

Active Ageing and Inter-Generational Approach: Best Practices in Italy

Ilaria Carlino

VS/2019/0007 - Initiating of activities for implementation of the Autonomous Framework agreement on Active Ageing and Inter-Generational Approach

**2nd Steering Group meeting
(3rd – 4th October 2019)**

AZIENDA / COMPANY	DIPENDENTI / EMPLOYEES	ETÀ MEDIA / AVERAGE AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
TARKETT S.P.A	150	47.5	37%	CHIMICO (fabbricazione di articoli in plastica per l'edilizia) /CHEMICAL (manufacture of buileders' ware of plastic)	REALIZZAZIONE DI PAVIMENTI LINOLEUM / NATURAL LINOLEUM FLOORING PRODUCER	SALUTE E SICUREZZA / HEALTH AND SAFETY
*in attesa del permesso per pubblicare il nome dell'azienda / *currently no permission to publish company name	<200	>40	40%	METALMECCANICO / METAL SECTOR	PRODUZIONE MOLE DIAMANTATE PER LA LAVORAZIONE DI PIETRA,MARMO E CERAMICA. /PRODUCTION OF DIAMOND GRINDING WHEELS FOR STONE, MARBLE AND CERAMIC PROCESSING	FORMAZIONE/TRAINING
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	4.000	51	50%	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE / PUBLIC ADMINISTRATION	AUTONOMOUS PROVINCE. WIDE AUTONOMY IN: HEALTH, EDUCATION, WELFARE AND TRANSPORT INFRASTRUCTURE.	FORMAZIONE /MENTORING E REVERSE MENTORING - TRAINING
ATM	9686	46	16,5%	TRASPORTI / TRANSPORT SECTOR	AZIENDA DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE / PUBLIC LIMITED COMPANY OWNED BY THE MILAN MUNICIPALITY. IT MANAGES PUBLIC TRANSPORT	SALUTE E SICUREZZA, FORMAZIONE / HEALTH AND SAFETY, TRAINING
LUXOTTICA GROUP S.P.A.	10.500		40%	CHIMICO - MODA / CHEMICAL FASHION INDUSTRY	PRODUZIONE MONTATURE PER OCCHIALI / SPECTACLE FRAMES MANUFACTURING	ADEGUAMENTO PROCESSI, MANSIONI E ORARI DI LAVORO, / ADJUSTMENT OF WORK PROCESSES, DIVISION OF DUTIES AND RESPONSIBILITIES, WORKING HOURS - CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL
TELECOM ITALIA SPA	47.000	51	50%	TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS	AZIENDA DI TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS COMPANY	RIQUALIFICAZIONE / RETRAINING; CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL

TARKETT S.P.A	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	150	47.5	37%	CHIMICO (FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PLASTICA PER L'EDILIZIA) /CHEMICAL (MANUFACTURE OF BUILDERS' WARE OF PLASTIC)	REALIZZAZIONE DI PAVIMENTI LINOLEUM / NATURAL LINOLEUM FLOORING PRODUCER	SALUTE E SICUREZZA / HEALTH AND SAFETY

IL PROBLEMA

- L'azienda è preoccupata per le patologie che colpiscono i dipendenti a causa degli sforzi eccessivi o degli sbalzi di temperatura (es. problemi cardiovascolari, disturbi muscoloscheletrici, perdita di forza, indebolimento della vista e della nitidezza della visione, cadute, etc.)
- All'avvio della valutazione generale dei rischi si nota che per i dipendenti di oltre 50 anni (all'epoca il 34% sul totale) sono necessarie misure di prevenzione supplementari.

THE ISSUE

- The company has concerns about health problems in employees due to overexertion, surges in temperature (e.g. cardiovascular diseases musculoskeletal disorders, loss of strength, reduced eyesight and sharpness of vision and falls, etc.)
- When undertaking general risk assessment, Tarkett noted that additional preventive measures were required for staff aged over 50 (at the time 34%).

TARKETT S.P.A	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	150	47.5	37%	CHIMICO (FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PLASTICA PER L'EDILIZIA) /CHEMICAL (MANUFACTURE OF BUILDERS' WARE OF PLASTIC)	REALIZZAZIONE DI PAVIMENTI LINOLEUM / NATURAL LINOLEUM FLOORING PRODUCER	SALUTE E SICUREZZA / HEALTH AND SAFETY

MISURE ADOTTATE

- ✓ Per i dipendenti di oltre 50 anni sessioni informative su fattori di rischio specifici, ogni 2 anni invece che ogni 4 anni (come previsto per tutti i dipendenti)
- ✓ Controlli di sicurezza più rigorosi e settimanali per le postazioni di lavoro dei dipendenti più anziani. In seguito a tali controlli, si segnala la riduzione del carico di lavoro fisico grazie all'acquisto di attrezzature più ergonomiche
- ✓ Perfezionamento e sostituzione dei dispositivi di protezione personale (DPI), per rendere meno faticoso il lavoro
- ✓ Aggiunta di elementi supplementari ai controlli sanitari dei lavoratori over 50
- ✓ Possibilità per dipendenti over 50 anni di pause di riposo più lunghe e più frequenti e di cambiamento di postazione di lavoro, temporaneo o a tempo indeterminato, per fruire di un recupero fisico o mentale.

ACTION TAKEN

- Information sessions on specific risk factors organised every 2 years for employees over 50 (every 4 years for all employees)
- More robust and weekly safety checks for older employees' workstations. Changes made as a result of these checks include reducing physical workload by purchasing more ergonomic equipment
- Items of personal protective equipment (PPE) upgrading, as more comfortable PPE can make work less strenuous
- addition of extra items to the health checks for workers aged over 50
- employees aged over 50 years are allowed to take longer and more frequent rest breaks when necessary and they can request a change of workstation, temporarily or on an open-ended basis, to allow physical or mental recovery.

TARKETT S.P.A	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	150	47.5	37%	CHIMICO (FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PLASTICA PER L'EDILIZIA) /CHEMICAL (MANUFACTURE OF BUILDERS' WARE OF PLASTIC)	REALIZZAZIONE DI PAVIMENTI LINOLEUM / NATURAL LINOLEUM FLOORING PRODUCER	SALUTE E SICUREZZA / HEALTH AND SAFETY

RISULTATI

- Riduzione dell'indice di rischio relativo alle attività svolte dai lavoratori over 50 pari all'80 %
- Dal 2010 non si è più verificato alcun incidente ai danni di un dipendente di età superiore a 50 anni
- Nel 2016 sono state individuate 80 misure per il miglioramento del luogo di lavoro.
- Nel 2016 tutti i dipendenti di oltre 50 anni hanno fruito del nuovo e più esteso esame medico.

RESULTS ACHIEVED

- 80 % reduction in the risk index relating to tasks carried out by workers aged over 50.
- There has not been a single accident involving an employee aged over 50 since 2010.
- In 2016, 80 measures for improving the workplace were identified.
- All employees aged over 50 received the new, more extensive, medical examination in 2016

*in attesa del permesso per pubblicare il nome dell'azienda / *currently no permission to publish company name	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	<200	>40	40%	METALMECCANICO / METAL SECTOR	PRODUZIONE MOLE DIAMANTATE PER LA LAVORAZIONE DI PIETRA, MARMO E CERAMICA. /PRODUCTION OF DIAMOND GRINDING WHEELS FOR STONE, MARBLE AND CERAMIC PROCESSING	FORMAZIONE/TRAINING

IL PROBLEMA

- Esigenza di colmare gap di competenze digitali, nei lavoratori più anziani e a più bassa scolarità
- Necessità di definire Ruoli e responsabilità in base a competenze dei lavoratori

THE ISSUE

- Filling digital skills gap for older workers with lower education
- Adapting roles and responsibilities to workers' skills

*in attesa del permesso per pubblicare il nome dell'azienda / *currently no permission to publish company name	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	<200	>40	40%	METALMECCANICO / METAL SECTOR	PRODUZIONE MOLE DIAMANTATE PER LA LAVORAZIONE DI PIETRA, MARMO E CERAMICA. /PRODUCTION OF DIAMOND GRINDING WHEELS FOR STONE, MARBLE AND CERAMIC PROCESSING	FORMAZIONE/TRAINING

MISURE ADOTTATE

- Analisi delle competenze trasversali
- Formazione e sviluppo competenze trasversali **utilizzando le ore di formazione previste dal CCNL** (Diritto Soggettivo alla Formazione)

ACTION TAKEN

- Transversal competencies analysis
- Training and transversal competencies development (**application of the Individual Right to Training** granted for the Italian workers under certain conditions)

*in attesa del permesso per pubblicare il nome dell'azienda / *currently no permission to publish company name	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	<200	>40	40%	METALMECCANICO / METAL SECTOR	PRODUZIONE MOLE DIAMANTATE PER LA LAVORAZIONE DI PIETRA, MARMO E CERAMICA. /PRODUCTION OF DIAMOND GRINDING WHEELS FOR STONE, MARBLE AND CERAMIC PROCESSING	FORMAZIONE/TRAINING

RISULTATI

La procedura è ancora in fase iniziale: l'azienda ha iniziato il contatto con i lavoratori che hanno manifestato disponibilità alla mappatura delle competenze e la calendarizzazione delle attività formative è in fase di definizione.

Iniziativa promossa dalle parti sociali RSU e FIM CISL; il ruolo dei rappresentanti di lavoratori è stato decisivo sia in fase di rilevazione del bisogno che nella proposta delle soluzioni. I rappresentanti inoltre svolgono un ruolo importante nel sostenere la motivazione dei singoli lavoratori ad aderire al progetto e a riconoscere la formazione come opportunità di crescita e sviluppo personale e professionale.

RESULTS ACHIEVED

The action is still at an early stage: the company has started contacting some workers who have expressed an interest in being involved in competency mapping. The schedule of training activities is yet to be defined.

RSU (workers representative) and FIM CISL (CISL metalworkers federation) promoted the project; workers' representatives had a crucial role both in the identification of the training needs and in suggesting solutions. The representatives also play an important role in supporting workers motivation in joining the project and recognizing training as an opportunity for personal and professional growth and development.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO / AUTONOMOUS PROVINCE OF TRENTO	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	4.000	51	50%	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE / PUBLIC ADMINISTRATION	TRENTO IS AN AUTONOMOUS PROVINCE, WHICH MEANS THAT ADMINISTRATIVELY IT ENJOYS A LARGE DEGREE OF AUTONOMY IN THE FOLLOWING SECTORS: HEALTH, EDUCATION, WELFARE AND TRANSPORT INFRASTRUCTURE	FORMAZIONE /MENTORING E REVERSE MENTORING - TRAINING

IL PROBLEMA

- Ringiovanire l'organizzazione (51 anni età media, dipendenti under 35 meno del 3%)
- Valorizzare i lavoratori senior attraverso il mentoring e reverse mentoring

THE ISSUE

- Rejuvenate the staff (51 years average age, less than 3% of employees under 35)
- Enhance senior workers through mentoring and reverse mentoring.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO / AUTONOMOUS PROVINCE OF TRENTO	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	4.000	51	50%	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE / PUBLIC ADMINISTRATION	TRENTO IS AN AUTONOMOUS PROVINCE, WHICH MEANS THAT ADMINISTRATIVELY IT ENJOYS A LARGE DEGREE OF AUTONOMY IN THE FOLLOWING SECTORS: HEALTH, EDUCATION, WELFARE AND TRANSPORT INFRASTRUCTURE	FORMAZIONE /MENTORING E REVERSE MENTORING - TRAINING

MISURE ADOTTATE

- Assunzione di 70 giovani laureati (under 32) in contratto formazione lavoro.
- I neo-assunti sono affiancati da un tutor e da un mentor per favorire la conoscenza dell'organizzazione provinciale e l'apprendimento veloce delle competenze di base
- I giovani trasmettono ai senior competenze digitali (reverse mentoring)

ACTION TAKEN

- Hiring of 70 young graduates on training and work experience contracts
- Those new workers are supported by a **tutor** and a **mentor** in knowing the organisation and in learning basic skills
- Younger employees transmit digital skills to elderly ones (reverse mentoring).

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO / AUTONOMOUS PROVINCE OF TRENTO	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	4.000	51	50%	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE / PUBLIC ADMINISTRATION	TRENTO IS AN AUTONOMOUS PROVINCE, WHICH MEANS THAT ADMINISTRATIVELY IT ENJOYS A LARGE DEGREE OF AUTONOMY IN THE FOLLOWING SECTORS: HEALTH, EDUCATION, WELFARE AND TRANSPORT INFRASTRUCTURE	FORMAZIONE /MENTORING E REVERSE MENTORING - TRAINING

RISULTATI

- Miglioramento del clima e delle relazioni
- Accrescimento competenze tecniche e digitali
- Incremento motivazione lavorativa

RESULTS ACHIEVED

- More positive working atmosphere and better relations between the colleagues
- Improvement of technical and digital skills
- Work motivation increasing

A.T.M.	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	9686	46	16,50%	TRASPORTI / TRANSPORT SECTOR	UN'AZIENDA DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE / PUBLIC LIMITED COMPANY OWNED BY THE MILAN MUNICIPALITY. IT MANAGES PUBLIC TRANSPORT	SALUTE E SICUREZZA, FORMAZIONE / HEALTH AND SAFETY, TRAINING

IL PROBLEMA

- Numero di dipendenti over 55 destinato ad aumentare negli anni
- L'età è tema cruciale per chi svolge attività impegnative dal punto di vista fisico come per esempio gli operai manutentori, che vanno fisiologicamente incontro a problematiche fisiche (problemi alla schiena, alle ginocchia, alle spalle) connesse al tipo di attività che svolgono.

THE ISSUE

- Increasing number of employees over 55
- Age as a crucial issue for high level of physical work demands workers that may easily have healthy problems related to the type of processing they perform.

A.T.M.	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	9686	46	16,50%	TRASPORTI / TRANSPORT SECTOR	UN'AZIENDA DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE / PUBLIC LIMITED COMPANY OWNED BY THE MILAN MUNICIPALITY. IT MANAGES PUBLIC TRANSPORT	SALUTE E SICUREZZA, FORMAZIONE / HEALTH AND SAFETY, TRAINING

MISURE ADOTTATE

- Studio di 8 tipologie di posture adottate durante le attività lavorative per capire se fossero corrette e/o migliorabili anche ricorrendo a specifici dispositivi (tappetini, ginocchiere, fascia lombare...) al fine di prevenire problemi posturali
- Inserimento di un modulo formativo sulla postura all'interno del corso sicurezza (dedicato ad operai e capi operai) e pillole video sulla intranet aziendale dedicate al personale di staff

ACTION TAKEN

- Study on 8 types of posture typical for some work processes to understand if people did them correctly and to understand if it was possible to use personal protective equipment (mats, knee pads, lumbar belt ...) to prevent postural disorders
- A training module on correct posture and some related videos, posted on the company intranet

A.T.M.	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	9686	46	16,50%	TRASPORTI / TRANSPORT SECTOR	UN'AZIENDA DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE / PUBLIC LIMITED COMPANY OWNED BY THE MILAN MUNICIPALITY. IT MANAGES PUBLIC TRANSPORT	SALUTE E SICUREZZA, FORMAZIONE / HEALTH AND SAFETY, TRAINING

RISULTATI

- Il progetto ha coinvolto tutti i dipendenti a cui è rivolto
- le persone che hanno partecipato alla formazione mettono in pratica comportamenti salutari per agire in modo attivo sul loro benessere.

RESULTS ACHIEVED

- The action involved all the employees that were meant to be involved
- the workers who attended the training put into practice healthy behaviours for their own well-being.

LUXOTTICA GROUP S.P.A	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	10.500	40%	CHIMICO - MODA / CHEMICAL FASHION INDUSTRY	PRODUZIONE MONTATURE PER OCCHIALI / SPECTACLE FRAMES MANUFACTURING	ADEGUAMENTO PROCESSI, MANSIONI E ORARI DI LAVORO, / ADJUSTMENT OF WORK PROCESSES, DIVISION OF DUTIES AND RESPONSIBILITIES, WORKING HOURS - CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL

IL PROBLEMA

emerso durante le fasi di confronto informativo e conoscitivo e nelle fasi di contrattazione

- L'elevata età di una parte dei dipendenti
- il crescere del tasso di assenteismo, problemi fisici dettati dalla ripetitività di alcune operazioni, le continue richieste di attivazioni di percorsi di mobilità volontaria

THE ISSUE

emerged during the bargaining at the company level

- the presence of a large number of older employees
- the increase of the rate of absenteeism, the occurrence of physical problems due to the repetitiveness of work

LUXOTTICA GROUP S.P.A	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	10.500	40%	CHIMICO - MODA / CHEMICAL FASHION INDUSTRY	PRODUZIONE MONTATURE PER OCCHIALI / SPECTACLE FRAMES MANUFACTURING	ADEGUAMENTO PROCESSI, MANSIONI E ORARI DI LAVORO, / ADJUSTMENT OF WORK PROCESSES, DIVISION OF DUTIES AND RESPONSIBILITIES, WORKING HOURS - CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL

MISURE ADOTTATE

- Part-time volontario
- Staffetta generazionale (il lavoratore a tre anni dalla pensione, può optare per il part time con contributi pensionistici accreditati per intero, consentendo l'assunzione di un giovane)
- Ricorso a turni e postazioni sostenibili

ACTION TAKEN

- Voluntary part-time
- Generational relay (older workers voluntary apply to reduce their working time while their pension contributions are credited in full and the employer hires a young person)
- Sustainable shifts and working stations

LUXOTTICA GROUP S.P.A	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	10.500	40%	CHIMICO - MODA / CHEMICAL FASHION INDUSTRY	PRODUZIONE MONTATURE PER OCCHIALI / SPECTACLE FRAMES MANUFACTURING	ADEGUAMENTO PROCESSI, MANSIONI E ORARI DI LAVORO, / ADJUSTMENT OF WORK PROCESSES, DIVISION OF DUTIES AND RESPONSIBILITIES, WORKING HOURS - CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL

RISULTATI

La staffetta generazionale è stata utilizzata da oltre il 30% dei potenziali utilizzatori

Alcune iniziative definite con l'ultimo accordo integrativo (firmato il 21 giugno 2019) sono in fase di definizione e non è ancora possibile dare un giudizio sugli esiti e il gradimento

Importante perché è stato un processo negoziale

RESULTS ACHIEVED

The generational relay has been used by over 30% of potential users.

Some initiatives defined with the latest agreement (signed on 21th June 2019) are still to be implemented so at the moment it is not possible to give a feedback about them

These actions are important since they have been negotiated

TELECOM ITALIA S.P.A.	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	47.000	51	50%	TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS	AZIENDA DI TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS COMPANY	RIQUALIFICAZIONE / RETRAINING; CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL

IL PROBLEMA

Negli ultimi dieci anni, a causa dell'innovazione tecnologica e della sua storia come monopolio statale delle telecomunicazioni, Telecom ha affrontato una vasta ristrutturazione aziendale che ha comportato la gestione di migliaia di personale in esubero. Attraverso la negoziazione tra parti sociali e la società, tale problema è stato risolto dal prepensionamento e da un piano di licenziamento volontario, senza la necessità di licenziamenti forzati. Nel 2012, l'innalzamento dell'età pensionabile, istituito dalla cosiddetta Riforma Fornero, ha aggravato il problema della gestione dell'eccesso del personale.

- necessità di seguire la trasformazione digitale inserendo nuove competenze
- la gestione di uno staff pesantemente invecchiato

THE ISSUE

In the last ten years, due to technological innovation and its history as state-run telecommunications monopoly, the company has dealt with a wide-ranging corporate restructuring involving the management of thousands of excess staff. Through negotiation between the social partners and the company that problem has been addressed by early retirement and a voluntary redundancy scheme, without the need for forced redundancies. In 2012, the raising of the retirement age, established by the so called Fornero Reform, exacerbated the problem of excess staff management.

- to follow the digital transformation inserting new skills
- the management of a heavily aged staff

TELECOM ITALIA S.P.A.	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	47.000	51	50%	TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS	AZIENDA DI TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS COMPANY	RIQUALIFICAZIONE / RETRAINING; CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL

MISURE ADOTTATE

- Riqualificazione di 3000 dipendenti tra impiegati, HR e commerciale
- Campagna preliminare per sensibilizzare i dipendenti sulla necessità delle azioni proposte
- Il nuovo accordo del 2019 prevede di estendere la riqualificazione a tutti i dipendenti.

ACTION TAKEN

3000 employees, among the office staff including HR and commercial staff, have been retrained to perform new tasks

Before the training the company started a campaign to raise the awareness of the employees on the need for the proposed actions

The new 2019 agreement foresees to extend the retraining to all the employees.

TELECOM ITALIA S.P.A.	N. DIPENDENTI / N. OF EMPLOYEES	ETÀ MEDIA DIPENDENTI / AVERAGE EMPLOYEES AGE	OVER 50	SETTORE / SECTOR	ATTIVITÀ / BUSINESS	AMBITO DELL'INTERVENTO / AREA OF THE ACTION
	47.000	51	50%	TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS	AZIENDA DI TELECOMUNICAZIONI / TELECOMMUNICATIONS COMPANY	RIQUALIFICAZIONE / RETRAINING; CONTRATTAZIONE AZIENDALE /BARGAINING AT THE COMPANY LEVEL

RISULTATI

Tutti i lavoratori coinvolti nella riqualificazione hanno cambiato con successo il loro profilo professionale e le loro mansioni.

Nessun lavoratore ha competenze obsolete

L'esperienza precedente dei lavoratori riqualificati rappresenta un valore aggiunto per la Società

RESULTS ACHIEVED

All the workers involved in retraining have successfully changed their professional profile and their tasks.

There are no workers with obsolete skills.

The previous working experience of older workers represents an added value for the company



CISL
CONFEDERAZIONE ITALIANA
SINDACATI LAVORATORI

Grazie per l'attenzione!
Thank you for your attention!

Per ulteriori informazioni

For further information

i.carlino@cisl.it