

Gestione dell'età e invecchiamento attivo

Narrazioni e prospettive in Italia e
in Provincia di Trento

Martedì **17**
DICEMBRE
2024

Sala Belli -
p.zza Dante 15
Palazzo della Provincia
di Trento

La realtà nazionale: situazione e tendenze in atto

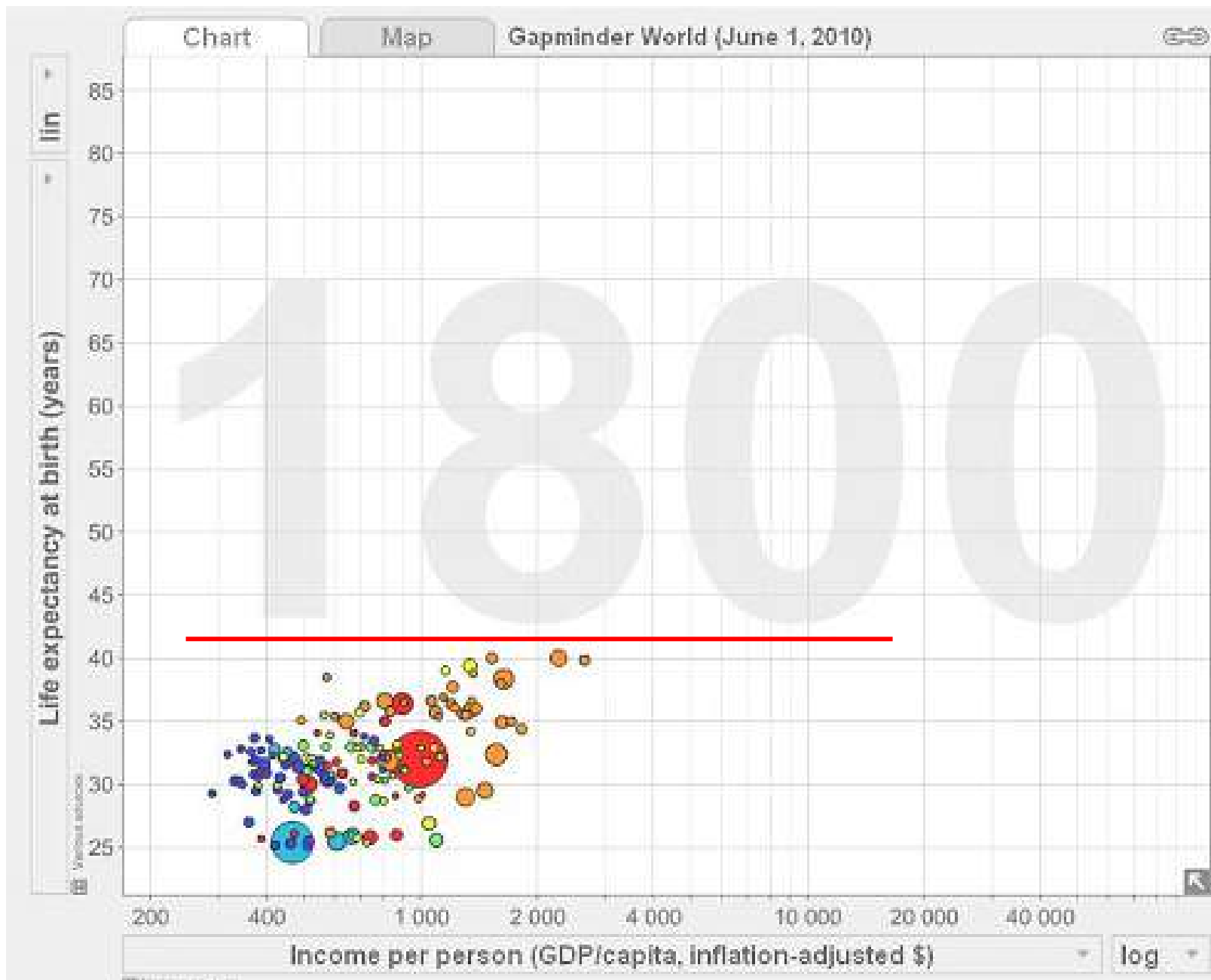
Alessandro Rosina

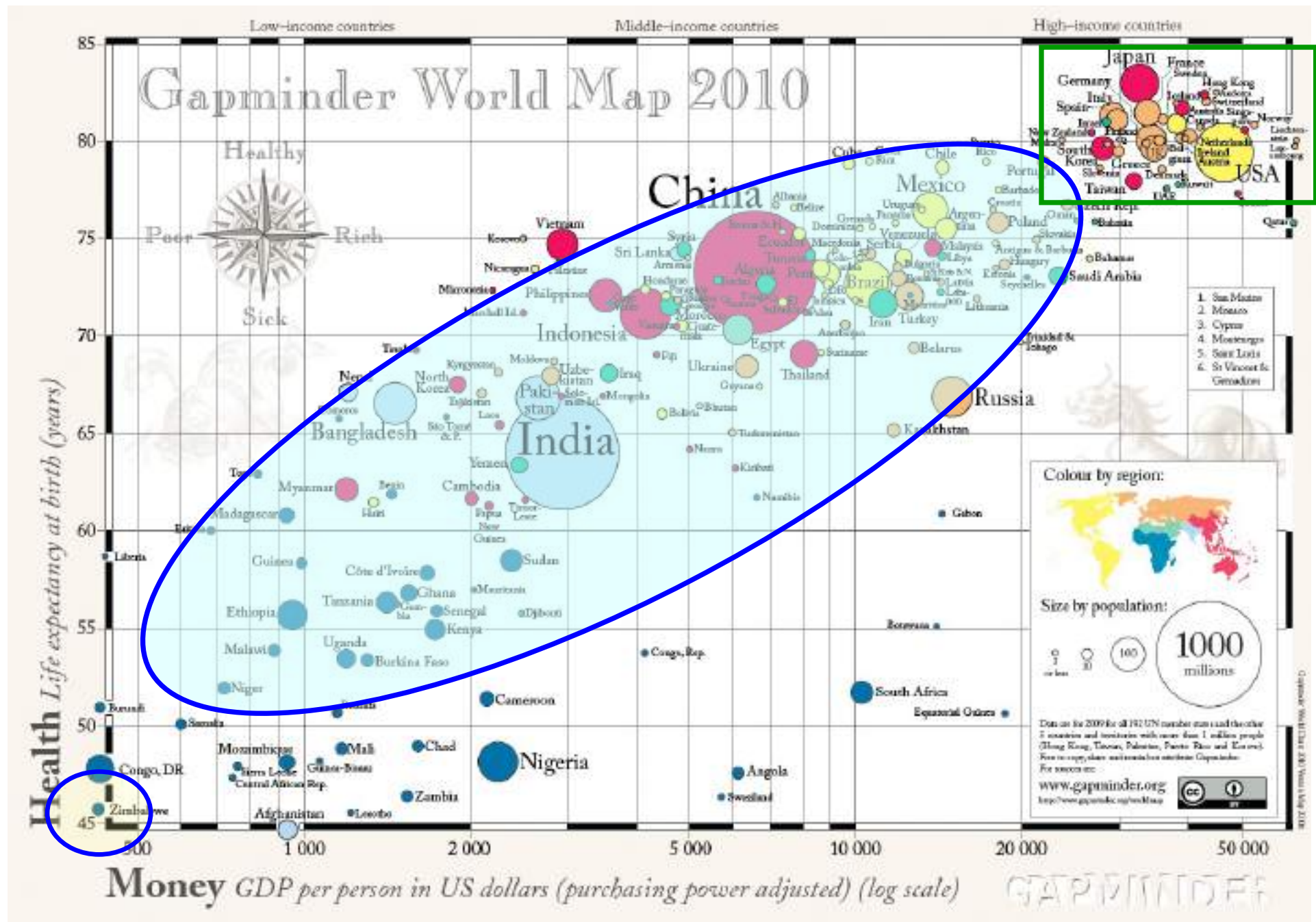
Ordinario Demografia, Università Cattolica di Milano

Direttore centro di ricerca LSA

www.alessandrorosina.it

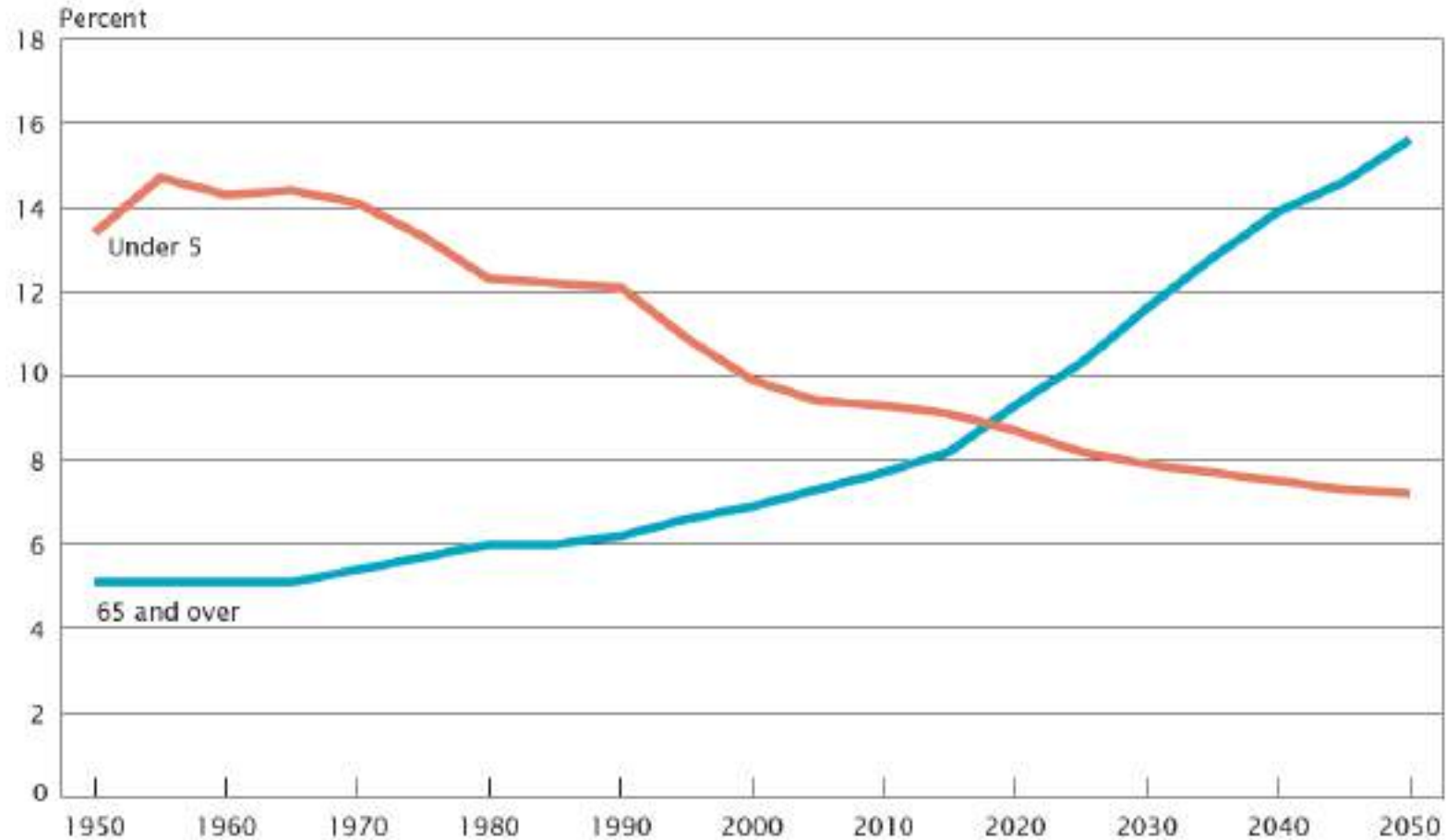






Un mondo in profondo mutamento: la transizione verso una società più «matura»

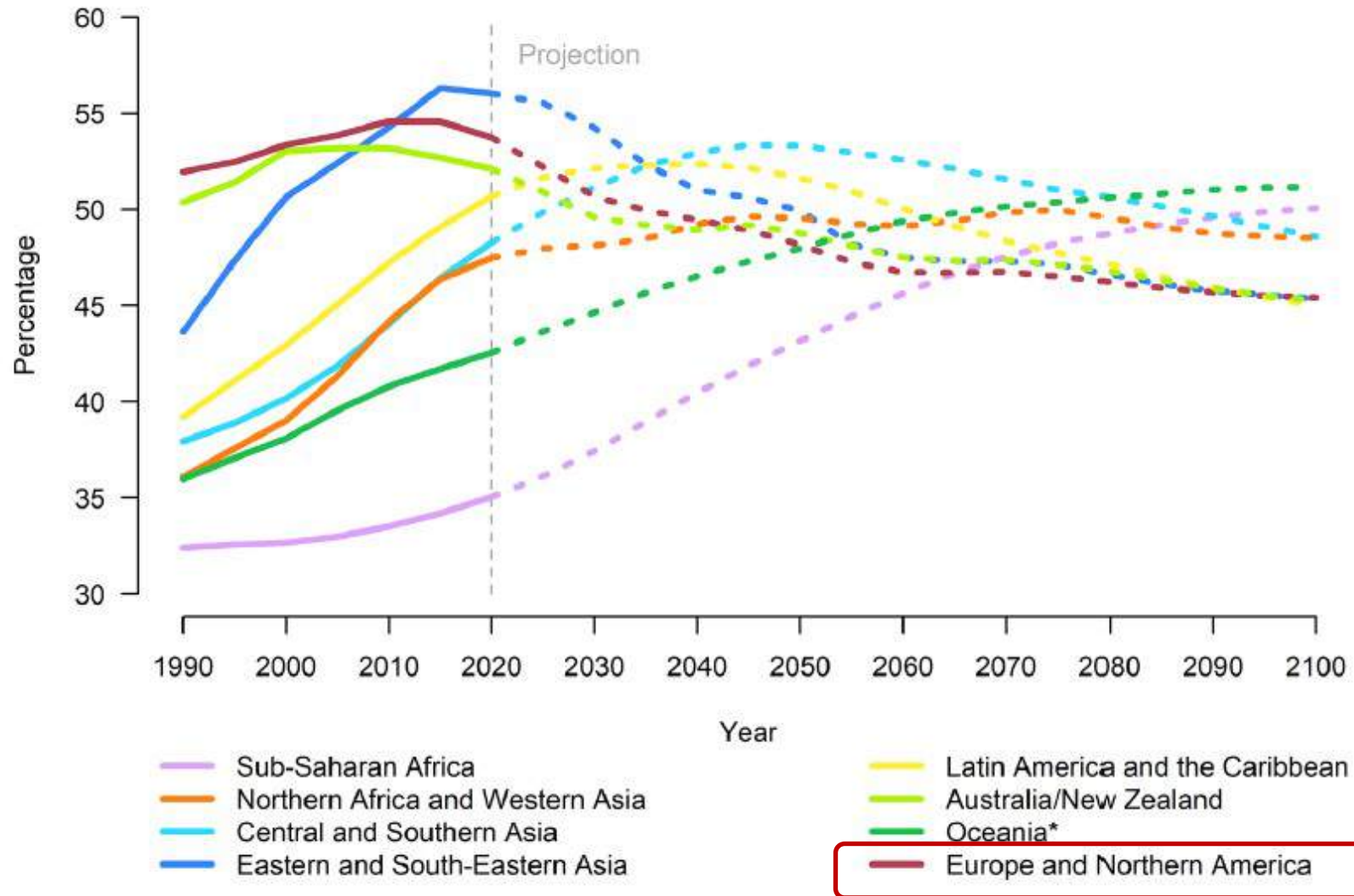
**Young Children and Older People as a Percentage of Global Population:
1950 to 2050**



Source: United Nations, 2013.

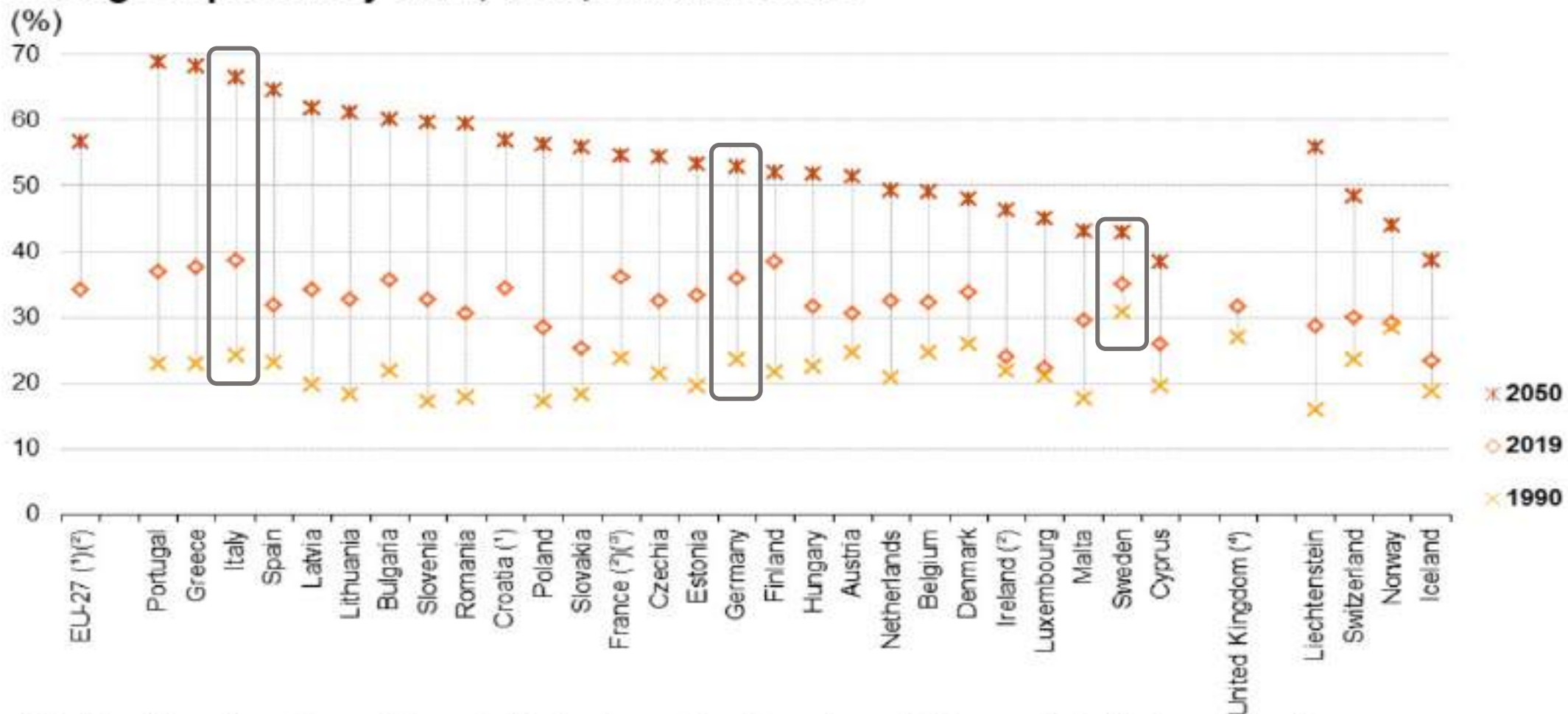
L'ENTRATA IN UNA NUOVA FASE

Working age population (aged between 20 and 64 years, WPP NU)



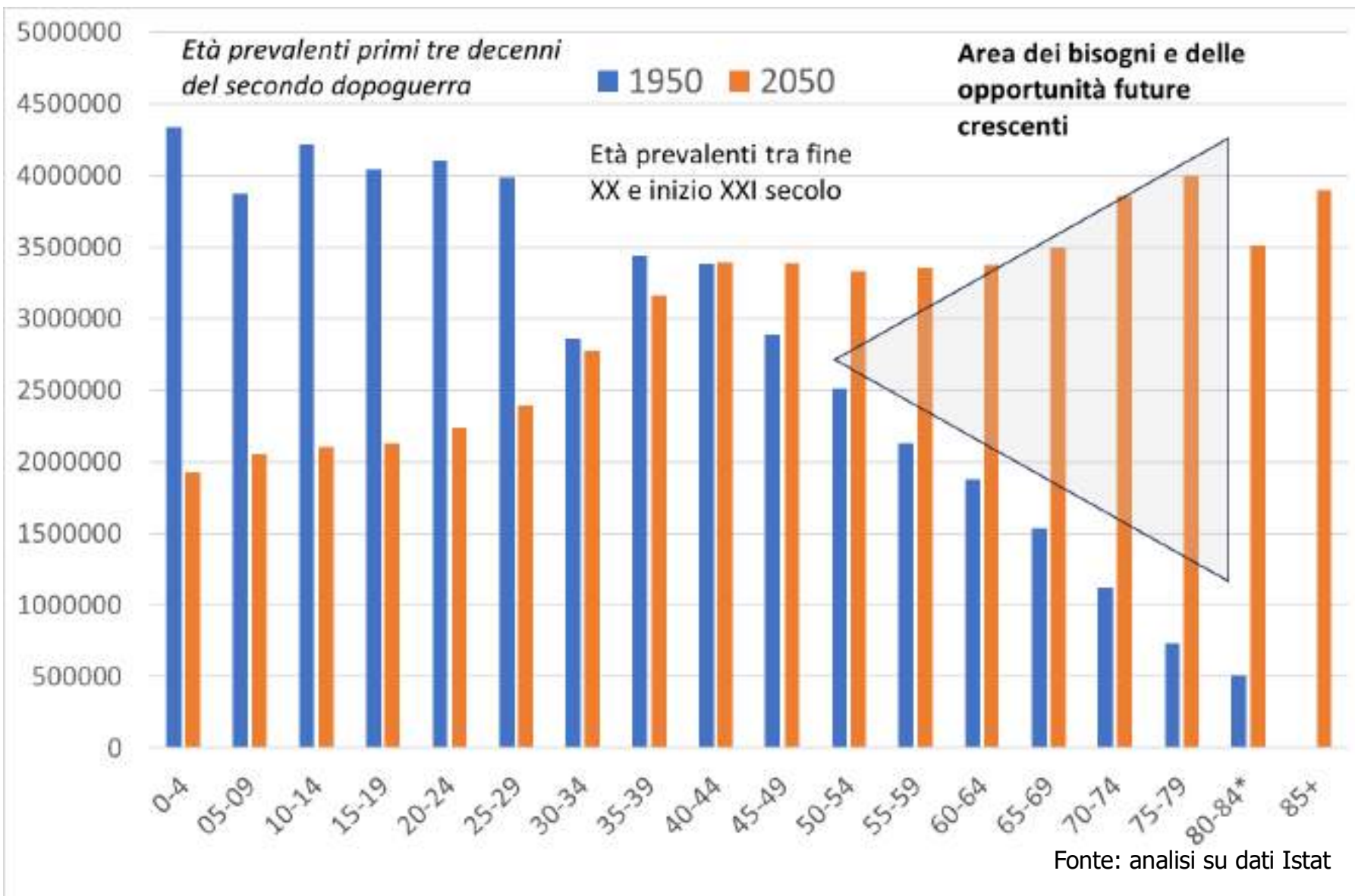
Il rapporto quantitativo tra generazioni peggiora in tutte le economie avanzate

Old-age dependency ratio, 1990, 2019 and 2050



Note: the old-age dependency ratio is calculated as the number of people aged ≥ 65 years divided by the number of people aged 20-64 years, expressed as a percentage. 2050: population according to the 2019 projections, baseline variant (EUROPOP2019).

	Total population (million)			Old-age dependency ratio (%) ⁽¹⁾			Economic dependency ratio (%) ⁽²⁾		
	2022	2070	change (%)	2022	2070	change (pps)	2022	2070	change (pps)
BE	11.7	12.7	9%	33.7	53.0	19.2	45.4	66.9	21.5
BG	6.9	5.3	-23%	36.6	60.3	23.6	45.1	75.5	30.3
CZ	10.7	10.6	-2%	34.9	51.5	16.6	40.2	62.7	22.5
DK	5.9	6.2	5%	35.4	56.5	21.1	40.3	56.6	16.3
DE	83.9	84.2	0%	37.4	55.0	17.6	42.9	62.9	20.0
EE	1.4	1.3	-3%	34.9	57.3	22.4	35.9	58.5	22.6
IE	5.1	6.1	19%	25.7	55.6	29.8	30.4	63.8	33.3
EL	10.4	7.8	-25%	39.0	66.0	27.0	56.2	80.9	24.7
ES	47.7	47.7	0%	33.3	64.5	31.2	46.3	77.8	31.5
FR	68.0	69.7	2%	38.2	57.8	19.7	49.7	70.2	20.5
HR	3.9	3.0	-22%	38.9	62.2	23.3	53.9	78.5	24.6
IT	59.0	53.3	-10%	40.8	65.5	24.7	60.0	79.9	20.0
CY	0.9	1.0	9%	26.7	55.5	28.8	31.1	62.4	31.3
LV	1.9	1.3	-33%	36.0	61.0	25.0	41.0	75.5	34.5
LT	2.8	2.0	-29%	33.1	72.4	39.3	37.2	86.6	49.4
LU	0.7	1.0	49%	23.1	55.4	32.3	30.0	73.1	43.0
HU	9.7	9.0	-7%	34.5	54.3	19.8	40.4	62.0	21.5
MT	0.5	0.8	54%	30.5	65.4	34.9	35.2	75.5	40.3
NL	17.7	18.7	6%	34.3	56.3	22.0	37.3	55.9	18.6
AT	9.0	9.5	6%	32.0	57.0	25.0	39.5	67.4	27.9
PL	38.1	31.8	-16%	31.9	63.7	31.9	39.0	80.0	41.0
PT	10.4	9.0	-14%	40.7	67.8	27.0	48.6	75.8	27.2
RO	19.0	15.0	-21%	33.5	55.8	22.3	47.9	78.8	30.9
SI	2.1	2.0	-5%	36.1	57.5	21.5	44.1	69.7	25.6
SK	5.5	4.8	-12%	28.5	59.7	31.2	35.4	69.7	34.3
FI	5.6	5.2	-6%	41.2	62.4	21.3	48.4	70.1	21.7
SE	10.5	12.9	23%	36.0	50.4	14.4	39.1	52.9	13.7
NO	5.4	6.5	20%	31.2	54.4	23.2	33.8	60.7	26.9
EA	348.2	341.1	-2%	36.9	59.6	22.7	47.1	70.0	22.9
EU	449.1	431.9	-4%	36.1	59.1	23.0	45.7	69.9	24.2

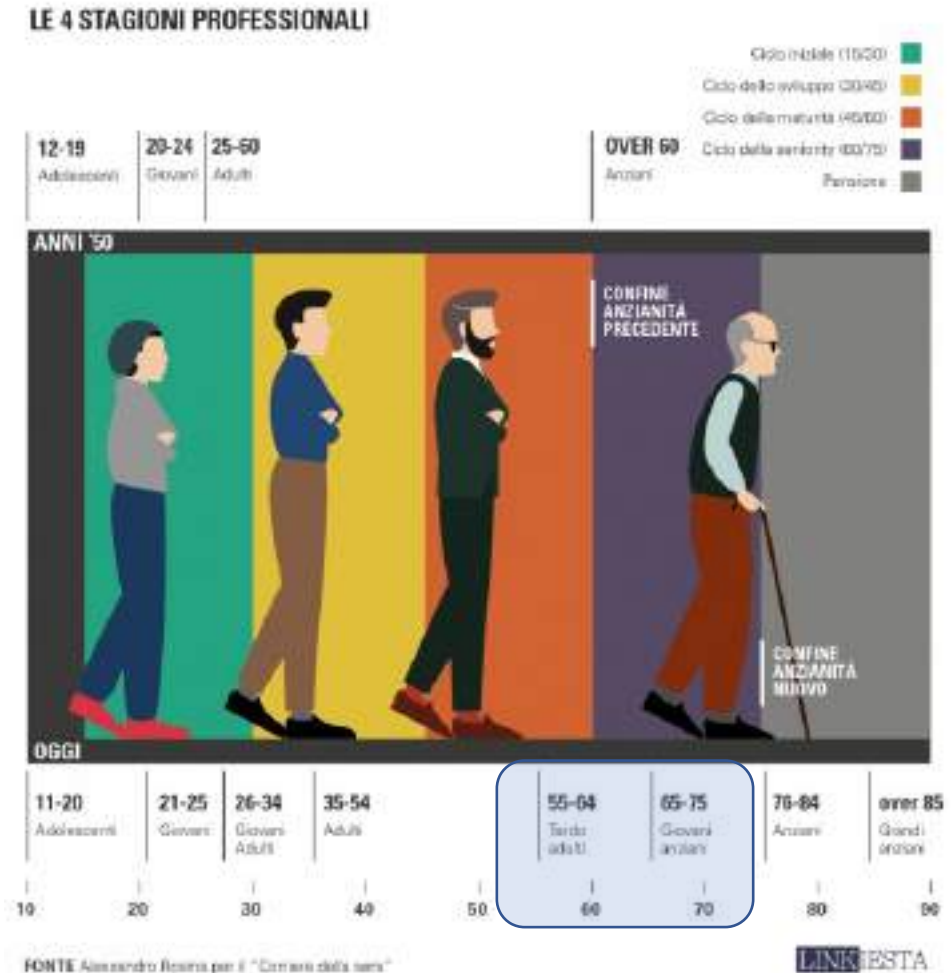


La sfida di vivere a lungo e bene

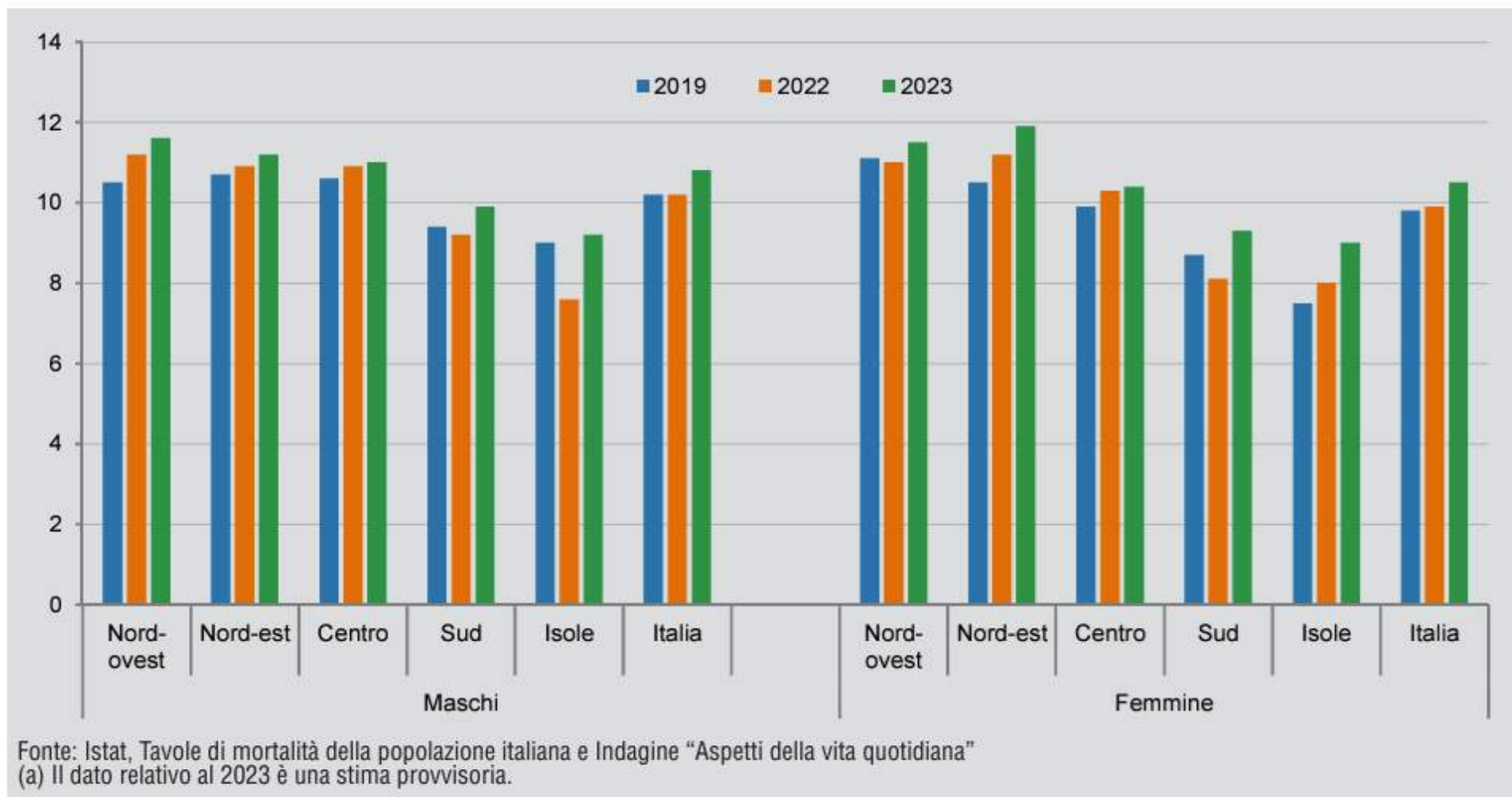
Rivoluzione nelle fasi della vita

- Fase propriamente anziana (con perdita progressiva di abilità fisiche e cognitive) si va spostando sempre più in avanti (>75).
- Preceduta da una fase inedita tra fine età propriamente adulta ed entrata in età anziana (65-74)
- Le nuove coorti che entrano nella fascia 55-64 in piena età adulta (come 45-54enni degli anni '70).

Soglie che delimitano tali fasi sono **in continuo mutamento**, per **l'azione della longevità**, **dei livelli di formazione**, **dell'impatto delle nuove tecnologie**.



Speranza di vita senza limitazioni a 65 anni per ripartizione geografica. Anni 2019, 2022 e 2023 (a). In anni



Quanto ci si sente e si è considerati anziani

	Ti senti anziano?		Pensi che gli altri ti considerino anziano?	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Per nulla	43.9	37.6	30.0	27.5
Un po'	40.7	33.7	41.1	32.0
Abbastanza	13.0	23.8	25.2	35.9
Molto	2.3	5.0	3.7	4.5
N	437	463	436	462

Non ci si sente «anziani» (65-74 anni) e impressione di sentirsi in condizioni migliori (e potenzialità maggiori) rispetto a quanto riconosciuto all'esterno.

Implicita domanda di voler fare di più ed essere valorizzati di più.

Coerente con un processo di cambiamento di opportunità che richiede una maggiore capacità della società di stare al passo dal punto di vista culturale e strutturale.

Tra chi lavora solo l'11% si sente anziano (abbastanza o molto) contro il 24% di chi non lavora. Rispetto ad essere considerato anziano i valori sono rispettivamente 26% e 36%.



Profilo tipico delle generazione passate:

- Diventare anziani a partire dai 65 anni
- Anziano prevalentemente malato (o comunque in cattiva salute)
- Anziano come soggetto “non attivo”
- Pensionamento come riposo
- Anziano prevalentemente dipendente dall’aiuto degli altri
- Essere nonno come aspetto caratterizzante della condizione anziana

• Tutto questo non corrisponde più (o sempre meno) alle caratteristiche e al modo di sentirsi dei nuovi senior (attuali 65-74enni).

- **Consapevolezza della sfida qualitativa che offre questa fase della vita** rispetto alle generazioni precedenti e se ne riconosce l'importanza sia a livello personale che per le ricadute sociali.
- **E' importante mantenersi attivi** per la vita delle persone oltre i 60 anni: 97%
- La qualità della vita delle persone oltre i 60 anni passa da una vita attiva e da una partecipazione alla vita sociale (92,7%)

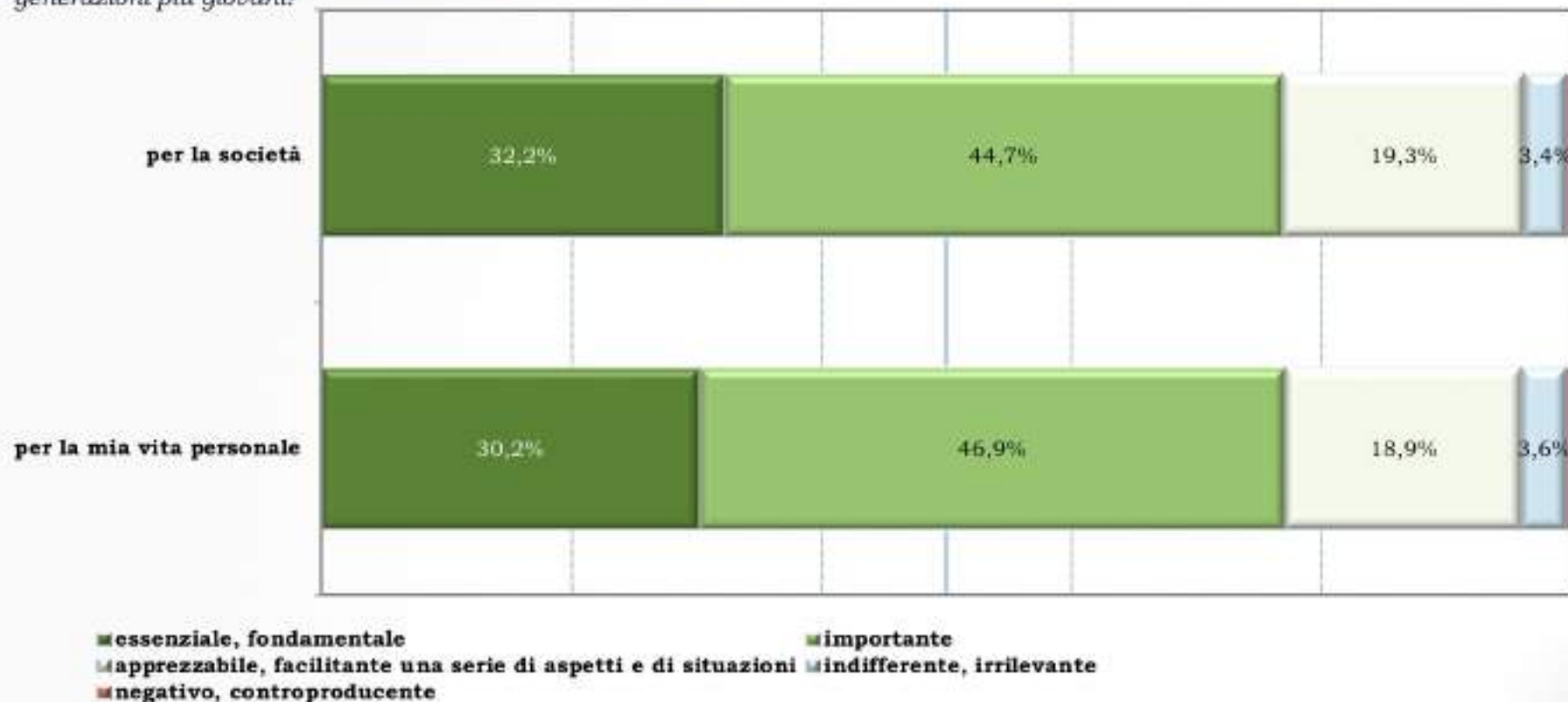
Indagine promossa da «Osservatorio Senior» e realizzata da AstraRicerche (primavera 2023), rappresentativa 60-75enni italiani.



Importanza attribuita a un buon rapporto tra generazioni

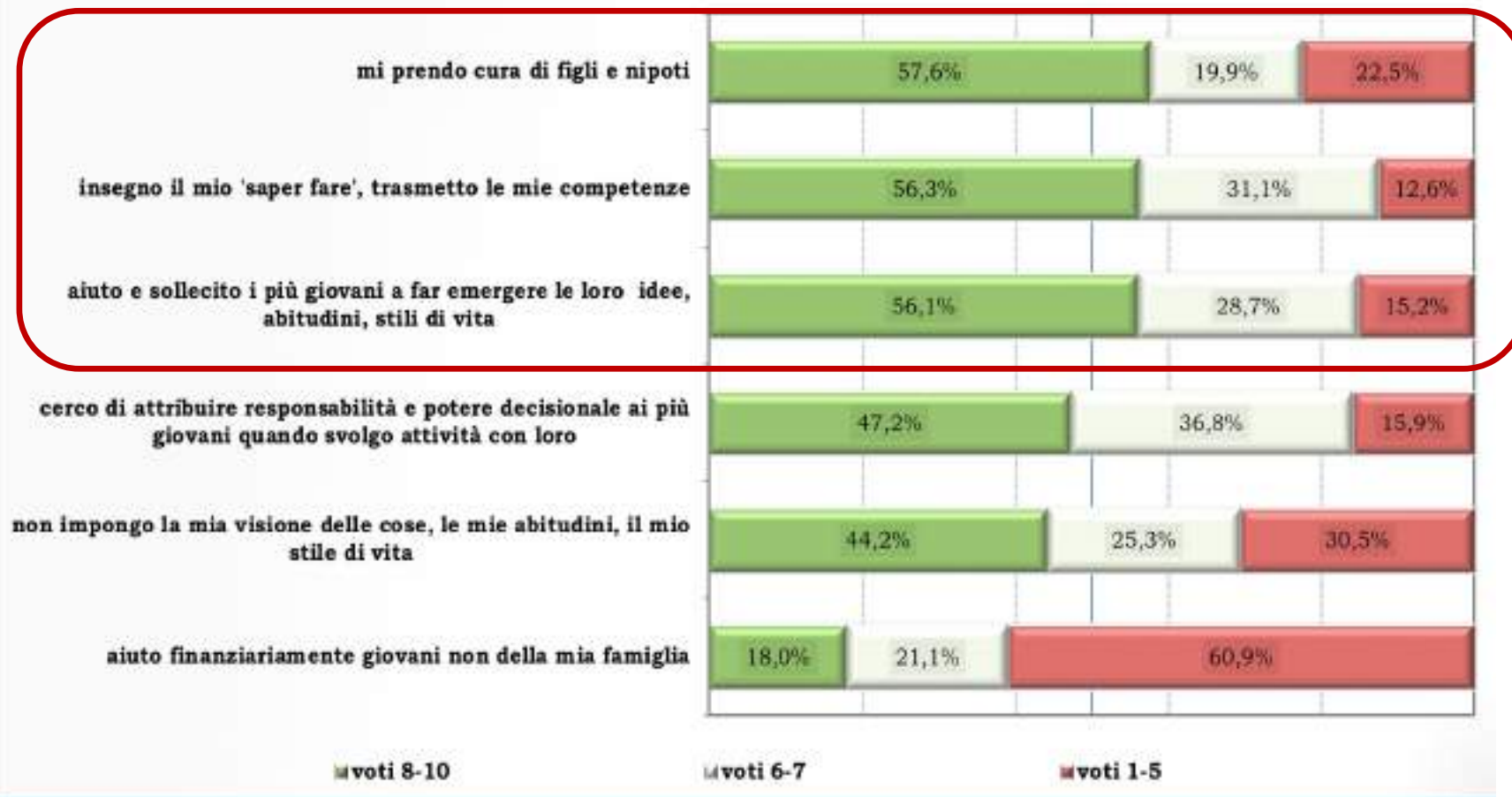


Qual è l'importanza che attribuisce - per la società e per la Sua vita personale - a un buon rapporto tra la Sua generazione e le generazioni più giovani?



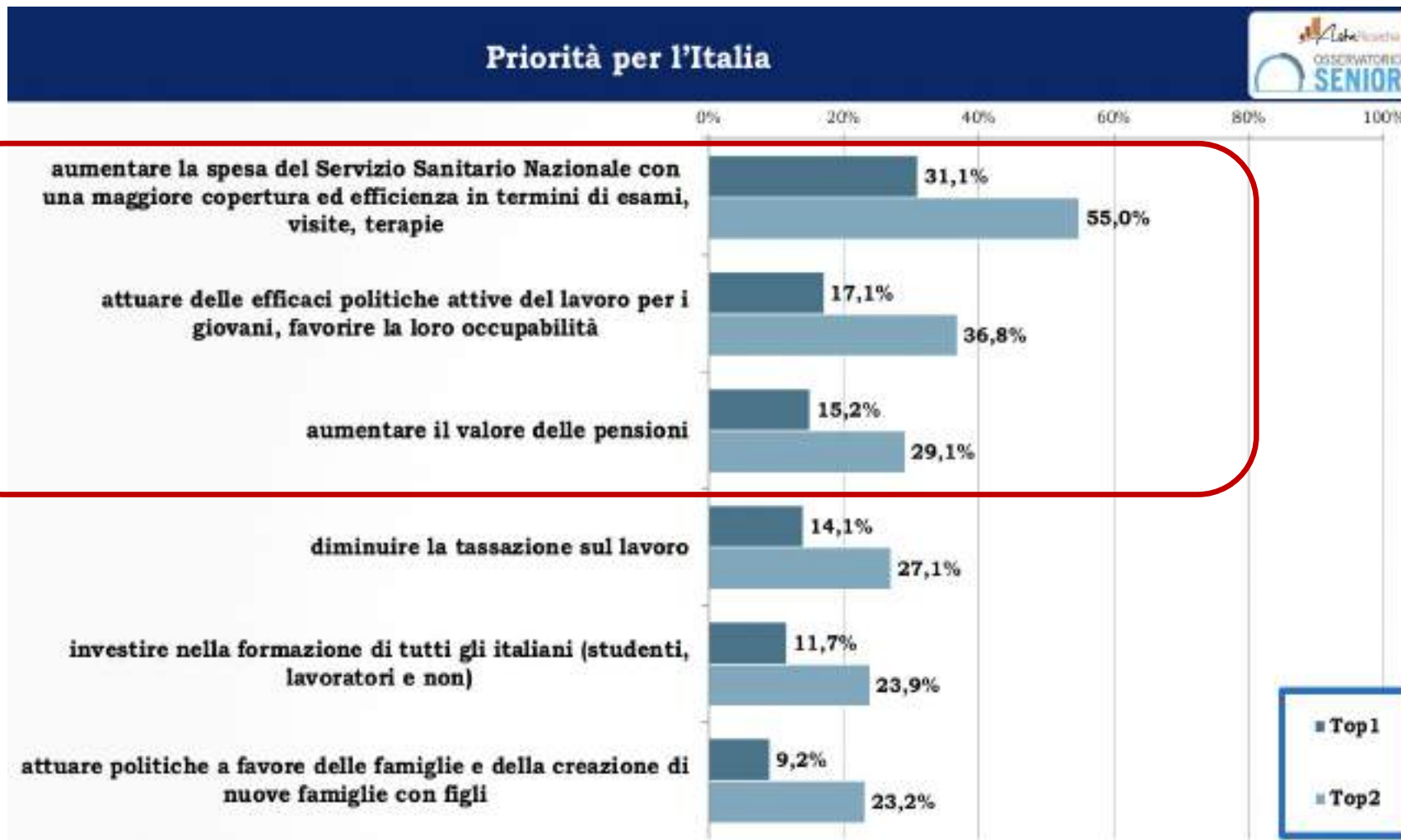


Contributo personale alla valorizzazione del rapporto tra generazioni





Priorità



Invecchiamento attivo («active ageing»).

Processo che consente di **far corrispondere all'aumento quantitativo della longevità anche una migliore qualità della vita** e una più duratura e soddisfacente **partecipazione nella società e nel mercato del lavoro.**

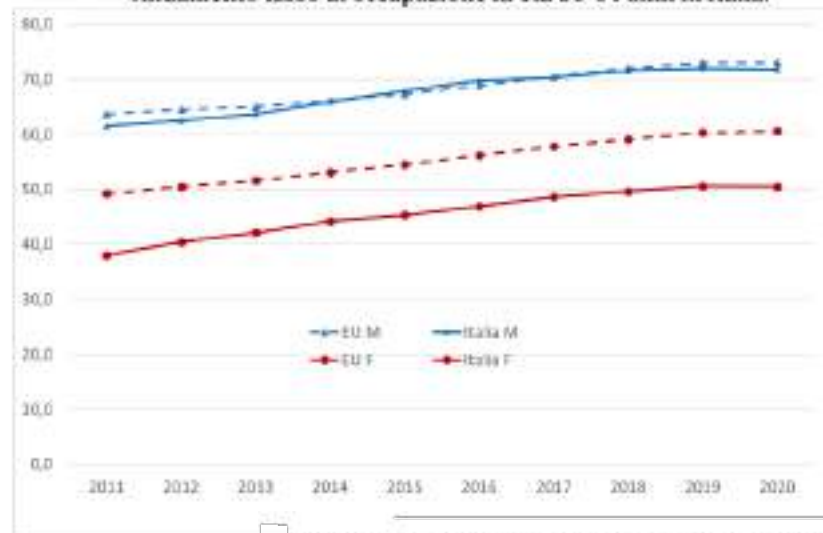
Definizione **Organizzazione Mondiale della Sanità** (OMS): "il processo di ottimizzazione delle opportunità di salute, partecipazione e sicurezza per migliorare la qualità della vita delle persone che invecchiano".

Un obiettivo da conseguire aiutando il singolo a promuovere al meglio il proprio benessere fisico, sociale e mentale, nonché mettendolo nella **condizione di valorizzare pienamente, in ogni fase della vita, le proprie capacità e le proprie competenze.**

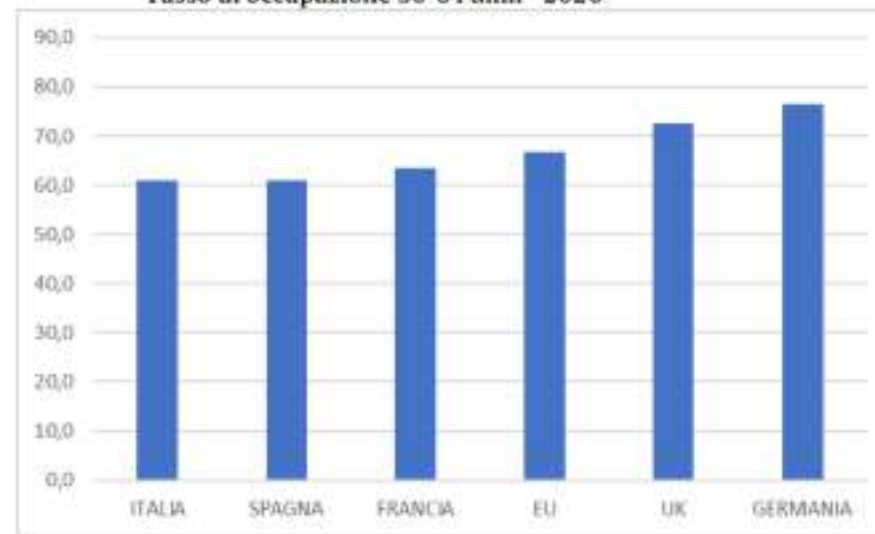
Ambiti:

- **mercato del lavoro**
- volontariato,
- formazione permanente,
- assistenza familiari fragili, prendersi cura dei nipoti, ecc.
- dedicarsi ad attività di crescita e arricchimento personale (come coltivare hobby, viaggiare, assistere ad eventi culturali ecc.).

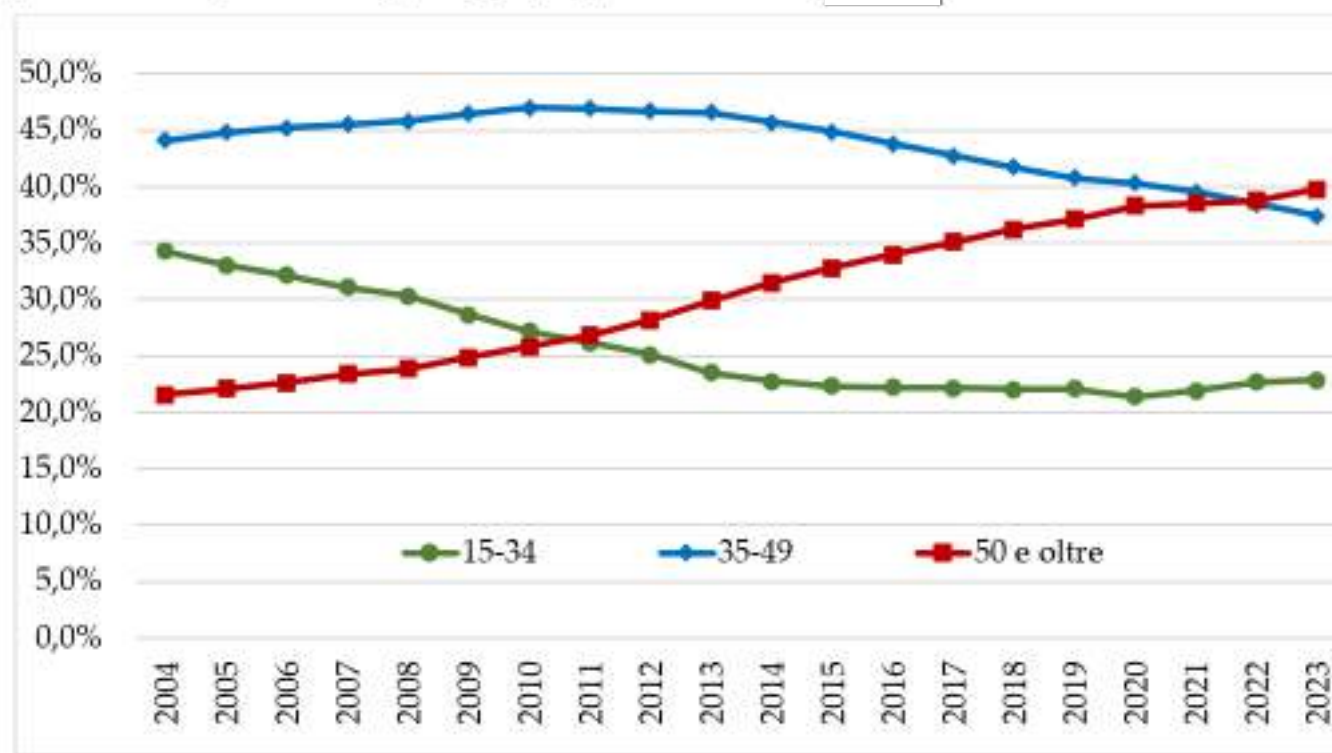
Andamento tasso di occupazione in età 50-64 anni in Italia.



Tasso di occupazione 50-64 anni - 2020



Distribuzione percentuale degli occupati per grandi fasce d'età



ostat

Fonte: elaborazioni su dati Istat (dati riclassificati da 2004 in poi)

AGE MANAGEMENT

Insieme coerente di risposte che le aziende e le organizzazioni possono dare per migliorare il contributo professionale dei singoli a tutte le età e in particolare quelle più mature.

Superare atteggiamento negativo lavoratori e resistenza aziende a diventare proattive rispetto a gestione dell'età sono i fattori che rendono l'invecchiamento un problema.

Necessario far maturare nelle aziende forte attenzione:

- allo sviluppo di una cultura di gestione dinamica delle risorse umane
Attenzione a: bisogni attuali e futuri; al corso di vita e all'interazione positiva tra diversità di età; condivisione e partecipazione
- a mettere in relazione interdipendente risorse umane e obiettivi strategici di sviluppo (devono crescere compatibilmente assieme).
- ad attivare processi di sperimentazione e valutazione degli esiti.

Nodi problematici :

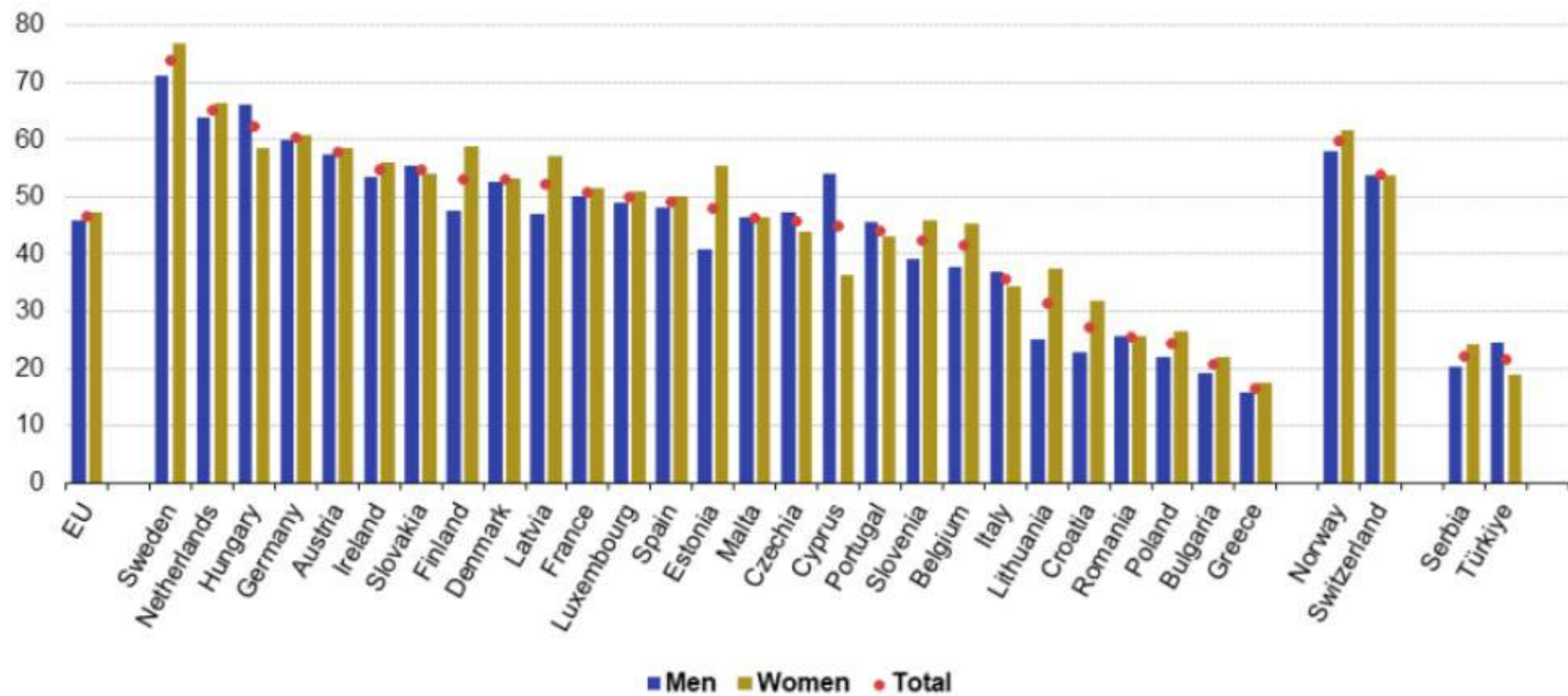
- Pesantezza alcuni lavori (manuali e non) / affaticamento da routine
- Obsolescenza delle competenze / diminuzione produttività
- Risposta a crescita domanda di cura

Come rispondere?

- programmi di **formazione** che consentano di tenersi continuamente aggiornati (*life-long learning*) riducendo così il rischio di obsolescenza,
- **carichi di lavoro**, impegni di orario, tipi di mansioni, più calibrabili e plasmati in funzione delle capacità e delle fasi del corso della vita
- ruolo della **tecnologia** nel sostenere attività, ergonomia
- **incentivi a ricollocarsi** sperimentando altre soluzioni di lavoro dipendente di tipo diverso o di lavoro autonomo.
- Assessment di metà carriera
- favorire **collaborazione intergenerazionale** tra lavoratori senior e nuovi entrati (mentoring e reverse mentoring)
- potenziare **congedi** per aggiornamento, esperienza nuovo lavoro, conciliazione esigenze familiari (strumenti assistenza al reddito e ruolo servizi impiego)

Participation rate in education and training (last 12 months) by sex, 2022

(% of people aged 25-64, AES)



Note: ranked on overall participation (men and women)

Source: Eurostat (online data code: tmng_aes_100)

Cambiare prospettiva nel tipo di approccio (culturale)

- **Consapevolezza dei cambiamenti:** gli adulti senior sono sempre più persone in buona salute e potenzialmente attive/produttive
- **Eliminare stereotipi** anche nel linguaggio (es. «lav. anziano»)
- **Invecchiamento come processo** e non come condizione (non come problema ma come sviluppo del percorso di vita e professionale).
- **Età (e soglie anagrafiche) non devono contare** di più ma di meno (conta quello che sei, sai fare, come cresci). Non «gestire l'età» ma l'evoluzione delle fasi della vita e snodi di passaggio.
- **Visione non statica** (come nella «diversity») **ma dinamica:** attenzione all'evoluzione dei singoli (micro) e alla composizione della popolazione aziendale (macro).

Per saperne di più
su cause, conseguenze,
politiche...

www.alessandrorosina.it



Alessandro
Rosina

CRISI DEMOGRAFICA

*politiche
per un paese che ha
smesso di crescere*

PICCOLA BIBLIOTECA PER UN PAESE NORMALE

VITA E PENSIERO