



C/2025/2017

30.4.2025

Parere del Comitato economico e sociale europeo

Occupazione degli anziani — fattori sistemici nella scelta di lavorare più a lungo

(parere esplorativo richiesto dalla presidenza polacca del Consiglio dell'UE)

(C/2025/2017)

Relatore: **Krzysztof BALON**

Consigliera	Agnieszka CHŁOŃ-DOMIŃCZAK (per il relatore — III gruppo)
Consultazione da parte della presidenza polacca del Consiglio dell'UE	Lettera del 6.9.2024
Base giuridica	Articolo 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	4.2.2025
Adozione in sessione plenaria	27.2.2025
Sessione plenaria n.	594
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	146/3/4

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Il 6 settembre 2024 il governo polacco ha chiesto al Comitato economico e sociale europeo (CESE) di elaborare un parere esplorativo sul tema *L'occupazione degli anziani — fattori sistemici nella scelta di lavorare più a lungo*. Il CESE condivide il punto di vista della presidenza polacca del Consiglio dell'Unione europea secondo cui l'attivazione delle persone anziane nel mercato del lavoro è ormai una sfida cruciale per le politiche pubbliche. Dato che nell'UE l'aspettativa media di vita in buona salute è in aumento, l'attività professionale degli anziani ha le potenzialità per incidere positivamente non solo sullo sviluppo economico, ma anche sul loro benessere grazie a migliori condizioni finanziarie, sociali e sanitarie, oltre a contribuire alla solidarietà tra le generazioni.

1.2. Nel suddetto contesto, il Comitato tiene a richiamare qui le conclusioni formulate nel suo parere d'iniziativa, del 18 settembre 2024, dedicato alla promozione di una solidarietà intergenerazionale europea ⁽¹⁾ e accoglie quindi con favore l'approccio del governo polacco, come pure la richiesta di addurre esempi di buone pratiche in materia di servizi prestati agli anziani per consentire loro di rimanere nel mondo del lavoro il più a lungo possibile.

1.3. Al tempo stesso, il CESE ricorda la necessità di garantire la piena attuazione del principio n. 15 del pilastro europeo dei diritti sociali, ossia il diritto a percepire una pensione corrispondente ai contributi accumulati che garantisca al beneficiario un reddito tale da consentirgli di vivere dignitosamente in età avanzata ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (parere d'iniziativa) (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽²⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>.

1.4. Il sostegno all'occupazione degli anziani richiede azioni coordinate che riguardino diverse aree d'intervento delle politiche pubbliche. Un'esigenza, questa, già fatta presente dal CESE anche in alcuni suoi pareri precedenti: quello sul tema *Strategia europea per le persone anziane* ⁽³⁾ e quello intitolato *Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE* ⁽⁴⁾.

1.5. La creazione di posti di lavoro di qualità in un ambiente di lavoro che incoraggi tutte le fasce di età a entrare e a rimanere nel mercato del lavoro è un aspetto importante, e al riguardo le parti sociali svolgono un ruolo cruciale. Il Comitato incoraggia pertanto il proseguimento del dialogo sociale in questo campo, anche alla luce delle disposizioni dell'*accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sull'invecchiamento attivo e un approccio intergenerazionale* ⁽⁵⁾.

1.6. Un altro fattore che contribuisce all'aumento dell'occupazione degli anziani è la creazione di team di lavoro multigenerazionali. In un suo parere precedente ⁽⁶⁾, il CESE ha osservato che i team così composti sono più produttivi di quelli in cui tutti i membri appartengono alla stessa generazione («team unigenerazionali»). Inoltre, team di lavoro multigenerazionali consentono il trasferimento di competenze ed esperienze dai lavoratori anziani a quelli più giovani nonché il trasferimento di nuove competenze da questi ultimi ai primi. Il CESE ha già chiesto alla Commissione europea ⁽⁷⁾ di adottare una raccomandazione che inviti gli Stati membri a garantire la presenza sul luogo di lavoro di, e a promuovere la cooperazione tra, lavoratori di generazioni diverse.

1.7. Tra gli strumenti a sostegno dell'occupazione degli anziani dovrebbero figurare anche a) la creazione di un ambiente di lavoro propizio che incoraggi gli anziani che lo desiderino a rimanere più a lungo sul mercato del lavoro, b) il mantenimento e il miglioramento delle competenze nel quadro di politiche di apprendimento permanente, c) soluzioni che consentano di conciliare l'attività lavorativa con le responsabilità di assistenza a familiari anziani, compresi servizi di assistenza di alta qualità accessibili a tutti e a prezzi abbordabili, d) la promozione di una vita lavorativa più lunga, nonché e) misure di contrasto alla discriminazione basata sull'età e agli altri fattori che impediscono ai lavoratori anziani che lo desiderino di continuare a lavorare. In relazione a tutti questi ambiti, gli attori dell'economia sociale, le organizzazioni della società civile e le parti sociali sono chiamati a svolgere un ruolo chiave.

1.8. Alcuni Stati membri hanno già attuato una serie di norme e di buone pratiche volte a incoraggiare il prolungamento volontario della vita lavorativa: qualche esempio al riguardo è descritto nella sezione 4 del presente parere.

1.9. Alla luce di quanto sopra, e considerato che le politiche pubbliche in questi ambiti rientrano principalmente nelle competenze degli Stati membri, il Comitato propone alla Commissione europea di istituire — in collaborazione con il CESE stesso, le parti sociali e altre organizzazioni della società civile — un forum che consenta agli Stati membri di condividere tra loro le buone pratiche pertinenti. Tali pratiche potrebbero consistere, tra l'altro, a) nel rimuovere gli ostacoli al cumulo di un trattamento pensionistico con un lavoro retribuito, b) nell'introdurre agevolazioni fiscali per le persone che decidano di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile, c) nell'adottare misure di sostegno ai servizi per l'impiego affinché assistano chi cerca lavoro e alle imprese affinché creino posti di lavoro e promuovano opportunità occupazionali per gli anziani, d) nel far conoscere meglio e più ampiamente i vantaggi del prolungamento, ove possibile, della vita lavorativa, oppure ancora d) nel fornire servizi che consentano di conciliare più facilmente il mantenimento o la ripresa dell'attività lavorativa con l'assistenza ai familiari anziani.

1.10. In seguito, tenendo conto dei risultati delle discussioni svoltesi in seno al forum, la Commissione europea potrebbe pubblicare uno «strumentario di buone pratiche», nel quale andrebbe inclusa anche una definizione del concetto di prolungamento volontario della vita lavorativa, con una particolare attenzione alla lotta alla discriminazione basata sull'età e alla rimozione di eventuali cause ostative di carattere economico all'inizio o al proseguimento di un'attività lavorativa dopo il raggiungimento dell'età pensionabile legale.

⁽³⁾ GU C 349 del 29.9.2023, pag. 28.

⁽⁴⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (parere d'iniziativa) punto 1.4 (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽⁵⁾ <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-07/European%20Social%20Partners%E2%80%99%20Autonomous%20Framework%20Agreement%20on%20Active%20Ageing.pdf>.

⁽⁶⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (parere d'iniziativa) (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽⁷⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (parere d'iniziativa) (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

2. Contesto della richiesta da parte della presidenza polacca del Consiglio dell'UE

2.1. La struttura per classi di età della popolazione dell'UE-27 sta cambiando. Nel periodo dal 2002 al 2022 la percentuale di popolazione di età superiore a 65 anni è aumentata dal 16 % al 21 %⁽⁸⁾. Una tendenza che si prevede continui anche in futuro: secondo le proiezioni, la percentuale di ultrasessantacinquenni sul totale della popolazione aumenterà ancora, cosicché entro la fine di questo secolo vi saranno 59,7 persone di età pari o superiore a 65 anni per ogni 100 persone di età compresa tra i 15 e i 64 anni⁽⁹⁾.

2.2. L'invecchiamento della popolazione nell'Unione europea fa sì che, tra le altre cose, si riduca il volume della forza lavoro. Tuttavia, tale riduzione non è distribuita uniformemente tra tutte le fasce di età. Secondo le previsioni il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni aumenterà dal 79,4 % nel 2022 all'82,7 % entro il 2070, e quello delle persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni aumenterà dal 65,4 % al 75,5 % nello stesso periodo. Questo incremento tendenziale riflette l'impatto cumulativo delle riforme dei sistemi pensionistici sull'uscita dal mercato del lavoro delle persone appartenenti alle fasce di età più avanzate e il graduale aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro⁽¹⁰⁾. È pertanto opportuno adottare ulteriori misure per favorire l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro delle persone di età pari o superiore a 64 anni.

2.3. La maggior parte dei sistemi pensionistici in vigore negli Stati membri è a ripartizione. Con l'aumentare dell'aspettativa media di vita, aumenta anche la durata del periodo per il quale viene percepita una pensione. Al fine di stabilizzare i sistemi pensionistici, molti Stati membri hanno già provveduto a innalzare l'età pensionabile o stanno prendendo in considerazione la possibilità di farlo. Una più ampia partecipazione al mercato del lavoro da parte delle persone anziane, associata al rinvio della decisione di andare in pensione, contribuisce a una migliore sostenibilità dei sistemi pensionistici.

2.4. Ad aumentare non è soltanto l'aspettativa media di vita, ma, sia pure in misura diversa da uno Stato membro all'altro, anche l'aspettativa media di vita in buona salute. Di conseguenza, come già osservato dal CESE in un suo precedente parere⁽¹¹⁾, è opportuno valutare se questi anni in buona salute supplementari non possano essere utilizzati per prolungare la vita lavorativa — anziché soltanto per la pensione — qualora la persona interessata desideri continuare a lavorare. In ogni caso, l'innalzamento dell'età pensionabile non sarebbe fattibile qualora si tratti di lavori fisicamente e psicologicamente molto usuranti.

3. Osservazioni generali

3.1. Per sostenere l'occupazione degli anziani e la loro intenzione di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile, sono necessarie azioni coordinate in diverse aree d'intervento delle politiche pubbliche. Nel concepire e attuare tali misure, è imperativo cercare soluzioni che, da un lato, non costringano gli anziani a continuare a lavorare e, dall'altro, non incoraggino l'inattività.

3.2. Ai fini di cui sopra, la creazione di posti di lavoro di qualità e di un ambiente di lavoro propizio che, tenendo conto degli aspetti relativi alla salute e della possibilità di lavorare a tempo parziale, incoraggi le persone di ogni fascia di età pertinente a entrare e rimanere nel mercato del lavoro è un fattore importante. I lavoratori anziani hanno bisogno di un'organizzazione del lavoro adeguata, che, tra le altre cose, promuova lo sviluppo delle loro abilità e competenze e crei un clima di supporto e apprezzamento per il loro contributo alla crescita dell'impresa, dell'organizzazione o dell'organismo in cui lavorano.

3.3. Vi è poi bisogno di una politica efficace in materia di apprendimento permanente, elaborata e attuata in collaborazione con le parti sociali e altre organizzazioni della società civile, nonché di misure di sostegno alle iniziative imprenditoriali delle persone anziane, anche nel campo dell'economia sociale.

3.4. Ai fini dell'attivazione professionale degli anziani, è importante evidenziare i vantaggi derivanti dalla creazione di team di lavoro multigenerazionali. In un suo parere precedente⁽¹²⁾, il CESE ha osservato che i team composti da lavoratori di generazioni diverse sono più produttivi di quelli unigenerazionali, come dimostrano tra l'altro diverse ricerche sul campo⁽¹³⁾. Team di lavoro multigenerazionali consentono di trasferire ai lavoratori più giovani le cosiddette competenze in via di rarefazione o sparizione.

⁽⁸⁾ *Demography of Europe — 2023 edition* [Demografia dell'Europa — edizione 2023], citato dal parere del CESE sul tema *L'impatto della demografia sull'Europa sociale* (GU C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

⁽⁹⁾ *Projected old-age dependency ratio* [Previsione dell'indice di dipendenza degli anziani], citato dal parere del CESE sul tema *L'impatto della demografia sull'Europa sociale* (GU C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

⁽¹⁰⁾ Commissione europea, *2024 Ageing report* [Rapporto sull'invecchiamento demografico 2024], pag. 4.

⁽¹¹⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (parere d'iniziativa) (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽¹²⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (parere d'iniziativa) punto 3.1 (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽¹³⁾ Cfr., ad esempio, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7732046/>.

3.5. Creare team di lavoro multigenerazionali è anche un modo efficace per combattere la discriminazione basata sull'età, sia nei confronti degli anziani che dei giovani. Prevenire la discriminazione basata sull'età è una condizione necessaria per sostenere l'occupabilità dei lavoratori anziani e il riconoscimento del loro valore sul mercato del lavoro.

3.6. Il CESE ha già avuto occasione di chiedere alla Commissione europea ⁽¹⁴⁾ di adottare una raccomandazione che inviti gli Stati membri a tenere conto degli aspetti intergenerazionali del mercato del lavoro e in particolare a stabilire norme lavoristiche appropriate ed eque per tutte le generazioni nonché a garantire la partecipazione e la cooperazione in ambito lavorativo di lavoratori di differenti generazioni.

3.7. I sistemi pensionistici dovrebbero essere concepiti in modo tale da rendere agevole, per i lavoratori che lo desiderino, rimanere più a lungo sul mercato del lavoro. Molti paesi stanno già introducendo incentivi al mantenimento di un impiego oltre l'età pensionabile prevista per legge, tra i quali aumenti dell'importo della futura pensione, misure di carattere tributario — ad esempio agevolazioni fiscali per chi decide di continuare a lavorare — nonché soluzioni che consentano di conciliare meglio lavoro e responsabilità familiari. Un numero crescente di persone ultrasessantenni, soprattutto donne, assiste quotidianamente i propri genitori, naturalmente ancora più anziani. La possibilità concreta di avvalersi di servizi di qualità e a prezzi abbordabili, e in particolare di un'assistenza a lungo termine adeguata, nonché un'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza familiare tra donne e uomini, sono fattori di cruciale importanza per il prolungamento della vita lavorativa. Accanto a servizi pubblici di qualità, i servizi per le persone anziane prestati dalle ONG e dai soggetti dell'economia sociale possono svolgere un ruolo fondamentale in tal senso.

3.8. Un'opzione utile può poi essere quella di mantenere anche da pensionati legami produttivi con l'ambiente di lavoro. La condivisione volontaria di esperienze professionali tra lavoratori giovani e anziani, ad esempio sotto forma di tutoraggio, può non solo recare un valido contributo allo sviluppo professionale dei primi, ma anche contrastare il rischio di solitudine indesiderata, malattie mentali e deterioramento della qualità della vita dopo il pensionamento.

3.9. Occorrerebbe inoltre promuovere atteggiamenti positivi nei confronti del lavoro e opportunità di prolungare la vita lavorativa ogniqualvolta ciò sia auspicabile e possibile. L'efficacia degli incentivi al prolungamento della vita lavorativa presuppone una politica di informazione attiva da parte delle autorità pubbliche, delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile, oltre a misure di contrasto alla discriminazione basata sull'età nel mercato del lavoro.

3.10. Tutti gli aspetti summenzionati dovrebbero essere presi in considerazione nel quadro del dialogo sociale tra datori di lavoro e lavoratori. In quest'ottica, il CESE accoglie con favore l'*accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sull'invecchiamento attivo e un approccio intergenerazionale* ⁽¹⁵⁾. Inoltre, la promozione del prolungamento della vita lavorativa dovrebbe diventare parte integrante del dialogo civile tra le generazioni e contribuire a rafforzare la solidarietà tra di esse.

3.11. Il CESE chiede che le misure sopraindicate, nonché altre misure atte a prevenire l'esclusione degli anziani dal mercato del lavoro, siano previste in una futura strategia europea per le persone anziane, della quale il CESE stesso ha già sollecitato l'elaborazione in uno dei suoi pareri ⁽¹⁶⁾.

4. Normative e buone pratiche a sostegno del prolungamento volontario della vita lavorativa in una selezione di Stati membri

4.1. Austria — Il lavoratore che, pur avendo raggiunto l'età pensionabile e acquisito diritti a pensione, continui a svolgere un'attività lavorativa, è esentato — entro un certo limite — dal pagamento della quota di contributi previdenziali a suo carico. Ciò consente di accrescere la percentuale di salario netto rispetto a quello lordo. Inoltre, alla retribuzione dei lavoratori anziani che non hanno ancora raggiunto l'età pensionabile si applica una quota ridotta di contributi ai fini di determinate prestazioni sociali: l'assicurazione contro la disoccupazione e quella contro gli infortuni. Una riduzione del cuneo contributivo che si traduce in un incentivo sia per i datori di lavoro, cui conviene assumere questi lavoratori, sia per gli stessi lavoratori anziani, che hanno maggiore interesse a continuare a lavorare. Se un lavoratore differisce il pensionamento, ha diritto a ricevere un'integrazione della pensione.

⁽¹⁴⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo — Promuovere una solidarietà intergenerazionale europea — verso un approccio orizzontale da parte dell'UE (parere d'iniziativa) (GU C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽¹⁵⁾ <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-07/European%20Social%20Partners%E2%80%99%20Autonomous%20Framework%20Agreement%20on%20Active%20Ageing.pdf>.

⁽¹⁶⁾ GU C 349 del 29.9.2023, pag. 28.

4.2. Estonia — Il tasso di sostituzione delle pensioni è di appena il 34,4 % (la media UE è del 68,8 %), il che spinge molti pensionati a continuare a lavorare per mantenere il loro tenore di vita. Il prolungamento dell'attività lavorativa è agevolato dalla mancata riduzione delle pensioni di coloro che continuano a lavorare, ai quali esse vengono pagate integralmente, indipendentemente dallo status occupazionale dei beneficiari. Dal 2021, un sistema pensionistico flessibile consente di differire l'esercizio dei diritti pensionistici fino a cinque anni dopo il raggiungimento dell'età pensionabile. Le pensioni così differite aumentano dello 0,9 % per ogni mese di rinvio, il che significa che il differimento di un anno comporta un aumento della pensione pari al 10,8 %. Altri fattori che contribuiscono a indurre le persone in età pensionabile a rimanere attive nel mercato del lavoro sono le modalità di lavoro flessibile, come il lavoro a tempo parziale o a distanza, e le iniziative di apprendimento permanente, che aiutano i lavoratori anziani a rimanere competitivi e fanno sì che i datori di lavoro mantengano un atteggiamento positivo nei loro confronti.

4.3. Francia — Il 14 novembre 2024 le parti sociali hanno concluso un accordo che le obbliga ad avviare ogni 3 anni negoziati sull'occupazione e il lavoro degli anziani. Quando il lavoratore raggiunge i 45 anni di età, sostiene un colloquio professionale inteso a valutare la possibilità di adattare la sua postazione di lavoro, a prevenire situazioni di *burnout* e a discutere di eventuali opzioni di mobilità o riqualificazione professionale. Tra i 58 e i 60 anni di età, il lavoratore sostiene un altro colloquio per discutere del mantenimento dell'impiego e della possibilità di usufruire di soluzioni di fine carriera (compreso il pensionamento flessibile, disponibile a partire dall'età di 60 anni, che consente di ricevere una parte della pensione e nel contempo lavorare per un numero di ore ridotto). L'accordo tra le parti sociali introduce, in via sperimentale e per un periodo di cinque anni, il cosiddetto «contratto di valorizzazione dell'esperienza» per le persone in cerca di impiego che hanno un'età pari o superiore a 60 anni. Tale contratto è soggetto alle stesse norme del contratto di lavoro a tempo indeterminato (eccezion fatta per quelle in materia di pensione). Il datore di lavoro viene informato della data prevista per la maturazione di una pensione a tasso intero. Le persone in cerca di impiego di età pari o superiore a 55 anni hanno diritto a un'indennità cui si applicano condizioni particolari, compresa una proroga della sua durata qualora la persona segua un corso di formazione. La normativa vigente prevede che il datore di lavoro che assume una persona in cerca di impiego di età pari o superiore a 45 anni nell'ambito di un contratto di professionalizzazione abbia diritto a un aiuto finanziario e/o all'esenzione dai contributi previdenziali.

4.4. Spagna — Il cosiddetto regime pensionistico attivo consente ai lavoratori di cumulare la pensione con il reddito da lavoro, mantenendo il diritto al 50 % della pensione. Il regime pensionistico differito, d'altro canto, incentiva i dipendenti ad andare in pensione più tardi rispetto all'età pensionabile, dato che in tal modo la loro pensione aumenta del 4 % all'anno, con la possibilità di percepire la pensione così differita in un'unica soluzione (capitale anziché rendita mensile) o anche di combinare la percezione di un anticipo parziale forfettario della pensione con la suddetta maggiorazione percentuale. Nel novembre 2024 entrambi i regimi pensionistici (attivo e differito) sono stati oggetto di uno specifico accordo tra le parti sociali, poi ratificato dal governo spagnolo, che consente di combinare il «pensionamento attivo» con gli incentivi al mantenimento del rapporto di lavoro. L'accordo istituisce inoltre un nuovo sistema di garanzia pensionistica.

4.5. Lituania — Sono in corso di attuazione diverse misure volte a sostenere il prolungamento volontario della vita lavorativa. La Lituania promuove forme di occupazione flessibili, come il lavoro a tempo parziale, il lavoro a contratto o il lavoro a distanza. Tali modalità sono vantaggiose sia per i lavoratori, i quali possono così adattare l'orario di lavoro alle proprie esigenze di salute o personali, sia per i datori di lavoro, i quali possono così avvalersi delle prestazioni di lavoratori esperti senza la necessità di assumerli a tempo pieno. Il sistema pensionistico lituano consente il pensionamento graduale, e le persone che continuano a lavorare oltre l'età pensionabile possono ricevere prestazioni supplementari o una pensione più elevata. Si tratta di un elemento motivazionale che incoraggia gli anziani a rimanere attivi sul piano professionale. A mantenere competitivi gli anziani nel mercato del lavoro e a contrastare la loro emarginazione concorrono a) misure di formazione in competenze digitali e professionali per gli ultracinquantenni nell'ambito di programmi cofinanziati da fondi europei e nazionali e b) misure di sostegno alla salute e al benessere dei lavoratori anziani, come ad esempio l'adeguamento delle postazioni di lavoro, programmi sanitari ed esami preventivi regolari. Inoltre, i datori di lavoro sono incentivati ad assumere persone anziane da tutta una serie di sgravi fiscali, sovvenzioni e programmi a sostegno dell'impiego di queste persone e dell'adattamento delle stesse nell'ambito lavorativo. Infine, una specifica iniziativa varata dal governo lituano — il programma «Invecchiamento attivo» — promuove l'attivazione professionale e sociale degli anziani.

4.6. Ungheria — In Ungheria l'occupazione ha raggiunto un massimo storico anche tra i lavoratori anziani. Dal 2010 il tasso di crescita del numero degli occupati con più di 50 anni di età è il quinto tasso di crescita più alto dell'Unione europea, mentre quello degli occupati con più di 65 anni è il terzo più alto. Secondo gli ultimi rilevamenti dell'Istituto centrale di statistica ungherese, il numero degli occupati di età superiore ai 65 anni è attualmente pari a 120 000 (68 000 uomini e 52 000 donne), un numero che, grazie all'occupazione stagionale, nei mesi estivi supera le 130 000 unità. L'entità di questo miglioramento risulta evidente se si considera che, nello stesso periodo del 2010, in Ungheria i lavoratori con più di 65 anni di età erano appena 30 000. Un'analisi dettagliata della situazione occupazionale della popolazione ungherese in età lavorativa indica che l'occupazione e l'attività economica in generale sono in aumento in tutte le classi di età

superiore ai 45 anni. La stessa tendenza si registra tra le persone ultrasessantacinquenni già andate in pensione, le quali ritornano in gran numero sul mercato del lavoro e iniziano a cercare un impiego. In Ungheria l'attivazione lavorativa delle persone prossime all'età pensionabile è notevolmente superiore alla media dell'UE. L'età pensionabile, che in precedenza era di 60 anni per gli uomini e 55 per le donne, è stata portata per entrambi a 65 anni, mentre sono venute meno varie possibilità di pensionamento anticipato. L'unica eccezione è rappresentata dal programma «Donne 40», che consente alle donne di lasciare il mercato del lavoro prima dell'età pensionabile quando raggiungono i 40 anni di attività lavorativa. Tuttavia, i dati empirici mostrano che una percentuale molto significativa delle donne che hanno usufruito del programma rientra poi nel mercato del lavoro e, pur continuando a percepire la pensione, svolge un'attività retribuita. Il fatto che, negli ultimi anni, il cumulo di pensione e attività retribuita sia in fortissimo aumento potrebbe anche essere messo in chiara relazione con il varo del programma «Donne 40». Nel contempo, tra i lavoratori di età superiore ai 50 anni il numero degli uomini è costantemente superiore a quello delle donne, mentre la fascia di età più anziana è caratterizzata da una disoccupazione inferiore alla media.

4.7. Polonia — Le persone che, pur avendo raggiunto l'età pensionabile, continuano a lavorare e non percepiscono una pensione sono esentate dall'imposta sul reddito delle persone fisiche per quanto riguarda determinati introiti. Possono beneficiare di tale esenzione le donne e gli uomini di età superiore, rispettivamente, a 60 e 65 anni che, pur avendone acquisito il diritto, non percepiscono alcuna pensione, neppure di reversibilità. L'esenzione fiscale si applica, in particolare, ai redditi derivanti da contratti di lavoro oppure soggetti a un'aliquota d'imposta unica (imposta lineare) del 19 %, a un'aliquota del 5 % (il cosiddetto «sgravio IP Box») o a un'imposta forfettaria sul reddito documentato, a condizione che il percettore del reddito paghi i relativi contributi sociali. È possibile avvalersi di tale esenzione se, nel corso dell'anno fiscale, l'importo delle entrate non supera gli 85 528 złoty. Inoltre, anche coloro che già percepiscono una pensione possono iscriversi agli uffici di collocamento (centri per l'impiego) come persone in cerca di occupazione. Il costo dei posti di lavoro per le persone anziane può essere parzialmente rimborsato con fondi pubblici.

4.8. Svezia — Un regime di pensione di vecchiaia flessibile consente di scegliere di iniziare a percepire una pensione a partire dai 63 anni di età. Tale opzione consente di ricevere, a seconda che si scelga di continuare a lavorare o no e in funzione del regime orario scelto, una determinata percentuale della pensione: il 25, il 50, il 75 o il 100 %. È possibile ricevere una pensione e lavorare nello stesso tempo, e, se poi si cambia idea, si può decidere di riprendere a lavorare a tempo pieno cessando così, finché si mantiene l'impiego, di percepire la pensione. Dal 2023 in Svezia si ha diritto di lavorare fino all'età di 69 anni, mentre il prolungamento dell'attività lavorativa oltre tale limite di età è subordinato all'assenso del datore di lavoro.

Bruxelles, 27 febbraio 2025

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Oliver RÖPKE