

Il Documento Cisl su Invecchiamento Attivo e Approccio Intergenerazionale: alcuni spunti

*Ilaria Carlino
Team Progettazione
Europea CISL*

*Progetto 101051759 EFAD
2° Workshop Nazionale*

*22 gennaio 2024
Sala Storti - Cisl Nazionale
Via Po 21 - Roma*

Genesi documento CISL

Primo workshop nazionale del progetto, con

- esperti, accademici e della CISL, delle tematiche del progetto e/o nella contrattazione, in particolare di secondo livello

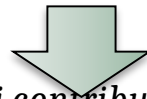
- Associazione datoriale del settore telecomunicazioni affiliata a Confindustria



Secondo Workshop

-Interventi pianificati con la finalità di fornire un contesto di riferimento per la discussione

-Dibattito sulle criticità e potenzialità dell'implementazione dell'accordo in Italia



Invio di contributi da parte di categorie e territori

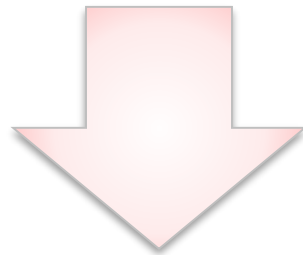


Definizione di un documento sulla base delle evidenze emerse durante i workshop e dei contributi.

Il documento, sviluppato nella forma di Protocollo per l'implementazione dell'accordo in Italia, evidenzia alcune attenzioni particolari nel contrattare sulla materia oltre che indicazioni e proposte più operative.

Metodologia:

*Trasformazione delle criticità/opportunità
emerse in finalità operative*



Mancanza
strategie a lungo
termine

*Programmare
strategie di HRM
a medio e lungo
termine*

- Obsolescenza delle competenze per tutti
- Vulnerabilità che l'età comporta
- Percezione delle aziende su lavoratori maturi

- *Adottare una prospettiva resource-based dell'organizzazione;*
- *Promuovere l'inclusività degli ambienti di lavoro come obiettivo, nella prospettiva del corso di vita*

Differenze
nell'implementazione di politiche di AAIA dovute alle dimensioni delle aziende

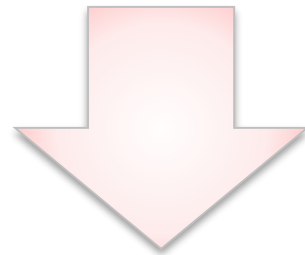
Supportare le aziende, in particolare le PMI, con risorse pubbliche e private

Difficoltà nel proporre misure formative dedicate

Motivare tutti i lavoratori alla formazione continua. Valorizzare l'esperienza e la trasmissione dei saperi.

Metodologia:

Contestualizzazione delle priorità



L'Italia è il Paese europeo con la quota maggiore di popolazione over 65 (22,8% - Eurostat, 2019)

L'Indice di Invecchiamento Attivo (Active ageing index) pone il nostro Paese soltanto al 17° posto su 28 nel ranking europeo

Innalzamento dell'età di accesso alla pensione in Italia ed Europa

L'occupazione giovanile nel II trimestre del 2020 è scesa sotto il 40% -

La quota di NEET è la più elevata tra i Paesi UE (ISTAT, 2020)

Nell'occupazione femminile nel gruppo di età tra i 55 e i 64 anni, si ha la maggiore percentuale di impieghi part-time, per incidenza dei compiti di cura (Eurostat, 2019). Il conseguente pay gap si rifletterà su sui futuri trattamenti previdenziali

La situazione demografica, l'innalzamento dell'età pensionabile e la situazione dell'occupazione giovanile rendono necessaria un'attenzione particolare alle questioni relative all'invecchiamento attivo e all'approccio intergenerazionale nei luoghi di lavoro.

L'ottica deve essere quella di agevolare tutti i lavoratori a prescindere dall'età nel lavorare in buone condizioni di salute sul posto di lavoro fino all'età pensionabile promuovendo azioni coerenti con questa finalità

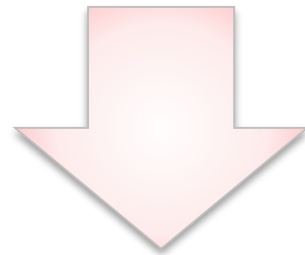
L'impegno delle parti sociali è fondamentale al perseguimento di tale obiettivo

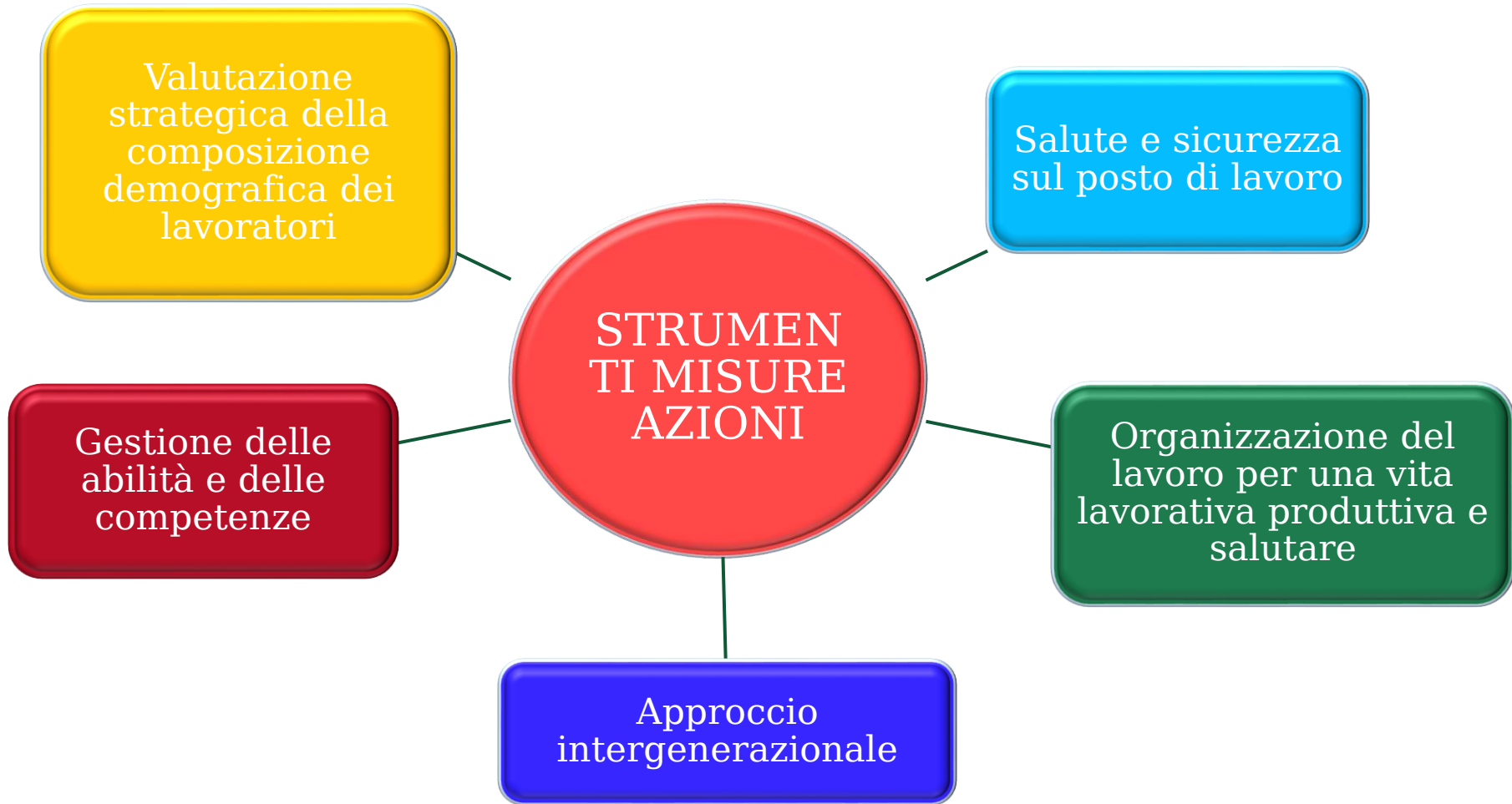
Tema trasversale deve essere il superamento delle disparità di genere nelle strategie e nelle politiche relative all'Invecchiamento Attivo.

L'emergenza da COVID-19 rende ancora più necessarie ed urgenti strategie e politiche volte all'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro che coinvolgano la salute e sicurezza, l'organizzazione del lavoro ma anche la gestione delle abilità e delle competenze. Covid-19 come acceleratore di processi.

Metodologia:

Avendo ben presenti le aree di interesse dell'Accordo Quadro e gli adempimenti previsti, declinazione per ognuno di essi delle finalità individuate e delle priorità





Punti documento

Realizzare la traduzione in italiano concordata tra le Parti Sociali nazionali dell'Accordo Quadro, in quanto prerequisito per il pieno recepimento dell'Accordo

Promuovere un approccio al ciclo di vita poiché gli interventi ascrivibili all'active ageing, devono essere messi in atto ben prima che i lavoratori raggiungano l'età matura

Incoraggiare l'adozione di strategie di gestione dell'età a lungo termine, basate su una conoscenza dei profili socio demografici

Promuovere il riconoscimento, di obiettivi di "trattenimento" strategico delle persone con esperienza. Progettare, gestire e accompagnare le "transizioni professionali"

Promuovere una piena integrazione delle misure di «trattenimento attivo» all'interno degli strumenti di flessicurezza generali

Promuovere, mirate campagne di screening, sostenute dai Fondi Sanitari Integrativi, per la prevenzione di patologie che colpiscono le fasce mature della popolazione attiva.

Prevedere misure di reinserimento attivo di lavoratori reduci da patologie croniche e/o invalidanti

Motivare i lavoratori alla formazione continua. Promuovere piani formativi e misure specifiche sostenuti dai Fondi Interprofessionali, dagli Enti Bilaterali oltre che dalle risorse collegate al NextGenerationEU

Campagna informativa per i datori di lavoro e i rappresentanti sindacali per valorizzare ogni gruppo di età, per superamento di reciproci pregiudizi e stereotipi, incentivando la trasmissione e lo scambio di saperi e competenze in un clima inclusivo

Sostenere e monitorare il trasferimento di conoscenze e competenze tra le generazioni sul posto di lavoro, anche attraverso interventi di mentoring e reverse-mentoring

Promuovere lo studio, lo sviluppo e l'adozione di piattaforme digitali "inclusive" di sostegno al lavoro in affiancamento, che consentano cioè ai lavoratori maturi di offrire e rivolgere il proprio contributo a supporto dei loro colleghi.

Avviare una riflessione congiunta per ideare soluzioni che consentano un supporto specifico per le PMI con risorse pubbliche e private cogliendo anche le opportunità collegate al Piano Recovery Fund

Sollecitare congiuntamente le istituzioni, in particolare quelle territoriali, affinché nelle politiche adottate per l'Invecchiamento Attivo venga integrata anche la dimensione territoriale con le azioni sviluppate nei luoghi di lavoro.

Favorire e promuovere tra i lavoratori, specie se anziani, la partecipazione sociale garantendo flessibilità orarie e nella turnazione per svolgere attività di volontariato coerentemente a quanto previsto dall' art.17, co.6 del D.Lgs.117/2017.

Monitorare le iniziative per lavoratori maturi e scambio generazionale in contrattazione aziendale e territoriale (es. inserendo indicatori specifici negli osservatori promossi dalle Parti Sociali) al fine di acquisire e diffondere buone pratiche

Punti documento

Realizzare la traduzione ufficiale in italiano concordata tra le Parti Sociali nazionali dell'Accordo Quadro, in quanto prerequisito per il pieno recepimento dell'Accordo

Punti documento

Gli interventi ascrivibili all'active ageing, devono essere messi in atto ben prima che i lavoratori raggiungano l'età matura, occorre, quindi promuovere la diffusione di questo tipo di approccio nella contrattazione nazionale, aziendale e territoriale, e nelle politiche di secondo welfare.

una corretta ergonomia;

organizzazione del lavoro attenta alle esigenze familiari;

prevenzione e screening massivi, promozione di comportamenti volti a mantenere l'efficienza psicofisica dell'individuo e di recuperarla;

sviluppo e mantenimento attivo di un adeguato livello di competenze professionali lifelong learning anche a salvaguardia di livelli professionali e percorsi di carriera

Punti documento

*Valutazione strategica
della composizione
demografica dei
lavoratori*

*Incoraggiare l'adozione di
strategie di gestione dell'età a
lungo termine, basate su una
conoscenza dei profili socio
demografici*

Punti documento

Organizzazione del lavoro e azioni positive per una vita lavorativa produttiva e salutare

Promuovere il riconoscimento, di obiettivi di “trattenimento” strategico delle persone con esperienza. Progettare, gestire e accompagnare le “transizioni professionali” dei lavoratori che, per età e obsolescenza di competenze, sono maggiormente a rischio di prematura espulsione dal mondo del lavoro

Promuovere integrazione delle misure di «trattenimento attivo» all’interno degli strumenti di flessicurezza generali: riconoscere e nobilitare gli esiti positivi della contrattazione collettiva che persegue tale scopo, garantendo un accesso alle risorse economiche proprie degli ammortizzatori sociali nazionali e di settore, dei fondi interprofessionali e degli Enti bilaterali, e degli strumenti comunitari (ad es. risorse ex. NextGenerationEU).

Favorire, mediante la contrattazione collettiva territoriale, aziendale, di settore (e in particolare mediante: gli incentivi economici di cui al precedente punto 5.; eventuali misure di welfare negoziato; eventuali ulteriori forme di flessibilità organizzativa), le politiche di reinserimento attivo di lavoratori reduci da patologie croniche e/o invalidanti, il cui pur parziale e/o temporaneo reimpiego nella “formazione sociale” rappresentata dal luogo di lavoro persegue anche l’interesse generale al “pieno sviluppo della personalità” (art. 2 Cost.) e alla salute come “interesse della collettività” (art.32 Cost.). Ciò può determinare anche un positivo effetto macroeconomico, con una riduzione dei costi sociali diretti e indiretti legati all’esclusione lavorativa.

Punti documento

*Salute e sicurezza sul
posto di lavoro*

Promuovere nella contrattazione nazionale, aziendale e territoriale, mirate campagne di screening, sostenute dai Fondi Sanitari Integrativi, per la prevenzione di patologie che colpiscono le fasce mature della popolazione attiva.

Punti documento

Gestione delle abilità e delle competenze

Motivare i lavoratori alla formazione continua nella prospettiva dell'apprendimento durante tutto l'arco della vita. Promuovere piani formativi e misure specifiche sostenuti dai Fondi Interprofessionali, dagli Enti Bilaterali oltre che dalle risorse collegate al NextGenerationEU

Avviare una riflessione congiunta volta a ideare soluzioni che consentano un supporto specifico per le PMI con risorse pubbliche e private cogliendo anche le opportunità collegate al Piano Recovery Fund

Promuovere campagne informative per i datori di lavoro e i rappresentanti sindacali per valorizzare le specificità di ogni gruppo di età nei luoghi di lavoro e il superamento di reciproci pregiudizi e stereotipi, incentivando la trasmissione e lo scambio di saperi e competenze in un clima inclusivo

Punti documento

Approccio intergenerazionale

Sostenere e monitorare il trasferimento di conoscenze e competenze tra le generazioni sul posto di lavoro, anche attraverso interventi di mentoring e reverse-mentoring

Promuovere lo studio, lo sviluppo e l'adozione di piattaforme digitali "inclusive" di sostegno al lavoro in affiancamento, che consentano cioè ai lavoratori maturi di offrire e rivolgere il proprio contributo di esperienza, di conoscenza e di consulenza a supporto dei loro colleghi, impegnati nelle attività dirette di produzione e/o vendita di prodotti e/o servizi.

Impegni trasversali

Sollecitare congiuntamente le istituzioni, in particolare quelle territoriali, affinché nelle politiche adottate per l'Invecchiamento Attivo venga integrata anche la dimensione territoriale con le azioni sviluppate nei luoghi di lavoro.

Favorire e promuovere tra i lavoratori, specie se anziani, la partecipazione sociale garantendo flessibilità orarie e nella turnazione per svolgere attività di volontariato in enti del terzo settore coerentemente a quanto previsto dall' art.17, co.6 del D.Lgs.117/2017.

Impegni trasversali

Monitorare le iniziative in favore dei lavoratori maturi e lo scambio generazionale previste nella contrattazione aziendale e territoriale (ad inserendo indicatori specifici negli osservatori sulla contrattazione promossi dalle Parti Sociali) anche al fine di acquisire e diffondere un catalogo condiviso di buone pratiche

Adempimenti

Le parti si impegnano a trasmettere il presente protocollo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per le richieste iniziative di sostegno alla contrattazione collettiva territoriale, aziendale e settoriale, e a inserire lo stesso nella relazione annuale sull'implementazione dall'Accordo Quadro Autonomo Europeo sull'Invecchiamento Attivo e l'Approccio Intergenerazionale, da trasmettere al Comitato Europeo per il Dialogo Sociale (SDC), secondo quanto previsto dall'Accordo stesso

Grazie per l'attenzione

Per i materiali del Progetto Europeo

<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/461-vs-2019-0007-initiating-of-activities-for-implementation-of-the-autonomous-framework-agreement-on-active-ageing-and-an-inter-generational-approach.html>

Per maggiori informazioni:

f.lauria@cisl.it; i.carlino@cisl.it; marcello.poli@cisl.it