





Progetto Supporti Documentali e Informativi per la Governance e la Qualificazione dei Sistemi

# Scheda di Benchmarking

# L'invecchiamento attivo in Europa

**GERMANIA** 









# Indice

1.	IL CONTESTO	3
2.	LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"	6
3.	I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE	9
4.	LE POLITICHE PER GLI "OVER"	23
5.	L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)	29
	LA DIMENSIONE EUROPEA	







#### 1. IL CONTESTO

- A. Dati generali sul Paese: demografici, economici e amministrativi.
- a) DEMOGRAFICI: Popolazione complessiva per età, genere e livelli d'istruzione

Secondo l'ente statistico tedesco (*Statistisches Bundesamt Deutschland* / www.destatis.de), sul territorio della Germania vivono attualmente quasi 81,8 milioni di persone (31 dicembre 2009: 81.802.300; stima per il 2010: 81,7 milioni), di cui 74.671.300 milioni di tedeschi e 7.130.900 di persone di nazionalità diversa.

Questo rappresenta una diminuzione della popolazione di 200.000 persone (-0,2%) rispetto all'anno precedente.

Più di 40 milioni di cittadini sono maschi di fronte a 41,7 milioni di donne. Mentre la forbice a favore del numero di donne si allarga leggermente fra i cittadini tedeschi (maschi tedeschi circa 36,5 milioni, donne 38,2 milioni) si rovescia fra gli stranieri in favore dei maschi (maschi circa 3,6 milioni, donne circa 3,5 milioni).

L'evoluzione demografica è calcolata sulla base delle nascite e dei decessi da una parte e dei movimenti migratori (registro delle residenze) dall'altra. La decrescita della popolazione nel 2009 si è creata a causa di un deficit di 189.000 nascite in combinazione con una perdita di popolazione in seguito alla migrazione all'estero di 13.000 persone. Fin dalla riunificazione nel 1991, la Germania registra ogni anno più decessi che nascite. Nonostante questo, la popolazione è aumentata fino al 2002 (con eccezione dell'anno 1998) a causa della costante immigrazione di stranieri che hanno preso residenza in Germania. Dopo il 2002, anche l'immigrazione non ha più potuto bilanciare il deficit di nascite. Nel 2008, per la prima volta dopo la riunificazione si è verificato un saldo negativo di movimenti migratori. L'unica eccezione di questo trend è la città di Berlino, dove la popolazione è aumentata di 11.000 persone.

La densità della popolazione in Germania è di 230 persone/km², nettamente superiore alle media europea di 116 persone/km².

Per quanto riguarda la struttura demografica della popolazione, DESTATIS ha registrato per il 2009 16,9 milioni di persone sopra i 65 anni. Questo equivale al 20,7% della popolazione totale.

Negli ultimi 20 anni la popolazione tedesca è invecchiata in maniera significativa. La percentuale di cittadini sopra i 65 anni è aumentata del 42%, pari a 5 milioni di persone. Il cambiamento demografico è particolarmente accentuato nelle regioni dell'ex Germania Est. Mentre la popolazione dell'Est è diminuita del 12,3% (rispetto al 1990 –1,8 milioni), è aumentato il numero di persone anziane (+ 50% = 1 milione di abitanti). Questo trend si è accelerato a causa di uno spostamento di giovani verso l'Ovest, mentre lì l'invecchiamento medio è stato attenuato a causa dei nuovi arrivati dall'Est e da altri paesi: il numero di anziani è aumentato del 40% (+ 3,8 milioni di abitanti), mentre nello stesso periodo la popolazione complessiva è aumentata del 6,3% (+ 3,9 milioni di abitanti).

La maggioranza degli anziani sono donne: alla fine del 2008 il 57,7% dei cittadini sopra i 65 anni erano donne e 42,3% uomini.

Per la popolazione sotto i 15 anni invece possiamo citare i dati forniti dalla Banca Mondiale per il 2009, secondo i quali la percentuale in Germania si attesta sul 13,5% della popolazione totale.

Come comunicato da DESTATIS nel Settembre 2010, dal 2004 è aumentata costantemente la percentuale della popolazione fra i 25 e 64 anni con almeno un diploma di scuola secondaria (maturità liceale, diploma professionale, laurea). Per il 2008 (anno di rilevamento più recente) la Germania si attesta su una percentuale dell'85% (rispetto all' 84% nel 2004),







molto al di sopra delle media OCSE del 72%.

L'alto livello di formazione si è creato grazie soprattutto all'alta percentuale della popolazione con un diploma professionale e/o diploma di scuola superiore (maturità liceale, diploma professionale nel sistema duale, diploma di scuola professionale a tempo pieno). Nel 2008 questa percentuale si è attestata su un 60%, sopra la media OCSE del 44%, mentre per il diploma di scuola terziaria la Germania rimane sotto la media OCSE del 28%, con una percentuale del 25% (27,1% maschi, 20,3% donne) della popolazione adulta (25-64 anni) che è titolare di una laurea o un diploma di istituto superiore.

Allargando l'analisi a tutta la popolazione con 15 anni e più (ca. 71 milioni), DESTATIS ha rilevato attraverso un censimento ("Mikrozenus") i seguenti dati per il 2009:

#### A) Formazione scolastica

Diploma di scuola elementare e scuola secondaria inferiore ("Hauptschule")	38,4%
Diploma di scuola secondaria tecnica	6,5%
Diploma di scuola secondaria media ("Realschule")	21,4%
Diploma di scuola secondaria superiore (liceo)	25,3%
Senza diploma scolastico	3,9%

Per un 3,7% la formazione scolastica è ancora in corso, il 0,4% non ha fornito dati sul titolo di studio.

### B) Formazione professionale

Diploma di formazione nel sistema duale	50,4%
Diploma di formazione professionale (scuola professionale a tempo pieno)	7,4%
Diploma di formazione professionale presso scuola superiore	5,1%
Laurea, Master	7,4%
Dottorato	1,1%
Senza diploma professionale	27,8%

II 0,3% degli interpellati non ha fornito dati sull'argomento. Una nota a parte merita il fattore immigrazione all'interno della struttura demografica: per molti aspetti ci sono da rilevare differenze nella composizione della popolazione fra cittadini di origine tedesca e migranti, cioè gli stranieri più le persone con cittadinanza tedesca ma di radice straniera e gli immigrati dopo il 1949. Di quest'ultimo gruppo fanno parte migranti di prima generazione con cittadinanza tedesca, figli d'immigrati che acquisiscono il diritto alla cittadinanza tedesca alla loro nascita (mantenendo anche quella originale), persone con almeno un genitore straniero. Nel 2010 questo gruppo ha superato per la prima volta la soglia di 16 milioni di cui il gruppo più grande è costituito da cittadini di origine turca, con 3 milioni.

L'età media dei migranti è più bassa (34,7 anni) di quella dei tedeschi (45,6 anni). Sono molto più spesso singoli (45,8% vs. 38,3%) e la percentuale di maschi (vedi sopra) è più alta (50,3% vs. 48,7%). Tendenzialmente vivono nelle "vecchie" regioni (Germania-Ovest) e a Berlino (96,2% vs. 81,2%). L'abbandono scolastico senza titolo di studio è più frequente (14,0% vs. 1,8%) come anche la mancanza di un diploma professionale (42,8% vs. 19,2%). I migranti con età tra i 25 e i 65 anni sono disoccupati due volte tanto (il 12,7% rispetto al 6,2% della forza di lavoro complessiva) o hanno soltanto un impegno minimo di lavoro ("Minijob": 11,5% vs. 7,0%).

b) ECONOMICI: PIL, Tassi totali di occupazione e disoccupazione per età, genere

Secondo i dati forniti dalla Banca Mondiale per il 2009 (per il 2010 esistono al momento







soltanto delle stime), la Germania ha generato un PIL intorno ai 3.350 miliardi di US\$. Questo valore corrisponde ad un PIL pro capite di circa 40.873 US\$.

Il tasso di occupazione per la popolazione fra i 15 e i 64 anni, secondo i dati EUROSTAT, ha raggiunto nel quarto trimestre 2010 un totale di 71,7%, mentre la media europea si attesta al 64.2%.

Come anche negli altri paesi esiste un divario fra occupazione maschile (Germania 76,7% vs. EU-27 di 70,2% / EU-15 di 71,5%) e femminile (Germania 66,7% vs. EU / EU-27 di 58,3 e EU-15 di 59,5%).

Analizzando diverse fasce d'età si presenta la seguente immagine: sempre nel quarto trimestre 2010, era occupato il 47,7% dei giovani fra i 15 e 24 anni, (EU-27: 33,9%), il 76,9% dei giovani fra i 25 e 29 anni (EU-27: 72,3%) e l' 80,8% dei giovani fra i 30 e 34 anni (EU-27: 77,8%).

Dopo una piccola flessione nella fascia fra i 35 e 39 anni (75,8%), forse dovuta alla maternità, il tasso di occupazione risale per i lavoratori fra i 40 e 49 anni (40-44 anni: 82,5%, 45-49 anni: 84,6%) e scende fra i 50 e 59 anni a un 76,9%, per precipitare fra i 60 e 64 anni a una percentuale di 41,4%, la quale risulta comunque nettamente sopra la media europea del 30,5%.

#### c) AMMINISTRATIVI: Forma di Governo e modalità di governance

La Germania è un paese federale. Alcuni ambiti importanti sono di competenza delle Regioni (Länder), come ad esempio l'istruzione scolastica e accademica, mentre l'apprendistato e la formazione professionale sono di competenza federale (rappresentata dal Ministero Federale dell'Istruzione e della Ricerca: "BMBF"). Questo rende necessaria una buona collaborazione fra i diversi livelli di governance per offrire ai cittadini un livello di formazione che porti a un'alta occupabilità.

La governance in materia di lavoro invece in Germania si articola su tre livelli amministrativi e di governo: Il Governo Federale, le Regioni ("Länder"), i Comuni. La gestione dei servizi è affidata dal Ministero del Lavoro e del Welfare (BMAS) all'Agenzia Federale del Lavoro (BA).

Mentre il Governo stabilisce le linee guida delle politiche attive e legifera per quelle passive, la BA mette in atto le politiche con propri strumenti e strategie.

Le priorità in materia di politiche di lavoro e gli obiettivi annuali vengono stabiliti in accordo fra il BMAS e la BA.

Tra le politiche attive è compito della BA promuovere la formazione e la riqualificazione professionale, come anche il collocamento e il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro. Esistono una serie di incentivi che possono essere erogati ai datori di lavoro o ai lavoratori stessi.

Per quanto riguarda le politiche per l'invecchiamento attivo, entrano in azione tutti i livelli amministrativi: il livello centrale con le politiche della sanità (prevenzione, offerta attività fisica etc.), del lavoro (incentivi) e della formazione (Lifelong learning), quello regionale e infine quello comunale con politiche che favoriscano la mobilità degli anziani (abbonamenti agevolati per i mezzi pubblici, ingressi agevolati per istituzioni culturali etc.). Cruciale è anche il contributo dato dall'industria la quale può favorire l'attività lavorativa dei lavoratori anziani con la flessibilità degli orari di lavoro e con posti di lavoro adeguati alle esigenze fisiche di questa fascia del loro personale. Alcuni esempi in materia sono descritti nei successivi capitoli.

Nel capitolo seguente sono descritti in modo dettagliato gli attori e le strutture istituzionali ai diversi livelli che contribuiscono alle politiche dell'invecchiamento attivo, e i rispettivi compiti.







## 2. LA COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER"

- A. DEFINIZIONE DELLA POPOLAZIONE "OVER" Dati EUROSTAT 2010
  - a) Gli over 45

La popolazione tra i 45 e i 64 anni è di 22.808.023. I maschi sono 11.429.507, le femmine 11.378.5126

Queste sono le fasce di età:

24 cotto conto lo lacco di otali					
	Totale	М	F		
45-49	7.023.310	3.575.913	3.447.397		
50-54	6.053.207	3.053.638	2.999.569		
55-59	5.423.912	2.681.496	2.742.416		
60-64	4.307.594	2.118.460	2.189.134		

b) Gli over 55

La popolazione tra i 55 e i 64 anni è di 9.7312.506. I maschi sono 4.799.956, le femmine 4.931.550.

Queste sono le fasce di età:

Zucoto cono la lacco di cial					
	Totale	M	F		
55-59	5.423.912	2.681.496	2.742.416		
60-64	4.307.594	2.118.460	2.189.134		

- B. Dati quantitativi e qualitativi
- a) Titoli di studio, genere e condizione occupazionale (Occupati/Disoccupati/Inattivi/)

## Educazione secondaria inferiore. Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tass	o di disoccupa	zione
	Totale	M F		Totale	М	F
45-49	583.800	270.800	312.900	13,5%	15,1%	12,1%
50-54	523.300	229.500	293.800	13,2%	15,4%	11,4%
55-59	436.900	166.800	270.100	13,5%	17,2%	11,1%
60-64	230.900	9.400	139.500	13,1%		

#### Inattivi

	Totale	M	F
40-74	1.570.100	398.300	1.171.800







## Educazione secondaria superiore. Occupati/Tasso di disoccupazione

	Occupati			Tasso	o di disoccupaz	zione
	Totale	М	F	Totale	М	F
45-49	3.458.200	1.781.100	1.677.100	6,1%	6,5%	5,7%
50-54	2.894.600	1.468.900	1.425.700	6,8%	7,4%	6,2%
55-59	2.233.700	1.166.500	1.067.200	7,6%	8,1%	7,0%
60-64	989.500	554.800	434.800	8,2%	9,2%	6,8%

#### Inattivi

	Totale	M	F
40-74	3.524.100	1.263.400	2.260.700

Educazione terziaria. Occupati/Tasso di disoccupazione

		Occupati			di disoccupaz	zione
	Totale	М	F	Totale	М	F
45-49	1.679.500	994.800	684.700	2,6%	2,4%	3,0%
50-54	1.468.900	857.400	611.500	2,7%	2,7%	
55-59	1.220.600	765.000	455.600	3,9%	4,0%	
60-64	626.000	444.300	181.700	5,0%	5,1%	

#### Inattivi

	Totale	M	F
40-74	884.800	403.800	481.000

b) Incidenza dei lavoratori over sul totale della popolazione attiva (Tasso di partecipazione per genere e fasce di età: tra 45 e 54 anni, tra 55 e 65 anni).

**45-49** 89,4% (M 94,1% F 84,7%) **50-54** 85,9% (M 90,9% F 80,9%) **55-59** 81,9% (M 88,1% F 75,9%) **60-64** 44,4% (M 53,7% F 35,5%)

c) Andamenti occupazionali (Tasso di occupazione e di disoccupazione per genere e fasce di età: tra 45 e 54 anni, tra 55 e 65 anni) e sviluppi

#### Tasso di occupazione

**45-49** 84,1% (nel 2009 83,4%) (M 88,4% F 79,8%) **50-54** 80,4% (nel 2009 79,6%) (M 84,8% F 76,1%) **55-59** 71,5% (nel 2009 70,2%) (M 78,1% F 65,1%) **60-64** 41,0% (nel 2009 38,7%) (M 49,2% F 33,0%)

#### Tasso di disoccupazione

**45-49** 5,9% (nel 2009 6,7%) (M 6,1% F 5,8%) **50-54** 6,4% (nel 2009 7,1%) (M 6,7% F 6,0%)







**55-59** 7,7% (nel 2009 8,2%) (M 7,9% F 7,4%) **60-64** 7,5% (nel 2009 7,8%) (M 8,3% F 7,0%)

- C. Il mercato del lavoro e delle professioni
- a) Tipologie contrattuali
- a. Dipendenti a tempo indeterminato

#### **50-64** 9.124.500 (M 4.732.000 F 4.392.500)

Manifatturiero	2.000.000
Sanità	1.120.000
Commercio	1.050.000
P.A.	986.000
Istruzione	761.000
Trasporti	495.000
Edilizia	487.000
Professionisti/tecnici	450.000
Servizi finanziari	305.000
ICT	211.000
Istruzione Trasporti Edilizia Professionisti/tecnici Servizi finanziari	761.000 495.000 487.000 450.000 305.000

b. Dipendenti a tempo determinato

#### **50-64** 449.900 (M 226.000 F 223.800).

I settori numericamente più rilevanti sono Sanità, Manifatturiero e Istruzione, che da soli impiegano più del 40% dei dipendenti a tempo determinato. Gli altri contratti sono distribuiti su tutti gli altri i settori, ma nessuno supera di molto le 20.000 unità.

#### c. Contratti precari/atipici

In Germania non sono diffusi contratti atipici o contratti precari. Il fenomeno comunque riguarda essenzialmente l'ingresso al mondo del lavoro. Per la fascia di età oggetto dell'analisi di questo rapporto il fenomeno è del tutto marginale e non soggetto di particolari studi o osservazioni.

#### d. Il lavoro autonomo

**50-64** 1.446.900 (M 1.08.800 F 438.100). Di questi 693.300 impiegano altri addetti e 753.600 sono lavoratori autonomi singoli. I lavoratori autonomi che operano maggiormente nel Commercio (219.000), come Professionisti e Tecnici (194.000), nel settore Sanitario e Sociale (174.000), nell'Edilizia (138.000), nel Manifatturiero (157.000), in Agricoltura (103.000), nell'Accoglienza Turistica e Ristorazione (77.000) e nei servizi Amministrativi (75.000).

b) Il ruolo degli over nelle imprese: mansioni ricoperte e qualifiche conseguite (profili prevalenti, di alto e/o basso livello)

#### 50-64

Tecnici	2.276.000
Professional	1.742.000
Addetti aziende artigiane	1.343.000
Impiegati	1.255.000
Addetti generici	1.127.000
Operai generici	1.079.000
Addetti agli impianti	816.000







Ruoli direttivi 709.000 Lavoratori Agricoli 209.000

c) Il trasferimento generazionale delle competenze (modalità previste: di affiancamento on the job, etc.)

In Germania il passaggio delle esperienze non è inserito in un quadro normativo, né è oggetto di particolari politiche pubbliche. Spetta alle singole imprese trovare il modo più consono alla propria struttura aziendale di mantenere le competenze tecniche e il know-how e di trasmetterlo tra le generazioni dei lavoratori. Questo avviene in gran parte tramite l'accurata gestione dell'apprendistato nel sistema duale. In questo sistema l'impresa, che gestisce la parte pratica dell'apprendistato, affianca il giovane con un formatore aziendale che è spesso un senior.

La BMW, particolarmente attiva in questo ambito, ha dedicato uno dei propri impianti al personale anziano ed esperto nel quale avviene un forte passaggio di esperienze e competenze verso gli altri lavoratori. Allo stesso tempo l'azienda tende a mantenere i lavoratori anziani in attività il più a lungo possibile.

#### d) Dati sui prepensionamenti

Non risultano reperibili dati complessivi sui prepensionamenti. Secondo le statistiche dell'ente previdenziale "Deutsche Rentenversicherung" del 2010, l'età media dell'inizio del pensionamento si attesta attualmente a 63 anni, cioè 2 anni prima dell'età pensionabile ufficiale. Chi va in pensione prima dei 65 anni, lo può fare con una decurtazione della pensione pari all'0,3% per ogni mese di prepensionamento (3,6%/anno).

#### 3. I SOGGETTI COINVOLTI E IL SISTEMA DI WELFARE

#### Ministero Federale del Lavoro e del Welfare (BMAS):

Il BMAS è responsabile per le politiche del lavoro, il quadro normativo del mondo del lavoro, la sicurezza sul lavoro, le leggi sociali (SGB) e la previdenza pensionistica. Nel contesto delle politiche per l'invecchiamento attivo, il Ministero ha un ruolo importante come ideatore di progetti, patti e normative. Per affrontare il cambiamento demografico e il rischio di mancanza di lavoratori specializzati che ne deriva, il BMAS ha voluto instaurare una cabina di regia per la gestione di una serie di iniziative innovative. Per questo nell'Aprile 2011 è stato inaugurato l'ufficio per l'innovazione "Fachkräfte für die Region" (= lavoratori specializzati per il territorio) il quale opera come perno di comunicazione e consulenza per le iniziative intraprese con le parti sociali e le imprese sul territorio.

La sede centrale dell'ufficio per l'innovazione si trova a Berlino presso la "Haus der Deutschen Wirtschaft" (= Casa dell'economia tedesca) ed è gestita dalla "DIHK Service GmbH", un'agenzia di servizio della Camera dell'Industria e del Commercio. Il suo compito principale è quello di identificare e sostenere approcci a misura del territorio, con i quali gli attori locali come i Jobcenter, le organizzazioni camerali, i sindacati, le associazioni e unioni, le aziende e gli sportelli della previdenza pubblica ("Deutsche Rentenversicherung") posano creare delle reti per realizzare progetti concreti per assicurare un numero sufficiente di lavoratori specializzati secondo le esigenze specifiche di ogni singolo territorio. L'auspicio è che l'iniziativa si estenda nei prossimi anni su tutto il territorio nazionale.

Data l'importanza crescente dei lavoratori anziani (il numero di attivi fra 55 e 65 anni è cresciuto di un milione fra il 2005 e il 2009), una parte dei programmi mira all'integrazione intensificata dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro.







Ministero Federale per la Famiglia, gli Anziani, le Donne e i Giovani (BMFSFJ): Il Ministero è responsabile per le politiche che riguardano vari gruppi target, come elencato nel titolo del dicastero. Nel contesto dell'invecchiamento attivo questo Ministero è rilevante in due settori:

- II BMFSFJ sta attivamente lavorando alla promozione di un nuovo modello culturale che sappia mettere a frutto le competenze professionali dei lavoratori anziani come anche le loro competenze sociali per conferire loro un ruolo più centrale nella società. Le iniziative più recenti in questo ambito includono "Wirtschaftfaktor Alter" (= Fattore economico della terza età), "Erfahrung ist Zukunft" (= Esperienza vuol dire futuro);
- È l'organo di gestione e di controllo dell'Ente Federale per il servizio civile. Questo fatto è importante perché in seguito alla recente abolizione della leva in Germania mancano al momento decine di migliaia di giovani nel servizio civile obbligatorio che aveva sostituito il servizio militare per gli obiettori di coscienza. È convinzione del Ministero di poter sostituire almeno una parte di questo personale con volontari anziani in buono stato di salute e motivati all'impegno civile.
  - Il nuovo servizio civile è promosso attraverso il sito internet "freiwilligendienste-allergenerationen.de" (= volontariato di tutte le generazioni).

#### L'agenzia federale del lavoro (BA):

La BA costituisce il braccio operativo del BMAS e unisce una forte presenza sul territorio con la gestione completa della filiera dei servizi per i lavoratori e per le imprese. Gli sportelli territoriali dell'agenzia forniscono consulenza a lavoratori e aziende, collocano i disoccupati, erogano gli assegni d'indennità e i sussidi per l'inserimento e per il training dei disoccupati, assistono le imprese nel reclutamento di personale e favoriscono la mobilità professionale. Per progetti specifici è consueto che si uniscano diverse agenzie territoriali in una rete che aumenti la loro efficacia.

#### Istituto di Ricerca sul mercato del lavoro e le professioni (IAB):

L'istituto, con sede a Norimberga, è un reparto della BA. Il suo compito principale è lo studio e il monitoraggio delle politiche attive del mercato del lavoro messe in campo, allo scopo di valutarne l'efficacia ed elaborare proposte di miglioramento alla BA e al BMAS. Inoltre effettua ricerche sui trend del mercato del lavoro, focalizzando l'analisi su gruppi target specifici, come i lavoratori giovani, anziani o disabili.

#### "Deutsche Rentenversicherung" e altri enti previdenziali:

La "Deutsche Rentenversicherung", con sede a Berlino, esiste nella sua forma attuale dal 2005 e rappresenta il più grande gestore previdenziale pubblico in Europa, con più di 57 milioni di clienti. Storicamente la previdenza pubblica in Germania era formata dalla BfA ("Bundesversicherungsanstalt für Angestellte" = Ente Federale Previdenziale dei Lavoratori Dipendenti), dai 22 enti previdenziali regionali (LVA/ "Landesversicherungsanstalten"), dall'ente previdenziale dell'industria mineraria "Bundesknappschaft". previdenziale dell'industria marittima "Seekasse" e dall'ente previdenziale delle Ferrovie "Bahnversicherungsanstalt" (BahnVA). Un ruolo importante aveva inoltre l'unione dei gestori previdenziali tedeschi "Verband Deutscher Rentenversicherungsträger" (VDR), la quale ha gestito in passato anche il centro di calcolo DSRV ("Datenstelle der Rentenversicherung").La BfA era competente per la previdenza dei lavoratori dipendenti, gli enti previdenziali regionali per gli operai e gli artigiani, la "Bundesknappschaft" per l'industria mineraria, la BahnVA per i dipendenti delle Ferrovie e la "Seekasse" per i dipendenti nell'industria marittima. Liberi professionisti come i giornalisti e gli artisti invece versavano contributi alla "Künstersozialkasse" (KSK), all'epoca un reparto dell'ente assicurativo federale contro gli infortuni (con sede a Wilhemshaven).







In seguito ai cambiamenti nel tessuto industriale e nel mondo del lavoro in generale la bassa percentuale di lavoratori dipendenti assicurati è costantemente cresciuta, fino superare quella degli operai assicurati. Questo fatto ha causato grande discrepanza fra i numeri di lavoratori attivi e pensionati gestiti dai diversi enti. Con l'introduzione del sesto volume del pacchetto di leggi sul welfare (SGB VI) nel 1992 sono state unificate le normative sulla previdenza per entrambi i settori (dipendenti e operai). Come parte della riorganizzazione del sistema previdenziale nel 2005, è stata cancellata anche la distinzione tecnica fra i due gruppi di lavoratori. Grazie alla stessa riforma è stata avviata la fusione fra la BfA e la VDR e il numero di enti previdenziali regionali si è ridotto. La "Bundesknappschaft", l'ente previdenziale dell'industria marittima e l'ente previdenziale delle Ferrovie sono confluiti nella "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See".

La "Knappschaft", che può guardare a una storia lunga 750 anni, è anche l'ente competente per i contributi sociali per i lavoratori occasionali. Gestisce il loro welfare attraverso il Centro per i Mini-job ("Minijob-Zentrale").

Quando un cittadino riceve per la prima volta il suo numero di identificazione assicurativo egli viene assegnato in modo omogeneo ai diversi gestori pubblici della previdenza, con l'eccezione della competenza speciale della "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See" per i lavoratori dei suoi settori. È stata prevista a medio termine l'assegnazione del 55 % dei nuovi assicurati agli enti regionali, il 40% alla "Deutschen Rentenversicherung Bund" ed il 5 % alla "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See". Le persone già assicurate rimangono dal loro gestore. Per chi ha versato in passato almeno un contributo all'ente previdenziale delle Ferrovie, alla Knappschaft o all'ente previdenziale dell'industria marittima, è sempre competente la "Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See".

#### Enti assicurativi della sanità pubblica (GKV):

I gestori dell'assicurazione sanitaria pubblica sono enti di diritto pubblico con un'amministrazione autonoma ma monitorati dal Ministero di Sanità e dall'Ente Federale di Monitoraggio delle Assicurazioni. Le casse mutue ("Gesetzliche Krankenkassen") in Germania sono attualmente 160 e si dividono in 5 categorie diverse secondo la loro storia d'origine:

- "AOK/Allgemeine Ortskrankenkassen": casse mutue territoriali
  - In questo momento esistono 12 AOK in Germania, competenti per un'intera regione ("Land") o in alcuni casi per un territorio che va oltre una regione in seguito alla fusione (resa possibile a partire dal 2006), come per esempio la AOK Nordest (Berlino e Brandenburgo) e AOK Nordovest (Westphalen-Lippe e Schleswig-Holstein). Le AOK assistono circa un terzo dei cittadini assicurati nel sistema pubblico;
- "IKK/Innungskrankenkassen": casse mutue delle camere dell'artigianato Le IKK hanno la loro origine nella struttura camerale dell'artigianato tedesco. Fin dall'introduzione della sanità pubblica nel tardo '800 ogni regione aveva una moltitudine di IKK sostenute di solito da più corporazioni artigianali. Dal 1996 è iniziato un processo di concentrazione che ha portato il numero di 150 IKK su tutto il territorio nazionale all'attuale 7. Tutte le IKK sono adesso aperte a tutti i cittadini. Alcune IKK sono però aperte soltanto ai residenti e/o i lavoratori di determinate regioni. Secondo i dati del 2007 le IKK assistono circa l'8% dei cittadini assicurati nel sistema pubblico;
- "EKK/Ersatzkassen": casse mutue di compenso
  - Le EKK rappresentano la fetta più grande degli assicurati, assistendo milioni di clienti. La loro struttura organizzativa con migliaia d'impiegati le posiziona fra i datori di lavoro più grandi della Germania;
- "Knappschaft-Bahn-See": ente assicurativo dell'industria mineraria, delle ferrovie e dell'industria marittima
  - La Knappschaft non è soltanto un ente previdenziale per le pensioni ma offre ai suoi membri anche l'assicurazione sanitaria:







#### "BKK/Betriebskrankenkassen": casse mutue aziendali

Una nuova BKK può essere instaurata da un'impresa con almeno 1000 dipendenti. Attualmente esistono in Germania circa 100 BKK che si sono raggruppate in 5 unioni territoriali. Il settore dell'agricoltura ha gestori competenti separati (LKK) soltanto per i membri della categoria. I gestori sono uniti a livello regionale.

## Gestori privati dell'assicurazione sanitaria:

In Germania sono attualmente operative 46 assicurazioni private della sanità. Le tre più grandi sono Debeka, DKV e Allianz.

Oggi il 90% della popolazione tedesca è assicurato all'interno della sanità pubblica, mentre circa il 10% è assicurato presso i gestori privati.

Le differenze principali, oltre al livello di prestazioni, sono l'assicurazione automatica gratuita dei figli nell'assicurazione pubblica, mentre nell'assicurazione privata occorre un contributo separato per i figli che è tra i 60 e i 120 € mensili. D'altra parte, il cliente del sistema privato ha la possibilità di ricevere indietro una parte dei contributi versati se non ha fatto richiesta per il rimborso di spese mediche per un anno o più. C'è da aggiungere però che con l'attuale politica fiscale che rende detraibili i contributi privati per la sanità e l'assistenza (fino a un tetto stabilito per legge), il rimborso abbassa la somma detraibile per l'anno seguente rendendo il rimborso in alcuni casi meno conveniente di una bassa franchigia.

Inoltre sono trattati fiscalmente meglio i cittadini assicurati attraverso il sistema pubblico, perché possono detrarre tutti i contributi fino al tetto massimo, mentre gli assicurati privati non possono detrarre contributi versati per la stanza ospedaliera a letto unico o per la scelta di essere curati dal primario.

#### L'Ente Federale per la sicurezza e la salute sul lavoro (BauA):

La "Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin" è un istituto di ricerca per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Uno dei settori in cui è attivo è lo studio di postazioni ergonomiche per i lavoratori nelle fabbriche e la previdenza sanitaria per i lavoratori anziani. L'ente ricade sotto il monitoraggio del BMAS. La BauA è partner dell'OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro) ed è partner operativo del programma nazionale INQA (iniziativa nuova qualità del lavoro) all'interno del quale si elaborano fra le altre cose nuovi modelli di lavoro per i lavoratori over.

#### a) Altri attori

Per l'attuazione delle politiche per l'invecchiamento attivo, il Governo dipende dalla collaborazione costruttiva delle **imprese**, dei **sindacati**, delle **organizzazioni camerali** e **associazioni datoriali**.

#### A. ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE

a) Caratteristiche generali

La Germania ha un sistema di welfare molto articolato e complesso il quale si basa sul principio di solidarietà: i rischi da assicurare sono sostenuti da tutti i contribuenti con l'obiettivo di mantenere il più possibile lo stile di vita di ogni assicurato in casi di emergenza, indipendentemente dal livello di contributi pagati.

Questo approccio mira creare una compensazione fra malati e sani, lavoratori con stipendi alti e bassi, fra giovani e anziani, famiglie e single.

Un altro principio fondamentale del sistema tedesco è l'amministrazione autonoma: lo Stato ha delegato una serie di compiti e competenze a enti pubblici ("Sozialversicherungsträger"). Gli enti coinvolti gestiscono i vari settori del welfare in autonomia organizzativa e finanziaria ma sotto la sorveglianza dello Stato.

Il sistema del welfare tedesco favorisce la mobilità dei lavoratori europei perché permette di acquisire e mantenere diritti grazie all'accredito di contributi pagati in diversi paesi. Mentre il







sistema considerava all'inizio soprattutto lavoratori dipendenti, in tempi più recenti sono stati aggiunti provvedimenti per includere anche i lavoratori autonomi.

Attualmente quasi il 90% dei cittadini tedeschi è assicurato nel sistema del welfare. Esistono due situazioni diverse: l'obbligo assicurativo dei lavoratori dipendenti e il pagamento di contributi in modo volontario. Il sistema del welfare comprende cinque ambiti principali:

- Disoccupazione;
- Pensione;
- Sanità;
- Assistenza;
- Infortuni

Il welfare è finanziato in gran parte attraverso i contributi di lavoratori e datori di lavoro. Mentre per l'assicurazione contro l'infortunio l'ammontare del contributo è stabilito dalla compagnia di assicurazione, è lo Stato a determinare il livello di contributi per la pensione, l'indennità di disoccupazione, la sanità e l'assistenza ("Pflegeversicherung"). L'ammontare dei contributi dipende dal salario dei singoli lavoratori. Per il settore dell'agricoltura sono in vigore norme particolari.

#### Disoccupazione

Tutti i lavoratori dipendenti inclusi gli apprendisti sono soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione. Alcuni gruppi di persone, come per esempio funzionari del pubblico impiego ("Beamte") e lavoratori che hanno raggiunto l'età pensionabile non pagano contributi.

I contributi sono a carico per metà del datore di lavoro e del lavoratore per l'altra metà. Attualmente la quota è del 3% dello stipendio lordo. Precedentemente, negli ultimi 5 anni la percentuale era scesa, dal 6,5% nel 2006 fino al 2,8% nel 2009/10 per stimolare l'impiego. La soglia massima di stipendio lordo sulla quale si pagano contributi si attesta a 66.000 €/anno (nelle regioni dell'Est: 57.600 €), cioè il contributo massimo mensile è di 165,00 €. Anche l'indennità di disoccupazione ("ALG I") dipende dal livello dell'ultimo stipendio e corrisponde al 60% del salario netto (67% per disoccupati con figli). Come per i contributi esiste anche per l'indennità un tetto massimo. Per acquisire il diritto all'indennità è necessario aver lavorato (in un impiego soggetto al pagamento dei contributi) per un anno nel corso degli ultimi due anni. La durata del sussidio dipende dalla durata dell'ultimo impiego: in linea di massima si riceve l'indennità per la metà dei mesi lavorati, fino a 12 mesi.

Alla scadenza di questo periodo, nel caso che la disoccupazione perduri, esiste la possibilità di fare richiesta per l'erogazione del sussidio minimo ("ALG II = Sicurezza sociale di base") presso lo sportello territoriale dell'Agenzia federale del Lavoro (BA) o lo sportello competente del Comune nelle città che hanno optato per questo tipo di gestione comunale dei disoccupati a lunga durata. Al sussidio minimo si aggiungono aiuti per l'affitto e il riscaldamento.

Di particolare rilevanza appare il trattamento dei disoccupati anziani, i quali maturano dopo i 50 anni di età il diritto a un'indennità ("ALG I") per un periodo più lungo: dopo 30 mesi di impiego possono ricevere il sussidio per una durata fino a 15 mesi, all'età di 55 anni e dopo 36 mesi di impiego possono invece ricevere l'indennità per 18 mesi (58 anni e 48 mesi di impiego: 24 mesi di indennità).

Più complessa si presenta la situazione per i liberi professionisti e i lavoratori autonomi. In genere i liberi professionisti non possono assicurarsi contro il rischio della disoccupazione attraverso il sistema di welfare tedesco. Nel caso che siano anche datori di lavoro, sono tenuti però a registrare i loro dipendenti presso l'Agenzia Federale del Lavoro entro 14 giorni dallo loro assunzione.

Per facilitare la transizione fra lavoro dipendente e imprenditoria, è stata introdotta la possibilità (Hartz III) di continuare il pagamento di contributi per l'indennità di







disoccupazione su base volontaria. Questa misura è stata pensata come camera di compensazione verso i rischi e le incertezze riguardo il successo della nuova impresa.

#### Pensione

Il sistema pensionistico è spiegato in modo dettagliato nel prossimo capitolo. Qui vorremmo limitarci a menzionare il suo principio guida: l'equivalenza. Questo principio trova soltanto applicazione nel sistema pensionistico e comprende il rapporto diretto fra i contributi pagati durante l'attività lavorativa e il livello dell'erogazione da ricevere.

#### Sanità

In Germania, tutti i lavoratori con reddito annuo fino a 49.500 € (2011) sono soggetti all'obbligo assicurativo nella sanità pubblica. Sopra questa soglia possono anche scegliere l'assicurazione privata. La sanità pubblica ("GKV") rappresenta il settore più antico del welfare tedesco. Come sistema di welfare statale è stato introdotto nel 1884 ma le sue radici vanno molto più indietro, in parte fino al medioevo. Oggi il 90% della popolazione tedesca è assicurato all'interno della sanità pubblica. Gli enti di gestione ("Gesetzliche Krankenkassen" = casse mutue) sono attualmente 160 e si dividono in 5 categorie diverse secondo la loro storia d'origine:

- "AOK/Allgemeine Ortskrankenkassen" = casse generali territoriali;
- "IKK/Innungskrankenkassen" = casse mutue delle camere dell'artigianato;
- "Ersatzkassen" = casse mutue di compenso;
- "Knappschaft" = ente assicurativo dell'industria mineraria, delle ferrovie e dell'industria marittima;
- "BKK/Betriebskrankenkassen" = casse mutue aziendali, costituite da imprese con 1000 lavoratori minimo.

Gli iscritti delle casse mutue formano una comunità solidale. Non importa il loro stato di salute o i rischi legati allo stile di vita, il livello del reddito, il genere, l'età, lo stato civile. Diversamente dall'assicurazione privata, questi fattori non hanno un impatto sui contributi da versare. Anche il livello di prestazione in caso di emergenza non dipende dai contributi pagati. Parte del sistema solidale dell'assicurazione pubblica ("GKV") è l'assicurazione gratuita dei figli e del coniuge, a meno che quest'ultimo non eserciti un'attività lavorativa. L'aumento dei costi nella sanità ha reso necessario che anche gli assicurati presso una cassa mutua debbano contribuire ad alcuni costi e pagare alcune prestazioni. Esistono su richiesta però delle eccezioni per le fasce deboli.

Per prestazioni particolari non o solo parzialmente coperte dalle casse mutue, il cittadino può assicurarsi stipulando un contratto privato aggiuntivo.

Il perno del sistema della sanità pubblica è il medico di famiglia, che indirizza il paziente per le visite specialistiche. Il cittadino può comunque scegliere liberamente il medico specialista e l'ospedale. Dal 1996, il cittadino ha la libertà di scelta all'interno della sanità pubblica, prima del 1996 i dipendenti potevano soltanto scegliere fra una "BKK" e una "Ersatzkasse".

Il cambio verso una particolare "IKK" o "BKK" può avvenire soltanto se questa si è aperta ad assicurati non appartenenti all'azienda/categoria per la quale è stata instaurata la cassa. In seguito alla riforma di liberalizzazione delle casse mutue del 1996, molte di loro si sono infatti aperte anche a clienti non appartenenti alle categorie professionali per le quali le casse erano nate.

Per chi sceglie una "AOK", può assicurarsi presso l'agenzia nel luogo del lavoro o presso l'agenzia dove ha residenza. Alcune delle "Ersatzkassen" invece sono aperte soltanto ai lavoratori di regioni specifiche. Il lavoratore ha anche la possibilità di scegliere la cassa, presso la quale precedentemente esisteva un'assicurazione famigliare (p.e. figlio assicurato attraverso il genitore che si trova al primo impiego).

Per lo stesso motivo un coniuge che inizia un'attività lavorativa può scegliere la cassa







dell'altro coniuge. Gli studenti possono scegliere qualsiasi "AOK" o "Ersatzkasse" nel luogo dove l'università ha la propria sede, mentre i pensionati possono scegliere anche una "BKK" o "IKK", se hanno lavorato in passato presso un'azienda per la quale questa cassa esiste.

Alcune categorie professionali rimangono però legate a enti assicurativi specifici (p.e. minatori, marinai, contadini) con regolamenti particolari. Il diritto di libera scelta è esercitato tramite una dichiarazione scritta del lavoratore nei confronti della cassa mutua prescelta, la quale non può rifiutare l'iscrizione e conferma l'iscrizione con un certificato. Questo certificato viene consegnato al datore di lavoro come supporto documentale per il successivo pagamento dei contributi.

Il diritto di scelta deve essere esercitato entro due settimane dall'inizio dell'attività lavorativa. Alla scadenza di questa data la competenza di scelta passa al datore di lavoro, se questi se non ha disponibile l'informazione sull'ultimo contratto assicurativo del nuovo impiegato.

La libertà di scelta ha favorito una gestione concorrenziale delle casse. Poiché la percentuale del contributo è stabilita dallo Stato, la concorrenza si gioca soprattutto sulle prestazioni delle casse mutue e sulla gestione sostenibile delle risorse a disposizione. Tuttavia la cassa mutua può pretendere addizionali mensili se la situazione economica sua lo esige. Queste addizionali sono soggette ad autorizzazione da parte delle autorità competenti ("BVA/Bundesversicherungsamt = Ente Federale di sorveglianza delle assicurazioni).

Dal 1° Aprile 2007 esiste l'obbligo di assicurazione per tutti i lavoratori dipendenti. Chi era già assicurato presso una cassa mutua rimane presso la stessa cassa o in caso di fusione diventa membro del successore legale della stessa. Chi invece aveva precedentemente stipulato un contratto con un gestore privato, deve restare nel settore un gestore privato anche se può cambiare gestore. Per evitare rincari eccessivi, il cittadino ha un diritto di accesso a un contratto privato con una tariffa standard (senza addizionale per particolari rischi o esclusioni di prestazione). Questo valeva per il periodo fra il 1 Luglio 2007 e il 31 Dicembre 2008. Dal 1° Gennaio 2009 vale la tariffa di base (senza addizionali o esclusioni, prestazioni base con un tetto massimo annuo di compartecipazioni alle spese mediche di 5.000 € da parte dell'assicurato), a meno che non abbia scelto volontariamente un'altra tariffa specifica.

Per chi non era assicurato in precedenza scatta l'obbligo assicurativo nel sistema di appartenenza secondo la professione esercitata: per gli impiegati vuol dire cassa mutua, per la maggior parte dei liberi professionisti, assicurazione privata. Questo comporta anche l'accesso a una assicurazione da parte di chi torna dall'estero. Dal 1° Gennaio 2009, l'obbligo assicurativo vale per tutti i cittadini.

Con l'ultima riforma della sanità pubblica varata nel 2010, il contributo mensile si alza (2011) dal 14,9% al 15,5%. Anche se contemporaneamente è stato ridotto il tetto massimo dello stipendio lordo sul quale si pagano i contributi (da 45.000 annui a 44.500), questo non comporta un abbassamento del contributo massimo in numeri assoluti.

Il datore di lavoro paga il 7,3% (dal 01.01.2011), il dipendente 8,2% (2010: datore di lavoro: 7,0% | dipendente: 7,9%).

Inoltre è stato facilitato l'aumento dell'addizionale mensile per la copertura delle spese da parte della singola cassa mutua. Sono possibili anche addizionali fra 60 e 80 € che sommati al contributo massimo mensile di 575,44 € portano a una spesa elevata sia per il datore di lavoro che per il lavoratore stesso.

Come menzionato all'inizio, i lavoratori che superano la soglia di reddito annuo lordo di 49.500 euro, possono anche scegliere l'assicurazione privata e in questo caso l'ammontare del contributo mensile sarà oggetto di contrattazione. Se decidono invece di assicurarsi presso una cassa mutua, pagano il contributo massimo di 575,44 euro mensili (dal 1 Gennaio 2011). Il contributo è leggermente più basso (553,16 euro) se scelgono una tariffa senza indennità di malattia. In entrambi i casi il contributo è interamente a carico del lavoratore (e deve essere da lui versato alla cassa competente) il quale riceve però un contributo da parte del suo datore di lavoro di 271,01 euro mensili (243,17 euro senza indennità di malattia). Lo stesso principio vale per tutti i lavoratori che sono assicurati







privatamente. Liberi professionisti e lavoratori autonomi che decidono di assicurarsi presso una cassa mutua, pagano dal 2011 553,16 euro mensili per la sanità e altri 72,39 euro per l'assistenza ( dopo i 23 anni e senza figli 81,68 euro). Nel caso che il loro reddito sia sotto la soglia minima possono richiedere una tariffa più economica.

Nonostante gli alti contributi, il sistema sanitario tedesco era arrivato a una seria crisi di sostenibilità finanziaria già a partire dagli anni 90, in parte dovuta alla pressione demografica, cioè del progressivo invecchiamento della popolazione e dell'aumento dell'aspettativa di vita.

Allo stesso tempo è aumentato il numero di anziani bisognosi di assistenza a causa di malattie croniche e degenerative, dall'osteoporosi all'Alzheimer. Malattie queste che non sempre determinano la necessità di una cura presso una struttura specializzata ma che senz'altro richiedono un'assistenza domestica continuativa.

#### Assistenza

Per affrontare i costi dell'assistenza rivolta soprattutto ma non solo alla popolazione anziana, la Germania ha introdotto nel 1995 un'ulteriore assicurazione obbligatoria, chiamata "Pflegeversicherung" (= assicurazione di assistenza e cura). La legge, che è integrata nel corpo legislativo del welfare, distingue diversi gradi di dipendenza e di assistenza necessaria. L'articolo 14 del SGB XI (SGB/Sozialgesetzbuch = corpo legislativo del welfare) definisce una persona come "dipendente" se necessita di assistenza per le attività quotidiane per una durata di 6 mesi o per sempre a causa di una malattia o di una disabilità fisica o mentale. Per attività quotidiane s'intendono 4 categorie di attività diverse:

- Relative all'igiene;
- relative alla preparazione e assunzione di cibo;
- relative alla mobilità:
- relative ai lavori domestici e la spesa.

Più si sommano le categorie di attività per le quali una persona dipende dall'assistenza di altre persone più sale il grado di dipendenza, e con questo l'importo dei sussidi percepiti. Esiste anche il grado 0 che significa che il tempo necessario per l'assistenza rimane sotto la soglia che dà diritto ai sussidi (45 min. al giorno) e/o che occorre assistenza per attività non incluse nell'elenco. Secondo la definizione di dipendenza, nel 2007 erano 2,25 milioni di persone (2,37 nel 2009) ad aver bisogno di assistenza continuativa; l'83% aveva raggiunto o superato l'età di 65 anni, il 35% gli 85 anni. Più di due terzi (68% o 1,54 milioni) erano assistiti a casa. Di questo gruppo, 1.033.000 persone hanno ricevuto il sussidio dall'assicurazione di cura, il che vuol dire che erano seguite presumibilmente dai loro famigliari, mentre altre 504.000 persone erano assistite in parte o completamente a casa da servizi di cura a domicilio. Il 32% o 709.000 (29% nel 2009) riceve invece assistenza all'interno di strutture specializzate.

Per dare un'idea dei sussidi (cifre relative al 2010) e delle spese che le famiglie devono affrontare, lo Stato eroga 440 € mensili per il grado I, 1.040 € per il grado II, 1.510 € per il grado III.

Consultando i siti web di una serie di strutture sanitarie specializzate sul territorio tedesco, si rileva un costo mensile fra 3.000 e 3.500 € (dati relativi al 2009/10) per una persona assistita (presso una struttura) del grado III. Nonostante i sussidi si tratta dunque di un sistema oneroso per tutte le persone coinvolte.

Il sistema di assistenza è finanziato attraverso i contributi stabiliti per legge. Attualmente (2011), la percentuale si attesta al 1,95% del salario lordo. Lavoratori dai 23 anni in poi senza figli pagano un'addizionale del 0,25%.







#### Infortunio

In Germania, ogni anno avvengono 1,4 milioni di incidenti sul lavoro o durante il viaggio verso il posto di lavoro. A questo si aggiungono 18.000 casi riconosciuti di malattia professionale e 1,5 milioni d'incidenti presso le scuole. È compito dell'assicurazione obbligatoria d'infortunio di restaurare il più possibile la salute e la capacità lavorativa dell'infortunato in questi tre casi.

Tutti i lavoratori dipendenti e apprendisti sono assicurati. Inoltre sono soggetti all'obbligarietà assicurativa alcuni gruppi di liberi professionisti nel campo della sanità (come le ostetriche, i fisioterapeuti e i logopedici) e dell'agricoltura.

Gestori competenti per l'industria privata e l'agricoltura sono le nove cooperative professionali settoriali ("Berufsgenossenschaften"). Per la Pubblica Amministrazione invece esistono associazioni assicurative a livello comunale.

Tutti i gestori assicurativi sono membri dell'unione tedesca dell'assicurazione obbligatoria contro l'infortunio "Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung" (DGUV). I gestori attivi nella Pubblica Amministrazione si dividono in 20 casse d'infortunio e associazioni assicurative comunali, quattro casse d'infortunio dei pompieri, e la cassa d'infortunio delle Ferrovie, la cassa d'infortunio Poste e Telecom, la cassa d'infortunio federale (per gli impiegati pubblici e i volontari del livello centrale).

L'assicurazione copre incidenti sul posto di lavoro, a scuola e durante il viaggio verso/da entrambi. Diversamente dagli altri rami del sistema di welfare il pagamento dei contributi è a carico esclusivo del datore di lavoro. Nella Pubblica Amministrazione, i costi sono sostenuti dallo Stato centrale, dalle Regioni e dai Comuni.

I contributi da versare da parte dei datori di lavoro sono calcolati alla fine dell'anno sulla base del fabbisogno finanziario dell'assicurazione, le classi di rischio e lo stipendio lordo dei dipendenti dell'azienda assicurata. Secondo il caso specifico possono scattare addizionali di rischio o essere concessi degli sconti all'impresa. Nella Pubblica Amministrazione conta il numero di abitanti e assicurati o lo stipendio erogato. Liberi professionisti e imprenditori non essendo soggetto all'obbligatorietà assicurativa possono richiedere ai gestori competenti di essere assicurati contro il rischio di infortunio e il rischio legato a disabilità lavorativa. In questo caso sono loro stessi a versare i propri contributi.

## Sistema di Welfare per i lavoratori occasionali

Per questo gruppo di lavoratori (reddito fino a 400 € mensili) trova applicazione un regime particolare fiscale e di welfare. Si distinguono due categorie di lavoro occasionale, uno a basso reddito ("Geringfügige Beschäftigung"), il cosiddetto minijob, con un reddito mensile fino a 400 €, e l'altro di tipo accessorio ("Kurzfristige Beschäftigung") che comprende limiti di giornate di lavoro (fino a 50 per anno). In più, questo tipo di lavoro non può essere esercitato come attività principale.

Nel primo caso, per il minijob, i contributi vengono pagati soltanto dai datori di lavoro. Se si tratta di un datore di lavoro commerciale, egli versa contributi del 15% per la pensione e del 13% per la sanità, più 2% di tasse, mentre il datore di lavoro privato paga contributi del 5% per la pensione e del 5% per la sanità, 1,6% per l'assicurazione contro l'infortunio più 2% di tasse.

Tutti i rapporti di lavoro che cadono sotto questo regime devono essere comunicati alla "Minijobzentrale" della "Knappschaft Bahn See" la quale fornisce assistenza riguardo agli adempimenti amministrativi e fiscali.

Anche chi riceve l'indennità di disoccupazione può accettare un minijob. Inoltre, un minijob può essere eseguito come occupazione secondaria.

Il lavoro accessorio invece è molto diffuso per esempio nella gastronomia e rappresenta un modo per gli studenti universitari per finanziare i loro corsi di studio. Pagano le tasse per questo tipo di attività lavorativa, ma né loro né il loro datore di lavoro versano contributi







previdenziali, tranne i contributi per l'assicurazione obbligatoria contro l'infortunio che sono a carico del datore di lavoro.

## b) Il sistema pensionistico ed eventuali riforme previdenziali

## Storia e riforme del sistema previdenziale in Germania

Il sistema previdenziale tedesco prende origine dalle riforme sociali di Bismarck nel tardo '800. Nel 1889 sono state varate le leggi sull'invalidità e sulla previdenza per l'anzianità. Inizialmente la previdenza proteggeva soltanto un quarto della popolazione, anche se tutti gli operai e impiegati fra i 16 e 70 anni erano soggetti all'obbligatorietà assicurativa. Il contributo dell'1,7% del salario lordo era pagato a metà dal datore di lavoro e a metà dal dipendente. L'età pensionabile era fissata a 70 anni (nonostante l'aspettativa di vita fosse più bassa di oggi). Con un contributo così basso, anche la pensione erogata era bassa e rappresentava soltanto un piccolo aiuto. Nel caso di morte di un lavoratore prima del raggiungimento dell'età pensionabile, i contributi pagati andavano persi e la sua famiglia rimaneva senza protezione economica.

Nel corso degli ultimi 100 anni il sistema ha visto una serie di riforme seguendo i cambiamenti politici ed economici del paese.

Nell'immediato dopoguerra, fu introdotta per la prima volta una pensione minima. In seguito, la pensione media arrivò a un livello fra l'28%-32% del salario rimanendo tuttavia un aiuto, non una sostituzione piena del salario. Questo cambiò con la grande riforma previdenziale del 1957 (Governo Adenauer).

Da allora, il sistema previdenziale e finanziato secondo lo schema "pay-as-you-go" sulla base di un contratto fra generazioni: i contributi ricevuti dai lavoratori attivi sono spesi subito per i pensionati aventi diritto. Con inizialmente il 14% di contributi, questa modalità di finanziamento ha permesso all'epoca di incrementare la pensione in modo notevole e di legarla in modo dinamico all'incremento dei salari lordi.

Fra il 1957 e il 1990 le pensioni sono state aumentate in 32 occasioni, aumentando il loro livello di sette volte. Nel 1957, il lavoratore medio dopo 45 anni di contributi aveva diritto ad una pensione di 240 DM. Nel 1990 (con gli stessi anni di contributi pagati) 1.781 DM. Nel 1972 (Governo Brandt), dopo un periodo di crescita forte dei salari e dell'occupazione generale, il sistema previdenziale ha raggiunto l'apice della sua generosità ed è stato aperto anche alle casalinghe e ai liberi professionisti, precedentemente esclusi. A entrambi è stata data la possibilità di pagare contributi su base volontaria nel sistema previdenziale allo scopo di acquisire il diritto alla pensione. Contemporaneamente è stata resa flessibile l'età pensionabile. Le donne e i disoccupati di lunga durata potevano decidere di andare in pensione già a 63 anni, i disabili a 60. In generale, i lavoratori sono andati in pensione sempre prima: alla fine degli anni 80 soltanto il 29% dei lavoratori ha aspettato fino ai 65 anni

Per il calcolo della pensione dei lavoratori a basso reddito è stato introdotto un salario minimo virtuale, non legato a quello reale. Questo ha portato a un aumento del potere di acquisto a breve e medio termine, ha però allo stesso tempo esposto il sistema previdenziale al rischio di sostenibilità a lungo temine.

Il punto debole di un sistema basato sul contratto fra le generazioni è rappresentato dalla necessità di una crescita continua: se non si creano riserve finanziarie, per poter mantenere il livello delle erogazioni è necessaria una nuova generazione numericamente forte di lavoratori dipendenti che contribuiscono al sistema. In tempi di crisi con una alta disoccupazione, una crescita lenta dei salari, la diminuzione del tasso occupazionale combinati ad un'alta aspettativa di vita, questo tipo di sistema previdenziale finisce sotto forte pressione. Nel caso specifico della Germania ancora di più perché anche lavoratori con salari elevati pagano contributi soltanto fino a un certo tetto e alcuni gruppi della popolazione attiva sono del tutto esenti dall'obbligo assicurativo.







Il cambiamento dell'approccio alla pensione da sussidio di emergenza a piena sostituzione del reddito ha reso necessario fin dagli anni 60 aggiungere al sistema previdenziale fondi provenienti dalle entrate fiscali: nel 1964 questa percentuale di contributo statale al sistema previdenziale sosteneva quasi il 25% delle pensioni erogate, negli anni 70 è calato al 15% per mantenersi stabile al 16% durante gli anni 80. Dal 1991 in poi lo Stato ha sistematicamente aumentato il suo contributo (finanziato dalle entrate fiscali) per sollevare il sistema pensionistico dal peso delle erogazioni dirette o indirette non coperte dai contributi. Attualmente il contributo corrisponde a circa un terzo (80 miliardi EUR) delle erogazioni del sistema previdenziale.

Un esempio di erogazioni non coperte dai contributi: i tempi di educazione dei figli, una specie di maternità. Dal 1992 un genitore può fare valere fino a tre anni come tempo di educazione che aumenta il livello della sua pensione senza aver pagato i rispettivi contributi. La base del calcolo è il salario medio di tutta la popolazione attiva durante gli anni in questione.

L'unificazione dopo il crollo del muro nel 1989 rappresenta un evento di forte impatto sulla sostenibilità del sistema: poiché la DDR ufficialmente non conosceva il fenomeno della disoccupazione, gli assicurati delle cosiddette nuove regioni avevano acquisito secondo un calcolo del vecchio regime il diritto a una pensione paragonabile ai più alti livelli delle vecchie regioni, anche se questo diritto non era minimamente giustificato dai risultati economici delle nuove regioni. In più, la disoccupazione in queste nuove regioni era molto alta. Ancora oggi la disoccupazione delle nuove regioni è circa il doppio di quella delle vecchie regioni.

Sempre negli anni 90 si sono anche sentite le prime conseguenze del cambiamento demografico, anche se il futuro del sistema previdenziale e i rischi dell'invecchiamento della popolazione erano oggetto della discussione fra esperti già dagli anni 80. Per contrastare la crisi, dal 1992 in poi il livello delle pensioni è stato agganciato al salario netto (non più a quello lordo). In più, è stata penalizzata la decisione di andare in pensione con anticipo con una decurtazione del 3,6% per ogni mese prima del raggiungimento dell'età pensionabile. La grande riforma del sistema previdenziale del 2000/2001 (Governo Schröder) ha portato

- Diminuzione del livello di pensione entro il 2030 dal 70% al 67% del salario (dopo 45 anni di contributi);
- abolizione della pensione di invalidità, sostituzione con una pensione per attività ridotta in tre scalini;
- abbassamento della pensione di reversibilità ("Witwenrente") al 55%.

La riforma prevede di non alzare i contributi sopra il 22% prima del 2030 ma alcuni esperti dubitano che questo sia possibile.

# Nuovi sistemi di previdenza integrativa

ad una serie di cambiamenti importanti:

L'altro pilastro importante della riforma è formato dall'introduzione della cosiddetta "Riester-Rente" (dal nome del ministro che l'ha elaborata). Si tratta di un sistema di previdenza privata aggiuntiva e agevolata fiscalmente e/o con sussidi statali. Per migliorare la propria pensione futura, un cittadino può stipulare una polizza assicurativa certificata con un gestore privato versando il 4% del suo reddito lordo (minimo 60 € annui) e richiedere secondo la sua situazione famigliare un sussidio o la detrazione fiscale dei contributi pagati. Dal 2008 valgono le seguenti quote: lo Stato eroga un sussidio di base fino a 154 € annui (228 € per le coppie), altri 185 € per ogni figlio (per i figli nati dal 2008, 300 €) e un bonus una tantum di 200 € per i giovani nati dopo il 1982 che entrano nel mondo del lavoro. In alternative, il cittadino può scegliere di portare in detrazione fino a 2.100 € annui. La detrazione conviene a single o coppie senza figli con un alto reddito, la soluzione con i sussidi statali a famiglie con figli.







Esiste anche la possibilità di versare contributi a un'assicurazione previdenziale presso l'azienda in cui un cittadino lavora.

Nel momento dell'erogazione della pensione "Riester" privata, l'assicurato può scegliere di ricevere il 30% del capitale risparmiato in una tranche e il resto come pensione mensile. Non deve pagare contributi per la sanità sulla pensione, ma l'importo è soggetto al 100% alla tassa sul reddito, mentre nel caso della pensione "Riester" aziendale, scatta anche il contributo sulla sanità.

Esiste anche una variante della pensione "Riester" mirata alla creazione di proprietà immobiliare. In questo caso, la somma erogata serve per la costruzione, l'acquisto e l'utilizzo della prima casa. Oltre ai sussidi, lo Stato permette la parziale detrazione fiscale delle rate se l'immobile in questione è utilizzato come prima casa. Contratti per la cosiddetta "Wohn-Riester" possono essere stipulati presso gli istituti di risparmio edilizio "Bausparkassen"). I cittadini con reddito imponibile medio di 25.600 € (single)/ 51.200 € (coppie) hanno inoltre diritto ad un sussidio per l'edilizia. La legge in materia ("WoPDV") risale al 1952 ed è stata cambiata l'ultima volta nel 2011. I cittadini aventi diritto possono ricevere un premio del 8,8% (tetto massimo single: 45,06 euro, coppie: 90,11 euro) sulle spese sostenute in collegamento al contratto di risparmio.

Nel 2005 è stata introdotta un'altra forma di previdenza privata sovvenzionata dallo Stato, la pensione "Rürüp" (dal nome dell'economista Bert Rürüp che l'ha elaborata). Si tratta di un sistema previdenziale mirato ai lavoratori autonomi e imprenditori che però è anche aperto ai lavoratori dipendenti. Il capitale risparmiato (più gli interessi) può essere solo erogato come pensione mensile, diversamente dalla pensione "Riester". Nel caso di morte prematura dell'assicurato, i contributi versati vanno perduti. Per salvare una parte del capitale investito in forma di pensione di reversibilità, il cittadino ha la facoltà di stipulare una polizza con una tariffa che include il rischio di morte, come si può anche assicurare contro il rischio d'invalidità. Allo stesso tempo, i contributi versati sono protetti dal pignoramento (in caso di bancarotta o debiti) il che costituisce un vantaggio importante per l'assicurato rispetto ad altre forme di previdenza privata, e nel caso di disoccupazione a lungo termine in età avanzata, non può essere inclusa nel calcolo per decidere se il cittadino abbia diritto al reddito minimo sociale ("ALG II") o meno. La pensione può essere erogata dai 60 anni in poi ed è soggetta alla tassa sul reddito.

In tempi recenti l'età pensionabile è stata alzata ulteriormente da 65 a 67 anni. L'innalzamento sarà effettuato gradualmente fra il 2012 ed il 2029. Chi è nato nel 1947, andrà in pensione a 65 anni e un mese, chi è nato nel 1948 a 65 anni e 2 mesi e così via fino all'anno di nascita del 1958. Dopodiché gli scalini sono di due mesi. Infine chi è nato dal 1964 in poi, andrà in pensione con 67 anni.

Esenti da questo innalzamento sono i lavoratori nati prima del 1955 che hanno concordato il lavoro part-time per gli over55 prima del 1° Gennaio 2007.

L'età pensionabile delle donne rimane a 65 anni. Anche gli uomini con 45 anni di contributi potranno andare in pensione già a 65 anni.

Le persone con disabilità grave fin dalla nascita acquisiscono il diritto a una pensione d'anzianità dopo 20 anni di contributi versati. Di solito seguono la loro attività lavorativa in un laboratorio speciale per disabili. I lavoratori che sono diventati disabili più tardi nella vita devono versare contributi per 35 anni.

L'attuale età pensionabile dei disabili sarà gradualmente aumentata da 63 a 65 anni (per chi è nato dal 1951 in poi). L'età di prepensionamento da 60 a 62 anni. Nel caso di prepensionamento la decurtazione massima della pensione è del 10,8% (0,3% per ogni mese di prepensionamento).

## Amministrazione del sistema presidenziale

Con la riforma del sistema previdenziale del Dicembre 1989 (in vigore dal 1992) sono stati uniti i regimi previdenziali per gli operai e gli impiegati. Con la riforma organizzativa del sistema previdenziale del 2005, questa fusione è avvenuta anche a livello amministrativo.







Tutti i lavoratori dipendenti (inclusi gli apprendisti) sono soggetti all'assicurazione obbligatoria presso la previdenza pensionistica pubblica. Questo vale anche per alcuni gruppi di lavoratori autonomi, come gli artigiani, gli artisti (inclusi attori, doppiatori, cantanti) e gli autori. L'obbligo assicurativo si estende inoltre a giovani genitori durante la maternità, persone che curano e assistono gli anziani o i malati senza scopo di lucro, i soldati in servizio di leva e i giovani nel servizio civile che fino a Giugno 2011 sostituiva il servizio militare di leva. Infine, le persone che ricevono indennità di malattia o disoccupazione cadono sotto l'ombrello della previdenza pensionistica. L'ente pubblico competente per la previdenza si chiama "Deutsche Rentenversicherung". Il sistema di previdenza copre tre tipi di eventi della vita:

- Anzianità;
- inabilità al lavoro (a causa di una disabilità, di una malattia o di un infortunio);
- decesso del coniuge ex-lavoratore (pensione di reversibilità) .

La previdenza inoltre finanzia misure di riabilitazione professionale e sanitaria per lavoratori malati, disabili o infortunati, sulla base della priorità al reinserimento nel mercato del lavoro, considerando che l'investimento nelle misure di riabilitazione portano un costo più basso a medio termine e un potenziale beneficio in forma di tasse e contributi per ogni lavoratore che dopo la riabilitazione può riprendere o iniziare un'attività lavorativa.

Se il lavoratore, nonostante le misure di riabilitazione, è in grado di lavorare soltanto tra le 3 e le 6 ore al giorno può fare richiesta di una pensione d'invalidità parziale dopo un controllo da parte dell'ente competente. Se non è neanche in grado di lavorare per tre ore al giorno, di una pensione d'invalidità piena. Questo sussidio è però piuttosto basso: per la parziale invalidità rappresenta il 20% del salario precedente, per quella piena il 40%. Per percepire una pensione d'invalidità parziale, il minimo necessario di contributi versati è di 5 anni, a meno che l'invalidità non si sia verificata a causa di un incidente sul lavoro o una malattia grave causata dal lavoro. In questo caso è sufficiente un singolo contributo previdenziale mensile per acquisire il diritto alla pensione.

I contributi mensili per la pensione corrispondono al 19.9% dello stipendio lordo (il 26,4% per gli assicurati presso la "Knappschaft") e sono pagati a metà dal datore di lavoro e dal lavoratore. Spetta al datore di lavoro versare il contributo completo alla cassa mutua competente che lo gira alla "Deutsche Rentenversicherung".

#### Regime pensionistico per gruppi specifici

Alcuni gruppi di lavoratori sono esclusi dall'obbligo assicurativo del sistema previdenziale:

- Funzionari della PA ("Beamte");
- Giudici;
- militari di carriera a tempo indeterminato e determinato;
- membri di società cooperative religiose ;
- lavoratori occasionali che non guadagnano più di 400 euro mensili.

Le prime quattro categorie fanno parte di un regime previdenziale separato. Per quanto riguarda le chiese, esse hanno da tempo creato per i loro dipendenti fondi pensionistici sostenuti dai contributi dei singoli datori di lavoro (diocesi, scuole ecclesiastiche etc.). I contributi sono aggiornati annualmente secondo le esigenze.

I funzionari della PA possono ricevere una pensione massima del 71,75% dell'ultimo stipendio, dopo 40 anni di contributi. Per evitare l'abuso di promozioni poco prima dell'età pensionabile, il livello di stipendio/grado deve essere stato raggiunto da almeno due anni. Altrimenti è il penultimo livello salariale a servire come base per i calcoli pensionistici. Attualmente l'età pensionabile dei funzionari della PA è di 65 anni. È però previsto di adeguarlo all'età pensionabile di 67 anni applicato agli altri dipendenti. Se un funzionario







vuole andare in pensione prima dell'età prevista, la pensione è decurtata del 3,6% per ogni anno d'età. Lo stesso vale per funzionari in caso di disabilità lavorativa prima della pensione. La decurtazione è però limitata a un tetto massimo del 10.8%. Nel caso che un funzionario della PA scelga il part-time per gli ultimi anni di servizio la decurtazione è molto minore. Per garantire l'indipendenza del funzionario e prevenire la corruzione, è prevista per legge una previdenza minima anche in caso di disabilità lavorativa in giovane età. Secondo i casi può arrivare intorno al 66% dell'ultimo stipendio. La pensione dei funzionari della PA è al 100% soggetto alla tassa sul reddito.

#### Trattamento fiscale delle pensioni

La Corte Costituzionale ha deliberato nel 2002 che il trattamento fiscale diverso fra pensioni generali e pensioni per i funzionari della PA violava il principio dell'uguaglianza stabilita nell'articolo 3 della Costituzione e ha dato al legislatore tempo fino al 1° Gennaio 2005 per adeguare le norme in materia. Per questo motivo è stata introdotta nel 2004 (in vigore dal 1° Gennaio 2005) la legge sui redditi nell'età pensionabile ("Alterseinkünftegesetz /AltEinKG"). La legge ha avuto anche un impatto sulle norme al riguardo la tassa sul reddito. Il perno della normativa è la distinzione fra tre pilastri di previdenza:

- Previdenza di base: previdenza statale, sistema previdenziale camerale per le libere professioni, sistema previdenziale degli agricoltori, pensione "Rürüp";
- previdenza aggiuntiva: pensione "Riester", previdenza aziendale;
- previdenza privata non agevolata: assicurazione sulla vita, fondi di capitale .

Per le prime due categorie vale il principio dell'agevolazione fiscale al momento del pagamento dei contributi (detraibilità) con un graduale aumento (fra il 2005 e il 2040) della percentuale tassabile della pensione al momento dell'erogazione. Chi è andato in pensione nel 2005 deve pagare la tassa sul reddito per il 50% della pensione, chi è andato in pensione nel 2010 paga la tassa per il 60%, la tassazione salirà fino al 100% per chi andrà in pensione nel 2040. Per tutti i lavoratori che sono andati in pensione nel 2004 o prima, la percentuale da tassare rimane come in passato al 50%.

Per bilanciare il peso fiscale per la popolazione ancora attiva, entro il 2025 verrà gradualmente incrementata la detraibilità dei contributi previdenziali (dai 60% nel 2005 al 100%). Sarà anche possibile detrarre fino a 2.400 € annui per altre spese previdenziali (sanità, disoccupazione, infortunio).

Cambia inoltre il regime fiscale per le polizze previdenziali private ("Kapital-Lebensversicherungen") stipulate dopo il 31 Dicembre 2004. L'erogazione del capitale risparmiato avviene dopo il raggiungimento dei 60 anni; se il contratto è durato almeno 12 anni e l'assicurato sceglie l'erogazione unica, risulta tassabile soltanto il 50% del profitto ottenuto. Anche se l'assicurato sceglie l'erogazione in forma di pensione a vita la percentuale soggetta alla tassa sul reddito risulta ridotta.

#### Miglioramento della pensione per lavoratori occasionali

I lavoratori occasionali che non pagano contributi sociali e per i quali il datore di lavoro titolare di un'azienda versa soltanto il 15% (5% i datori di lavoro privati) del loro compenso lordo, hanno la possibilità di integrare i pagamenti arrivando al livello regolare del 19,9%. In questo modo possono migliorare la loro futura pensione calcolando senza integrazioni che un anno d'impiego con 400 € mensili darà loro diritto a 4,25 € di pensione mensile. Chi sceglie questa opzione ha inoltre diritto a tutte le prestazioni sociali legate al sistema previdenziale, come le misure di riabilitazione, la pensione d'invalidità, la pensione anticipata.







#### 4. LE POLITICHE PER GLI "OVER"

#### A. INDIRIZZI E LINEE-GUIDA

L'esigenza di un nuovo approccio alle politiche attive per gli "Over" parte dal riconoscimento dell'aumento dell'aspettativa di vita e per questo si mira a prolungare l'attività lavorativa non solo per facilitare la sostenibilità del sistema pensionistico ma anche per favorire il passaggio di esperienza professionale. Allo stesso tempo si tenta di offrire opportunità di inclusione degli over nella società civile, per mettere a frutto la loro esperienza lavorativa e di vita. La politica ha identificato 4 settori di intervento:

- L'organizzazione del posto di lavoro e la configurazione del lavoro;
- la flessibilità dell'orario di lavoro;
- misure di supporto e prevenzione per la salute;
- misure di formazione integrativa e qualificazione aggiuntiva.

L'altra sfida è rappresentata dall'esigenza delle imprese di assicurarsi un numero sufficiente di lavoratori specializzati. In questo contesto si è rivelato di fondamentale importanza il peso acquisito della forza di lavoro over. Mentre il numero dei disoccupati over55 si è dimezzato negli ultimi 10 anni, la quota occupazionale fra i 60 ed i 65 anni è raddoppiata (dal 20% al 40%). Il graduale innalzamento dell'età pensionabile a 67 anni crea il quadro ideale per l'inclusione e l'integrazione di lavoratori anziani nel mercato del lavoro. Secondo un'analisi della BA, la nuova età pensionabile garantirà da sola 1 milione di lavoratori fino al 2025. Incentivando o favorendo la quota di occupazione degli over55 dall'attuale 56% al 70% come in Svezia, si aggiungerebbe un altro milione di lavoratori.

Alcune misure come il part-time per gli over55 pensato come transizione morbida tra attività lavorativa e pensione, si sono rivelate sbagliate e sono per questo state cancellate. Da quando il part-time non è più sovvenzionato dalla BA per i nuovi contratti (a partire dal 2010), la quota di lavoratori anziani attivi sta crescendo. Per lo stesso motivo è stata decurtata la durata di erogazione dell'indennità di disoccupazione da 32 a 24 mesi, in passato spesso usata come ponte verso la pensione.

Da un recente *policy paper* del BMAS (Giugno 2011) sulle misure del governo in materia di offerta di un numero sufficiente di lavoratori specializzati, emerge la necessità di porre ancora più attenzione all'integrazione dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro. Si sottolinea il contributo dei lavoratori anziani al successo aziendale per le loro competenze professionali nonché sociali, la loro motivazione e la loro capacità d'impegno.

La politica si aspetta anche un impegno concreto da parte delle imprese per mettere in pratica l'integrazione dei lavoratori anziani offrendo nuovi modelli di part-time, un'organizzazione del lavoro consono all'età e allo stato fisico, misure di formazione integrativa, l'assistenza per la prevenzione sanitaria aziendale e una buona sicurezza sul posto di lavoro. Se le imprese sono disposte a partecipare a questo sforzo di integrazione dei lavoratori anziani, si spera di poter sollevare in parte lo squilibrio nella sostenibilità del sistema di welfare del paese.

Da parte sua il Governo intende valutare l'opzione di combinare attività lavorativa e pensione con l'obiettivo di offrire ai cittadini anziani delle possibilità di continuare a lavorare con orari ridotti secondo le loro capacità e di percepire comunque una pensione parziale.

## B. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

a) Legislazione/disposizioni nazionali riferite agli "Over"

La legge sul lavoro part-time per gli over55 ("Altersteilzeitgesetz"/AltTZG) del 1996 è una







norma che presenta la possibilità di una transizione graduale verso la pensione dando a un lavoratore la facoltà di ridurre del 50% le ore lavorate in accordo con il datore di lavoro. In questo caso però il lavoratore percepisce il 70% del salario precedente. Il datore di lavoro paga comunque solo il 50% del salario. Nel caso dell'avvio del lavoro part-time per gli over 55 entro il 31 Dicembre 2009, l'Agenzia Federale del Lavoro contribuisce il restante 20% sotto la condizione che per il posto vacante venga colmato con un disoccupato o un giovane al primo impiego. Le PMI con meno di 50 addetti hanno in alternativa la possibilità di assumere un apprendista. L'Agenzia del Lavoro oltre a sovvenzionare il salario, paga una parte del contributo per la previdenza. L'impiego part-time può essere organizzato in due modi:

- Part-time continuativo: lavoro part-time flessibile nell'arco di cinque anni;
- part-time in blocco: l'attività divisa in due blocchi, uno a tempo pieno e il secondo senza attività lavorativa, liberando così prima il posto di lavoro.

Poiché anche con il part-time in blocco il lavoratore riceve nella prima fase soltanto il 50% del suo stipendio, l'azienda è per legge obbligata a prendere precauzioni contro l'insolvenza, per garantire al lavoratore la seconda fase del pagamento del salario anche in caso di chiusura dell'azienda.

Il sussidio del 20% da parte dell'Agenzia del Lavoro è esente da tasse per il lavoratore, rimane però soggetto alla progressione fiscale. Il datore di lavoro dall'altra parte paga contributi di previdenza non solo sul salario part-time (50% del tempo pieno) ma anche sull'80% dell'altra metà. L'agenzia Federale del Lavoro rimborsa questi contributi aggiuntivi se le condizioni per l'erogazione del sussidio salariale sono soddisfatte.

Il pacchetto di leggi del lavoro e welfare (SGB III) contiene una serie di misure per la salvaguardia dei lavoratori anziani.

La legge sulla salvaguardia del reddito per i lavoratori over50, "SGB III art. 421j", offre degli incentivi per i lavoratori a rischio di disoccupazione o già disoccupati nell'accettare un impiego con un reddito minore dell'attuale o del precedente. Aventi diritto sono tutti i lavoratori che riceveranno l'assegno d'indennità per almeno 120 giorni. Se la differenza del nuovo salario netto supera i 50 € mensili, l'Agenzia Federale del Lavoro eroga un sussidio pari al 50% della differenza nel primo anno e del 30% nel secondo anno. Inoltre compensa in parte il fatto che un lavoratore accettando un reddito minore subisce anche un abbassamento della sua futura pensione erogando un contributo previdenziale aggiuntivo. La durata massima dell'erogazione di questo aiuto è di due anni. Il lavoratore può fare richiesta per il sussidio presso l'agenzia territoriale della BA.

Un altro strumento di politica attiva dell'Agenzia Federale del Lavoro mirato ai lavoratori over50 è il voucher d'inserimento ("Eingliederungsgutschein/EGG") stabilito nell'art 223 del SGB III, il quale può essere erogato ai lavoratori disoccupati aventi diritto all'assegno d'indennità per più di 12 mesi. Il sussidio, che rappresenta fra il 30% e il 50% del salario, viene erogato all'azienda che assume il disoccupato. Il contratto di lavoro deve prevedere almeno 18 ore settimanali e durare almeno un anno. Anche la durata dell'erogazione del sussidio è di massimo 12 mesi. Per evitare l'abuso di questo aiuto, il sussidio non può essere richiesto se il lavoratore ha precedentemente lavorato per la stessa azienda negli ultimi due anni per almeno tre mesi consecutivi.

#### C. MISURE E INTERVENTI SPECIFICI

a) Politiche di incentivazione fiscale in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro

Le politiche di incentivazione fiscale per favorire l'occupazione dei lavoratori anziani non sono al centro della politica complessiva del lavoro. Esistono soltanto singoli e piccoli incentivi che sono più effetto collaterale che motivazione principale. Un esempio è l'esenzione dalla tassa di reddito del sussidio erogato da parte della BA ai lavoratori anziani che scelgono il lavoro







part-time come transizione verso il pensionamento. Il meccanismo preciso è spiegato nel capitolo precedente sulle legge sul lavoro part-time per gli over55.

b) Politiche di incentivazione retributiva in favore dei lavoratori (bonus, etc.);

L'Agenzia Federale del Lavoro (BA) eroga in certe condizioni un sussidio al salario per lavoratori over45 che si trovano in misure di formazione integrativa. Questo sussidio fa parte di un programma chiamato WeGeBAU il quale è spiegato in dettaglio nel prossimo capito sulle politiche attive della PES.

c) Altre misure (ad es. cumulabilità dei redditi pensione-lavoro, forme di flessibilità dell'orario di lavoro);

Per chi va in pensione a 65 anni non ci sono limiti alla cumulabilità dei redditi. Diversa la situazione per i lavoratori che vanno in pensione prima del raggiungimento dell'età pensionabile: la cumulabilità per loro dipende dal reddito raggiunto degli ultimi tre anni prima della pensione. Se il reddito è rimasto del 50% sotto la media salariale valgono tetti molto stringenti per la cumulabilità. Un esempio: se un pensionato con un reddito precedente come descritto sopra guadagna fino a 400 euro mensili mantiene il diritto all'erogazione piena della sua pensione. Se invece guadagna fino a 498,23 euro (441,99 euro Est), riceve 2/3 della pensione, con un reddito integrativo di 728,18 euro (645,99 euro Est) la metà e con un reddito integrativo di 958,13 euro (849,98 euro Est) un terzo. Se il reddito di questo gruppo di lavoratori era precedentemente più alto, il tetto massimo per la cumulabilità deve essere calcolato individualmente.

Altri limiti sono in vigore per la pensione di reversibilità: se una vedova/un vedovo ad esempio percepisce altri redditi oltre a questa pensione, la pensione di reversibilità può essere decurtata. Il tetto massimo dal 1 Luglio 2011 per la cumulabilità è di 725,21 euro (643,37 euro Est). Se il reddito supera questa soglia la pensione di reversibilità viene decurtata del 40% della differenza.

Una vedova con un reddito integrativo (anche pensione propria) di 850 euro (nelle vecchie regioni), riceve una pensione di reversibilità di 350,08 euro invece della pensione piena di 400 euro (differenza sopra la soglia: 124,79 euro, 40% = 49,92 euro).

Anche chi percepisce una pensione d'invalidità parziale o piena è soggetto ai limiti della cumulabilità. Piena invalidità: fino a 400 euro di reddito integrativo mensile, la pensione non è decurtata. Sopra questa soglia valgono i seguenti scalini: con 651,53 euro (577,99 euro Est) il lavoratore riceve ¾ della sua pensione, con un reddito integrativo fino a 881,48 euro (881,48 euro Est) la metà, e con un reddito di 1.073,10 euro (951,98 € Est) un quarto. Parziale invalidità: fino a 881,48 euro (781,98 euro Est) di reddito integrativo mensile, la pensione non è decurtata, con un reddito di 1.073,10 € (951,98 euro Est) la metà. Tetti più generosi valgono per gli ex-operai delle miniere, che percepiscono una pensione d'invalidità parziale: fino a un reddito integrativo di 958,13 euro (849,98 euro Est) la loro pensione non è decurtata, con un reddito di circa 1.300 euro (ca. 1100 euro Est) soltanto di un terzo.

Per le forme di flessibilità dell'orario di lavoro rimandiamo al capitolo precedente sulla legge sul lavoro part-time per gli over55, la quale costituisce la base per l'orario flessibile per i lavoratori anziani.

Per la Pubblica Amministrazione è invece in vigore dal 2010 il modello FALTER, secondo il quale un ente può concedere su richiesta il part-time al 2,5% del suo personale. Il lavoro part-time può iniziare fino a due anni prima del raggiungimento dell'età pensionabile e durare fino a 4 anni. Come nell'industria privata, il lavoro part-time può essere spalmato su 4 anni o divisi in due blocchi (blocco uno a tempo pieno, blocco due senza attività).







## D. SERVIZI E PROGRAMMI DEDICATI

a) PES: Attività e/o Servizi per il lavoro dedicati agli "Over" (di consulenza e assistenza a chi cerca lavoro, o per la riconversione professionale ai fini del reinserimento lavorativo, etc.).

#### "WeGebAU"

L'agenzia Federale del Lavoro (BA) eroga dal 2006 un sussidio con il nome "WeGebAU". Si tratta di un sussidio per misure per il reintegro e di formazione e qualificazione aggiuntiva per lavoratori scarsamente qualificati e/o anziani. Partendo dal ragionamento che le opportunità e i rischi nel mercato del lavoro dipendono in modo decisivo dalla qualificazione professionale e che lavoratori scarsamente qualificati e lavoratori anziani rappresentano il gruppo più a rischio di disoccupazione, la BA ha voluto mettere in campo un'iniziativa mirata per questo gruppo target perché la sua quota di partecipazione a misure di formazione integrativa è risultata piuttosto bassa in passato.

Lavoratori scarsamente qualificati o lavoratori in età di almeno 45 anni sono per questo al centro del programma WEGeBAU. Il sussidio è pensato come finanziamento iniziale per misure di formazione integrativa soprattutto nelle PMI. Il sussidio può essere erogato su richiesta per i lavoratori che per la durata della misura formativa sono esentati dal lavoro percependo tuttavia il loro salario. La BA finanzia i costi per la formazione. In certe condizioni è prevista inoltre la possibilità per il datore di lavoro di ricevere un sussidio per lo stipendio del lavoratore che partecipa alle misure di formazione. Nel 2010 il "IAB", l'Istituto di Ricerca sul mercato del lavoro e le professioni legato alla BA, ha analizzato in dettaglio l'efficacia del programma. I ricercatori hanno accertato che a 4 anni dall'introduzione della misura il 50% delle imprese sono a conoscenza della possibilità di un co-finanziamento di misure di formazione da parte della BA. Soltanto il 35% delle imprese è a conoscenza dell'intero pacchetto di misure. In particolare nelle PMI, gruppo target primario, il programma è poco conosciuto. Il sussidio è richiesto soprattutto dalle medie e grande imprese. Secondo il IAB soprattutto le imprese che impiegano lavoratori con livelli di qualifica molto vari vedono nel WeGeBAU un valido strumento di politica di risorse umane. Il IAB ha calcolato che nel 2008 62.000 lavoratori sono stati sovvenzionati sotto il WeGeBAU, fra cui circa 10.400 lavoratori anziani, e nel 2009 più di 101.000, fra cui circa 11.100 lavoratori anziani.

L'85% delle aziende che hanno sfruttato il programma giudicano positivi i risultati. Anche grazie a questa valutazione positiva, la BA ha deciso di mettere a disposizione 250 milioni di Euro per il programma nel 2011 all'interno delle proprie politiche attive.

#### Patto per l'occupazione "Perspektive 50Plus"

Il patto territoriale per l'occupazione per lavoratori anziani "Perspektive 50plus" è un programma ideato dal Ministero del Lavoro e del Welfare e attuato dall'Agenzia Federale del Lavoro (BA) per il miglioramento dell'occupabilità dei disoccupati di lunga durata anziani.

L'iniziativa è nata nel 2005, quando il Governo della "Grande Coalizione" ha affrontato il nodo dell'invecchiamento della popolazione sotto il punto di vista del suo impatto sul mercato del lavoro. Poiché era già previsto di alzare l'età pensionabile gradualmente da 65 a 67 anni, si è reso necessario allargare l'offerta lavorativa ai lavoratori over50, soprattutto a quelli a rischio di disoccupazione.

Il programma punta non soltanto sul potenziale dell'economia locale e della politica regionale ma anche sulla creatività culturale del territorio per integrare disoccupati anziani nel mercato del lavoro.

Per il 2011 si è previsto di attivare circa 200.000 disoccupati di lunga durata anziani ed integrarne con successo nel mercato del lavoro almeno 65.000.

"Perspektive 50 plus" copre 78 patti territoriali per l'occupazione e la reintegrazione dei







disoccupati anziani. All'attuazione del programma partecipano attualmente 421 Jobcenter impegnati in 78 patti per l'occupazione sull'intero territorio nazionale. L'allargamento a un numero così elevato di agenzie territoriali nel programma porta a un aumento dello scambio di esperienze e informazioni fra gli operatori coinvolti e fornisce nuovi impulsi e idee per il miglioramento del servizio e per l'occupazione del gruppo target. Anche se l'iniziativa globale ha carattere nazionale, permette ampi spazi di manovra a livello locale, al fine di adeguare il programma alle particolarità del tessuto economico territoriale. Le istituzioni e le agenzie coinvolte possono scegliere percorsi diversi per arrivare a offrire una giusta opportunità di lavoro ai disoccupati di lunga durata. Le misure vanno dalla consulenza su misura, elaborando un profilo dettagliato del cliente con le qualificazioni e le competenze esistenti teso a rafforzare l'impegno autonomo dei disoccupati, fino a programmi di formazione mirati a migliorare ed espandere le qualifiche professionali dei disoccupati, come ad esempio corsi in IT o un training specifico per il colloquio di lavoro.

Un esempio per questo tipo di cooperazione è il patto territoriale per il lavoro della Regione Baden-Württemberg, chiamato "Silverstars", per il quale si sono riunite 23 agenzie pubbliche (centri d'impiego, Jobcenter) sul territorio. Le agenzie offrono inoltre una serie di servizi alle imprese interessate ad assumere lavoratori over50, come l'identificazione di possibilità di supporto per misure di formazione aziendale o altri incentivi per l'azienda o la consulenza post-assunzione.

Un altro esempio che riguarda un'ampia rete di operatori è il patto "West-Süd-West", all'interno del quale più di 450 impiegati di decine di agenzie territoriali del lavoro nelle Regioni di Renania-Palatinato, Saarland, Assia e Nord Reno-Westfalia si dedicano ai 10.000 disoccupati di lunga durata che partecipano al programma. Gli esperti offrono training, corsi di qualificazione e seminari di coaching. Assistono le imprese con incentivi e sussidi mirati alla reintegrazione di disoccupati over50.

Dal 2005 il patto "West-Süd-West" ha collocato con successo più di 9.600 disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro, costituendo in questo modo l'iniziativa più grande e importante all'interno del programma "Perspektive 50plus". A livello nazionale sono stati integrati 56.000 disoccupati negli ultimi due anni.

Oltre ai Jobcenter partecipano ai patti le reti territoriali di imprese, le organizzazioni camerali, associazioni sociali, istituzioni locali, enti di formazione professionale, sindacati e istituzioni ecclesiastiche.

# b) Programmi e iniziative rivolti agli "Over", a livello nazionale e/o locale

L'iniziativa per la nuova qualità del lavoro è stata introdotta nel 2002 e costituisce una cooperazione fra il Governo Centrale, le Regioni, le parti sociali, i gestori del sistema previdenziale, alcune fondazioni e le imprese. I partner collaborano per elaborare proposte concrete per un ambiente lavorativo sicuro, sano e competitivo allo stesso tempo. Tutti gli attori coinvolti mirano a creare condizioni di lavoro positive sia per i lavoratori che per le imprese. Per arrivare ad un impatto vasto su tutto il territorio nazionale, l'INQA si pone anche come piattaforma e ispiratore di una serie di reti su temi specifici, come per esempio il cambiamento demografico e l'invecchiamento attivo come fattore economico. Un esempio fra tanti: la rete Work-ability Germania, la quale è promotore di un indice che descrive la capacità lavorativa di lavoratori anziani secondo precisi criteri. La rete WAI stata inaugurata (L'Ente Federale per la sicurezza e la salute sul lavoro) ed è finanziato oggi da INQA.

Attualmente (Marzo 2011) la rete composta da 961 PMI e grande imprese, singoli, enti privati e pubblici. L'indice della capacità lavorativa viene definito attraverso un elaborato questionario, che può essere riempito dal lavoratore stesso o dal medico aziendale durante la visita di controllo. La rete WAI organizza seminari per le aziende che sono







interessate di introdurre l'indice nella loro impresa. L'indice è periodicamente aggiornato grazie a diversi progetti di ricerca in materia.

Fra i progetti sponsorizzati dall'iniziativa INQA spiccano "Pfiff", un progetto all'interno del quale è stato elaborato un programma per favorire e stimolare la fitness mentale di lavoratori anziani, e il progetto 15-07 assegnato da INQA all'Università Tecnica di Dresda durato 3 anni per studiare gli effetti delle vibrazioni sul braccio e la mano in diversi mestieri nel settore della manifattura. Il risultato è un pacchetto di servizi per la prevenzione contro malattie del braccio, delle spalle e delle mani, molto diffuse nei settori manifatturiero ed edile. Il programma si rivolge alle imprese, per sostenerle nella protezione dei loro lavoratori. Nella brochure ufficiale sono spiegate le basi delle malattie motorie e le loro possibile cause. A questo si aggiungono indicazioni sull'applicazione di misure di valutazione del rischio sanitario (attraverso delle checklist) combinandole con proposte di possibili misure per la riduzione e la prevenzione dello stress fisico e seguite da indicazioni su prodotti ed attrezzature ergonomiche. La brochure si conclude con un indirizzario completo di produttori di attrezzature ergonomiche, istituzioni, associazioni, reti, eventi, istituti di formazione etc. Il tutto ruota intorno all'argomento e include un elenco delle normative e linee guida in materia. Il materiale può esser scaricato dal sito dell'università tecnica di Dresda. È prevista la produzione e diffusione gratuita di un CDrom contenente lo stesso materiale.

#### Ricerca del BauA:

Il BauA è molto attivo da anni nella ricerca sulle postazioni ergonomiche nei settori manifattura, edilizia e servizi. I risultati delle loro ricerche sono pubblicati regolarmente sulla piattaforma INQA, oltre che sul sito dell'ente stesso.

## Ricerca del BiBB:

Anche l'Istituto Federale per la Formazione Professionale, BiBB, ha messo la sua attenzione in tempi recenti sul cambiamento demografico e avviato una serie di progetti di ricerca sull'invecchiamento attivo e le condizioni lavorative per i lavoratori over50. I risultati sono pubblicati, oltre che sul sito dell'Istituto, anche sulla piattaforma di INQA.

#### Esperienza vuol dire futuro ("Erfahrung ist Zukunft):

"Erfahrung ist Zukunft" è un'iniziativa sponsorizzata dal Governo centrale con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sulle sfide del cambiamento demografico, dato che la Germania ha la popolazione più anziana d'Europa. L'iniziativa si fa promotrice di una nuova immagine dell'anzianità e dell'invecchiamento attivo offrendo nuove prospettive di società per portare avanti i cambiamenti necessari. I Ministeri coinvolti nell'iniziativa sono il Ministero del Lavoro e del Welfare (BMAS), il Ministero dell'Istruzione e della Ricerca (BMBF), il BMFSFJ, il Ministero della Salute (BMG), il Ministero del Trasporto, dell'Edilizia e dell'Urbanizzazione (BMVBS) e infine il Ministero dell'Economia e dell'Innovazione tecnologica (BMWI). Fra i partner privati si trovano il sindacato più grande della Germania, la DGB, la BAGSO, un'organizzazione che rappresenta gli interessi dei pensionati, L'Unione Federale della associazione datoriale BDA, l'Unione delle Camere artigianali, l'Unione delle Camere dell'Industria e del Commercio e la Federazione dello Sport DOSB.

## Fattore Economico Anzianità ("Wirtschaftsfaktor Alter"):

"Wirtschaftsfaktor Alter" è un'iniziativa creata e sponsorizzata dal BMFSFJ e dal BMWI, con quattro obiettivi:

• Migliorare la qualità di vita degli anziani;







- rendere evidente il potenziale per prodotti e servizi a misura della generazione degli anziani:
- fornire impulsi per lo sviluppo di servizi e prodotti per gli over;
- incoraggiare gli imprenditori anziani a rimanere attivi e presentare il loro valore aggiunto al pubblico, incoraggiare gli over a un'attività imprenditoriale;
- rafforzare la generazione degli anziani nel suo ruolo di consumatore.

Per realizzare questi obiettivi l'iniziativa mira a instaurare un dialogo costante fra ricerca, anziani e industria privata. Le informazioni sui progetti correnti e le novità sono accessibili attraverso la piattaforma www.wirtschaftsfaktor-alter.de.

## Rete demografica DDN

Il DDN è un'associazione senza scopo di lucro creata nel 2006 da INQA. In questa rete di 250 membri collaborano PMI e grande aziende, la Pubblica Amministrazione e istituti di Ricerca per preparare le loro aziende/organizzazioni alle sfide derivanti dal cambiamento demografico. Insieme, i datori di lavoro riuniti in questa rete rappresentano 2 milioni di lavoratori.

La rete mette in contatto fra di loro le imprese associate per uno scambio di esperienze, concentrandosi sullo sviluppo di conoscenze e competenze nel campo dell'invecchiamento attivo, il trasferimento di know-how attraverso esempi di Best Practice, input da parte di esperti e il dialogo con la politica, le associazioni e la pubblica opinione. I membri della rete includono 10 grandi aziende quotate in borsa, fra cui Le Poste, Telekom, E.ON, SAP e BMW ma anche una moltitudine di PMI.

Il DDN ha creato gruppi di lavoro e reti imprenditoriali regionali per favorire lo scambio fra imprese e responsabili delle Risorse Umane sul territorio. L'idea è di sviluppare insieme approcci attivi all'impatto del cambiamento demografico. Fra i principali ambiti di intervento vi sono la creazione di condizioni lavorative favorevoli per la salute e una cultura aziendale basata sulla fiducia e sull'apprezzamento reciproco, condizioni imprescindibili per il mantenimento della capacità lavorativa del personale anziano.

La rete è assistita da un comitato di scienziati rinomati che mettono a disposizione i risultati delle ricerche in materia e sostengono il lavoro della rete.

## 5. L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (LIFE LONG LEARNING)

a) Il tasso di partecipazione all'apprendimento permanente

Anche se le politica ha riconosciuto l'importanza del Life Long Learning per un'economia competitiva a lungo termine, l'attuazione si trova nella sua fase iniziale. Secondo i dati forniti dal sito del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca la partecipazione dei lavoratori tedeschi a misure di formazione integrativa è troppo bassa rispetto alla media internazionale. In particolare, proprio i lavoratori scarsamente qualificati partecipano poco. Per questo motivo il BMBF ha stabilito i seguenti obiettivi per il 2015:

- portare la quota di partecipazione alla formazione formale (corsi e seminari) dal 43% al 50%;
- portare la quota di partecipazione dei lavoratori scarsamente qualificati dall'attuale 28% al 40%;
- portare la quota di partecipazione a tutte le forme di apprendimento (formale, informale, non-formale) dal 72% all'80%

Per realizzare questi obiettivi il Ministero ha introdotto un sussidio (premio) per la formazione, incentivando un numero maggiore di persone a investire nella propria







formazione integrativa. Il sussidio può essere richiesto in forma di voucher da chi non guadagna più di 25.600 euro annui imponibili (51.200 euro per coppie) e copre le spese del corso fino a 500 euro.

Certamente anche la qualità della consulenza sulle offerte formative ha un ruolo importante. Per questo motivo il Ministero intende attuare le necessarie misure per migliorare la consulenza tecnica, aumentare la trasparenza dell'offerta formativa e migliorare le competenze professionali dei consulenti presso gli enti competenti. Inoltre si è previsto di allargare il processo di certificazione di qualità dell'offerta formativa finora avvenuto attraverso i test effettuati dalla "Stiftung Warentest", una fondazione che da più di 40 anni rappresenta gli interessi degli consumatori e valuta la qualità di più di 87.000 prodotti e 1.700 servizi fino ad oggi. La Fondazione si finanzia con la vendita via abbonamento delle sue riviste nelle quali pubblica i risultati dei test effettuati e anche tramite fondi del Ministero per il settore agroalimentare, l'agricoltura e i consumatori. Per mantenere la sua indipendenza rinuncia alla raccolta pubblicitaria.

Su iniziativa del BMBF la "STIFTUNG WARENTEST" effettua dal 2002 15 test ogni anno nell'ambito dell'offerta formativa. Dal 2008 il BMBF finanzia questi test in modo costante, mentre durante la fase sperimentale fra il 2002 e il 2007 una parte dei fondi necessari di 10 milioni di Euro era stata erogata dal FSE. Nella fase sperimentale sono stati pubblicati i risultati di circa 100 test riguardanti corsi di formazione integrativa, consulenze formative e materiale didattico di diversi settori.

L'obiettivo dichiarato dell'iniziativa è l'aumento della trasparenza per il consumatore di fronte a un mercato di formazione formato da circa 25.000 gestori e più di 400.000 corsi, come anche l'incremento della qualità dell'offerta formativa. Il consumatore riceve informazioni sulla qualità che si può aspettare, viene informato su come identificare le offerte valide e quali sono i diritti e gli obblighi di chi vuole formarsi. Allo stesso tempo le valutazioni offrono spunti importanti ai gestori della formazione integrativa su come migliorare la qualità dei corsi, del materiale didattico e della consulenza.

b) L'apprendimento formale (interruzione degli studi e rientro nella formazione), l'apprendimento non-formale (formazione sul lavoro e formazione extra-lavoro) l'apprendimento informale (associazionismo e attività culturali)

Non sono disponibili cifre più dettagliate sui singoli tipi di formazione tranne per la formazione formale che si attesta attualmente al 43%. In Germania il settore della formazione formale è anche quello meglio strutturato e sviluppato.

#### 6. LA DIMENSIONE EUROPEA

a) Partecipazione a programmi e iniziative UE a favore degli "Over"

La Germania partecipa attivamente al programma Grundtvig per la formazione degli adulti. Il programma è gestito a livello nazionale dall'Agenzia Nazionale per la formazione in Europa presso il BiBB (Istituto Federale per la Formazione professionale). Il programma GRUNDTIVG, monitorato in Germania dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca (BMBF) e dalla Conferenza Nazionale dei Ministeri Regionali dell'Istruzione, ha due obiettivi principali: affrontare le sfide per la formazione causate dall'invecchiamento della popolazione e assistere i cittadini nell'allargamento e nell'approfondimento delle loro conoscenze e competenze. Particolare attenzione è dedicata agli anziani nonché alle persone che hanno iniziato la loro attività lavorativa senza titolo di studio.

Le misure promosse coprono tutti i settori dell'apprendimento formale, informale e non-formale. Di particolare interesse nel contesto dell'invecchiamento attivo risulta l'iniziativa di GRUNDTVIG volontariato 50+.







Questa iniziativa offre associazioni, enti ed organizzazioni non-profit locali di avviare o allargare progetti di volontariato a livello europeo. All'interno del programma gli partecipanti over50 hanno la possibilità di condividere le loro esperienze e competenze e di ricevere dall'altra parte nuovi impulsi ed esperienze formative trasferendosi come volontari per un tempo limitato in un altro paese europeo. Il programma punta allo sviluppo di cooperazioni a lungo termine su temi o per gruppi target specifici fra l'organizzazione che mette a disposizione dei volontari e l'organizzazione che li ospita. Allo stesso tempo viene offerta alle organizzazioni locali la possibilità di arricchire il loro raggio d'azione avendo a disposizione volontari anziani come fonte di conoscenze, competenze e esperienze internazionali.