

## **DONNE E UOMINI NELLA FASE FINALE DELLA VITA LAVORATIVA: COME CAMBIANO LE SCELTE**

(versione provvisoria)

**Sara Basso\*<sup>(1)</sup>, Cecilia Reynaud\*\***

\* Istat

\*\* Università degli studi Roma Tre

<sup>(1)</sup> I contenuti del presente lavoro non impegnano in alcun modo l'Istituto di appartenenza.

### **1. INTRODUZIONE**

È sempre più acceso nella società italiana – così come nella società europea e nell'intero mondo occidentale – il dibattito su lavoro e pensionamento e sulla sostenibilità dei regimi previdenziali. Fattori demografici e fattori economici hanno mutato in misura eccezionale e quasi del tutto imprevista e imprevedibile la struttura della popolazione e della società in Italia e nel resto d'Europa. Negli ultimi 50 anni nel nostro Paese la durata media della vita è aumentata di 3-4 mesi per ogni anno di calendario: come se ogni anno fosse durato 15-16 mesi, di cui 12 vissuti nell'anno stesso e 3-4 messi da parte per allungarsi la vita. Contemporaneamente la fecondità è scesa al di là dell'immaginabile (Golini, 2005). Si osservano all'interno della popolazione quote di individui sempre più anziane e vecchie e quote sempre più esigue di individui giovani e di adulti. Il processo di invecchiamento della popolazione e, nello specifico della popolazione in età lavorativa, è molto più evidente in Italia che negli altri paesi dell'Unione europea e tale processo è destinato ad avere serie ripercussioni economiche e sociali (OECD, 2004). Dall'altro lato anche l'economia italiana ha cambiato il proprio profilo. Il regime previdenziale è cambiato a sua volta, passando da un sistema con un meccanismo finanziario a capitalizzazione a uno a ripartizione, da un sistema di calcolo degli importi pensionistici di tipo retributivo ad uno contributivo.

In questo quadro saranno fondamentali per la sostenibilità del sistema pensionistico le scelte lavorative e di pensionamento delle persone di età anziana (ultracinquantenni) e delle donne.

### **2. LE SCELTE DEGLI ULTRACINQUANTENNI**

La partecipazione al mercato del lavoro e il pensionamento costituiscono un *continuum* nel percorso della vita lavorativa degli individui. Questi due aspetti rappresentano, evidentemente, le due facce di una stessa medaglia. La scarsa partecipazione degli individui più anziani si trasforma in

pensionamenti, spesso precoci rispetto alle reali potenzialità fisiche e psicologiche degli individui stessi e alla sostenibilità economica- finanziaria del paese.

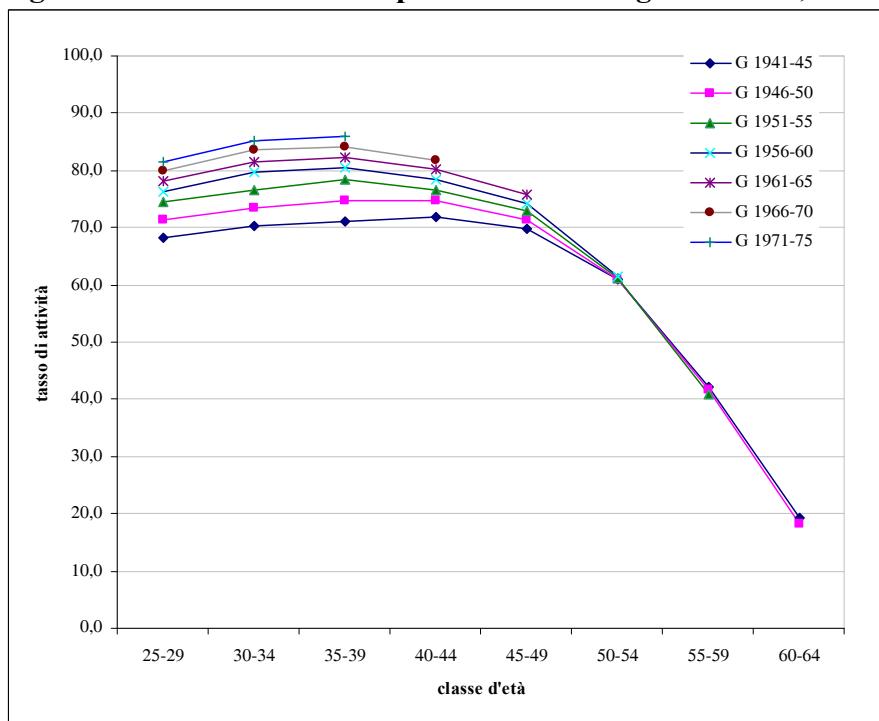
Le scelte lavorative e di pensionamento non possono essere studiate in maniera completamente disgiunta.

## 2.1 LE SCELTE LAVORATIVE

Le scelte che gli individui compiono nei confronti del lavoro e della loro vita lavorativa possono essere lette e interpretate attraverso i loro tassi di attività. Mentre il tasso di occupazione degli individui misura la “risposta” del mercato e sintetizza l’incontro tra domanda e offerta di forza lavoro, il tasso di attività consente di valutare esclusivamente il lato dell’offerta, il livello, cioè, di partecipazione degli individui che sono potenzialmente attivi e che scelgono di rendere concreta questa loro potenzialità.

I livelli di partecipazione al mercato del lavoro sono mutati nel corso degli anni e attraverso le generazioni. L’analisi per generazioni e per età, anziché che per anno di calendario, consente in questo contesto di eliminare la distorsione degli effetti congiunturali economici che giocano un ruolo importante nel mercato del lavoro. Le generazioni più giovani hanno sperimentato nel complesso tassi di attività più alti rispetto alle generazioni che le hanno precedute (figura 1.1), seppure l’aumento registrato si osserva principalmente nelle classi di età fino a 50-54 anni e non in quelle più estreme. Questo mostra che, nel complesso, le diverse generazioni nella fase finale della vita lavorativa non hanno mutato (almeno per le generazioni che si sono potute osservare) il loro atteggiamento nei confronti del lavoro.

**Figura 1.1 - Tassi di attività per classe d’età e generazione, Italia (1941-45 / 1971-75)**



Fonte: elaborazione propria su dati ILO, Estimates and projections of the economically active population 1950-2010

L’innalzamento dei livelli di partecipazione al mercato del lavoro osservato nelle generazioni nel complesso è da attribuirsi per la quasi totalità al cammino percorso dalle donne. Per gli uomini, infatti, il livello del tasso di attività ha mantenuto per le diverse classi di età il medesimo andamento

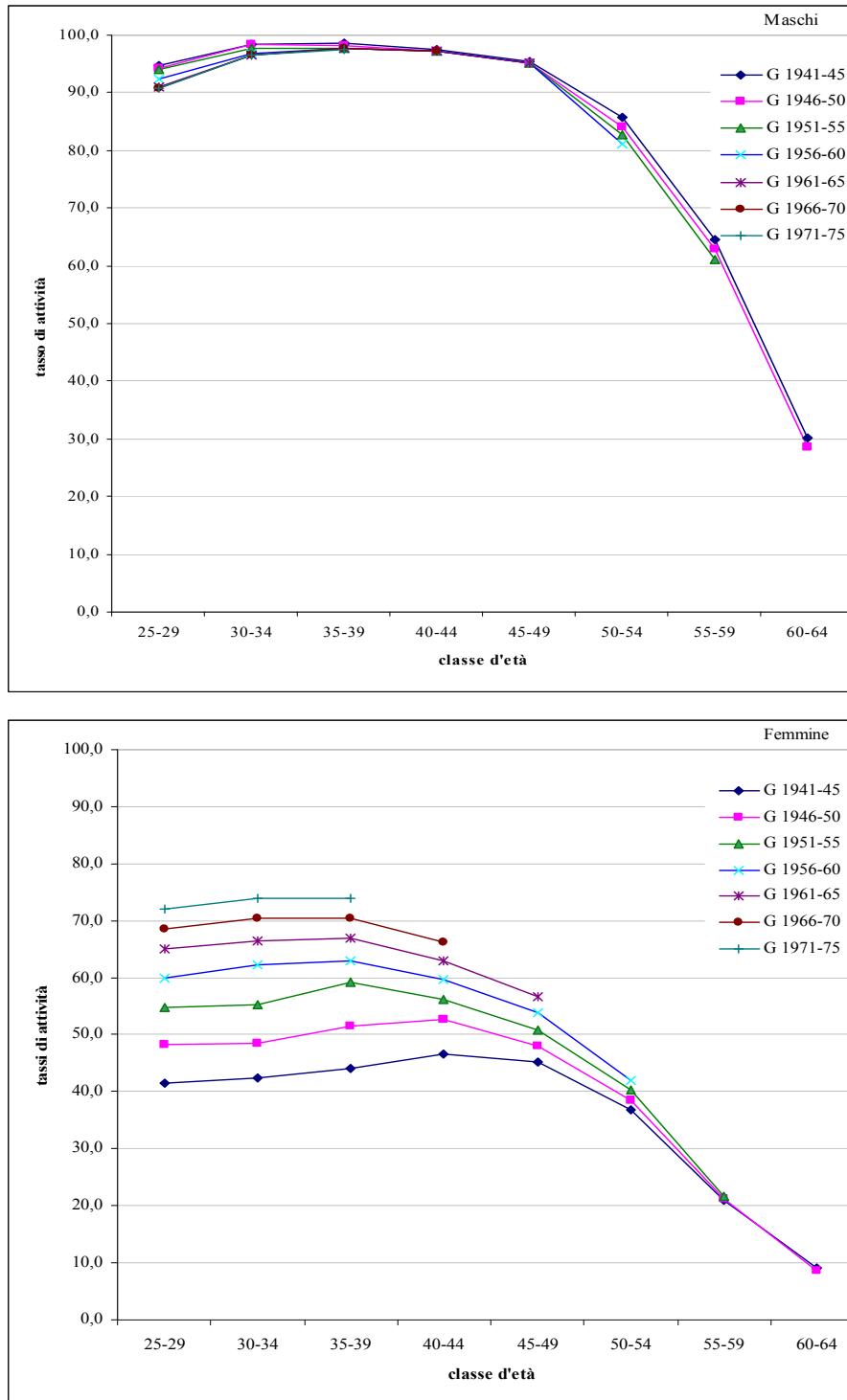
nelle diverse generazioni: ad esempio, un individuo nato tra il 1941 e il 1945 con un'età compresa tra i 40 e i 45 anni faceva registrare un tasso di attività pari a quello di un individuo nato tra il 1956 e il 1960 con la stessa età, quindici anni più tardi (figura 1.2). Oltre a mantenere una certa stabilità attraverso le generazioni, il tasso di attività maschile mostra un ridotto margine di incremento nelle classi centrali (si osserva la quasi piena attività), ma ancora possibilità di ampliamento nelle età mature, realizzabile esclusivamente nella fase finale della vita lavorativa, in quelle classi di età, cioè, dove gli atteggiamenti sembrano convergere per le diverse generazioni.

L'incremento della partecipazione femminile – come accennato – ha giocato un ruolo fondamentale nell'innalzamento dei tassi complessivi. I dati testimoniano di una partecipazione femminile al mercato del lavoro assolutamente più evidente rispetto al passato. Le generazioni più giovani, entrate via via nel mercato del lavoro, hanno aumentato notevolmente i propri tassi di attività soprattutto nelle età più giovani.

Dall'andamento dei tassi di attività per generazioni è possibile osservare come i livelli di partecipazione delle donne per classe di età al mercato del lavoro tendano ad avvicinarsi a quelli degli uomini. Osservare le generazioni permette di affermare che le principali differenze di genere di oggi sono principalmente determinate dalla presenza nel mercato del lavoro di generazioni anziane. La possibile convergenza in futuro verso un unico modello di partecipazione con livelli di poco inferiori per le donne deve, però, fare i conti da un lato con la riduzione seppur limitata dei tassi di attività delle donne nel passaggio tra i 35-39 e i 40-44 anni; dall'altro con una relativa maggiore partecipazione delle donne nella classe di età 25-29, in cui invece gli uomini diminuiscono, anche se quantità molto contenute, il loro tasso di attività. La prima situazione sembra essersi verificata con le generazioni del baby-boom, che sono state, però, necessariamente influenzate da situazioni complesse e difficili del mercato del lavoro, che ha così dettato una scelta di abbandono dall'offerta di lavoro; la seconda è forse dettata da una celerità maggiore delle donne negli studi e dalla volontà di esse di sperimentare prima il percorso della transizione allo stato adulto (Billari, 2000).

I livelli di attività sperimentati dagli uomini sono tuttavia ancora lontani: questo lascia una possibilità di innalzamento dei tassi, dunque, non solo in relazione alle età mature (come per gli uomini), ma lungo tutte le età della vita lavorativa.

**Figura 1.2 - Tassi di attività per classe d’età, sesso e generazione, Italia (1941-45 / 1971-75)**

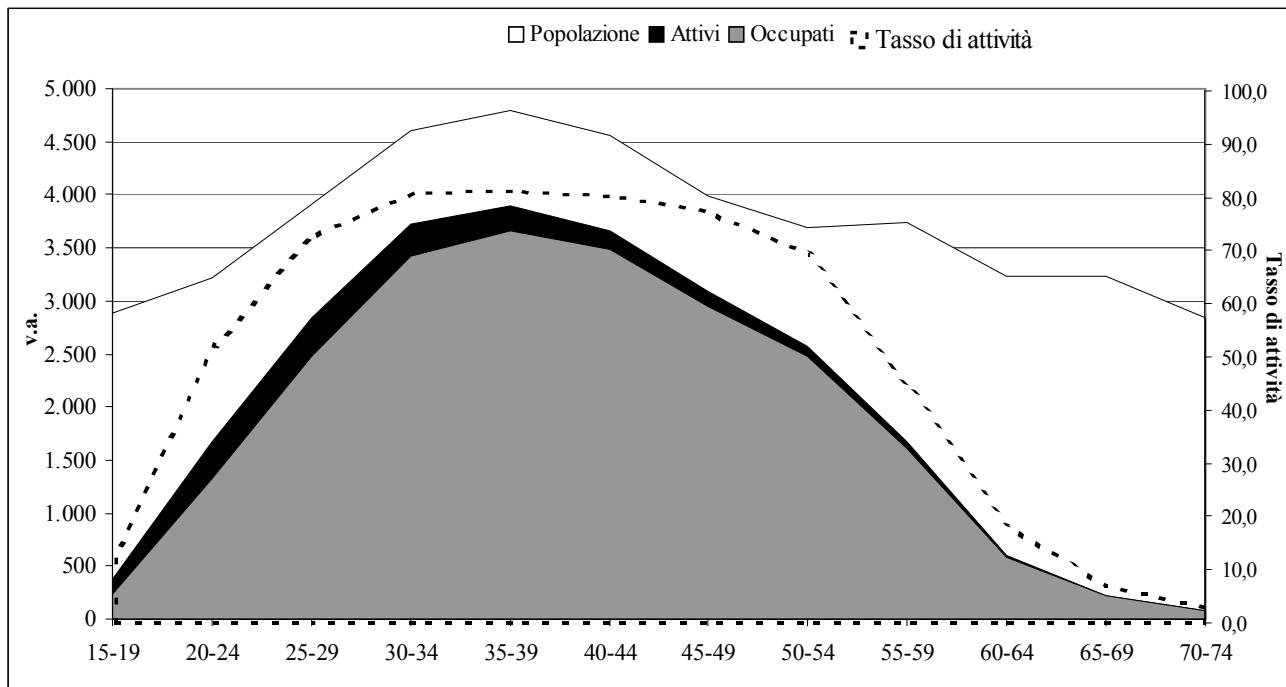


Fonte: elaborazione propria su dati ILO, Estimates and projections of the economically active population 1950-2010

Le donne e più in generale gli individui nelle classi di età mature costituiscono innegabilmente una riserva di forza lavoro. Se esiste, allora, uno spazio “potenziale” all’interno del mercato del lavoro per questi segmenti di popolazione, occorre analizzare la volontà degli individui stessi in relazione a tale possibilità.

La distribuzione della popolazione secondo la condizione occupazionale (figura 2) mostra in maniera chiara il margine “utilizzabile” per il prolungamento della vita attiva nella classe di età 50-64 anni, evidenziando la superficie disponibile per l’innalzamento delle curve di attivi e occupati.

**Figura 2 - Popolazione secondo età (v.a. in migliaia) e condizione occupazionale, 2005**



Fonte: elaborazione su dati Istat

Nel valutare il margine di crescita dei tassi di attività degli ultracinquantenni, tuttavia, occorre tenere conto di due fattori fondamentali: la composizione per genere dei tassi di attività degli individui con un’età superiore a 50 anni e la lunghezza della vita contributiva, cioè il numero di contributi versati. Relativamente alla composizione per genere dei tassi, bisogna sottolineare che il 64% degli individui inattivi tra 50 e 64 anni è costituito da donne ed è inverosimile pensare che queste donne che appartengono alle generazioni più anziane e che non hanno avuto una vita lavorativa “scelgano di aumentare” i propri livelli di partecipazione. Importante, dunque, sarà agire sulla partecipazione al mercato del lavoro delle nuove generazioni che, già più attive rispetto alle loro madri, potranno avere la possibilità di scegliere di restare attive più a lungo e in maggior numero. Relativamente al numero di anni di contributi versati, è importante notare che questo fattore ha effetti determinanti sulla decisione di prolungare o meno la permanenza nell’occupazione: ad una certa età, infatti, si osserva che al crescere degli anni di contribuzione la propensione alla permanenza nella vita attiva decresce. Questa relazione si deve al fatto che all’aumentare degli anni di contribuzione aumenta l’importo della pensione e si riduce, quindi, la differenza tra il reddito nel caso di permanenza nel mondo del lavoro e ammontare della pensione, rendendo meno favorevole la permanenza; l’esistenza della possibilità di ritirarsi anticipatamente ha fortemente influenzato le scelte degli individui (Brugiavini, 1997). Questo ragionamento vale principalmente per le pensioni delle generazioni “più vecchie”, calcolate attraverso un regime retributivo; per le nuove generazioni, le cui pensioni verranno calcolate attraverso regimi differenti (misto retributivo-contributivo o esclusivamente contributivo) e su forme contrattuali assolutamente diverse dal passato, con tutta probabilità scegliere una permanenza maggiore nel mondo del lavoro

rispetto a quella dei loro padri sarà l'unico modo per non rendere il passaggio alla quiescenza meno favorevole dell'occupazione.

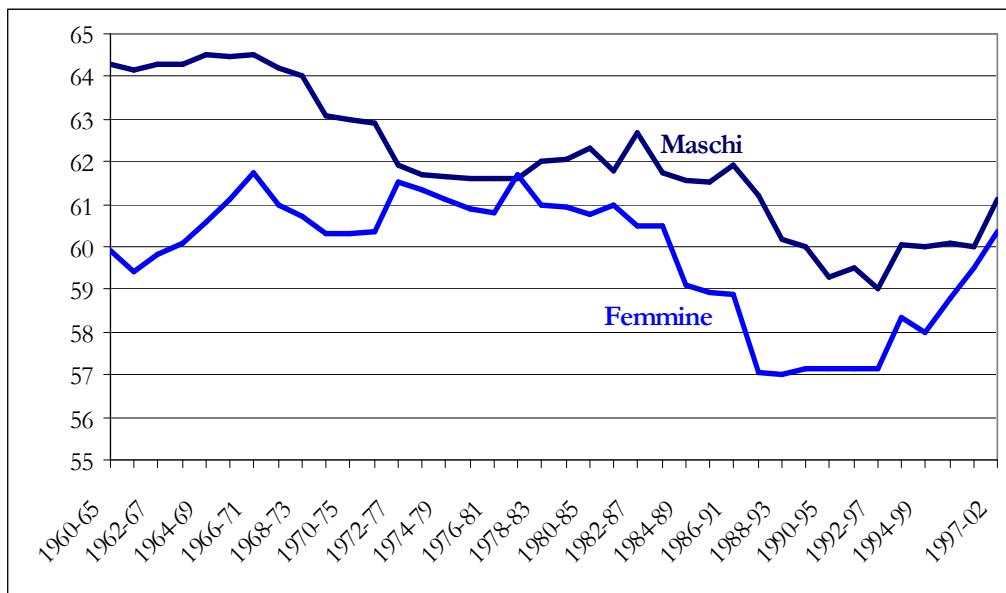
## 2.2 LE SCELTE DI PENSIONAMENTO

Una maggiore permanenza all'interno del mercato del lavoro si trasforma, dunque, in un pensionamento più tardivo.

Negli ultimi decenni e fino agli anni '90 l'età effettiva al pensionamento si è abbassata significativamente (figura 3) sia per uomini sia per donne. Per gli individui sembra essersi consolidato il pensionamento anticipato, quasi come un diritto o come forma di tutela, a causa del crescente uso di questo strumento da parte delle imprese per tutti gli anni '90 (Carrera, Mirabile, 2003).

Lo strumento del prepensionamento, agli inizi degli anni '90, sembra aver riguardato in maggior misura le donne rispetto agli uomini (figura 3) o, più in generale, spesso le donne si sono accontentate di una pensione minima, essendo il carico economico della famiglia ancora in massima parte sugli uomini. Nell'ultimo decennio, invece, si è registrata una propensione al prolungamento della vita attiva e conseguentemente un innalzamento dell'età al pensionamento. Interessante notare che l'avvicinamento dell'età effettiva al pensionamento per uomini e donne sembra essersi avviata.

**Figura 3 – Età effettiva media al pensionamento in Italia per sesso, 1960-2002\***



\*età media stimata alla quale individui con 40 anni e più escono dalla forza lavoro durante un dato periodo di tempo di cinque anni  
Fonte: OECD, *Ageing and Employment Policy, Italy*, 2004

Ad esclusione di quelli degli individui con un'età inferiore a 30 anni che rimangono elevati a causa della maggiore mobilità che caratterizza queste classi, nel decennio 1994-2003 i tassi annuali di uscita dall'occupazione si sono ridotti per tutti gli occupati (tabella 1). Naturalmente la tale propensione al prolungamento della vita attiva è condizionata dalla composizione del bacino degli occupati, cioè dalle diverse generazioni che compongono gli occupati stessi, dalle condizioni che queste generazioni sperimentano durante la vita lavorativa e da come il contesto condiziona le loro scelte.

**Tabella 1 – Tassi annuali di uscita dall’occupazione verso l’inattività per classe di età, 1994-2003**

Età in classi	Anni									
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Da 15 a 19	22,5	16,8	21,5	22,5	20,3	25,6	22,4	26,9	25,6	28,3
Da 20 a 24	6,9	7,5	6,1	5,0	5,6	5,9	5,6	7,5	5,1	4,7
Da 25 a 29	4,0	3,6	2,8	2,8	2,4	3,4	2,8	3,3	3,2	3,0
Da 30 a 34	2,8	2,4	2,2	2,1	2,8	2,0	2,3	1,8	2,0	1,8
Da 35 a 39	1,9	1,7	2,1	1,7	1,2	1,6	1,7	2,1	1,8	1,6
Da 40 a 44	2,0	1,7	1,7	1,1	1,1	1,2	1,8	1,5	1,8	1,6
Da 45 a 49	3,2	3,3	2,4	2,7	1,7	2,3	2,0	1,6	1,7	1,6
Da 50 a 54	6,4	8,7	6,7	7,2	6,3	6,0	4,8	4,2	5,7	3,8
Da 55 a 59	13,1	15,7	11,0	13,8	11,2	10,8	10,9	11,8	9,4	9,9
Da 60 a 64	23,4	21,2	20,5	17,3	19,4	18,9	19,7	17,6	15,9	14,9
Da 65 a 69	31,1	29,9	28,6	27,7	25,9	26,3	34,2	25,3	23,5	23,8
Da 70 a 74	31,8	35,5	29,8	28,6	39,0	32,0	24,1	23,9	30,4	24,6

Fonte: elaborazione Isfol, su dati Panel Isfol-Istat RTFL, 1994-2003

I segmenti di popolazione che registrano le riduzioni più significative nelle quote di occupati passati ad una condizione di inattività sono quelli degli ultracinquantenni.

Oltre che nei tempi, le scelte di pensionamento devono essere analizzate anche secondo le motivazioni e i meccanismi che le hanno determinate. Con il fine di analizzare tali scelte, si riportano in questo paragrafo alcuni risultati di un’indagine condotta nel 2003 su un campione di pensionati con un’età compresa tra 50 e 69 anni.

I motivi di pensionamento (tabella 2) maggiormente indicati sono, per uomini e per donne, il raggiungimento dei limiti contributivi e di età. Occorre, tuttavia, sottolineare che tra queste due motivazioni principali, per gli uomini quella maggiormente indicata è quella relativa ai limiti contributivi, mentre per le donne è quella relativa ai limiti di età: molto contano, infatti, le differenze previste dal sistema in termini di età per i due sessi e il fatto che gli uomini, principalmente per le generazioni più anziane, sono entrati prima delle donne nel mercato del lavoro e hanno avuto più anni a disposizione per versare i contributi. Va inoltre sottolineato che ben il 24% delle donne ha dichiarato di essere andata in pensione per altri motivi personali, tra i quali rientrano in particolare i motivi familiari nei quali le donne sono maggiormente coinvolte, ad esempio nel ruolo di nonne (Istat, 1999).

**Tabella 2 – Distribuzione dei pensionati per motivo di pensionamento e sesso.**

Motivo di pensionamento	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Il raggiungimento della sola soglia d'età	20,5	24,8	22,4
Il raggiungimento del solo limite massimo di contribuzione	38,0	20,0	30,2
Il raggiungimento dei limiti d'età e del limite massimo di contribuzione	12,1	8,9	10,7
Un'esigenza aziendale	4,9	3,4	4,3
Incertezza per le norme pensionistiche	3,4	4,5	3,9
Per il suo stato di salute	8,4	11,0	9,5
Altri motivi personali	10,7	24,0	16,4
Altro	2,1	3,4	2,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol*

Un'indicazione sull'evoluzione delle scelte pensionistiche seppur limitata nel tempo deriva dai motivi di pensionamento espressi dalle donne appartenenti alle diverse classi di età e quindi alle diverse generazioni. Sebbene le motivazioni siano inficate dalla struttura del campione – un'analisi per generazioni dovrebbe, infatti, essere effettuata solo al concludersi dell'esperienza di tutta la generazione – appare interessante notare come all'interno di ogni classe di età la motivazione che subisce la maggior variazione sia quella del raggiungimento della soglia di età pensionabile. Questo risulta essere da un lato una testimonianza della distorsione della struttura del campione, dall'altra un'indicazione che le altre motivazioni non sembrano essere meno rilevanti nelle generazioni più giovani; probabilmente con il termine della storia della generazione il quadro non apparirebbe cambiato. Per poter osservare un diverso atteggiamento verso le scelte di pensionamento delle donne nel mercato del lavoro italiano sembra necessario aspettare quelle generazione per le quali è mutata anche la partecipazione al mercato del lavoro.

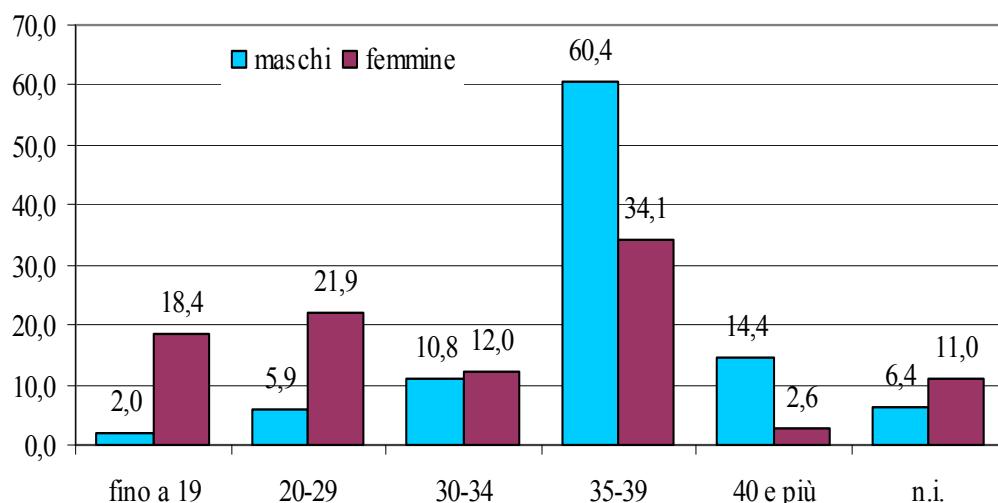
**Tabella 3 – Distribuzione delle pensionate per classe di età e per motivo di pensionamento**

Motivi di pensionamento	Classi di età		
	50-59	60-64	65-69
Il raggiungimento della sola soglia d'età	12,6	29,8	36,9
Il raggiungimento del solo limite massimo di contribuzione	25,5	20,2	11,7
Il raggiungimento dei limiti d'età e del limite massimo di c	9,2	7,8	9,7
Un'esigenza aziendale	4,4	3,2	2,1
Incertezza per le norme pensionistiche	4,1	4,8	4,7
Per il suo stato di salute	12,5	8,7	11,2
Altri motivi personali	27,6	21,3	21,7
Altro	4,0	4,1	1,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

I pensionamenti più “giovani” si osservano in relazione al genere femminile che maggiormente – come detto in precedenza – si legano a motivi personali di pensionamento: il 45,5% delle donne che afferma di essere andata in pensione ad una età pari o inferiore ai 49 anni lo ha fatto per motivi personali.

Gli anni di contributi previdenziali versati (figura 4), in particolare per gli uomini, si concentrano nella classe 35-39 anni, che contiene la soglia legale necessaria per il pensionamento di anzianità; le donne posseggono in generale un numero di anni di contributi minore rispetto agli uomini, quasi il 40% ha un numero di anni di contribuzione non superiore a 29 anni. È, inoltre, interessante porre l'accento sulla ridottissima quota di uomini (2,0%) che ha versato nel corso della propria vita lavorativa non oltre 19 anni di contributi, che si contrappone invece alla non trascurabile quota di donne che si trova in questa stessa classe di contribuzione (18,4%). Le quote si invertono nel momento in cui si considerano 40 e più anni di contribuzione (14,4% per gli uomini e 2,6 per le donne).

**Figura 4 – Distribuzione per sesso degli anni di contributi versati per il pensionamento in classi**



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol

Questo breve quadro, permette di ribadire cioè che si è detto precedentemente: le donne ultracinquantenni costituiscono le generazioni meno attive sul mercato del lavoro e con tempi di permanenza più brevi, le cui scelte di pensionamento sono state fortemente vincolate a quelle lavorative e contemporaneamente a quelle familiari. Questo è confermato anche da una *cluster analysis*<sup>1</sup> effettuata sui pensionati intervistati rispetto ad una serie di caratteristiche della loro storia lavorativa e del pensionamento e di atteggiamenti verso il mercato del lavoro. Questo permette anche di verificare che le considerazioni tratte non sono influenzate da una serie di fattori, quali il diverso settore di attività o la diversa posizione nel mercato del lavoro, ma proprio dall'essere donna.

Per i pensionati sono emersi quattro *cluster*<sup>2</sup>. Il primo *cluster* si compone identifica il gruppo degli **attivamente “longevi”**. I pensionati che compongono questo gruppo hanno un’età anagrafica

<sup>1</sup> La cluster analysis è effettuata sui fattori estratti da una precedente ACM (Basso, 2005) è stata realizzata con un approccio *fuzzy*. Il vantaggio delle tecniche di classificazione *fuzzy* o sfocata è che riescono a trattare bene l'imprecisione: le unità statistiche, infatti, non sono sempre classificabili con esattezza, poiché esiste la possibilità che abbiano caratteristiche comuni a due o più gruppi.

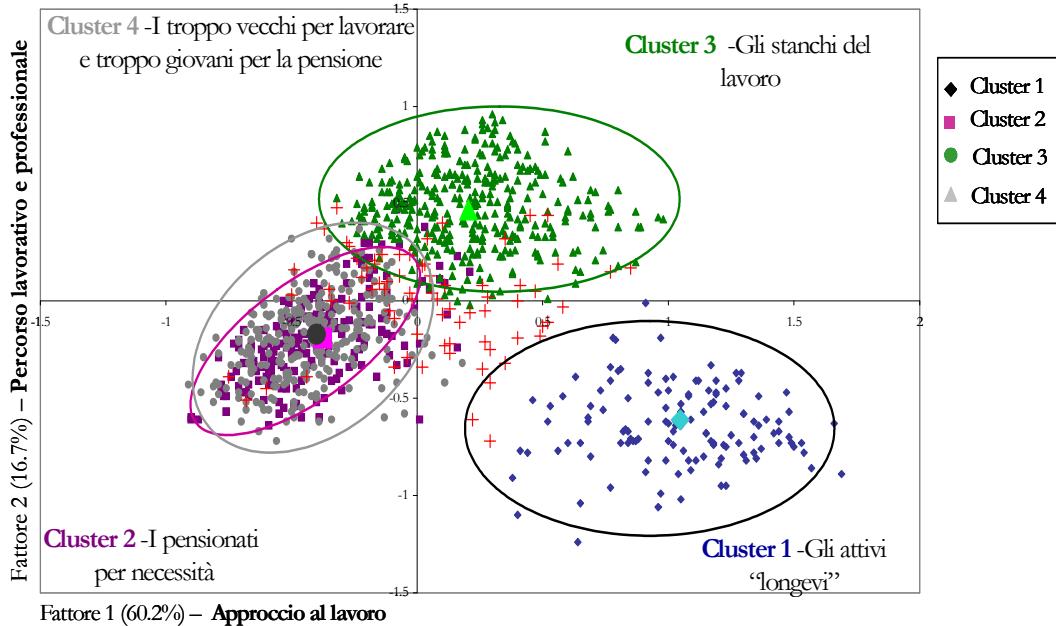
Attraverso una cluster analysis di tipo *fuzzy* è possibile mostrare, oltre all'appartenenza delle unità ad uno specifico gruppo, anche quanto una unità appartiene ad un gruppo, quanto, cioè, le unità si “riconoscono” nei gruppi ottenuti. Seguendo questa logica, l'assegnazione non risulta mai una forzatura, viceversa, la non assegnazione indica con certezza che l'unità non appartiene ad un determinato gruppo.

<sup>2</sup> Il grado di appartenenza considerato è maggiore o uguale a 0,50

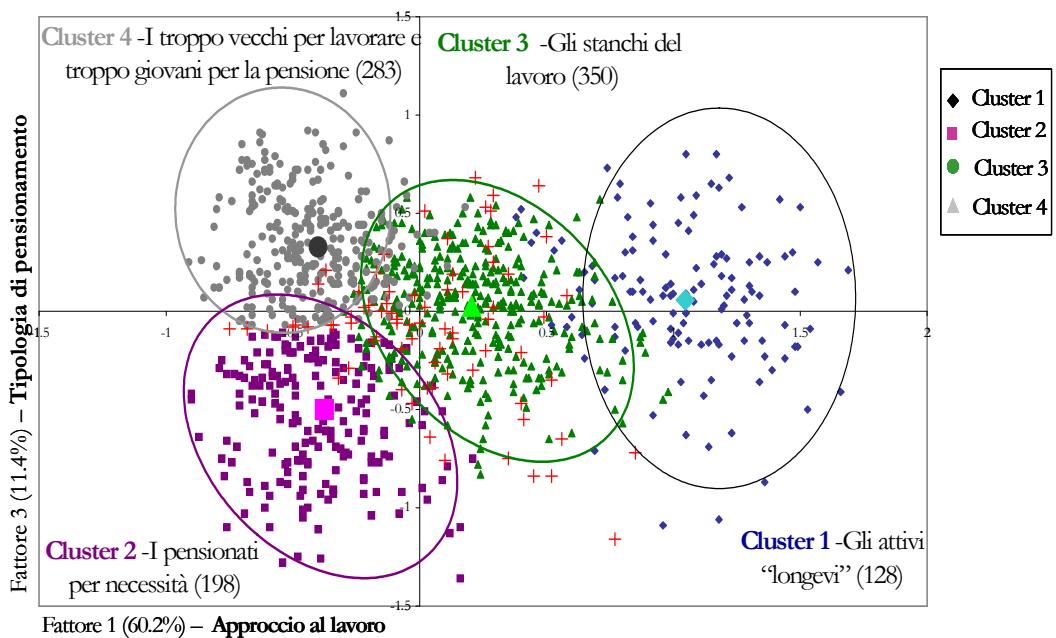
tra i 60 e i 69 anni. Hanno svolto la loro attività lavorativa nel settore dell’agricoltura e del commercio. Questa loro “longevità” lavorativa viene confermata dal fatto che sono andati in pensione principalmente per il raggiungimento della soglia di età. Il secondo *cluster*, di particolare interesse, rappresenta il gruppo dei **pensionati per necessità**. Si tratta di pensionati donne piuttosto giovani, con un’età anagrafica tra i 50 e i 59 anni. Hanno svolto la loro attività lavorativa nella Pubblica Amministrazione. I motivi dell’anticipato ritiro dal mercato del lavoro sono soprattutto legati a motivi di salute o ad altri motivi personali e familiari e mettono in luce i condizionamenti nelle scelte lavorative e di pensionamento delle donne. Questo è l’unico *cluster* in cui il sesso caratterizza fortemente il gruppo. Il terzo *cluster* è il gruppo degli **stanchi del lavoro**. Questi pensionati hanno un’età anagrafica tra i 55 e i 64 anni. Il loro lavoro è stato svolto nel settore dell’industria e i motivi del loro pensionamento sono principalmente quello del raggiungimento della soglia anagrafica e della soglia contributiva, nonché esigenze aziendali che li hanno portati fuori dal mercato del lavoro. Il quarto *cluster*, infine, è quello dei **troppo vecchi per lavorare e troppo giovani per la pensione**. Questi pensionati hanno un’età anagrafica tra i 55 e i 64 anni. Hanno lavorato nel settore dell’industria e del terziario e dei servizi. Il motivo del loro pensionamento – dichiarano questi pensionati – è quello del raggiungimento principalmente del raggiungimento della soglia di età legale al pensionamento e/o della soglia contributiva.

I *cluster* dei pensionati sono stati riportati sui diversi piani fattoriali (figura 5 e figura 6) e gli individui non assegnabili a nessun gruppo sono contrassegnati con il colore rosso.

**Figura 5 – Pensionati: piano fattoriale: assi I e II**



**Figura 6 – Pensionati: piano fattoriale: assi I e III**



### 3. CONCLUSIONI

Le scelte pensionistiche delle nuove generazioni e soprattutto delle nuove generazioni di donne sembrano destinate ad essere diverse, sia in termini di partecipazione e permanenza all'interno del mercato: l'aumento del numero medio di anni di formazione e il conseguente ritardo

dell'ingresso nel mercato del lavoro, i nuovi regimi di calcolo delle pensioni e le nuove tipologie di contratto condurranno le nuove generazioni a scelte diverse da quelle di chi le ha precedute.

Le scelte lavorative e di pensionamento si susseguono nel percorso di vita di un individuo; sono frutto del contesto personale, ma soprattutto sociale, economico e normativo che ne determina le dinamiche.

Le scelte lavorative, principalmente delle donne, sembrano condurre verso un progressivo innalzamento dei livelli di partecipazione al mercato del lavoro. Conseguentemente, le scelte di pensionamento sembrano portare ad un aumento progressivo dell'età al pensionamento che fino ad ora le generazioni passate non hanno sperimentato.

Le donne sembrano essere state maggiormente condizionate nelle loro scelte negli anni passati: sono le prime a rinunciare, a ridurre (spesso facendo ricorso al part-time) o a interrompere la propria vita lavorativa per far fronte a esigenze personali e familiari. La strada del cambiamento sembra comunque ormai intrapresa e gli effetti sono già visibili anche nei cammini delle generazioni adulte.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Basso S., (2005) "Invecchiamento e mercato del lavoro: tra necessità collettive e scelte individuali", tesi di dottorato in demografia, Roma.
- Billari F. C. (2000), L'analisi delle biografia e la transizione allo stato adulto. Aspetti metodologici e applicazioni ai dati della Seconda Indagine sulla fecondità italiana Cleup Editore
- Brugiavini A. (1997), *Social Security and Retirement in Italy*, NBER working papers, No.6155.
- Carrera, Mirabile (2003), *Lavoro e pensione. Diagnosi di un rapporto critico*. Studi e ricerche, Ires. Ediesse. Roma
- Golini A., Gilli D. (a cura), *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, I libri del Fondo sociale europeo, Roma, 2005.
- Istat (1999), Nonni e nipoti: le principali caratteristiche, Statistiche in breve.
- OECD (2004), *Ageing and Employment Policies / Vieillissement et politiques de l'emploi – Italy*, Paris.