseminazione:

- l’adeguatezza e la completezza del quadro logico progettuale e attuativo
- l’innovatività
- la riproducibilità e la trasferibilità
- la sostenibilità
- il mainstreaming

A margine del testo relativo a ciascuna buona prassi sono segnalati i brani in cui sono maggiormente evidenziati gli aspetti che corrispondono ai suddetti requisiti.

13 OWLE50+, proposto da un partenariato composto dal Centre for Micro Enterprise della London Metropolitan University (UK), da Tecnopolis Parco Scientifico e Tecnologico di Bari (I) e dal Comune di Norrkopings in Svezia, è un programma di formazione accompagnamento per donne over50 che vuole metterle in grado di giocare un ruolo attivo nella comunità per il resto della loro esistenza. OWLE50+ fornisce una risposta ai bisogni di queste donne attraverso una formazione personalizzata in modo che esse possano contribuire alla società a se stesse e all’economia, invecchiando saggiamente

14 Isfol, La metodologia isfol per l’individuazione e l’analisi delle buone pratiche in ambito FSE, giugno 2004

①

OBIETTIVO: FORMAZIONE, SOCIALIZZAZIONE, SCAMBIO INTERGENERAZIONALE

INFORMATICA E TERZA ETA' Progetto Integrato della Società dell'Informazione a favore della Terza Età e Coinvolgimento delle Fasce Giovanili REGIONE LIGURIA

Per la realizzazione dello studio di caso sul presente Progetto, oltre al reperimento ed analisi della documentazione disponibile, sono stati intervistati il dott. Alessandro Clavarino, dirigente del settore “sistema scolastico-educativo regionale”, il dott. Roberto Franchini e la dott.ssa Cristina Torrisi, rispettivamente, Presidente e responsabile delle attività della Università Popolare Don Orione di Genova, una tra le grandi e strutturate Associazioni che hanno collaborato al progetto.

a) Il Contesto

La Liguria è caratterizzata da un'ampia fascia di popolazione residente ultrasessantenne (oltre mezzo milione) e dal fatto di essere una regione scelta da persone in età avanzata, residenti di altre regioni, per periodi di soggiorno prolungati.

L'Amministrazione regionale ha individuato, tra i suoi obiettivi strategici, quello di intervenire strutturalmente a favore della popolazione anziana, con particolare attenzione al comparto

*Adeguatezza e
completezza del
quadro logico,
progettuale ed
attuativo*

socio-sanitario, ma anche con iniziative orientate a migliorare la qualità della vita degli anziani residenti e l'impiego del tempo libero.

E' di recente emanazione una specifica legge regionale (LR n. 48 del 3 novembre 2009) volta alla "promozione e valorizzazione dell'invecchiamento attivo", che fornisce un ulteriore elemento di organicità e continuità all'azione regionale (cfr box di approfondimento seguente). Essa fa, infatti, riferimento sia alla L.R. 12 del 24 maggio 2006 relativa alla "promozione del sistema integrato di servizi sociali e sociosanitari", sia alla L.R. 18 dell'11 maggio 2009 relativa al "sistema educativo regionale di istruzione, formazione ed orientamento" e regola normativamente numerosi aspetti della vita sociale e lavorativa.

Il progetto Integrato identificato come "buona pratica" si inquadra, dunque, in un contesto favorevole, in cui la Regione ha significativamente investito ed ha in programma ulteriori attività di sviluppo su tematiche dedicate alla popolazione anziana¹⁵, anche utilizzando e valorizzando strutture e soggetti locali con la finalità di estendere sul territorio i punti di erogazione del servizio e di aggregazione dei soggetti della terza età.

In particolare, per quanto riguarda l'alfabetizzazione informatica della terza età, questa esperienza, giunta nel 2009-2010 alla sua seconda edizione, prende le mosse da un intervento regionale, portato avanti, con modalità diverse, nella precedente programmazione¹⁶.

15 Cfr PIRS- Piano Sociale Integrato regionale 2007-2010

16 Tale progetto prevedeva, ad esempio, la concessione in comodato d'uso gratuito di un PC agli utenti dei corsi.

Più in generale, è a partire dal 2002 che la Regione Liguria ha cominciato a promuovere in maniera significativa progetti ed iniziative che vedono il “connubio” di informatica e terza età, con finalità di socializzazione ed accesso alla società dell’informazione. Nell’ambito delle politiche dedicate, ha anche attivato un sito, promosso dall’Assessorato alle politiche sociali - www.liguriainformanziani.it –dove è possibile reperire una pluralità di informazioni utili alla vita quotidiana, sui servizi sanitari ed assistenziali, sulle iniziative culturali e sportive per la terza età.

A differenza delle prime attività di alfabetizzazione informatica per la terza età, e per rispondere ad un’esigenza propria del target di riferimento, questo Progetto individua il suo fulcro nella creazione di sedi specializzate di riferimento, che svolgano la duplice funzione di sedi formative e di socializzazione (CIS, Centri informatici di socializzazione). Si tratta di un modello d’intervento che, in linea con l’approccio integrato delle politiche educative e sociali, è pensato per contrastare i rischi di esclusione di varie tipologie di soggetti deboli. Infatti, oltre alla creazione dei CIS, con un altro Progetto Integrato, con struttura ed attività analoghe, la Regione ha creato anche delle strutture, denominati “computeri regionali”, volti a perseguire obiettivi di alfabetizzazione informatica e di socializzazione in relazione alle persone disabili.

b) Le finalità

Gli obiettivi principali del Progetto Integrato sono:

- continuare il processo di alfabetizzazione della terza età, al fine di avvicinarla a tecnologie che migliorino la qualità della vita del cittadino anziano, ridurre la sua condizione di isolamento, reinserirlo nella vita attiva e più in generale promuovere la comprensione intergenerazionale tra anziani e giovani;
- utilizzare e valorizzare strutture ed associazioni/organizzazioni come punti di erogazione di servizi di formazione e di aggregazione e di socializzazione sia di anziani sia di giovani e cittadini in generale;
- supportare la diffusione su tutto il territorio ligure di Centri Informatizzati di Socializzazione (CIS) per proiettare le opportunità della Società dell'Informazione su una scala di massa, investendo in maniera particolare i ceti sociali meno abbienti ed i soggetti più esposti al digital divide;
- favorire l'utilizzo delle tecnologie informatiche da parte di persone della terza età e fornire più canali di comunicazione fra PA e cittadini, con i quali offrire servizi (Liguria Informa Point, Liguria Informa Call center, www.liguriainformanziani.it, portali tematici di Regione Liguria).

*Adeguatezza e
completezza
del quadro logico,
progettuale ed
attuativo:
obiettivi generali
e risultati attesi*

c. L'architettura del progetto

Il progetto ha coinvolto il committente Regione Liguria, Datasiel in qualità di partner tecnologico, gli Enti di Formazione e le Associazioni senza fine di lucro che hanno messo a disposizione i locali. La seconda edizione, avviata nel 2009, ha visto il coinvolgimento anche delle Amministrazioni provinciali, per la programmazione e la gestione delle attività formative in aula degli Enti di Formazione.

In entrambe le edizioni, sono stati chiamati a collaborare anche gli istituti scolastici superiori, invitando gli studenti a svolgere attività di assistenza d'aula.

La prima edizione, avviata nel marzo 2006, ha previsto, in prima battuta, la realizzazione di una rete di CIS su tutto il territorio ligure in grado di ospitare le attività formative. La Regione Liguria ha, a tale fine, emanato appositi bandi per individuare le candidature di Associazioni e altri Enti non profit disponibili a fornire i locali¹⁷; Datasiel, tramite apposita Gara Europea, ha acquistato i materiali per l'attrezzaggio completo delle aule, dai cablaggi alle forniture di arredi, pc, stampanti ed apparati di rete; ha consegnato 39 aule configurate con tutte le postazioni connesse ad internet; ha curato il tutoraggio delle ore d'aula.

L'erogazione della formazione in aula è stata affidata agli Enti di Formazione accreditati, a seguito di un bando di candidatura emesso da Regione Liguria.

Il modello formativo è stato progettato con la collaborazione di

Qualità e
Innovatività del
progetto (processi
e prodotti)

¹⁷ Hanno potuto presentare la candidatura associazioni ed organizzazioni senza fini di lucro, attive in Liguria da almeno tre anni, che hanno svolto prevalentemente attività di socializzazione in favore della popolazione anziana

esperti del settore secondo una modalità mista, che ha previsto una prima parte di lezioni in aula in presenza di docente (32 ore + 4 ore di orientamento per registrare esigenze particolari e cercare di rendere omogenee le aule), alla quale è seguita l'attività di mantenimento ed approfondimento delle nozioni memorizzate, lavorando in autonomia tramite la piattaforma di formazione a distanza (FAD) di Datasiel; per illustrare la modalità di funzionamento della FAD sono stati organizzati, per ogni corso, appositi incontri con i tutor Datasiel.

Trattandosi di utenti "entry level", si è redatto un programma di massima per l'insegnamento dell'utilizzo del computer, word processor, foglio elettronico, l'accesso ad internet ed al mondo del web, l'utilizzo della posta elettronica.

Dopo apposita campagna pubblicitaria¹⁸, nel marzo 2007, sono state raccolte direttamente presso le segreterie dei CIS le domande per l'ammissione ai corsi. In corso d'opera, si è deciso di rafforzare la presenza di CIS soprattutto nella provincia di Genova e attraverso la pubblicazione di un ulteriore bando, che ha esteso la possibilità di concorrere anche a enti di formazione ed amministrazioni comunali, si è arrivati a disporre di 56 Centri.

Si è quindi condiviso il programma di insegnamento con gli Enti di Formazione, e si sono organizzati i cicli di lezione. Nell'arco di 9 mesi, da settembre 2007 a maggio 2008, si sono svolte 366 sessioni di corsi, per un totale di 3.971 allievi; di questi circa 3.500

¹⁸ E' stata commissionata una apposita campagna pubblicitaria con gigantografie, manifesti e pieghevoli distribuiti ai Liguria Informa Point ed alle sedi CIS. E' stata inserita la campagna anche in una pagina del quotidiano "Il secolo XIX". Il progetto è stato inoltre annunciato sui portali di Regione Liguria e si sono svolte azioni di invito all'iscrizione dalle Associazioni frequentate dagli anziani che talvolta sono anche referenti dei CIS.

hanno completato il percorso formativo. Si consideri che è stato possibile ammettere ai corsi tutti coloro che avevano proposto la propria candidatura. Per essere ammessi era necessario solo avere almeno 60 anni ed essere residenti in Liguria.

Per tutti i corsisti è stata poi attiva, fino al termine della prima edizione del progetto, la possibilità di fruire della FAD e di utilizzare un servizio di tutoring erogato tramite un call center telefonico con numero verde e attraverso la posta elettronica.

Nell'edizione 2009-2010, l'offerta formativa si è arricchita di corsi più avanzati, in modo da permettere agli utenti dei corsi di base erogati negli anni precedenti di approfondire il tema. Anche la platea di riferimento è stata ampliata, prevedendo 4.000 posti per la partecipazione ai moduli formativi di base ed 8.000 per la partecipazione a moduli formativi avanzati, in modalità fad (da attivarsi successivamente, in modo da raccogliere i corsisti di entrambe le edizioni).

Ai criteri di selezione utilizzati nella prima edizione, per i corsi base, si è aggiunto quello relativo al conferimento di una priorità a chi non ha mai partecipato a progetti relativi a "informatica e terza età", realizzati a partire dal 2002. Nei limiti delle risorse disponibili, ed anche in virtù di un sufficiente livello di flessibilità¹⁹, l'intenzione dell'amministrazione ligure è quella di soddisfare il maggior numero di domande.

L'articolazione oraria dei corsi di base - ed. 2009 prevede 30 ore d'aula, più 2 di orientamento ed ulteriori 30 ore in FAD, distribuite

¹⁹ nel caso in cui il numero di domande per una sede sia in esubero, ove possibile, queste vengono inserite in sessioni successive o in sedi limitrofe.

su 3 mesi. I CIS devono assicurare il presidio delle sedi, la segreteria ed una apertura di almeno 4 giorni a settimana nel periodo di erogazione della formazione in presenza ed a distanza. Forti del successo dell'esperienza precedente, la seconda edizione si è basata su una campagna pubblicitaria definita dal Dirigente regionale "low cost", in quanto la comunicazione dell'iniziativa è stata affidata alle Associazioni stesse ed alle altre strutture sedi di CIS.

c.1 I moduli didattici

I contenuti formativi sono stati scelti sulla base di due considerazioni:

- da un lato, la rispondenza a quelle che sono considerate le competenze di base in campo informatico, che permettono, tra l'altro, di conseguire attestati riconosciuti a livello europeo, come l'ECDL;
- dall'altro, la maggiore propensione ad apprendere, da parte di adulti ed anziani, quando riconoscono ai contenuti proposti un certo grado di utilità nella loro vita quotidiana.

In merito al primo aspetto, dunque, la proposta formativa è stata articolata in 5 moduli:

Modulo 1 - Concetti teorici di base sul Personal Computer; Modulo 2 - Concetti di base sul sistema operativo MS Windows 2003; Modulo 3 - Elaborazione testi – Office 2003; Modulo 4 - Foglio elettronico – Office 2003 Modulo 5 - Reti Informatiche.

Dal punto di vista applicativo, invece, oltre a dotare ogni partecipante di una casella di posta interna alla piattaforma e-

learning e di una casella sul web, si è puntato molto sulle potenzialità dell'utilizzo di internet per l'accesso a beni e servizi (Informativa su servizi di Enti Pubblici e Regionali - Sanità, Servizi Sociali - Lettura di quotidiani e altri giornali; Operazioni bancarie - Consultazione Conto Corrente, utilizzo telepass - Pagamento bollette via rete; Spesa via rete) e sull'utilizzo dei programmi di Office funzionali alla comunicazione e alla organizzazione quotidiana (intestare una busta, creare un calendario, creare una scheda medica, ad esempio, di monitoraggio della glicemia, creare un ricettario, ecc.).

c.2 Monitoraggio e valutazione

Il progetto è stato accompagnato da un apparato complesso di monitoraggio e valutazione, coordinato dal partner tecnologico.

La valutazione complessiva degli interventi proposti si è avvalsa di:

- un questionario di ingresso, compilato dagli allievi nella fase di accoglienza, in cui sono richieste informazioni personali sulle esperienze pregresse, sulle motivazioni e sulle aspettative circa il corso;
- un questionario finale, compilato on line dagli allievi al termine della FAD. Lo scopo è quello di verificare il grado di soddisfazione ed il livello di apprendimento raggiunto.

Per quanto riguarda la valutazione del corso in aula, sono stati predisposti tre strumenti:

- Scheda di valutazione andamento aula: compilata su carta dal docente per ciascuna edizione del corso;
- Scheda di valutazione del/degli assistente/i d'aula: compilata

su carta insieme dal referente e dal docente;

- Scheda di valutazione dell'attività in aula: compilata su carta da ogni discente

In relazione ai moduli FAD, è stato monitorato lo stato di avanzamento della fruizione per studente e per corso ed è stato predisposto un test di apprendimento dei concetti e delle abilità acquisite tramite la piattaforma di e-learning.

I risultati delle attività di monitoraggio e valutazione sono confluiti un rapporto finale, elaborato a giugno 2009.

d) Punti di forza e criticità: il caso dell'Università popolare Don Orione-Unidoge

L'Unidoge ritiene di aver goduto di una situazione di partenza più favorevole, rispetto alla gran parte di associazioni che sono state invitate a creare i Centri Informatizzati di socializzazione, in quanto, oltre ad essere una Associazione con esperienza decennale nel campo di interventi formativi e culturali a favore della terza età, è parte integrante dell'Endofap Liguria, ente di formazione accreditato.

Nella stessa sede genovese, dunque, già erano compresenti un'"anima" a vocazione culturale ed associativa, che si è proposta come sede di un CIS, ed un'"anima" formativa, che ha concorso per l'assegnazione delle attività formative.

Su circa 4.000 allievi coinvolti in tutta la regione nell'edizione 2007-2008, l'Unidoge ha avuto 760 allievi, che hanno frequentato le due aule predisposte per il CIS in meno di 12 mesi.

Si è trattato di un'utenza eterogenea, di diversa età, livello culturale

ed esperienza pregressa in materia di informatica che si è iscritta ai corsi spinta sia dalla curiosità e dalla gratuità della proposta, sia anche dalla voglia di rimettersi in gioco, dalla paura di “essere tagliati fuori”.

Proprio l’esperienza pregressa, anche nello specifico dei corsi di alfabetizzazione informatica e l’organicità delle due strutture coinvolte, viene ritenuta dagli intervistati un punto di forza della loro proposta, in quanto ha permesso di mettere in moto una macchina organizzativa alquanto complessa e di predisporre un’offerta formativa in linea con le esigenze degli over60.

Rispettando ovviamente i vincoli e le richieste del bando, si è cercato, infatti, di venire incontro:

- sia ad esigenze di calendario e di orari, collocando le lezioni in aula nelle fasce mattutine ed eventualmente pomeridiane. Per la frequenza delle aule in modalità FAD è stato introdotto un sistema di prenotazione, al fine di assicurare a tutti la disponibilità di una postazione, rilasciando una ricevuta con funzioni di “impegno” a rispettare l’orario ed il giorno stabilito e di pro-memoria;
- sia alle esigenze di tipo “relazionale”, come ad esempio la volontà di frequentare lo stesso corso di uno o più amici che, spesso sono state prevalenti rispetto alla necessità didattica-educativa di disporre di classi il più possibile omogenee dal punto di vista dei livelli di ingresso;
- sia, infine, alle esigenze ed agli stili di apprendimento propri del target, tenendo conto non solo delle competenze di base proprie dell’anziano ma anche di eventuali deficit d’udito e

vista.

Quest'ultimo aspetto è stato particolarmente curato dalla Regione Liguria che ha predisposto delle slides finalizzate alla formazione dei formatori, relative a caratteristiche e/o patologie proprie dell'anziano che possono influire nel rapporto docente-discente.

Per quanto riguarda l'obiettivo della socializzazione, l'esperienza della Unidoge è stata ampiamente positiva. Gli intervistati segnalano che anche dopo aver concluso il corso, tantissimi allievi hanno continuato a frequentare l'organizzazione, per fare altri corsi o per partecipare alle visite culturali; inoltre, si sono creati dei gruppi coesi, che hanno continuato a svolgere insieme attività del tempo libero.

Infine, in relazione agli obiettivi di alfabetizzazione, i referenti dell'Università popolare sottolineano che, tra i loro allievi, moltissimi hanno continuato ad utilizzare internet ed, anche a distanza di tempo, comunicano con l'università stessa, tramite email.

In un contesto giudicato ampiamente positivo, tre sono essenzialmente gli aspetti critici segnalati dai referenti del CIS oggetto di caso di studio:

- il limitato arco temporale in cui era possibile iniziare e finire un corso;
- l'assenza di risorse finanziarie per materiale di cancelleria e per la predisposizione di dispense didattiche;
- l'assenza del terzo pilastro del modello d'intervento proposto dalla Regione, ovvero il sistema scolastico.

Come già accennato, i vincoli temporali e il considerevole volume di utenza hanno costretto l'Unidoge ad uno sforzo organizzativo

superiore a quello richiesto dalla consueta erogazione di servizi educativi e del tempo libero, caratterizzati da maggiore flessibilità ed informalità. Per alcune Associazioni meno strutturate si è trattato di un compito rivelatosi troppo arduo, tanto che alcune hanno rinunciato ad ospitare i CIS ed, secondo il referente regionale, altre potranno ancora rinunciare.

La responsabile delle attività dell'Università Popolare evidenzia anche che, proprio per le caratteristiche dell'utenza, si sia reso necessario mettere a disposizione anche materiale di cancelleria, non previsto dal budget di progetto. Infatti, pur essendo un corso di informatica, gli allievi con scarsa o nulla familiarità con il pc avevano l'esigenza di mettere "su carta" quanto appreso, e di poter stampare documenti ed esercizi.

Un ultimo fattore di debolezza è costituito dalla disomogeneità della partecipazione al Progetto da parte delle scuole superiori che, avrebbero dovuto pubblicizzare l'iniziativa tra i propri studenti, stimolando la loro partecipazione, anche tramite l'assegnazione di crediti scolastici.

Ad esempio, l'Unidoge non ha ottenuto la disponibilità di alcuna scuola, ed ha supplito alla mancanza di assistenti d'aula con una giovane tirocinante, attivando una relazione ritenuta molto gratificante sia per i corsisti, che sono stati assistiti con competenza ed assiduità, sia per la tirocinante che ha potuto apprendere dall'esperienza e dai partecipanti stessi.

Le cause della mancata collaborazione dei giovani studenti vengono attribuite al ritardo con cui si è riusciti a contattare le scuole (che se anche pre-avvertite tramite circolare dell'Ufficio scolastico regionale

sono risultate poco o nulla informate dell'iniziativa), e alla collocazione dei corsi prevalentemente nella fascia mattutina, che coincide con la frequenza scolastica. Il responsabile regionale, sottolineando che in altre realtà invece la triangolazione CIS-Ente di formazione e scuola è riuscita perfettamente, evidenzia anche che nel caso specifico dell'Unidoge, la principale causa è attribuibile alla dislocazione del CIS, in una zona in cui non vi sono scuole superiori abbastanza vicine.

e) Gli sviluppi futuri

Il "Progetto integrato della Società dell'Informazione a favore della Terza Età e Coinvolgimento delle Fasce Giovanili" ha una valenza triennale. Si è quindi a metà percorso, in quanto è in corso di svolgimento la seconda annualità. Al termine del triennio, l'obiettivo principale è quello di avere contribuito a creare una rete di punti d'offerta adeguatamente attrezzati ed in grado di portare avanti iniziative autonome, sia di formazione sia e soprattutto di arricchimento della attività associativa, come risposta alle esigenze di socializzazione cui il Progetto Integrato ha inteso rispondere. Anche sul versante regionale, pur in un contesto di risorse finanziarie limitate, vi è la disponibilità a sostenere le attività dei CIS, ad esempio sviluppando maggiormente la linea della FAD, che ha costi molto più contenuti, mettendo a disposizione dei CIS dei pacchetti didattici specifici.

L'Amministrazione regionale è consapevole del fatto che molto probabilmente non tutti gli attuali CIS saranno in grado di continuare le attività anche nella terza edizione, così come al

termine del progetto non tutti saranno in grado di sfruttare pienamente la dotazione strutturale che è stata loro fornita.

Già all'epoca del bando per l'individuazione dei CIS ci sono state delle difficoltà ad reperire le candidature di un congruo numero di Associazioni, che garantissero la copertura di tutto il territorio regionale, nonostante che si richiedessero dei requisiti minimi quali la disponibilità di una sede e di una unità di personale di segreteria, oltre che la possibilità di garantire l'apertura del Centro per più giorni a settimana. Alcune Associazioni, come già accennato, hanno tentato ma successivamente hanno rinunciato, restituendo la dotazione informatica fornita loro. Per arrivare ai 56 CIS attuali, in alcune realtà si è allargata la partecipazione alle scuole, agli enti di formazione ed ai Comuni.

Nonostante ciò, il modello ha progressivamente assunto una conformazione chiara, ha ricevuto il gradimento della popolazione cui sono destinate le attività, ha contribuito ad aumentare la domanda di formazione, ha agevolato la strutturazione più solida delle realtà associative, molte delle quali si ritiene saranno in grado di sfruttare al meglio l'opportunità loro fornita, ed ha coinvolto strutture formative ed enti locali nella creazione di un sistema di life long learning.

Occorre poi tenere presente l'evoluzione futura della rete dei CIS va inquadrata nello scenario più ampio del sistema di lifelong learning che la Regione sta implementando, ad esempio con la parallela attivazione dei circoli di studio, ed anche rispetto al ruolo e alle funzioni che assumeranno i Centri Provinciali per l'Istruzione degli adulti-CPIA, derivanti dagli attuali Centri Territoriali permanenti per

l'educazione degli adulti-CTP.

f) Alcune considerazioni di sintesi in merito alla riproducibilità e trasferibilità della buona prassi

Il Progetto proposto come buona prassi è la più recente evoluzione di un percorso iniziato in Liguria a partire dal 2002 e si inquadra in contesto favorevole alla realizzazione di interventi integrati, in vari ambiti del sociale e del lifelong learning, rivolti alle fasce di popolazione più anziana. Tale approccio si basa su una pluralità di iniziative, oltre a quella illustrata in queste pagine, e ha trovato un punto di condensazione e validazione nella emanazione recente di una legge sull'invecchiamento attivo.

Le condizioni di una sua riproducibilità in contesti, quali quelli delle Regioni Obiettivo Convergenza, in cui la riflessione sulle problematiche dell'invecchiamento attivo è sicuramente meno presente, dipendono dunque dalla capacità delle Amministrazioni regionali e delle altre istituzioni locali di avviare in parallelo un'azione di rafforzamento della governance complessiva degli interventi a favore della terza età.

In ogni caso, gli obiettivi ed i processi propri di questa buona prassi appaiono essere in linea con le esigenze espresse dagli interlocutori regionali coinvolti nei focus group, relative appunto sia alla riduzione del *digital divide* sia alla implementazione di occasioni di socializzazione.

Nelle Regioni della Convergenza, un maggiore sforzo organizzativo e di selezione sarà probabilmente necessario in relazione al coinvolgimento delle associazioni ed organizzazioni non profit.

Riproducibilità

Trasferibilità

Infatti, come si è visto il progetto ha più probabilità di successo in presenza di strutture consolidate ed attive.

In considerazione della minore familiarità della popolazione residente nelle aree meridionali con le TIC, ed in particolare con Internet, potrebbe essere valutata l'opportunità di correlare l'attivazione di un progetto analogo con obiettivi di alfabetizzazione e formazione informatica anche di fasce di popolazione over50 ancora in età attiva.

Box di approfondimento

La legge regionale 48/2209

Le finalità

- valorizzazione della persona anziana, ultrasessantenne, affinché possa continuare a realizzare, per tutto l'arco della vita, un progetto gratificante, socialmente dignitoso, dorato di senso per sé e per la comunità di appartenenza;
- conseguente promozione e sostegno a politiche a favore degli anziani, per favorire un invecchiamento attivo capace di valorizzare ogni persona come risorsa, rendendola protagonista del proprio futuro;
- contrasto a tutti i fenomeni di esclusione e discriminazione verso le persone anziane, sostenendo azioni che rimuovano gli ostacoli ad una piena inclusione sociale.

La programmazione integrata

- programmazione di interventi coordinati negli ambiti della protezione e promozione sociale, del lavoro, della formazione permanente, della cultura e del turismo sociale, dello sport e del tempo libero, valorizzando il confronto e la partecipazione con le forze sociali ed in accordo con la normativa regionale di settore;
- emanazione di indirizzi da parte della giunta regionale, affinché attraverso gli attui programmatori previsti dalle leggi di settore, si definiscano le azioni per l'applicazione della legge sull'invecchiamento attivo;
- la programmazione degli interventi viene inserita nel Piano Sociale Integrato Regionale (PSIR), di durata triennale, previsto dalla LR 12/2006 (sistema integrato di servizi sociali e sociosanitari).

Gli interventi di formazione permanente

L'educazione e la formazione lungo tutto l'arco della vita sono considerate fondamentali per "vivere da protagonisti la longevità". Si intende dunque:

- incentivare la mutua formazione inter e intragenerazionale, tra appartenenti a culture differenti, riconoscendo e promuovendo il valore della differenza di genere;
- favorire, anche con il consenso delle imprese e dei sindacati, il ruolo attivo dell'anziano nella trasmissione dei saperi alle nuove generazioni, durante l'orientamento o i percorsi di prima formazione;
- valorizzare e sostenere le Università Popolari a favore della terza età, tese all'educazione non formale in diversi campi del sapere;
- promuovere metodologie didattiche rispondenti agli interessi formativi dei giovani, valorizzando l'esperienza professionale;
- promuovere attività formative che mirino a formare persone over60 in grado di affrontare problemi e criticità proprie delle moderne società, attraverso percorsi finalizzati a: progettazione di un invecchiamento attivo, con particolare riferimento ai temi dell'impegno civile e della cittadinanza attiva; riduzione del digitale divide e accesso ai servizi della rete informatica; promozione di stili di consumo intelligenti ed ecocompatibili; sicurezza stradale e domestica; facilitare la comprensione del tempo presente, in tutti i suoi aspetti.

Gli interventi sui luoghi di lavoro e per la transizione verso la pensione

Sotto la voce "completamento dell'attività lavorativa", si collocano 4 linee di intervento. La prima linea è relativa alle azioni finalizzate a trattenere in servizio i lavoratori "maturi" e anziani, garantendo nell'ambiente di lavoro condizioni adeguate al mantenimento dello stato di salute e di benessere psicofisico della persona; la seconda linea di attività è individuata in interventi a sostegno di una

graduale fuoriuscita dal mercato del lavoro; la terza riguarda azioni volte a promuovere il trasferimento di competenze ai lavoratori più giovani e la quarta affronta il tema della sicurezza sul posto di lavoro per le persone più anziane.

Gli interventi di prevenzione e benessere

La Regione Liguria fa proprio un approccio preventivo alle problematiche di salute legate all'età, sostenendo la diffusione di corretti stili di vita e dell'educazione motoria e fisica, anche attraverso la stipula di protocolli operativi tra associazioni di volontariato e di promozione sociale e le ASL.

Inoltre, per prevenire i fenomeni di esclusione sociale e limitare il ricorso all'ospedalizzazione e alle strutture residenziali, promuove interventi di agevolazione della vita di relazione, nei contesti familiari e territoriali, favorendo la diffusione di spazi e luoghi di incontro, socializzazione, espressività.

Gli interventi per cultura e turismo sociale

La Regione sostiene iniziative di turismo sociale ed, al contempo, si avvale del patrimonio di conoscenze degli anziani, per promuovere la cultura e le tradizioni liguri. Inoltre, anche con il coinvolgimento del Terzo settore, favorisce la partecipazione degli anziani ad attività culturali, ricreative e sportive che abbiano finalità di sviluppo di interrelazioni e senso comunitario.

Gli interventi per favorire l'impegno civile

La Regione intende incentivare la partecipazione degli anziani alla vita comunitaria locale, in particolare tramite l'impegno civile nel volontariato in progetti sociali utili alla comunità ed allo stesso tempo miranti a diffondere una nuova cultura della vecchiaia. Agli anziani inseriti in progetti di volontariato civile può essere riconosciuto, in base alle norme e alle procedure vigenti, un rimborso forfettario

per le spese sostenute, nonché crediti sociali per la fruizione di servizi regolati dagli Enti Locali.

Gli interventi per la diffusione delle nuove tecnologie

La Regione Liguria intende sostenere la diffusione e l'implementazione di strumenti tecnologicamente avanzati (card, portali, piattaforme, per favorire la maggiore diffusione di servizi per le persone anziane e una fruizione più immediata.

②

Age management: verso un modello integrato di intervento Regione Veneto

a) Il Contesto

Intorno alla seconda metà degli anni '90 Confindustria Veneto SIAV, a seguito di interventi di *action learning* per il miglioramento organizzativo delle aziende, comprese che tra gli ambiti di criticità da affrontare, poiché in prospettiva avrebbero sempre più condizionato il loro operato, vi erano l'invecchiamento delle risorse umane e la cooperazione intergenerazionale in azienda.

Altrimenti detto, sembrava giunto il momento di porsi l'obiettivo di prevenire la dissipazione del patrimonio immateriale di saperi e di competenze che costituisce la parte fondante del know-how di ogni nucleo aziendale. Tanto più che in quegli anni, da un lato, il Veneto risultava tra le regioni al mondo con il più basso tasso di natalità e, dall'altro, in ambito europeo si cominciava a dibattere sull'impatto sociale dei trend demografici di lungo periodo.

La prima riflessione strutturata sul problema venne fatta nel 1998 attraverso la presentazione di una proposta progettuale ampia ed articolata in termini sia di partnership di sviluppo sia di attività da realizzare, in occasione del bando di gara dell'Iniziativa Comunitaria Equal. Nonostante la valutazione positiva, la proposta non venne però finanziata dalla Regione Veneto.

*Adeguatezza e
completezza
del quadro
logico,
progettuale ed
attuativo*

Si dovette attendere il 2004, quando i tempi furono più maturi e la sensibilità verso la tematica accresciuta, affinché venisse approvato il progetto Equal "Age Management - Valorizzare l'esperienza" (cfr. *box di approfondimento*), per dare l'avvio ad azioni di analisi e studio del problema, seguite prima da sperimentazioni e poi da più articolate azioni di sistema, sia sul lato dell'offerta di lavoro (lavoratori over45) sia su quello della domanda (imprese), secondo un approccio di rete in grado di mettere a valore esperienze e competenze presenti sul territorio, attraverso le leve della sussidiarietà verticale e orizzontale.

Le suddette azioni si sono susseguite nel tempo pressoché in continuità. Nel novembre del 2006 la Regione Veneto emanò la Direttiva per il finanziamento di "Interventi per gli over45"²⁰, terminati intorno alla metà del 2008, a cui è seguita nel maggio del 2008 la direttiva attuativa dell'Asse II Occupabilità del POR FSE 2007-2013²¹, che stabiliva il finanziamento di due linee di intervento in integrazione tra loro, finalizzate da un lato all'organizzazione dei servizi per il lavoro e, dall'altro, a sostenere azioni di politica attiva del lavoro per quelle fasce di

²⁰ Si tratta della Dgr. n. 3429 del 7/11/2006. La regione Veneto, tenuto conto delle finalità delle Legge n. 10/1990 artt. 23 e 24 – Finanziamento di interventi di politiche attive del lavoro e di promozione dell'occupazione, intese adottare strumenti e azioni orientati ad affrontare le problematiche di figure esposte a possibili situazioni di precarietà. Parte delle risorse disponibili sul capitolo di bilancio n. 23004 "Interventi per le politiche attive del lavoro" (€ 2.083.000,00 di finanziamento regionale autonomo a valere sul bilancio del 2006 a cui si aggiunsero € 219.000,00 afferenti alla riserva di premialità del PON Ob. 3 disponibili in parte sul bilancio 2006 ed in parte sul 2007) vennero così destinate a finanziare Azioni finalizzate alla riqualificazione ed al re-inserimento di disoccupati o di lavoratori occupati over 45enni di medio o basso contenuto professionale, con attenzione anche ai quadri e ai lavoratori di alto contenuto professionale.

²¹ Dgr. n. 1023 del 6/5/2008 – Rafforzamento dei servizi per il lavoro. Azioni per favorire l'occupazione di over45, donne, migranti, Fse POR 2007-2013 Ob. "Competitività regionale e occupazione", Asse II Occupabilità, Categorie di intervento 65 – 67 – 69 – 70.

cittadinanza che necessitano di un supporto per entrare, rientrare o permanere nel mercato del lavoro (lavoratori over45, donne ed immigrati), il cui termine è previsto per la fine di luglio 2010.

Gli obiettivi e l'articolazione degli interventi finanziati con le due delibere regionali sopra citate, che convenzionalmente chiameremo interventi fase 1 e interventi fase 2, nonostante gli aggiustamenti operativi dovuti all'esperienza sul campo e ai mutamenti di contesto intercorsi, si sono mantenuti sostanzialmente coerenti nel tempo, garantendo una sostanziale continuità di approcci e metodologie, come si avrà modo di evidenziare nel prosieguo del presente caso di studio.

b) Le finalità

Tra gli obiettivi finali degli interventi della prima fase finanziati dalla Regione Veneto e quelli perseguiti dalla stessa Delibera regionale che li promuoveva sussisteva una sostanziale identità, in quanto il fine ultimo era quello di mantenere o reinserire nell'attività lavorativa persone in difficoltà a causa dell'età, individuando nei 45 anni di età la soglia anagrafica dirimente.

Due sono state le principali direttrici di azione: da un lato, l'offerta di opportunità di sostegno ai lavoratori che avessero manifestato la volontà di essere lavorativamente reinseriti, in quanto non occupati o che volessero sperimentare nuove situazioni lavorative; dall'altro, orientare le imprese ad una cultura dell'*age management*, promuovendo

Adeguatezza e completezza del quadro logico, progettuale ed attuativo: obiettivi generali e risultati attesi

l'inserimento/reinserimento dei lavoratori over45 attraverso il trasferimento di competenze ed il dialogo intergenerazionale.

Diversamente gli obiettivi perseguiti dagli interventi della seconda fase si inseriscono all'interno di finalità di sistema più ampie, consistenti nel promuovere un'organizzazione del mercato del lavoro fondata su un sistema misto (servizi pubblici per l'impiego - agenzie per il lavoro private - altri organismi pubblici e privati, incluse le agenzie formative) in cui i diversi attori siano in grado di "formare una rete strutturata di servizi per il lavoro tra di loro connessi attraverso la Borsa Lavoro Regionale".

All'interno di questo quadro si sviluppano gli interventi per il prolungamento della vita lavorativa degli over45, finalizzati a promuovere la permanenza nel mondo del lavoro di quei lavoratori che hanno maturato il diritto alla pensione di anzianità, e a rispondere al fenomeno dell'espulsione dal mercato del lavoro dei lavoratori più anziani a causa di crisi aziendali e/o di obsolescenza delle competenze possedute.

Interventi personalizzati volti a riqualificare, collocare o ricollocare lavoratori in età matura, attraverso percorsi mirati e personalizzati, tarati sulle specifiche esigenze del target, tenendo conto, per espressa previsione della stessa delibera, delle esperienze regionali realizzate nel corso della prima fase.

c) L'architettura del modello "Veneto"

c.1. L'articolazione degli interventi della fase 1

Gli interventi finanziati nella prima fase ed aventi come gruppo bersaglio gli over45 si sono suddivisi in due macrotipologie denominate rispettivamente:

- Misura A – interventi finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo dei non occupati;
- Misura B - azioni di accompagnamento finalizzate a diffondere e promuovere la cultura dell'*age management* con particolare riferimento ai luoghi di lavoro.

Gli interventi afferenti alla misura A hanno visto l'attivazione di 7 Sportelli, uno per ciascuna delle province venete, aventi la funzione di erogare servizi di consulenza personalizzata agli utenti over45 che, su base volontaria, hanno inteso essere coinvolti nel progetto, in quanto: non occupati da accompagnare in possibili percorsi di reinserimento lavorativo o occupati ma interessati a sperimentare nuove forme di collaborazione in azienda.

L'erogazione di tali servizi è stata possibile grazie all'impiego di una apposita figura professionale denominata *case manager*, avente il compito di prendersi in carico ogni singolo utente, valorizzandone le capacità individuali ed identificandone i nuovi sbocchi professionali.

Gli Sportelli complessivamente considerati hanno preso in carico 600 utenti in prevalenza non occupati offrendo loro un servizio consulenziale articolato in un primo colloquio informativo a cui sono seguite azioni di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro anche nella forma di stage e

Qualità e
Innovatività del
progetto
(processi e
prodotti)

laboratori d'impresa.

Dietro ognuno dei progetti ha operato una rete provinciale di partner con funzioni operative o supporto alla sensibilizzazione del territorio di riferimento sulle problematiche dell' *Age Management*. Ciascun intervento, infatti, doveva prevedere l'attivazione di un partenariato e/o rete con organismi dei settori del lavoro e del sociale, distinguendo all'interno l'"organismo-partner" dal "partner di rete": il primo era responsabile di un piano di attività dettagliato ed era titolare di un proprio budget assegnatogli per la realizzazione delle funzioni operative ad esso delegate, il secondo aveva un ruolo di supporto degli interventi progettuali attraverso i propri servizi sul territorio di riferimento; forniva informazioni, raccordo e collegamenti necessari, ma non gestiva risorse finanziarie²².

La Misura B si è caratterizzata per essere un intervento progettuale integrato in più azioni differenziate, aventi la funzione, da un lato, di creare su tutto il territorio regionale un ambito di condivisione sulle problematiche inerenti ai lavoratori anagraficamente più anziani,

22 Potevano presentare una o più proposte progettuali: Organismi accreditati nella Regione Veneto per formazione continua e/o dell'orientamento ai sensi della L.R. 19/2002 (per la presentazione dei progetti di tipo "A", i suddetti Organismi dovevano possedere una provata esperienza, almeno biennale, nell'attività di supporto alla ricollocazione professionale); Agenzie per il lavoro iscritte all'Albo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del Decreto 23 dicembre 2003 (G.U. n. 53 del 3.3.2004) autorizzate a svolgere attività di ricollocazione professionale (esclusivamente per progetti di tipo "A"). Potevano far parte del partenariato o della rete le seguenti tipologie di organismi: Associazioni, enti di volontariato, cooperative sociali, reti cooperative (solo rete); Camere di commercio e Aziende Speciali; Enti bilaterali; Imprese profit, imprese sociali e imprese non profit, consorzi di imprese; Organismi accreditati ai sensi della L.R. 19/2002; Organismi di formazione e di orientamento che abbiano una provata esperienza, almeno biennale, nell'attività di supporto alla ricollocazione professionale; Province e comuni (solo rete); Parti datoriali e sindacali; Strutture che svolgono servizi sociali e assistenziali (solo rete).

intervenendo sulle realtà aziendali e collaborando con le parti sociali per la ricerca di possibili soluzioni o modalità di intervento nei confronti dei temi dell'invecchiamento attivo e, dall'altro, di attivare interventi di formazione di operatori e formatori per una gestione consapevole dei fabbisogni di tali lavoratori (comprensione del fenomeno, capacità di interazione ed ascolto dell'utenza, capacità di proporre interventi). Contestualmente è stata sviluppata la dimensione comunicativa attraverso l'attivazione di un *help desk* telefonico e di un sito web dedicato, oltre ad un'attività di ricognizione ed analisi di buone pratiche messe in atto.

c.2. L'articolazione degli interventi della fase 2

I percorsi mirati e personalizzati sulle specifiche esigenze dei destinatari, messi in atto dagli interventi della seconda fase sulla falsariga delle esperienze fatte nella prima, sono stati finalizzati a:

- sostenere e orientare i lavoratori nell'ambito di percorsi finalizzati al reinserimento lavorativo;
- riconoscere e valorizzare le competenze proprie dei lavoratori anziani (basate sull'esperienza e la conoscenza dei sistemi/processi), diffondere pratiche di *lifelong learning*, anche attraverso la sperimentazione di metodologie apprendimento inter-generazionale.

Oltre ai disoccupati, gli eventuali destinatari degli interventi potevano essere, al di fuori del contesto aziendale di origine, anche persone occupate, al fine di favorirne la permanenza nel mercato del lavoro.

Come per i precedenti, gli interventi dovevano essere proposti

da partenariati misti di enti pubblici e privati, con l'obbligatorietà, questa volta, della partecipazione dei Servizi per il Lavoro delle Amministrazioni Provinciali²³. Già in fase di presentazione e conseguente valutazione delle proposte doveva sussistere l'individuazione dei ruoli e la quantificazione delle rispettive attività attribuite ai partner. Inoltre, la partecipazione vincolante dei Servizi per il Lavoro, determinando un accreditamento automatico dei partenariati sul territorio, evitava la necessità della costituzione e conseguente promozione di appositi sportelli, come accaduto nella prima fase.

Al momento non sono disponibili dati consolidati sul numero di utenti presi in carico che hanno completato i percorsi proposti. A titolo esemplificativo si dispone dei dati provvisori degli interventi nelle province di Venezia e Treviso, dove rispettivamente su circa 120 individui, segnalati dai Servizi del

²³ Nello specifico hanno potuto presentare delle proposte progettuali: Organismi iscritti nell'elenco di cui alla L. R. 19 del 9 agosto 2002, "Istituzione dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati", per gli ambiti della Formazione Superiore, Formazione Continua e Orientamento, con almeno 2 anni di esperienza nell'attività di supporto alla ricollocazione professionale. Organismi non iscritti al predetto elenco purché avessero già presentato istanza di accreditamento per l'ambito della formazione superiore, continua e per l'orientamento ai sensi della Deliberazione della Giunta Regionale n. 359 del 13 febbraio 2004. con almeno 2 anni di esperienza nell'attività di supporto alla ricollocazione professionale. Organismi autorizzati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale: a svolgere attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ai sensi della L. 30 del febbraio 2003, decreto di attuazione 276 del 10/10/2003. Potevano far parte del partenariato, oltre alle Amministrazioni Provinciali, le seguenti tipologie di organismi: Associazioni, enti di volontariato, cooperative sociali, Camere di commercio e Aziende Speciali, Enti bilaterali, Imprese profit, imprese sociali e imprese non profit, consorzi di imprese, Organismi accreditati ai sensi della L. R. 19/2002, Organismi non accreditati, di formazione e di orientamento, Organismi autorizzati dal Ministero del Lavoro a svolgere attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro (L. 30/02/03 decreto di attuazione 276 del 10/10/03), Province e comuni, Parti datoriali e sindacali, Istituti scolastici di secondo livello.

Lavoro della Provincia di Venezia, 75 sono stati presi in carico e 70 sono a fine percorso, mentre a Treviso su circa 150 segnalazioni 80 sono stati gli individui presi in carico di cui 60 stanno completando il proprio percorso.

c.3. I servizi ai lavoratori

Come è stato già indicato in precedenza, il gruppo bersaglio del progetto era rappresentato da individui con più di 45 anni di età, in uscita anticipata dal mercato del lavoro o ancora occupati, ma a rischio di espulsione a causa dell'età o, infine, occupati ma interessati a migliorare la propria posizione lavorativa.

A prescindere dagli aggiustamenti organizzativi e metodologici intercorsi tra la prima e la seconda fase in entrambi i casi il PAI – Piano di Azione Individuale è risultato essere lo strumento operativo su cui è stata fondata l'erogazione dei servizi. Esso rappresenta, infatti, il dispositivo con il quale si individua il percorso ottimale per il soggetto e si regola l'accesso all'utilizzo dei servizi nella fase dell'inserimento o reinserimento lavorativo, attraverso azioni che ne incrementino l'occupabilità e favoriscano l'individuazione di concrete ed adeguate opportunità di impiego.

Mentre nella prima fase il PAI era amministrato da una specifica figura di operatore denominato “case manager”, che aveva il compito, previo colloquio preliminare, di definire i Piani Individuali dei singoli casi, amministrarne il budget e seguire l'utente nel suo percorso monitorandone gli sviluppi, nella seconda fase tale figura è venuta meno. Subentrando obbligatoriamente nei partenariati i Servizi per il Lavoro delle

Province, al momento del colloquio informativo l'accesso ai servizi è stato vincolato alla sottoscrizione del Patto di Servizio, che definisce le condizioni generali della loro erogazione e del loro uso da parte dei lavoratori.

Tale patto è un atto negoziale fra servizi per il lavoro e lavoratore, che impegna gli uni all'erogazione dei propri servizi e il lavoratore alla partecipazione attiva ai percorsi di reinserimento.

Il documento, oltre ai dati anagrafici e ai riferimenti alla situazione occupazionale, prevede esplicitamente che l'individuazione delle specifiche azioni da realizzare per promuovere l'occupabilità e l'inserimento lavorativo del disoccupato debba avvenire attraverso la successiva definizione del PAI precedentemente illustrato. Il finanziamento delle attività previste all'interno del PAI, in entrambe le fasi è avvenuto su base individuale, attraverso il riconoscimento di soglie massime di finanziamento pro capite per attività e per indennità di frequenza²⁴.

Dal punto di vista operativo, i PAI sono risultati essere pacchetti personalizzati, costruiti intorno alle esigenze specifiche del singolo, comprendenti alcune tipologie di attività, quali informazione, orientamento, formazione e accompagnamento articolate, a loro volta, in specifiche azioni mirate a sostenere il

²⁴ Per gli interventi della prima fase il costo massimo per ciascun beneficiario ammontava a € 3.500,00 di cui massimo 2.000 € spendibili per l'erogazione delle attività e € 1.500,00 spendibili per l'erogazione dell'indennità di frequenza. L'importo doveva essere determinato in base alle ore effettivamente frequentate dal beneficiario e dal relativo costo orario entro i limiti sopra indicati. Per gli interventi della seconda fase l'insieme delle risorse finanziarie destinate alla persona per la realizzazione del PAI, viene integrato nella dote individuale articolata in tre categorie di risorse vincolate: erogazione attività, indennità di frequenza/bonus conciliazione, gestione interventi con massimali di costo rispettivamente di € 2.025,00, € 1.500,00. € 1.157,00.

singolo nella conoscenza del proprio sé, delle proprie competenze professionali in rapporto alle richieste del mercato del lavoro, a sviluppare in lui un atteggiamento proattivo, a guidarlo verso esperienze formative o di autoimprenditorialità in grado di prolungare la sua permanenza sul mercato del lavoro.

Nella tavola 4 si illustrano quelle che per la Regione Veneto costituiscono le attività eleggibili degli interventi in questione, segmentate per attività operative e correlate finalità.

c.4 I servizi alle imprese

La partecipazione delle imprese ha comportato sin dall'inizio una loro condivisione dei contenuti e degli obiettivi del progetto, dovendo queste ultime ampliare la loro visione delle sottese dinamiche di funzionamento del mercato del lavoro, in grado non solo favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ma di attivare anche processi di inclusione sociale.

Le imprese coinvolte erano, infatti, chiamate a confrontarsi con una duplice sfida: 1) ricollocare il lavoratore più anziano verificando la corrispondenza tra la loro domanda interna con la potenziale offerta di individui over 45, presenti come disoccupati a vario titolo sul mercato del lavoro; 2) considerare in via preventiva la problematica dell'età e del lavoratore anziano, in una prospettiva di valorizzazione della sua esperienza in azienda, anche attraverso azioni di mobilità e di formazione-aggiornamento.

La presenza di forti rigidità e stereotipi culturali, secondo le testimonianze raccolte, ha reso il coinvolgimento delle imprese su questi fronti non privo di problematiche.

Tav. 4 – Attività eleggibili

Attività	Azione	Finalità
A. Informazione	A.1 Colloquio, intervista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenere la chiarificazione della domanda orientativa individuale ▪ Fornire informazioni circa le opportunità di percorsi al reimpiego ▪ Promuovere la conoscenza delle regole amministrative e degli adempimenti inerenti al mercato del lavoro in Italia ▪ Rilevare il profilo professionale e formativo del lavoratore, i possibili fattori di criticità per l'inserimento lavorativo, gli ambiti di disponibilità e le preferenze relativamente sia ai percorsi formativi sia all'attività lavorativa ▪ Definire il Piano di Azione Individuale
B. Orientamento	B.1. Colloqui orientativi di gruppo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisire un metodo di ricerca attiva del lavoro attraverso la presentazione degli strumenti per la ricerca attiva del lavoro ▪ Acquisire conoscenze relative al mercato del lavoro e agli strumenti di auto-promozione
	B.2. Colloqui orientativi individuali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Migliorare la conoscenza di sé e delle proprie risorse per la definizione della progettualità individuale ▪ Potenziare la capacità di scelta e di progettualità personale ▪ Recuperare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità
	B.3. Analisi competenze individuali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro trasferibilità in vista della definizione di un progetto di riqualificazione e/o inserimento /reinserimento
C. Formazione	C.1. Corsi di formazione professionale (privilegiando le metodologie didattiche attive')	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisire e/o potenziare le competenze tecnico- professionali relative a determinati profili professionali
	C.2. Tirocini formativi e di orientamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisire e/o potenziare le competenze tecnico-professionali attraverso l'esperienza lavorativa diretta (training on the job); ▪ Favorire l'adattamento produttivo e realizzante nell'ambiente di lavoro
D. Accompagnamento	D.1. Tutorato all'inserimento formativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorire un adattamento produttivo nell'ambiente di apprendimento formativo
	D.2. Tutorato all'inserimento lavorativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorire un adattamento produttivo nell'ambiente di lavoro
	D.3. Laboratorio di impresa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenere l'avvio di nuove imprese/sviluppo dell'auto-imprenditorialità

In molti casi l'incontro tra domanda e offerta è avvenuto grazie a rapporti interpersonali, soluzione che se può contribuire a raggiungere i risultati previsti non permette una messa a sistema dei percorsi di inserimento lavorativo dei lavoratori over45. Al riguardo, il coinvolgimento delle associazioni datoriali ha rappresentato e rappresenta senza dubbio un passo in avanti verso il cambiamento culturale, in quanto si va al di là del coinvolgimento della singola azienda.

Rispetto al secondo ambito di intervento sono stati svolti in 40 PMI venete interventi di *coaching*, ovvero di affiancamento e guida ai responsabili di impresa, con l'obiettivo di aiutarli ad affrontare i problemi gestionali connessi all'invecchiamento delle risorse umane e quindi al collegamento tra età e *performance* del lavoratore.

Il tutto è avvenuto attraverso l'impiego di strumenti operativi già disponibili e/o mutuati da precedenti esperienze progettuali, utili ad inquadrare i due principali aspetti dell'*age management*: gli effetti che l'invecchiamento dei lavoratori produce nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro; l'influenza che l'azienda può esercitare nei confronti dei lavoratori che invecchiano condotte all'interno del progetto regionale.

La delibera regionale che ha promosso gli interventi della seconda fase non ha previsto una linea di attività *ad hoc* di sensibilizzazione della cultura aziendale sull'invecchiamento attivo, ma ha previsto che fossero i singoli interventi finanziati a promuovere iniziative a di sensibilizzazione mirate alle specificità

tematiche della tipologia di utenza trattata e rivolte ai diversi sistemi socio-economici territoriali, alle imprese, alla cittadinanza, con l'obiettivo di riconoscere e valorizzare le rispettive specificità.

c.5 La formazione degli operatori

All'interno della Misura B della prima fase è stata prevista una specifica azione di formazione²⁵ per gli operatori coinvolti nei servizi degli Sportelli per gli over45, con l'obiettivo di specializzarli nella gestione delle problematiche connesse all'*age management*, in modo da affrontare la varietà di situazioni riscontrabili durante l'erogazione del servizio, in termini di tutoring, counselling e coaching; potenziare il servizio di ascolto; valutare il problema dell'utente e indirizzarlo verso la possibile soluzione; individuare e valorizzare competenze spendibili, formali e non formali, collegabili alla occupabilità delle persone; garantire una uniformità nella prestazione dei servizi territoriali.

Contestualmente si ravvisò l'opportunità di realizzare una specifica azione di formazione per i consulenti e i formatori coinvolti nella realizzazione delle attività non di sportello degli interventi di tipo "A", quali progetti formativi, di assistenza alle imprese, di sostegno dell'occupabilità attraverso percorsi di mobilità aziendale e interaziendale.

Nella seconda fase, poiché la delibera regionale 1023/08 si proponeva la più ampia finalità di riorganizzare in una logica di rete il sistema dei servizi per il mercato del lavoro, la

25 Al fine di agevolare l'accesso alla formazione da parte di tutti gli operatori i percorsi formativi sono stati progettati in modalità *blended learning*

formazione è stata rivolta agli operatori dei Servizi per il Lavoro provinciali, con l'obiettivo di rafforzare le loro "competenze individuali in attività di informazione ed accoglienza, orientamento, elaborazione e gestione del PAI e incrocio domanda-offerta di lavoro in una prospettiva di *case management*".

d) Punti di forza e criticità

L'accumulazione, scientifica ed esperienziale, resa possibile dalla stratificazione temporale degli interventi a favore degli over45, a partire dalla prima sperimentazione avvenuta con il progetto Equal "Age Management", ha permesso un consolidamento di partenariati e reti ed una conseguente selezione di enti, operatori e pratiche specializzate nel trattare le problematiche dell'*age management* nei confronti sia dei singoli lavoratori sia delle aziende.

Questa sedimentazione pone pertanto la Regione Veneto in una posizione di avanguardia rispetto ad altri contesti regionali italiani, poiché ha oramai avviato un processo di elaborazione del fenomeno, in virtù del quale sono state costituite reti provinciali di servizio in grado di prendersi cura degli over45; sono stati sviluppati strumenti e metodiche *ad hoc*, anche attraverso la messa a valore o il trasferimento buone pratiche già disponibili a livello regionale; sono stati formati gli operatori; sono stati apportati aggiustamenti metodologici ed organizzativi, grazie ad azioni di sistema regionali che hanno permesso la sperimentazione dei servizi nel medio periodo.

Nonostante queste acquisizioni, restano dei margini di miglioramento da colmare e che afferiscono prevalentemente al sistema relazionale tra operatori, da un lato, e lavoratori ed aziende, dall'altro.

Al riguardo è stato osservato che molto resta ancora da fare sul fronte della formazione di orientatori e formatori, che necessitano nella gestione dei rapporti e delle problematiche di questa tipologia di utenza di competenze specifiche e differenziate.

Si tratta, infatti, di un'utenza in cui il fattore anagrafico influisce sulla dimensione motivazionale e il vissuto professionale si intreccia strettamente con il vissuto personale. Per questa ragione i lavoratori over45 che si avvicinano ai Servizi per il Lavoro, rappresentati in questi anni di pesante crisi congiunturale prevalentemente da individui che hanno perso la propria occupazione, devono trovare negli stessi operatori la necessaria autorevolezza che li induca ad accettare consapevolmente la sfida di rimettersi in gioco.

Un tratto abbastanza ricorrente in tutti i lavoratori avvicinati, in prevalenza con posizioni medio basse, è stato - secondo le testimonianze degli stessi operatori - la scarsa motivazione ad intraprendere nuovi percorsi, conseguente alla ridotta fiducia nella possibilità che la propria esistenza lavorativa e professionale potesse essere interessata da un cambiamento positivo.

Sovente dunque il grado di successo dei servizi proposti ha sensibilmente risentito della presenza di atteggiamenti sfiduciati o scarsamente intraprendenti, inducendo gli stessi operatori a

concentrare molto delle loro energie nella motivazione e nel senso di autostima dei beneficiari dei servizi, in quanto precondizioni per garantire il buon esito dei servizi erogati. È opinione comune che i servizi erogati hanno sortito la massima efficacia nei confronti di coloro che sufficientemente motivati, su base volontaria, hanno deciso di intraprendere un eventuale percorso di ri-progettazione della propria esistenza.

L'assenza di autostima, un atteggiamento scarsamente attivo da parte del lavoratore, il cui giusto approccio, secondo alcuni, dovrebbe essere quello di "ricercatore attivo del lavoro", rischia altresì di snaturare l'impiego degli strumenti operativi previsti per l'erogazione dei servizi di accompagnamento, primo tra tutti il PAI, che in assenza di una reale adesione da parte dei destinatari può rivelarsi una mera formalità, anziché essere uno strumento di supporto reale alla costruzione di un percorso di sviluppo personale.

Al fine di accrescere la motivazione ad intraprendere percorsi formativi finalizzati a prolungare la permanenza nei processi produttivi dei lavoratori più anziani sarebbe sicuramente opportuno avviare procedure di certificazione delle competenze da loro acquisite nel corso del tempo. Tale riconoscimento, infatti, permetterebbe, non solo la messa a valore dell'esperienza (con particolare riferimento ai soggetti con bassa scolarità), ma anche una maggiore personalizzazione ed efficacia dei percorsi formativi.

Infine, occorre prestare molta attenzione a come veicolare le problematiche *dell'Age Management* all'interno dei contesti

aziendali. L'acquisizione del "commitment" da parte dell'imprenditore è più facile da ottenersi se le questioni intergenerazionali non vengono trattate come questioni a sé stanti, ma trasversalmente ad altre, alla stregua di normali azioni di miglioramento organizzativo.

Nell'intervento, invece, sul lavoratore anziano deve trasparire in modo evidente la componente di reciprocità generazionale, poiché se lo scambio di saperi e competenze con i più giovani non risulta essere equo è destinato a fallire.

e) Gli sviluppi futuri

Nonostante l'implementazione a livello regionale di due azioni di sistema in cui i lavoratori over45 e le problematiche dell'*Age Management* hanno trovato una loro chiara collocazione, sulla base delle testimonianze raccolte, permane ancora la sensazione di muoversi secondo una logica di sperimentazione.

Forte è il bisogno che vengano perseguite al riguardo politiche ordinarie, in grado di garantire non solo la continuità dei servizi, condizionati dalla strutturale discontinuità delle procedure di evidenza pubblica, ma di supportare quei cambiamenti culturali necessari al superamento di stereotipi e posizioni preconcepite, che possono realizzarsi solo nel lungo periodo.

Tuttavia, essendo l'invecchiamento attivo ed il dialogo intergenerazionale ambiti di intervento dell'attuale ciclo di fondi strutturali, si ritiene che per il prossimo triennio ci siano ancora spazi e finanziamenti per portare avanti le esperienze sino ad ora fatte in ambito regionale, se non a livello di azioni di sistema quali

quelle sino ad ora promosse dall'Amministrazione regionale, nella forma di proposte progettuali curvate sulle esigenze e le caratteristiche dell'utenza in questione.

f) Alcune considerazioni di sintesi in merito alla riproducibilità e trasferibilità della buona prassi

L'esperienza veneta è una delle poche a livello europeo, in cui la tematica dell'*Age Management* è stata affrontata non all'interno di grandi realtà aziendali, in cui è più facile adottare strategie e metodologie comuni, fare massa critica e conseguire economie di scala, ma su un tessuto produttivo più disarticolato, in quanto prevalentemente costituito di PMI con bassi livelli di formalizzazione delle competenze. Pertanto, l'accumulazione scientifica ed esperienziale fatta a livello regionale può avere in sé caratteristiche e metodiche trasferibili in altri contesti del nostro paese, in cui la struttura produttiva prevalente è rappresentata da aziende medio piccole.

Lo sviluppo della rete sul territorio costituisce però la precondizione affinché i servizi possano essere erogati. La rete costituisce uno degli elementi fondanti di questo tipo di interventi e la sua estensione e relativa attivazione rappresentano ambiti di intervento veri e propri. I vari attori coinvolti non possono agire da soli ma congiuntamente, dismettendo pratiche autoreferenziali e puntando ad una crescente integrazione di esperienze, linguaggi e lavoro. L'attivazione delle reti non è però un processo che si autoproduce, ma abbisogna di risorse per il funzionamento e per la formazione del capitale umano che vi opera.

Box di approfondimento

Progetto Equal “Age Management - Valorizzare l’esperienza”

IT G VEN 062

Il progetto ha perseguito tre principali obiettivi sintetizzabili nella:

- comprensione delle esigenze dei lavoratori nella fascia d’età compresa tra i 45 ed i 64 anni, in un contesto sociale e produttivo in rapido cambiamento;
- sperimentazione di nuovi metodi per integrare e valorizzare l’esperienza dei lavoratori più anziani in ambito organizzativo e produttivo;

Le principali linee di azione progettuali possono essere così classificate:

- ricerca sul fenomeno dell’invecchiamento attivo attraverso indagini campionarie su imprese e lavoratori veneti, interviste a testimoni privilegiati, mappatura di servizi specifici di orientamento, formazione e reinserimento lavorativo;
- assistenza ad imprese e lavoratori per la gestione dell’età, attraverso la sperimentazione di azioni integrazione dei lavoratori anziani e l’elaborazione di metodologie per la gestione dell’età in azienda l’attivazione sul territorio di 5 sportelli “Over 45” (Treviso, Venezia, Padova, Vicenza, Belluno) per informazioni e consulenza sul tema a imprese e lavoratori anche attraverso l’accesso ad un numero verde e per lo sviluppo e di azioni di sviluppo e marketing dell’offerta di servizi ad aziende per la promozione della conoscenza della responsabilità sociale di impresa;
- diffusione dei risultati del progetto con iniziative di informazione, sensibilizzazione e diffusione capillare sul territorio, con l’ausilio del portale di progetto e con la costituzione di una comunità di pratica on line per imprenditori e lavoratori.

③

OBIETTIVO: VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DELLE FORZE DI LAVORO “MATURE”

**MAIEUTA- emersione delle competenze pregresse, non
formali ed informali
Progetto multilaterale Leonardo da Vinci per il
trasferimento dell'innovazione**

a) Il Contesto

Il progetto Maieuta è stato finanziato dal Programma settoriale Leonardo da Vinci (nella presente stagione inserito nel più ampio programma europeo per l'apprendimento permanente “Lifelong Learning Program”) nell'ambito della filiera dei “progetti multilaterali di trasferimento dell'innovazione” che si pone l'obiettivo di *incrementare la qualità e l'attrattiva del sistema europeo di istruzione e formazione professionale attraverso l'adattamento e l'integrazione del contenuto innovativo o dei risultati di precedenti progetti Leonardo da Vinci o di altri progetti innovativi all'interno dei sistemi pubblici e/o privati di formazione professionale e nelle imprese a livello nazionale, locale, regionale o settoriale.*

Esso muove dalla consapevolezza che sussistono crescenti processi di marginalizzazione ed espulsione dei lavoratori maturi dai luoghi di lavoro e che, tra le fasce più colpite, vi è indubbiamente la fascia dei 40-50anni.

*Adeguatezza e
completezza del
quadro logico,
progettuale ed
attuativo*

Si individuano almeno due ordini di ragioni che spingono i datori di lavoro a privilegiare l'impiego di manodopera più giovane, vale a dire:

- la tendenza crescente nelle imprese a privilegiare quasi esclusivamente una competizione basata sul contenimento dei costi e sul ricorso a prestazioni ad alta flessibilità;
- la difficoltà che incontrano gli imprenditori, anche quelli più avveduti ed aperti alle innovazioni, nell'individuare nelle persone non più giovanissime quei saperi professionali aggiuntivi a quelli cristallizzati nelle qualifiche formali, e che costituiscono veri e propri giacimenti di competenze da far emergere e mettere a valore.

Dall'analisi di tali dinamiche di marginalizzazione, muove l'assunto che le azioni contrasto a tale fenomeno, per essere efficaci, devono tenere conto dei target specifici e sviluppare una progettualità non generica, bensì mirata.

Il modello di riferimento

Trattandosi di un progetto di trasferimento dell'innovazione, "Maieuta" ha individuato preliminarmente, nell'ambito di progetti già attuati, un'esperienza che, per efficacia, innovazione, capacità di incidere sul fenomeno, è stata ritenuta in grado di essere ripetuta in altri contesti territoriali, in quanto ha permesso l'applicazione di un modello di intervento in grado di far emergere, valorizzare e validare gli apprendimenti pregressi.

Si tratta del modello VPL-Validation Prior Learning, ampiamente sperimentato in Olanda da uno dei partner di “Maieuta”²⁶ e già applicato in Italia da “Investing in People”, una partnership di sviluppo del Programma Equal II fase, della Provincia di Macerata, con risultati di gran rilievo.

Nello specifico, il modello VPL è nato per migliorare il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze comunque e ovunque acquisite, formali e non formali, professionali e non professionali (vale a dire l'intero “Capitale Umano”) ma all'interno dei sistemi aziendali. A conclusione di ogni stadio dei percorsi intrapresi, i partecipanti ricevono un documento di validazione spendibile nei sistemi formativi per il riconoscimento dei crediti, e nei mercati del lavoro per migliorare il loro potere negoziale.

b) Gli obiettivi

Il progetto individua obiettivi generali, obiettivi immediati e obiettivi definiti “differiti”.

In primo luogo, il progetto intende rispondere all'obiettivo generale proprio dell'azione LdV in cui si inserisce, ovvero il miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione professionale, in quanto mediante il trasferimento e l'applicazione intelligente ed originale del modello VPL, contribuisce alla diffusione di pratiche di validazione delle competenze, comunque acquisite.

E' un'occasione per sperimentare la validità del modello su un target

²⁶ L'applicazione originale del modello VPL, realizzata dal Stichting Empowerment Centre olandese, riguarda lo sviluppo di sistemi e strumenti per lo sviluppo delle persone e delle organizzazioni

specifico ed particolare come quello degli over40 jobless, coinvolgendo in questo il partner sloveno.

E' infine un modello che consente alle imprese di dotarsi di un sistema stabile di rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi e professionali, capace di segnalare in azienda la presenza di "giacimenti di competenze" di cui avvalersi per l'incremento di produttività.

Nell'arco di tempo in cui si sviluppa il Progetto, gli obiettivi perseguiti sono:

- promuovere il trasferimento e l'adozione originale di una pratica modellizzata, in grado di rendere visibili, riconoscere e validare i saperi professionali pregressi ovunque e comunque appresi da persone over40 con lo status di non occupati;
- dimostrare che il modello VPL, sperimentato con successo su destinatari occupati (nel progetto "Investing in People") è in grado di favorire l'occupabilità di over 40 già fuori del mondo del lavoro, ricostruendone i percorsi di carriera attorno ai loro saperi codificati, arricchiti di competenze "silenti", ri-valorizzate mediante azioni di training in the job, da realizzare nella fase di primo inserimento in azienda;
- consentire alle aziende coinvolte di osservare "in situazione" le potenzialità degli over 40 potendone valutare il possibile utilizzo negli effettivi processi di lavoro;
- dotare gli over 40 jobless che partecipano alle prime fasi del progetto (cfr. articolazione del progetto) di documenti utili al loro futuro riposizionamento nel mercato del lavoro;
- rendere consapevoli gli over 40 selezionati per l'applicazione del

modello, in contesto aziendale, delle loro competenze, anche tramite la definizione di un “Portafoglio delle competenze”;

- favorire nelle aziende medesime l’adozione del modello VPL per lo sviluppo di una maggiore consapevolezza dei giacimenti presenti.

Gli obiettivi differiti sono quelli che concernono il mutamento nei comportamenti delle persone e dei sistemi organizzativi e, come tali, non attesi a fine progetto, ma connessi con la sua intrinseca sostenibilità. Essi consistono in:

- favorire lo sviluppo, la condivisione e la diffusione di pratiche per l’accertamento, la valutazione e la validazione delle competenze ovunque e comunque acquisite, centrate sull’utilizzo delle diverse forme di portfolio del modello VPL;
- concorrere alla definizione di un sistema di validazione stabile delle competenze;
- promuovere l’affermazione di una prospettiva con cui guardare l’apprendimento e la sua valutazione, delineata dagli approcci cognitivo e socio culturale e basata su un sistema di assessment multidimensionale.

c) L’articolazione del Progetto

Il Progetto Maieuta, di durata biennale, è realizzato da un partenariato composto da:

- Upter-Unieda (capofila), con ventennale esperienza di formazione degli adulti e in iniziative specifiche per gli over 40;
- Associazione over 40, rappresentativa del target di riferimento;
- Il mondo imprenditoriale, rappresentato da Confapi e dalla sua

Qualità e
Innovatività
del progetto
(processi e
prodotti)

struttura tecnica, Cespim srl-centro studi per l'innovazione d'impresa, oltre che da G&W Invest, che opera nel settore alberghiero;

- Un partner olandese "Empowerment Centre", che possiede lo specifico know how del modello VPL;
- Una società di consulenza slovena, Kadis, che opera nell'elaborazione di programmi di politiche attive del lavoro.

Attorno al progetto ruota poi, tutta una serie di stakeholder, istituzionali e non, che oltre a collaborare attivamente alla realizzazione delle attività, ne garantiscono un impatto più ampio sul piano del cambiamento culturale e di prospettiva dei sistemi cui fanno riferimento.

Si tratta di un progetto realizzato in diverse aree del paese, compresa una delle regioni dell'obiettivo Convergenza. Nello specifico, la sperimentazione del modello coinvolge il settore alberghiero laziale ed i settori manifatturieri di Campania, Lombardia e Piemonte.

Esso si sviluppa attraverso un processo multi-stadio che implementa il modello VPL, mediante la realizzazione di tre percorsi/stadi sequenziali ma selettivi:

Il 1° stadio, relativo a "percorsi di conoscenza, autoconoscenza e ri-motivazione, coinvolge 200 over40 jobless, di cui 100 saranno selezionati per l'accesso allo stadio successivo. In questo stadio, sono realizzate, tra l'altro, le seguenti attività:

- Formulazione di accordi con le imprese ed individuazione dei profili attesi; verifica dell'organizzazione aziendale;
- Percorsi di orientamento, conoscenza ed autoconoscenza per i 200 partecipanti. Per quelli che non passano al livello successivo,

si rende disponibile un documento di autoconoscenza (CV euro pass, Libretto formativo, ecc.) con una mappa dell'offerta formativa, utile ad un loro eventuale riposizionamento nel mercato del lavoro.

Il 2° stadio riguarda "Percorsi di conoscenza ed approfondimento delle propensioni al lavoro dipendente o all'autoimpresa". E' centrato sui 100 over 40 selezionati, con l'obiettivo di:

- Favorire l'approfondimento della loro auto-conoscenza mediante momenti di interlocuzione individuale e di gruppo, nonché l'utilizzo di strumenti di diagnosi ed autodiagnosi personalizzata;
- Rilevare le loro propensioni naturali ed i loro orientamenti culturali nei confronti dell'alternativa "lavoro dipendente/autoimprenditorialità";
- Selezionare i cinquanta over 40 che parteciperanno alle sperimentazioni del VPL in azienda, supportandone la predisposizione del portfolio delle competenze;

Anche in questo caso, i 50 partecipanti non selezionati per lo stadio successivo, hanno comunque a disposizione strumenti utili per azioni di ricerca di lavoro.

Il 3° stadio si svolge nelle aziende che partecipano alla sperimentazione, mettendo anche a disposizione del personale con i ruoli di Assessor interno e Tutor aziendale. I risultati attesi sono:

- Consentire ai partecipanti di rendere visibili, a se stessi ed alle imprese ospitanti, le loro competenze pregresse apprese in contesti formali e non formali;
- Valorizzare al massimo il lavoro svolto dai partecipanti per la compilazione del portfolio delle competenze, che resta il

documento principale della sperimentazione, fornendo loro indicazioni operative per la sua “manutenzione” e valorizzazione sul mercato del lavoro;

- Elaborare un piano formativo individualizzato da utilizzare per lo sviluppo ulteriore delle competenze emerse;
- Promuovere la candidatura dei partecipanti all’eventuale sviluppo di progetti aziendali e/o interaziendali di job enrichment e job enlargement, in contraddittorio con le aziende ospitanti.

d) Alcune considerazioni in merito alla riproducibilità e trasferibilità della buona prassi

Il progetto Maiueta è stato selezionato come buona prassi di interesse per le Regioni dell’obiettivo Convergenza, per tre ordini di motivi:

- In primo luogo, per il suo contenuto intrinseco e gli obiettivi perseguiti. Esso infatti sviluppa strumenti ritenuti di estrema utilità per valorizzare il capitale umano, in genere, e le forze di lavoro “mature” in particolare, superando i pregiudizi basati su un concetto di disvalore, ovvero inutilità ed obsolescenza, di tale fascia di lavoratori. Come d’altra parte si prefiggono altre delle buone prassi selezionate in questo capitolo, la messa in evidenza della persona in quanto tale, a prescindere dall’età anagrafica, la emersione di competenze implicite spesso sconosciute anche per chi le possiede, la possibilità di cercare lavoro con l’ausilio di strumenti innovativi, sono tutti obiettivi strategici di politiche attive del lavoro che si pongano in una prospettiva di non discriminazione per età;

- in secondo luogo, per la composizione del partenariato, che vede la presenza attiva del mondo imprenditoriale – fattore imprescindibile se si vuole agire sulla cultura dominante – di rappresentanti dell’associazionismo più attivo rispetto alle problematiche dei lavoratori maturi e della manutenzione delle competenze, quali sono l’Upter di Roma e l’Associazione over40, e il coinvolgimento di realtà non italiane che conferiscono un respiro europeo allo scambio ed al trasferimento dell’innovazione.

Come sottolineato dagli stessi organismi coinvolti, si tratta di un’azione di sistema, poiché induce e sviluppa tra gli attori locali forme di cooperazione interistituzionale e che, quindi, potrebbe aiutare i contesti meridionali della Convergenza a superare, dal basso, la eccessiva frammentarietà delle iniziative ed il sostanziale isolamento di gran parte delle realtà associative e del terzo settore, anche se attive ed impegnate. Attraverso il progressivo superamento di comportamenti da “monadi organizzative”, che riguardano anche le realtà imprenditoriali, il progetto intende creare le condizioni per promuovere policy integrate e meccanismi operativi efficaci ed efficienti, in grado di ri-comporre insieme gli interessi e le istanze delle persone e delle organizzazioni.

- in terzo luogo, per essere esso stesso un esempio di un percorso sperimentale di trasferimento di pratiche e strumenti innovativi, in contesti territoriali diversi da quelli originari e operando un adattamento di tali strumenti alle esigenze di target differenti. In prospettiva, inoltre, le metodologie e gli strumenti elaborati

possono essere inseriti in contesti “ordinari” di orientamento, consulenza ed accompagnamento al lavoro, espressamente pensati per il target in oggetto.

Infatti, già nel corso dell’applicazione del modello, il progetto ha coinvolto strutture istituzionali e servizi per l’impiego. Nel Lazio, ad esempio, le attività del Progetto MAIEUTA, in particolare quelle relative al 1° ed al 2° Stadio, si svolgono in collaborazione con la rete dei COL del Comune di Roma - Dipartimento XIV - e dei Servizi per l’Impiego della Provincia di Roma - Dipartimento XI, entrambi *stakeholder* del progetto. A far data dal 20 luglio agli orientatori COL si è affiancato un secondo gruppo di orientatori appartenenti a: Upter, Associazione Lavoro Over 40 e Centro Per l’Impiego di Pomezia.

④

ACCESSO AI SERVIZI SOCIOSANITARI E FINANZIARI: PICCOLE BUONE PRASSI CRESCONO

L'individuazione di Buone prassi in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e finanziari-assicurativi espressamente rivolti alla popolazione con più di 50 anni d'età è risultata di difficile realizzazione, per due ordini di motivi:

- per quanto riguarda l'accesso ai servizi sociosanitari, numerose sono le attività realizzate da Regioni, Asl, Enti locali, Terzo settore, ecc. finalizzate ad incrementare e facilitare l'accesso a tali servizi, ma nella quasi totalità dei casi da parte di anziani non autosufficienti;
- per quanto riguarda i servizi finanziari ed assicurativi, invece, non sono state segnalate iniziative specificamente "tagliate" sull'età, ma alcune attività innovative che si innestano sulle tradizionali modalità di accesso al credito.

In ragione del panorama così sinteticamente riassunto, si è optato per selezionare alcuni progetti e buone prassi, particolarmente innovativi e/o che integrano una pluralità di obiettivi, in modo da concorrere sinergicamente a contrastare le discriminazioni dirette o indirette che, in questi ambiti, possono essere subite da chi ha superato la cinquantina.

Nello specifico, sono state considerate:

- esperienze di housing sociale e solidale basate sulla condivisione di servizi e beni, che tendono a valorizzare la longevità attiva e a superare le difficoltà legate alla solitudine o alla parziale o totale non autosufficienza, senza ricorrere a tradizionali servizi residenziali, o a forme di ADI-assistenza domiciliare integrata, particolarmente onerose se pensate per una platea ampia;

- una sperimentazione di servizi innovativi di prenotazione ed accesso ai servizi sanitari, che integra le tradizionali iniziative di assistenza a distanza (telesoccorso, telemedicina) o domiciliare - <http://www.cup2000.it/e-care/html/speciale.asp>;
- il ruolo del microcredito nel sostegno alle famiglie in difficoltà e per la realizzazione di iniziative imprenditoriali.

Housing sociale e solidale

a) Il Contesto

La questione abitativa, quella relazionale e quella relativa all'accesso ai servizi sociosanitari sono diventate oggetto di interventi integrati, particolarmente innovativi, rivolti alle fasce di popolazione più anziane.

Nello specifico, si sta cominciando ad assistere ad una nuova riflessione sulla longevità attiva. Per lungo tempo, ed anche oggi, la principale risposta alle dinamiche legate all'invecchiamento è stata l'istituzionalizzazione. Una deriva, tra l'altro, costosa da praticare e non sempre caratterizzata da livelli qualitativi adeguati.

Le nuove generazioni di anziani invece si caratterizzano per una loro soggettività, per essere (o voler essere) attivi per sé stessi e per la società, per non sentire più le proprie fragilità come fattore di esclusione sociale.

*Adeguatezza e
completezza del
quadro logico,
progettuale ed
attuativo*

Molte persone anziane, determinate condizioni, possono vivere da sole ma si scontrano con una progettazione urbana o sociale che non prende in considerazione le loro esigenze.

Altre si trovano a possedere un patrimonio abitativo sovradimensionato rispetto alle loro capacità ed esigenze, una posizione economica di “vantaggio”, specie nelle grandi città, che come ad essere utilizzata come chiave di volta per stimolare le interazioni sociali.

In altre parole, si comincia a comprendere come la relazione sia il perno di una buona longevità e che su questo bisogna agire per evitare che la “casa” o la “residenza” siano gabbie di solitudine.

b) Le esperienze

B.1 I servizi di prossimità dell'ACER – Azienda Casa Emilia Romagna

Il progetto realizzato dall'Acer ha ottenuto una menzione speciale al Palmares 2009 organizzato da Federcasa per valorizzare i progetti innovativi.

*Qualità ed
innovatività del
progetto*

Esso intende rispondere a problematiche legate ad anziani e nuclei familiari fragili, ovvero:

- Solitudine, come conseguenza dell'isolamento tra le mure domestiche causato da barriere architettoniche, da problemi fisici subentrati con l'età o con la malattia, dalla mancanza di accompagnatori e dall'atteggiamento progressivo di abbandono ed inerzia di molte persone in difficoltà;
- Insufficienza economica, come difficoltà di far fronte a tutte le spese che i bisogni dell'età o le mutate condizioni psicofisiche possono comportare (badante, aiuto domestico,

accompagnamento, utilizzo di mezzi privati, ecc.);

- Scarsa igiene e cura personale e domestica;
- Insicurezza, come timore suscitato da contesti urbani degradati (grande e piccola criminalità);
- Disinformazione sui servizi: scarsa conoscenza ed utilizzo dei servizi presenti sul territorio;
- Incapacità di chiedere ed offrire aiuto ai vicini, anche per piccole commissioni o servizi saltuari.

Nello specifico, prevede la individuazione, nell'ambito dei condomini, di due figure: il portiere sociale e il custode sociale.

Il portiere sociale è individuato tra gli assegnatari degli alloggi, quale persona di buona volontà, dotata di pazienza e senso civico, che si rende disponibile a dedicare parte del suo tempo per migliorare la vita in comune, per effettuare un regolare controllo delle condizioni dei coinquilini anziani o in difficoltà, segnalando le problematiche al custode sociale, per stimolare rapporti di buon vicinato finalizzati a rispondere ai piccoli bisogni quotidiani (acquisto spesa e medicinali, ricette dal medico di base, pagamento bollette, ecc.)

Il custode sociale è un operatore qualificato e competente, esperto nelle problematiche sociali ed utilizza strumenti professionali quali la mediazione ed il ricorso alla rete dei servizi istituzionali del territorio. Tra i suoi compiti, vi è anche quello di fungere da mediatore e link tra anziano e servizi socio sanitari, compresi il volontariato.

Il modello di servizi di prossimità dell'ACER si caratterizza per evitare il rischio di eccessiva istituzionalizzazione delle due figure

Mainstreaming

individuate. Si tratta di un modello sperimentale di intervento, che deriva dalle esperienze di portierato sociale attive a Milano già da diversi anni, adattabile con le modifiche richieste dalle peculiarità locali, a ogni contesto comunale e può essere sostenuto e portato avanti da una pluralità di soggetti.

Ad esempio, nel Comune di Carpi, il portierato sociale è stato introdotto sperimentalmente, dall'Assessorato politiche sociali, configurandosi come servizio con sede nel condominio. Il portiere sociale deve essere in grado di ascoltare, organizzare momenti di socializzazione, dare una mano nelle piccole commissioni quotidiane. Esso, che risiede in un appartamento ERP (case popolari), è a disposizione 6 giorni a settimana e, per lo svolgimento delle sue funzioni, è dotato di telefono e automobile.

Il nuovo servizio è stato affidato in gestione attraverso una specifica convenzione all'Azienda Servizi alla Persona (ASP) dell'Unione delle Terre d'argine. In base a tale accordo, ASP metterà a disposizione arredi per la sede del nuovo servizio e una persona per 36 ore settimanali. Il Comune si fa carico di dare la disponibilità dell'appartamento sede del progetto per due anni, riconoscendo ad ASP la somma di 75mila euro.

Le condizioni di trasferibilità

Pensato per contesti urbani, l'istituzione di figure di supporto e mediazione, anche su base volontaria, è sicuramente di estrema utilità per favorire l'inclusione sociale delle persone più anziane e/o fragili. Si tratta già in effetti di una buona prassi mutuata, come

Trasferibilità

accennato, dall'esperienza di Milano²⁷.

Tale sistema però funziona in un contesto evoluto di servizi sociosanitari, in grado di essere attivati se necessario. Infatti, le due figure del portiere sociale e del custode sociale devono anche fungere da nodo tra il bisogno dell'anziano e i servizi territoriali.

Un altro aspetto che rende più ampio l'impatto della diffusione dei servizi di prossimità nell'edilizia pubblica dell'Emilia Romagna è che tale iniziativa si colloca in un modello organico e vasto di intervento sul target anziani, essendo solo uno dei molteplici aspetti contemplati dal PAR – Piano di azione regionale per la popolazione anziana.

B.2. Progetto BIRD a Brescia

BIRD è l'acronimo di Bioedilizia, inclusione sociale, risparmio energetico e domotica. Tutti termini che danno il segno dei criteri con i quali sono stati costruiti degli edifici destinati ad abitazioni per anziani, ma non solo, nel Comune di Brescia.

Regione Lombardia, Comune di Brescia e ALER (Azienda lombarda per l'edilizia residenziale, ex IACP) hanno investito risorse economiche e umane in questo progetto innovativo di sperimentazione; avviato nel 2004, il complesso è stato appena inaugurato (febbraio 2010), con l'assegnazione delle residenze ai

*Qualità ed
innovatività del
progetto*

²⁷ Dal 2000, il Comune di Milano ha promosso, con il contributo della Fondazione Cariplo, un servizio di "Portierato sociale" per i residenti negli stabili di edilizia residenziale pubblica, con specifica funzione di sostegno agli anziani a rischio di esclusione. Anche in questo caso, sono previste le figure del portiere sociale, con compiti di controllo, monitoraggio, compagnia e del custode sociale, appositamente formato per assumere compiti di monitoraggio dei bisogni, supporto, aiuto, informazione ed orientamento verso i servizi. Si collocano dunque in relazione ed integrazione con i servizi territoriale, secondo un programma di sostegno concordato. Al 2005 erano state attivate 26 postazioni e si prevede di arrivare a regime a 100 custodi sociali. Dal 2006, in virtù di un progetto regionale, ai portieri e custodi sociali si sono affiancati 44 "Custodi socio-sanitari".

nuovi abitanti.

L'esigenza dell'ALER di trovare nuovi spazi abitativi, integrati con la città e dedicati al sostegno di persone anziane a basso reddito, è stata quindi sviluppata con una particolare attenzione e sensibilità alle problematiche emergenti, relative sia alla sostenibilità dei nuovi interventi edilizi sia all'integrazione sociale.

Tre sono i criteri guida che hanno guidato la progettazione: capacità di innovazione, visione strategica ed utilizzo intelligente delle risorse.

L'iniziativa parte dalla considerazione che di solito l'edilizia destinata alle persone anziane, residenziale e non, quando anche si pone obiettivi di comfort e di qualità estetica, risulta confinata entro certi limiti, e non si pone una pluralità di obiettivi tutti strategici, come in questo caso.

In primo luogo, si è inteso, infatti, realizzare un progetto "integrato" ed allargato a più servizi e più utenti: residenze e servizi, anziani e famiglie più giovani che siano referenti di integrazione generazionale. La progettazione è stata effettuata usando le conoscenze tecnologiche e le innovazioni relazione al controllo dei consumi energetici e alle costruzioni eco-compatibili. Ci si è posti nell'ottica dei benefici per gli utenti, proponendo aspetti di qualità per tutti.

Un altro aspetto qualificante del progetto è che esso è stato realizzato sulla base di Linee Guida, elaborate dal Dipartimento BEST dell'Università di Milano su incarico della Regione Lombardia, in cui sono stati individuati e analizzati i bisogni e le esigenze dei fruitori dell'intervento, ovvero anziani autosufficienti, messi in

relazione con i requisiti dei sistemi ambientale e tecnologico.

La multidisciplinarietà del gruppo di lavoro, con esperti nei vari settori della progettazione e del costruire, ma anche della geriatria, ha contribuito alla determinazione di uno scenario completo e complesso da cui partire ed a cui il progetto doveva fornire le soluzioni specifiche.

BIRD è un complesso costituito da tre edifici, di cui due ad uso residenziale con 52 alloggi di piccola metratura (45-55 m²) e un Centro Servizi di quartiere, che si sviluppano su un lotto di forma allungata con asse est-ovest immerso in un parco di quartiere.

In termini di progettazione architettonico/distributiva, gli spazi si caratterizzano per l'assenza di barriere architettoniche e per la massima fruibilità, anche attraverso l'integrazione delle tecnologie domotiche a supporto degli utenti, per facilitare le operazioni quotidiane e per semplificare l'utilizzo degli impianti, dei sistemi di controllo e sicurezza e di quelli di comunicazione.

In relazione ai criteri della bioedilizia e della sostenibilità ambientale, gli edifici progettati hanno un elevato isolamento termico che si integra con l'utilizzo di materiali eco-compatibili, di componenti e sistemi in grado di promuovere il risparmio energetico contenendo fortemente l'impiego delle risorse non rinnovabili.

Per favorire l'inclusione sociale, si è scelto di sperimentare una "simbiosi" anziani+famiglie giovani, assegnando 4 dei 52 alloggi a famiglie di supporto, giovani, preferibilmente con figli, disponibili ad essere di riferimento per gli anziani: su ogni livello dei due edifici residenziali ci sono quindi 12 appartamenti abitati da anziani soli o

in coppia ed un appartamento abitato da una famiglia definibile come “tutor”, referente del piano.

Per quanto riguarda la domotica, gli alloggi sono stati dotati di motorizzazioni dei serramenti, di comandi “a portata di mano” per l’apertura delle porte di ingresso all’abitazione, di sensori di presenza e impianto di allarme personale; vi sono anche videocitofoni trasportabili dai soggiorni alle camere per consentirne l’uso agli anziani costretti a letto. E’ stata prevista una rete Ethernet, all’interno di ogni appartamento, per una possibile integrazione di teleassistenza e di videomonitoraggio delle parti comuni.

Del progetto BIRD è stata riconosciuta l’originalità, l’innovazione nelle soluzioni adottate nei diversi ambiti progettuali e l’eccellenza, anche attraverso premi ufficiali.

Trattandosi di un progetto di recente attuazione, ed innovativo nel panorama nazionale, non è possibile ancora valutarne l’impatto in termini di cambiamento e sviluppo locale. E’ comunque tecnicamente riproducibile in tutti i contesti urbani in cui l’azione di edilizia residenziale pubblica si fa carico di integrarsi con l’intervento sociale.

*Mainstreaming
e trasferibilità*

B.3 Abitare solidale: il cohousing dalle parole ai fatti

Il progetto Abitare solidale è stato finanziato dal Cevot (Centro Servizi Volontariato Toscana) e promosso dall’Auser Volontariato Territoriale di Firenze e dall’Associazione Artemisia, in collaborazione con i Comuni di Firenze, Bagno a Ripoli e Scandicci, oltre ad altre Associazioni, enti ed istituzioni.

*Qualità ed
innovatività del
progetto*

L’iniziativa nasce dunque dal mondo del volontariato, ma trova la

sensibilità ed il sostegno delle istituzioni, ed intende rispondere unitariamente ad una pluralità di bisogni che sono collegati al tema dell'abitare.

La casa può essere infatti un problema sotto molti punti di vista: c'è chi non la possiede e non può permettersi mutui per acquistarne una e chi non è il grado di sostenere il costo degli affitti, ma vi sono anche persone, spesso anziane, che pur vivendo in case di proprietà, non sono più in grado di gestirne i costi e la manutenzione.

E' stato rilevato che nella sola Firenze oltre 30.000 anziani vivono soli, in case sovradimensionate (ovvero dotate in media di 4/5 stanze di cui almeno due sono camere da letto) per le loro esigenze di vita nonché per le possibilità economiche e/o gestionali.

Si tratta, tra l'altro, di un fenomeno molto diffuso nel nostro paese, ed in progressiva crescita in quanto correlato anche all'aumento delle aspettative di vita.

Esso genera non solo uno scarso utilizzo del patrimonio abitativo disponibile, ma incrementa anche il rischio di perdita di autosufficienza (correlazione tra solitudine, difficoltà, depressione, incidenti domestici, barriere architettoniche e difficoltà a svolgere mansioni quotidiane).

Il Progetto Abitare Solidale ha inteso dare una risposta ad un complesso sistema di bisogni che ruotano attorno alla casa, promuovendo forme di coabitazione tra coloro che non possono permettersi un'abitazione propria, ma spesso neanche l'affitto di un posto letto (giovani coppie, studenti, professionisti fuori sede, donne e uomini che stanno ricostruendo il proprio percorso di vita,

ecc.) e chi, proprietario di casa o affittuario di un alloggio di edilizia popolare, sente il bisogno di condividere propri spazi di vita, per una pluralità di ragioni (avere un piccolo sostegno economico, un aiuto nelle mansioni quotidiane, mantenere alto il proprio livello di socialità, ma anche per aderire ad un progetto di solidarietà e coesione sociale in cui crede).

La coabitazione viene regolata formalmente da due differenti strumenti: il Comodato d'uso precario ed un Accordo solidale, nel quale vengono esplicitati diritti e doveri delle parti. Essa si basa sulla reciprocità: da un lato, il titolare della casa deve garantire il decoro degli spazi messi a disposizione ed il rispetto delle esigenze di vita, lavoro e studio dell'ospite; dall'altro, l'ospite si impegna a collaborare nella gestione della casa, a rispettare orari ed esigenze del soggetto ospitante e, se in età avanzata, aiutarlo a mantenere un buon livello di socialità.

Il progetto dell'Auser ha inteso distinguersi da altre esperienze di cohousing, di solito basate sulla coabitazione di anziani e studenti, in quanto esso è fortemente supportato e monitorato dal mondo del volontariato.

Il buon andamento della coabitazione verrà infatti monitorato da un pool di professionisti e/o volontari, attraverso telefonate e visite in loco.

Essendo un progetto iniziato nel 2010, non è possibile trarre delle conclusioni sull'effettiva validità dell'esperienza. Si tratta comunque di un tentativo di miglioramento ed innovazione di una pratica, quella della coabitazione, che viene da più parti indicata come fondamentale per sviluppare reti intergenerazionali, aumentare il

Trasferibilità

livello di socialità, risolvere piccoli e grandi problemi economici e così via.

Che vi sia una domanda in tale senso, del tutto insoddisfatta, è dimostrato dal fatto che, non appena partito (dopo poco più di un mese, a marzo 2010), il progetto ha registrato oltre 40 reali contatti, tra offerte e richieste, ed ha attivato 3 percorsi di coabitazione.

B.4 A casa di Zia Gessi – un condominio solidale

Il Progetto “A casa di Zia Gessi” è promosso dal Comune di Torino, con la collaborazione dell’Agenzia territoriale per la Casa della Provincia di Torino ed il programma *Housing* della Compagnia di San Paolo. La gestione del progetto di integrazione sociale è stata affidata, tramite bando pubblico, all’Associazione Giovanile Salesiana per il territorio (AGS).

Esso ha l’obiettivo di promuovere la solidarietà di “condominio”, allo scopo di favorire il mutuo aiuto da parte dei residenti, fornendo al tempo stesso soluzioni residenziali adeguate a soggetti temporaneamente fragili, spazi per la socializzazione e servizi rivolti anche al territorio circostante.

I destinatari sono anziani ultrasessantenni, assegnatari di edilizia residenziale pubblica, e soggetti fragili quali: genitori soli con figli minori in uscita da percorsi di reinserimento sociale, persone diversamente abili e neomaggiorenni, in uscita da comunità di accoglienza per minori.

Il progetto è realizzato presso un edificio²⁸, gestito dall’ATC e completamente ristrutturato. Il piano terreno è stato destinato a

*Qualità ed
innovatività del
progetto*

28 In via Romolo Gessi, a Torino, da cui il nome

servizi e funzioni collettive: una metà circa costituisce il “soggiorno comune” del condominio, uno spazio polivalente più una cucina comune ed un locale per il gioco dei bambini; l’altra metà è destinata a “spazio anziani” per il quartiere ed è gestito dalla circoscrizione di riferimento.

Per il resto, vi sono 18 appartamenti destinati agli anziani e 12 alloggi per l’accoglienza temporanea di soggetti socialmente fragili.

I lavori di ristrutturazione sono terminati nella primavera del 2007, l’ingresso degli anziani, selezionati tramite bando tra quelli disponibili a partecipare, si è concluso a gennaio 2008; tra ottobre e dicembre 2008, dopo l’individuazione del soggetto gestore, sono arrivati gli ospiti delle residenze temporanee. In questa prima fase, si è trattato soprattutto di mamme sole con bambini, spesso di origine straniera.

Nel corso del 2009, hanno preso forma anche le attività di accompagnamento ed animazione territoriale previste a cura dell’Associazione gerente ed infine si è aperto il Centro Anziani.

Ad un anno di distanza dal concreto avvio del condominio solidale, i risultati sono ritenuti positivi, e si registra la soddisfazione di tutti gli inquilini per la qualità dell’esperienza, sia in relazione agli alloggi sia per l’attività previste.

Ancora insufficienti sono invece ritenute le connessioni tra i due gruppi prevalenti, anziani e mamme sole, fenomeno dovuto al pregiudizio reciproco che di fatto esiste tra anziani italiani e mamme, spesso provenienti dal circuito della tratta.

Si tratta di un punto di debolezza del progetto, che unitamente ai tempi lunghi del processo di reinserimento sociale degli ospiti

potrebbe compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati e bloccare il turn over degli ospiti.

I punti di forza dell'iniziativa sono, invece, individuati:

- nella sua sostenibilità finanziaria e sociale, che dopo un primo esborso da parte del Comune e degli altri partner, è garantita dagli occupanti stessi. In particolare, i lavori di ristrutturazione degli alloggi sono stati finanziati con fondi ordinari dell'edilizia residenziale pubblica, gli spazi comuni ed il centro anziani, con fondi propri del Comune. Per l'attrezzatura degli alloggi "transitori" e degli spazi comuni ha dato un contributo di 170.000 euro la Compagnia di San Paolo. Dal 2010 è prevista l'autonomia finanziaria del progetto;
- nell'attivazione di un processo educativo dei soggetti fragili che fornisce occasione di partecipazione anche per gli anziani residenti, facilitandone il mantenimento in attività e l'inserimento sociale nel contesto urbano ed una buona integrazione degli abitanti nel quartiere.

Trasferibilità

E-CARE

a) Il Contesto

Le reti e-Care per l'assistenza domiciliare sono – assieme alla diffusione dell'uso di Internet – le tappe di una rapida ma essenziale crescita del mondo e-Health.

Attraverso la fruizione di cure, di servizi di diagnosi e consulenza medica a distanza, queste reti possono essere considerate fattore

*Adeguatezza e
completezza del
quadro logico
progettuale ed
attuativo*

strategico nel ridisegno strutturale ed organizzativo della rete di assistenza del Paese in particolare per i programmi di deospedalizzazione, di potenziamento delle cure primarie e dell'assistenza Home Care. Anche nel campo della prevenzione l'intervento della telemedicina è utile soprattutto per le categorie già identificate a rischio o nel caso di persone già affette da particolari patologie (ad esempio, il diabete o alcune patologie cardiovascolari), le quali, pur conducendo una vita normale, devono sottoporsi ad un costante monitoraggio di alcuni parametri vitali, al fine di ridurre il rischio d'insorgenza di complicazioni.

A riprova dell'importanza crescente dell'E-care, il Ministero della salute ha attivato un Osservatorio nazionale per la valutazione ed il monitoraggio delle reti e-care.

Tra gli utenti di riferimento, vi sono ovviamente quelle di età più elevata, non necessariamente in quanto affetti da patologie specifiche, ma in virtù delle difficoltà di accesso ai servizi di assistenza domiciliare tradizionale.

b) L'esperienza

I progetti di E-care del Cup 2000 srl

CUP 2000 nasce nel 1996 per iniziativa delle Aziende sanitarie e degli enti locali bolognesi, ed è attualmente un'Azienda leader in Italia nella progettazione, realizzazione e gestione di sistemi CUP (Centri Unificati di Prenotazione) di dimensione metropolitana e di sistemi regionali di accesso alla sanità.

La società ha sviluppato una rete di servizi e-care risolti agli anziani, attraverso la loro presa in carico con l'ausilio delle Tic:

*Qualità ed
innovatività del
progetto*

telemedicina, tele sicurezza, teleinformazione. Tale sistema è stato poi allargato alla gestione delle attività socio-assistenziali per minori, disabili e famiglie bisognose.

Il sistema E-care è una struttura modulare in grado di offrire diversi livelli di assistenza a seconda delle necessità della persona:

- un dossier socio sanitario–DSS complesso consente ai professionisti della salute di registrare, gestire ed utilizzare tutte le informazioni rilevanti per la cura e l’assistenza della persona;
- un contact center specialistico fornisce supporto agli anziani, in collaborazione con Comuni, aziende sanitarie e ospedaliere, medici e volontari;
- a seconda della patologia, possono essere attivati a casa del paziente una serie di strumenti di monitoraggio delle condizioni di salute: dalla semplice telefonata nell’emergenza caldo estivo all’utilizzo di sofisticati device di telemedicina.

Tutti gli strumenti installati a domicilio inviano informazioni, tramite internet²⁹, al dossier socio sanitario, e dopo una valutazione medica, esse vengono inviate al servizio adeguato.

La rete di E-care si avvale anche dell’esperienza derivante dalla partecipazione ad un progetto europeo, il progetto Oldes, finanziato dal VI Programma Quadro, e coordinato dall’Enea³⁰.

29 Gli strumenti di monitoraggio sono collegati in modalità wireless con bluetooth ad un sistema a basso costo con concentra i segnali e li invia al DSS

30 Il partenariato comprende, oltre a Cup 2000, il Comune, la Asl e l’università di Bologna, l’Università di Newcastle (Regno Unito); il CETIC (Belgio); l’INK Media (Canada); l’Agentscape (Germania); l’Università Tecnica e la Facoltà di Medicina dell’Università Charles di Praga (Repubblica Ceca). IL progetto ha avuto una durata triennale (2007-2009).

L'idea del progetto è di agevolare l'interazione della persona anziana da casa verso il mondo esterno e viceversa, attraverso una tecnologia semplice e poco invasiva che utilizza un mezzo di comunicazione conosciuto e diffuso come la TV. Con un telecomando di semplice utilizzo si può accedere sia a servizi di tele compagnia sia a servizi di monitoraggio dello stato di salute, in particolare per anziani affetti da patologie croniche. Il sistema è stato progettato con due caratteristiche importanti: essere a basso costo ed essere semplice nell'uso.

In tale modo, vengono utilizzate le tecnologie più avanzate, che garantiscono efficienza e sicurezza, ma senza essere invasive e percepibili dalla persona anziana come oggetti difficili e complicati.

Il sistema offre scenari di intrattenimento e compagnia, di promozione di corretti stili di vita e di monitoraggio sanitario a distanza, con elementi ed informazioni generali ed altri invece personalizzati. Sin dalle prime fasi della definizione del prototipo sono stati coinvolti gruppi di persone anziane, affinché la formulazione dei contenuti e delle opzioni del sistema fossero rispondenti ai bisogni reali.

Accesa la TV di casa, il sistema si avvia con il telecomando specifico. La schermata introduttiva è rivolta alla persona anziana utente: salutandola e chiamandola per nome, le si chiede se vuole fare qualcosa insieme; dal "Sì" dato con il telecomando, si passa alla prima schermata di "Inizio", dove si può scegliere tra le sezioni principali:

- *Oggi*, che contiene informazioni su ciò che accade nel quartiere, nella propria associazione e/o parrocchia, le notizie, il meteo

locale, le ricette del giorno, parliamo di...;

- *Sempre*, relativa a: sociale e sanità (sportello sociale, anagrafe, farmacie, medico di famiglia, ecc.), interessi (arte, musica, teatro, sport, ecc.), consigli per la sicurezza, cura del corpo e della persona, incontriamoci fuori (associazioni, parrocchie); documenti e disbrigo burocratico;
- *I miei appuntamenti*, è una sezione che riporta, per un arco di tempo definito, tutti gli appuntamenti personalizzati, dalle visite mediche agli incontri con gli amici agli eventi del quartiere, ecc.;
- *Telefona a ...* è una rubrica a video personalizzata, anche qui con contatti sia di amici e familiari che con gli operatori sanitari e sociali di riferimento per l'utente;
- *Come fare per ...* in questa sezione si può scegliere tra: documenti, sanità, emergenza domestica, furto o truffa, assistente familiare (ad esempio, la bandante, ecc.);
- *Dispositivi di telemedicina*. Vi si trovano le istruzioni su come procedere per i controlli ed i monitoraggi a distanza previsti.

Il sistema E-care della CUP 2000 permette anche di attivare progetti specifici, in occasione di particolari situazioni. Un esempio è il progetto di prevenzione dalle ondate di calore, realizzato nel 2009 dal Comune di Bologna. In questo modo il Comune ha inteso sostenere l'autonomia delle persone anziane, favorirne la permanenza al proprio domicilio e supportare la funzione assistenziale delle famiglie con l'attivazione di reti di solidarietà. Inoltre il progetto ha consentito di entrare in contatto con anziani fragili, non ancora seguiti dai servizi sociali.

Tale progetto è realizzato con la collaborazione dei Servizi sociali dei Quartieri, dell'Azienda Usl di Bologna, di Arpa Emilia-Romagna (Agenzia Regionale Prevenzione e Ambiente dell'Emilia-Romagna), della Protezione civile del Comune, del Servizio Hope del Consorzio Epta lavoro sociale, e coordinato operativamente da CUP 2000. Le Associazioni di volontariato coinvolte sono: A.U.S.E.R., AVIUSS (Associazione Volontari Informazione Utenza Strutture Sanitarie), il Comitato Provinciale di Bologna della Croce Rossa Italiana, i Sindacati Pensionati, i Centri sociali anziani ANCeSCAO (Associazione Nazionale Centri Sociali e Aree Ortive), altre Associazioni di volontariato operanti nei singoli Quartieri. Inoltre forniscono la loro attiva collaborazione le farmacie private aderenti a Federfarma Bologna e le farmacie comunali dell'AFM. Anche le Parrocchie di Bologna possono segnalare cittadini in condizione di fragilità e partecipare attivamente al progetto. L'attività delle Associazioni di volontariato è sostenuta anche dal contributo economico di Telecom Italia, attraverso il Progetto "Pony TIM della solidarietà".

Sono stati attivati i seguenti servizi:

- Servizio telefonico attivo di Telecompagnia/Telecontrollo - il servizio, a richiesta individuale, è rivolto alle persone che per motivi sanitari e/o sociali, vivono una condizione di fragilità, che può essere accentuata in occasione di ondate di calore. La centrale operativa raggiunge telefonicamente con una chiamata settimanale gli anziani con finalità di informazione, monitoraggio, prevenzione. Nei casi in cui coglie situazioni di rischio, provvede ad attivare lo specifico servizio di assistenza

domiciliare;

- Servizio specifico di assistenza domiciliare, di tutela e monitoraggio rivolto a coloro che effettuano richieste di aiuto al numero verde dedicato o per i quali la centrale operativa telefonica valuta condizioni di bisogno, rischio o disagio sociale. L'operatore si presenta a casa dell'anziano entro 24 ore dalla segnalazione. L'intervento domiciliare, di aiuto per il bagno, per la preparazione dei pasti ecc., può continuare per l'intero periodo estivo secondo un apposito piano assistenziale personalizzato; qualora lo stato di bisogno non si risolve è effettuata segnalazione ai servizi sociali territoriali.
- Servizi offerti dal volontariato - le associazioni di volontariato sono in rete con il servizio telefonico emergenza caldo e con il servizio specifico di assistenza domiciliare; si attivano per la tutela, il monitoraggio e la compagnia, accompagnamenti a visite mediche e terapie, accompagnamento presso i Centri sociali anziani dotati di aree climatizzate, consegna di acqua, generi alimentari e farmaci (servizio "Pronto salute" e "Farmaco pronto").
- A favore degli anziani seguiti dal "Servizio di assistenza domiciliare dei Quartieri" si assicura – durante i periodi di allerta per ondate di calore – la messa in atto di un protocollo specifico per prevenire i rischi e favorire comportamenti corretti.

Il ruolo del microcredito nel contrasto alle discriminazioni degli over50

a) Il Contesto

Nato in Asia, dal premio Nobel Muhammed Yunus, fondatore della Grameen Bank, il micro credito – prestito che “coinvolge” e “ non esclude” dando fiducia e dignità alle persone “fragili”, si sta affermando anche nei paesi avanzati occidentali, anche se con una portata molto più limitata, rispetto all’impatto che tale strumento sta avendo e potrebbe avere sullo sviluppo dei paesi poveri ed emergenti.

Molte esperienze in Italia sono nate per coprire le esigenze primarie delle persone, attraverso attività di “mutuo soccorso” solidale, svolte da Associazioni, Centri sociali, Parrocchie. Sempre più numerose poi le Amministrazioni locali che attivano progetti di microcredito, con target ed obiettivi differenziati.

Partendo dal presupposto che in un’economia complessa come quella occidentale i soggetti a basso reddito non necessitano solo di credito, ma anche di servizi per il risparmio e di accompagnamento nei progetti, di formazione e gestione dell’idea imprenditoriale, le varie istituzioni di microfinanza occidentali si sono specializzate nell’offerta di questi nuovi prodotti, nati da approcci solidali, ma che non ne risultano limitati.

Nessuna esperienza e proposta è rivolta esclusivamente ad un target distinto per età (mentre esistono progetti specifici per immigrati e donne, ad esempio), ma sicuramente si tratta di uno strumento fondamentale per coloro che, anche per l’età ma non

*Adeguatezza e
completezza del
quadro logico
progettuale ed
attuativo*

solo, sono esclusi dai tradizionali circuiti di finanziamento.

Un'esperienza significativa da questo punto di vista, e di particolare interesse perché risponde ad una specifica esigenza degli over 50 delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, è quella portata avanti in Toscana che, pur se non espressamente tarata su tale target, ne ha contribuito a supportare le iniziative imprenditoriali.

b) L'esperienza

SMOAT – Sistema di microcredito orientato assistito toscano

Nel 2007, la regione Toscana e Fidi Toscana hanno dato vita a questa iniziativa, per garantire l'accesso al credito anche a chi, di solito, non potendo fornire garanzie, ne restava escluso. Il microcredito è orientato a sostenere piccole iniziative imprenditoriali, che vengono supportate con tutta una serie di servizi.

Il Sistema, infatti, grazie ad un accordo con le banche, prevede la concessione di prestiti fino ad un massimo di 15.000 euro ed una serie di servizi di tutoraggio e supporto per le neo imprese e per quelle con meno di 36 mesi di vita (start up d'impresa).

In particolare vengono offerti i seguenti servizi:

- Orientamento (ascolto attivo delle motivazioni espresse dal neo imprenditore; individuazione delle competenze personale e professionali; indicazione delle tipologie di percorsi formativi; valutazione dei rischi d'impresa; opportunità di mercato esistenti sul territorio; indicazioni di reti locali compatibili con l'attività imprenditoriale; indicazioni sulle norme di qualità sociali ed ambientali; disponibilità di informazioni sul territorio:

*Qualità ed
innovatività del
progetto*

attività imprenditoriali e relativi servizi esistenti).

- Assistenza tecnica (aiuti necessari per impostare un eventuale progetto di fattibilità e di marketing; primi elementi di contabilità e dei piani di restituzione degli aiuti finanziari ricevuti; individuazione dei mezzi finanziari attraverso altri strumenti di agevolazione esistenti e loro procedure di richiesta; assistenza sulle modalità di aggregazione delle piccole imprese ed informazioni sulle iniziative esistenti in merito; riferimenti normativi in materia di impresa, normative tecniche e di settore).
- Tutoraggio (accompagnamento dell'impresa nel percorso di individuazione del mercato, organizzativo e distributivo del prodotto/servizio; acquisizione delle informazioni: indicazione di iter e prassi burocratiche, strutture a cui rivolgersi; sostegno nella ricerca di visibilità della neo-impresa).

L'idea progettuale nasce dal lavoro della Commissione Etica regionale, che ha lavorato dal 2003 al 2005, ed è stata promossa dal programma della Regione Toscana per la responsabilità sociale delle imprese, denominato Fabbrica Ethica.

Con la presente stagione di intervento strutturale, 2007-2013, la concessione delle garanzie sul microcredito, sono rilasciate dal Regolamento "Garanzia e controgaranzia per gli investimenti delle piccole e medie imprese toscane", a valere sulla misura del POR CRFO 2007 2013 – linea di intervento 1.4.b.1., che utilizza fondi FERS.

Il bilancio dell'iniziativa, presentato recentemente dalla Regione, evidenzia un trend dei prestiti altalenante ma sostanzialmente di

segno positivo: si va dai 103 del 2007, ai 477 del 2008, fino ai 309 del 2009 ed ai 76 registrati nei primi mesi del 2010, per un totale di 960 prestiti corrispondenti ad altrettante nuove iniziative imprenditoriali.

Per quanto riguarda l'accesso al credito da parte degli over50, l'Amministrazione regionale sottolinea che, un po' a sorpresa, lo strumento è stato utilizzato con successo da molti imprenditori over50, che in alcuni casi hanno ripreso in mano antichi mestieri ed attività tradizionali (sarto, ciabattino), magari rivisitandoli in chiave moderna. Ciò è considerato molto importante, vista la sofferenza di questa fascia d'età in caso di perdita del posto di lavoro.

Si è rilevato inoltre uno strumento efficace anche in chiave anticrisi, in quanto il tasso di sopravvivenza sfiora il 100% (99%) e anche il tasso di solvibilità, ovvero la quota di somme erogate che è stato restituito, è pari al 93%.

Nel complesso, si tratta di un Progetto che potrebbe dare una risposta concreta all'esigenza, emersa nel corso dei Focus group realizzati nelle 4 Regioni dell'Obiettivo Convergenza, di sostenere anche le tensioni di natura imprenditoriale che, vuoi a causa della perdita di lavoro vuoi per il prolungarsi dello stato e voglia di "attività" oltre i tradizionali limiti anagrafici, cominciano a permeare le fasce di residenti over50.

Trasferibilità

⑤

DONNA “OVER”: QUANDO LA DISCRIMINAZIONE E’ MULTIPLA

DONNE OVER 40: ESPERIENZA E PROFESSIONALITA’ Un progetto sperimentale della Provincia di Biella

a) Il Contesto

L’idea progettuale nasce dalla constatazione, da parte delle Consigliere di parità della provincia di Biella, che professionalità e motivazione non sempre sono sufficienti per ricollocarsi sul mercato del lavoro, se si è over 40 e se si è donna.

Stereotipi e rappresentazioni sociali non corrette influenzano fortemente il mondo del lavoro, ma per la donna “matura” la discriminazione è ancora più marcata e penalizzante, producendo scoraggiamento e rinuncia alla ricerca di un lavoro.

Ma anche per le aziende si tratta di un fenomeno negativo, perché si traduce nel perdere competenze e professionalità maturate nel lavoro e nella vita.

Le maggiori difficoltà lavorative che incontrano le donne over40, soprattutto con una crisi economica in atto, sono evidenziate anche nei dati sulle persone iscritte al Centro per l’impiego di Biella.

Nel 2009, tra gli iscritti al CPI, gli over40 sono stati 7.948, pari al 54% del totale. Ma la maggioranza (57%) del gruppo di iscritti over 40 era costituita da donne.

*Adeguatezza e
completezza del
quadro logico,
progettuale ed
attuativo*

Si pone, dunque, innanzitutto necessario un cambiamento di mentalità, dando vita ad una rappresentazione sociale nuova. In termini di politiche delle pari opportunità, tale esigenza è stata tradotta nel mettere in atto un'azione positiva che promuovesse le donne adulte, contribuendo a rimuovere le cause che danno origine alla discriminazione.

b) Gli obiettivi

A partire da queste considerazioni, il progetto ha sviluppato due linee di intervento, corrispondenti ad altrettanti obiettivi, ovvero:

- aprire il confronto sul tema nel territorio biellese, attraverso il dibattito con gli attori sociali;
- promuovere le donne adulte nel mercato del lavoro mediante un progetto concreto che, da un lato, ne valorizzasse le esperienze, le competenze e la professionalità e, dall'altro, producesse strumenti e strategie di marketing innovativi per l'incontro con il mercato del lavoro.

c) Articolazione del progetto

Il progetto pilota "Donne over 40", realizzato tra ottobre e dicembre 2009, è stato promosso dalle Consigliere di parità della Provincia di Biella, in collaborazione con l'Assessorato provinciale alla formazione e al lavoro, con il coinvolgimento del CPI-Centro per l'impiego e l'apporto di una società di comunicazione³¹.

Realizzato da un team di esperti in orientamento ed in tecniche di comunicazione, esso ha coinvolto complessivamente 16 donne

*Qualità ed
innovatività del
progetto*

³¹ Hanno contribuito alla realizzazione del caso di studio la dott.ssa Rossana Santarelli, Consigliera di parità della Provincia di Biella e la dott. Roberta Dho, della kami Comunicazione

over40, con una buona professionalità, iscritte alla banca dati “Biellalavoro”, ed attive nel candidarsi e proporsi per le offerte di lavoro.

A questa utenza qualificata, è stato offerto un percorso orientativo “di 2° livello”, in parte individualizzato.

Tale percorso ha avuto l’obiettivo di ricostruire e valorizzare l’esperienza formativa e professionale delle partecipanti; rilevare le competenze possedute; individuare e realizzare strumenti e strategie innovative di carattere promozionale.

Nello specifico, sono state realizzate le seguenti attività:

- percorso di valorizzazione e sistematizzazione delle esperienze formative;
- rilevazione e capitalizzazione delle competenze, (tacite ed esplicite) acquisite;
- costruzione o revisione del curriculum vitae;
- elaborazione di un Dossier professionale per la ricerca attiva del lavoro;
- consulenza personalizzata;
- preparazione alla realizzazione di un video-curriculum;
- realizzazione dei video-curriculum.

Al termine del progetto dunque, ciascuna partecipante ha avuto la possibilità di mettersi alla ricerca di un lavoro, con due strumenti moderni ed innovativi, ovvero il dossier personale ed il video curriculum, che è stato consegnato, su chiavetta USB, in più versioni, adatte ad un utilizzo differenziato (spedizione via email, pubblicazione su siti web, visualizzazione diretta su PC).

Come gadget del progetto, è stata consegnata una borsa personalizzata, realizzata da un’associazione femminile.

L'elemento innovativo: il video curriculum

La scelta dei video curriculum è stata considerata strategica per superare il fattore “data di nascita” nel momento del matching tra domanda ed offerta.

Tale strumento, infatti, permette di mettere in rilievo la persona, la sua apprezzabile esperienza e la professionalità, rimandando ad una lettura successiva (quella del curriculum cartaceo) l'apprezzamento del dato anagrafico e l'approfondimento nel dettaglio delle esperienze formative e professionali.

Il video curriculum ha permesso inoltre di far comprendere ai potenziali datori di lavoro la motivazione, la vitalità, la capacità relazionale di una persona. In particolare, esso costituisce una “rappresentazione del tutto nuova” della donna over 40, che i pregiudizi e gli stereotipi discriminanti disegnano sostanzialmente come “obsoleta”.

Oltre a poter essere utilizzati, ovviamente, dalle partecipanti per le proprie autonome azioni di ricerca di lavoro, i video curriculum, ed i relativi curriculum vitae, sono stati dati in dotazione al Centro per l'Impiego, nell'ambito del servizio di ricerca di personale “Biellalavoro”.

Le aziende che si rivolgono al CPI per le ricerche di personale, dunque, hanno potuto e potranno visionare direttamente e nel rispetto della privacy, i video disponibili presso il Centro, qualora la loro ricerca corrisponda ai profili delle donne over40.

d) Gli aspetti qualificanti

L'esperienza della realizzazione del video è stata molto impegnativa, ma propedeutica al superamento di colloqui di

selezione: ricostruire la propria storia, sintetizzarla e raccontarla in sala di ripresa davanti alle telecamere ed agli operatori ha rappresentato una difficoltà, il cui superamento ha reso, secondo la loro stessa opinione, le partecipanti più forti e preparate.

Dal punto di vista orientativo, inoltre, il potersi rivedere su un video ha aiutato le donne over40 a migliorare il proprio modo di presentarsi.

Tale strumento ha costituito, inoltre, una innovazione anche per le attività del CPI “Biella lavoro” che si è arricchito di una sezione sperimentale multimediale ed ha avuto accesso ad un’opportunità di miglioramento del servizio di preselezione, svolto gratuitamente a favore delle imprese, posizionandosi all’avanguardia nel panorama nazionale.

Il progetto ha portato anche, in breve tempo, a dei risultati concreti, considerato che ben 11 delle 16 donne coinvolte hanno trovato lavoro.

A conclusione del progetto, che ha suscitato interesse anche presso l’Amministrazione regionale, è stato chiesto:

- alle 16 partecipanti di diventare “testimonial positive” per tutte le altre donne over 40;
- agli attori sociali del biellese, nell’ambito di un convegno finale di presentazione dell’iniziativa e dei suoi risultati, di farsi carico di questo tema, aprendo un serio dibattito finalizzato a ricercare soluzioni e strategie condivise, per operare il cambio di mentalità necessario a rendere le donne over40 non più un problema, bensì una risorsa.

Mainstreaming

D. CONSIDERAZIONI FINALI

Rispetto ad altre aree del paese, le quattro regioni dell'obiettivo Convergenza denotano, nel complesso, un certo ritardo nello sviluppo di una riflessione organica, e di una conseguente programmazione ed attuazione, sul tema del contrasto alle discriminazioni degli over50 e, più in generale, dell'inclusione sociale e dell'invecchiamento attivo.

Non mancano in realtà esperienze interessanti, soprattutto a livello di enti locali nell'ambito delle loro competenze in tema di anziani, oltre che iniziative a livello regionale, in gran parte recenti e dettate dalle nuove emergenze scaturite dalla crisi, oppure conclusesi senza ulteriori sviluppi, almeno ad oggi.

Il principale fattore di debolezza, e che spiega anche l'episodicità o la assenza di interventi strutturati soprattutto nel campo della formazione e del lavoro, è l'eccessiva frammentarietà se non polverizzazione delle politiche e dei centri decisionali, a livello regionale, dove spesso non solo non dialogano le politiche del lavoro con quelle sociali, ma anche nell'ambito delle politiche attive del lavoro vi sono scollamenti tra istruzione, formazione e lavoro.

Manca, poi, un osservatorio dedicato alle esigenze ed all'evoluzione occupazionale, formativa e sociale della popolazione "matura" ed anziana ed una ricognizione dei tanti soggetti, istituzionali ed associativi, attivi o attivabili su tale problematica.

Sicuramente, le misure e gli strumenti individuati nell'ambito della programmazione 2007-2013, costituiscono il fulcro attorno al quale costruire un disegno complesso, integrato ed articolato di intervento pluriennale, che tenga insieme gli obiettivi di sostegno ai lavoratori over 50, quali soggetti deboli sul mercato del lavoro (ed espulsi o a rischio di espulsione nei periodi di crisi, come quello attuale), quelli di più lungo periodo finalizzati a promuovere

l'invecchiamento attivo delle forze di lavoro e quelli, di ordine più generale, rivolti a creare ambienti e situazioni sociali e sociosanitarie maggiormente "friendly" per le generazioni più adulte ed anziane.

Per sfruttare efficacemente le risorse disponibili, sarebbe auspicabile avviare in tempi rapidi un processo di concertazione, con le istituzioni locali ed i vari stakeholder ed attori presenti sui diversi territori, finalizzato:

- da un lato, ad individuare le direttrici strategiche verso cui indirizzare l'azione regionale, in maniera complementare rispetto a quanto realizzato e realizzabile dalle amministrazioni locali e dagli altri attori;
- dall'altro, ad implementare una rete stabile di soggetti istituzionali, enti di formazione, servizi per l'impiego, parti sociali e, soprattutto, e di soggetti del mondo dell'associazionismo e del terzo settore, di riferimento sia per la programmazione sia per l'attuazione di interventi innovativi.

Dalla ricognizione nei territori considerati, infatti, oltre alla focalizzazione su alcune aree che dovrebbero essere oggetto di intervento specifico, è emersa, in maniera più o meno esplicita, la necessità di un'azione preliminare di animazione del territorio, di reciproca conoscenza e di integrazione delle varie competenze e professionalità presenti.

Nello specifico, tra gli strumenti e le metodologie che potrebbero efficacemente supportare la creazione di un network attivo ed il rafforzamento della capacità di iniziativa ed intervento degli attori istituzionali locali e del tessuto associativo e non profit, è possibile fare riferimento a:

- azioni di comunicazione specialistica sulle tematiche dell'invecchiamento attivo e della discriminazione per età. Come si è visto, anche tra i soggetti territoriali più attivi nelle 4 regioni considerate, si registra, nel complesso, una scarsa consapevolezza delle conseguenze dei mutamenti socioeconomici derivanti dalle dinamiche demografiche e sul progressivo intensificarsi di

fenomeni di discriminazione e di esclusione sociale non circoscritti alle sole fasce deboli “tradizionali”, solitamente identificate negli anziani ed “anzianissimi” non autosufficienti. C’è la necessità di stimolare un ragionamento evoluto, che si ponga in una prospettiva di lungo periodo ed in ottica preventiva, emancipandosi da un approccio puramente assistenziale ed emergenziale;

- azioni di formazione degli operatori sociali, in tema di progettazione di interventi complessi, di fund raising, di conoscenza delle opportunità offerte dai piani di programmazione delle risorse FSE e FERS per il 2007-2013. Sono, infatti, rari nelle 4 regioni considerate, i soggetti del terzo settore impegnati in attività che fanno riferimento alla terza età che individuano altri riferimenti, oltre alle amministrazioni comunali, per finanziare le proprie attività;
- azioni di networking e informazione a livello nazionale ed europeo, al fine di aumentare il grado di innovatività ed adeguatezza delle proposte scaturenti dai soggetti territoriali, attraverso una maggiore conoscenza di buone prassi, progetti sperimentali, modalità organizzative, idee che possono proficuamente essere trasferite, in tutto o in parte, sui territori di riferimento. A tale proposito, uno strumento fondamentale di riferimento anche per la crescita degli agenti territoriali può essere individuato negli accordi, protocolli di intenti e reti che l’Unar sta sottoscrivendo con le istituzioni e le realtà associative e non profit;
- attività finalizzate ad implementare l’integrazione operativa dei soggetti istituzionali e dell’associazionismo, quale modalità prioritaria di realizzazione di programmi e progetti a valere sulla programmazione 2007-2013 e condizione necessaria per assicurare, dal basso, l’integrazione tra filiere d’intervento oggi frammentate.

Il principale strumento operativo, in quest'ambito, potrebbe essere costituito da un Piano pluriennale di programmazione delle azioni di contrasto ai fenomeni di discriminazione degli over50, che metta a sistema tutti gli strumenti, anche finanziari, disponibili e nel rispetto delle competenze e delle specificità dei soggetti coinvolti e coinvolgibili e possa costituire il punto di riferimento per sollecitare, nel tessuto sociale e nell'associazionismo, la proposizione di attività innovative e che integrino una pluralità di obiettivi e risorse.

A questo proposito, si ricorda che dalle analisi effettuate, è emerso chiaramente il bisogno di correlare i diversi interventi ad un quadro logico complessivo, e di perseguire in maniera unitaria obiettivi di inclusione sociale, socializzazione, cittadinanza attiva, adattabilità ed occupabilità, apprendimento permanente.

La realizzazione del Piano dovrebbe essere supportata da un apparato solido di monitoraggio e valutazione, finalizzato a:

- valutare come ed in che misura le politiche sono programmate ed attuate in modo integrato tra i diversi soggetti e livelli di governance;
- valutare il contributo che le diverse specifiche politiche, misure ed attività, apportano al raggiungimento degli obiettivi generali;
- misurare l'impatto di tali politiche, misure ed attività sia in termini di modifiche e miglioramenti alla realtà degli over50 sia in termini di cambiamento culturale ed amplificazione della portata degli interventi al di là dei limiti finanziari e temporali degli interventi realizzati.

Le aree strategiche su cui far principalmente leva sono:

- l'integrazione delle politiche sociali e socio-sanitarie, perseguendo obiettivi di socializzazione ed esercizio dei diritti di cittadinanza, con una maggiore focalizzazione sul target over 50, per quanto stratificato al suo interno in base alla condizione di attività o inattività e non autosufficienza, di tutte le politiche finalizzate all'inclusione sociale;

- una migliore contestualizzazione e definizione delle politiche di lifelong learning, individuando gli ambiti ed i filoni d'intervento in cui è maggiormente necessario abbandonare un approccio indifferenziato (attività rivolte genericamente ad adulti, occupati o meno), per individuare e proporre un "pacchetto" di opportunità formative "dedicate", che si pongano obiettivi multipli di formazione, manutenzione ed acquisizione di competenze spendibili nel mondo del lavoro e socializzazione;
- una ridefinizione delle politiche di impiego e reimpiego e dei servizi di orientamento, consulenza ed accompagnamento al lavoro che tenga conto delle esigenze e caratteristiche dei lavoratori maturi ed anziani. Dal punto di vista operativo, occorre agire preliminarmente soprattutto su due aspetti: la certificazione delle competenze, comunque acquisite, quale "biglietto da visita" dell'over50 che contribuisca a superare l'impatto negativo del "fattore anagrafico" sul mercato del lavoro ed al contempo si caratterizzi come leva ri-motivazionale in particolare per quegli adulti portatori di esperienze, ma con basse qualifiche formali; la formazione di operatori di servizi all'impiego evoluti e dedicati, in grado di sostenere con autorevolezza e competenze il confronto e lo scambio con persone "adulte";
- la creazione di spazi ed opportunità di partecipazione civile e sociale, che contemplino anche misure di accompagnamento soft dalla fase attiva a quella inattiva, e si basino sul riconoscimento e la valorizzazione delle competenze del soggetto maturo e/o anziano, anche in un'ottica di scambio intergenerazionale.