

# L'Accordo Quadro Europeo sull'invecchiamento attivo e il progetto europeo Active Ageing: obiettivi e contenuti

**Primo Workshop nazionale  
per un Piano Nazionale di attuazione  
dell'Accordo Quadro Europeo sull'Invecchiamento  
Attivo e Approccio Intergenerazionale  
*Progetto Europeo VS / 2019/0007*  
*Online – 22 aprile 2021***

**Slides a cura di Francesco Lauria e Ilaria Carlino**

With the financial support of the European Commission



# PROGETTO EUROPEO

*"AVVIO DI ATTIVITÀ PER L'ATTUAZIONE  
DELL'ACCORDO QUADRO AUTONOMO  
SULL'INVECCHIAMENTO ATTIVO E APPROCCIO  
INTERGENERAZIONALE"*

**VS / 2019/0007**

*Finanziato attraverso la linea di budget della d.g. Occupazione, affari sociali e inclusione della Commissione Europea a supporto del Dialogo Sociale*



# OGGI PARLIAMO DI... DIALOGO SOCIALE



«Una componente fondamentale del **modello sociale europeo**, consente alle parti sociali di contribuire attivamente, anche mediante accordi, alla definizione della politica europea in materia sociale e occupazionale»-

**Base giuridica:** Articoli da 151 a 156 del (TFUE).

## Obiettivi

Articolo 151 TFUE: la promozione del dialogo tra datori di lavoro e lavoratori è riconosciuta come **obiettivo comune dell'UE e degli Stati membri**. Il dialogo sociale punta a migliorare la **governance europea** attraverso il coinvolgimento delle parti sociali nella fase decisionale e nell'attuazione.

# DA VAL DUCHESSE AL COVID 19



Sin dall'insorgere del **COVID-19**, il **Parlamento Europeo** ha sottolineato la necessità di un dialogo sociale adeguato a tutti i livelli, al fine di attuare efficacemente il piano di ripresa dell'UE (*risoluzione 22 ottobre 2020*).

**Dialogo sociale e contrattazione collettiva** sono strumenti fondamentali per fissare retribuzioni e condizioni di lavoro eque, sistemi di contrattazione collettiva solidi aumentano la resilienza degli Stati membri nei periodi di **crisi economica**.

Il Parlamento ha ribadito alla Commissione e agli Stati membri di sostenere lo sviluppo delle capacità delle parti sociali e a garantire che queste ultime partecipino al **processo di elaborazione delle politiche**, incluso il **semestre europeo**.

# L'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULL'INVECCHIAMENTO ATTIVO E APPROCCIO INTERGENERAZIONALE

(sottoscritto nel mese di marzo 2017)

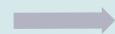


## UNA SFIDA PER IMPLEMENTARE IL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI (NOVEMBRE 2017)

# I FIRMATARI: IN RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI



CONFEDERAZIONE  
EUROPEA DEI  
SINDACATI



89 organizzazioni associate  
di 39 Paesi



10 Federazioni industriali  
europee



Comitato di  
collegamento  
CEC/Eurocadres  
(dirigenti e quadri)



FERPA (pensionati e  
anziani)

60 milioni di lavoratori

# I FIRMATARI: IN RAPPRESENTANZA DEI DATORI DI LAVORO



Federazione Europea degli  
Imprenditori

40 federazioni associate  
di 34 Paesi



Centro europeo dei datori di lavoro e  
delle imprese che forniscono servizi  
pubblici

Imprese e autorità dell'UE,  
Norvegia e Turchia  
(membro associato) e  
diverse associazioni  
europee (membri  
individuali)

I fornitori di servizi pubblici  
impiegano il 30% dei  
lavoratori UE



Associazione europea dell'artigianato  
e delle piccole e medie imprese

Oltre 80 federazioni (40  
membri ordinari e 42  
membri associati)

Oltre 12 milioni di imprese

# Contenuto dell'accordo quadro

## Introduzione

### In risposta a:

- sfide demografiche
- innalzamento dell'età pensionabile
- alta disoccupazione giovanile



### Attuare iniziative volte ad agevolare:

- la partecipazione e la permanenza dei lavoratori più anziani nel mercato del lavoro fino all'età di pensionamento
- il passaggio generazionale nei luoghi di lavoro



L'accordo indica gli **strumenti/le misure** che le parti sociali e/o i responsabili HR sono tenuti a considerare. È, quindi, **un documento che fornisce elementi operativi** e può essere adottato dalle Parti Sociali a tutti i livelli e adattato in base ai loro programmi, bisogni e problematiche.

# Contenuto dell'accordo quadro

## Introduzione

**Invecchiamento attivo** indica un processo di ottimizzazione delle opportunità, per i lavoratori di tutte le età, di lavorare in buone condizioni qualitative, produttive e di salute fino all'età legale di pensionamento, sulla base di impegno e motivazione reciproci da parte sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori.

**L'approccio intergenerazionale** si basa sui punti di forza e sulla situazione oggettiva di tutte le generazioni e mira a incrementare la reciproca comprensione e a sostenere la collaborazione e la solidarietà fra le generazioni sul luogo di lavoro.

# Contenuto dell'accordo quadro

## Gli ambiti



## Contenuto dell'accordo quadro

### A - Valutazione strategica della composizione demografica dei lavoratori

- Valore aggiunto della valutazione strategica della composizione demografica dei lavoratori, per poter valutare rischi e opportunità nell' intraprendere le azioni necessarie ad adeguarsi ai cambiamenti demografici, come definito nei successivi paragrafi dell'accordo

#### Dovrebbe includere fra l'altro:

- piramide dell'età attuale e prevista, inclusi gli aspetti di genere;
- skill, qualifiche ed esperienze;
- condizioni di lavoro;
- considerazioni sulla salute e la sicurezza specifiche per mansione;
- sviluppi legati alla digitalizzazione e all'innovazione.

# Contenuto dell'accordo quadro

## B - Salute e sicurezza sul posto di lavoro

**Gli strumenti/le misure per sostenere la salute e la sicurezza sul posto di lavoro dovrebbero includere anche:**

-  adeguamento dei processi di lavoro e dei luoghi di lavoro
-  ridistribuzione/assegnazione delle mansioni ai lavoratori
-  strategie efficaci di prevenzione e analisi dei rischi
-  promozione della salute
-  formazione del management per far fronte alle sfide e trovare possibili soluzioni
-  misure di salute e sicurezza in base allo stato di salute fisico e psicologico dei lavoratori
-  revisione delle misure di salute e sicurezza

# Contenuto dell'accordo quadro

## C - Gestione delle abilità e delle competenze

**Gli strumenti/le misure per sostenere la gestione delle abilità e delle competenze dovrebbero fra l'altro:**

- Sensibilizzazione del management e dei rappresentanti dei lavoratori sui fabbisogni di competenze in relazione all'età;
- formare i lavoratori di tutte le età
- facilitare e sostenere lo sviluppo professionale e la mobilità delle persone
- motivare e incrementare la partecipazione alla formazione
- integrare la gestione dell'età nello sviluppo più ampio delle abilità
- identificare le competenze formali e informali

## Contenuto dell'accordo quadro

### D - Organizzazione del lavoro per una vita lavorativa produttiva e salutare

**Gli strumenti/le misure in merito a un'organizzazione del lavoro che consenta una vita produttiva e salutare dovrebbero, fra l'altro:**

-  promuovere la capacità di adattamento dei lavoratori sia giovani sia più anziani
-  siglare accordi di lavoro
-  adeguare l'assegnazione delle mansioni fra lavoratori
-  fornire ai manager i mezzi necessari per la gestione delle problematiche legate all'età
-  combattere gli stereotipi correlati all'età
-  prevedere misure di transizione per i lavoratori più anziani alla fine della loro vita lavorativa
-  pensare al reclutamento di nuovo personale

## Contenuto dell'accordo quadro E - Approccio intergenerazionale

### Gli strumenti/le misure per raggiungere la solidarietà intergenerazionale dovrebbero, fra l'altro:

-  distribuire le mansioni in base alle abilità/capacità/conoscenze
-  prevedere schemi di tutoring/mentoring/coaching
-  prevedere programmi di trasferimento delle conoscenze/abilità
-  sensibilizzare sull'importanza di un approccio positivo nei confronti dell'età e promuovere la diversità anagrafica
-  collaborare con istituzioni formative o servizi pubblici per l'impiego

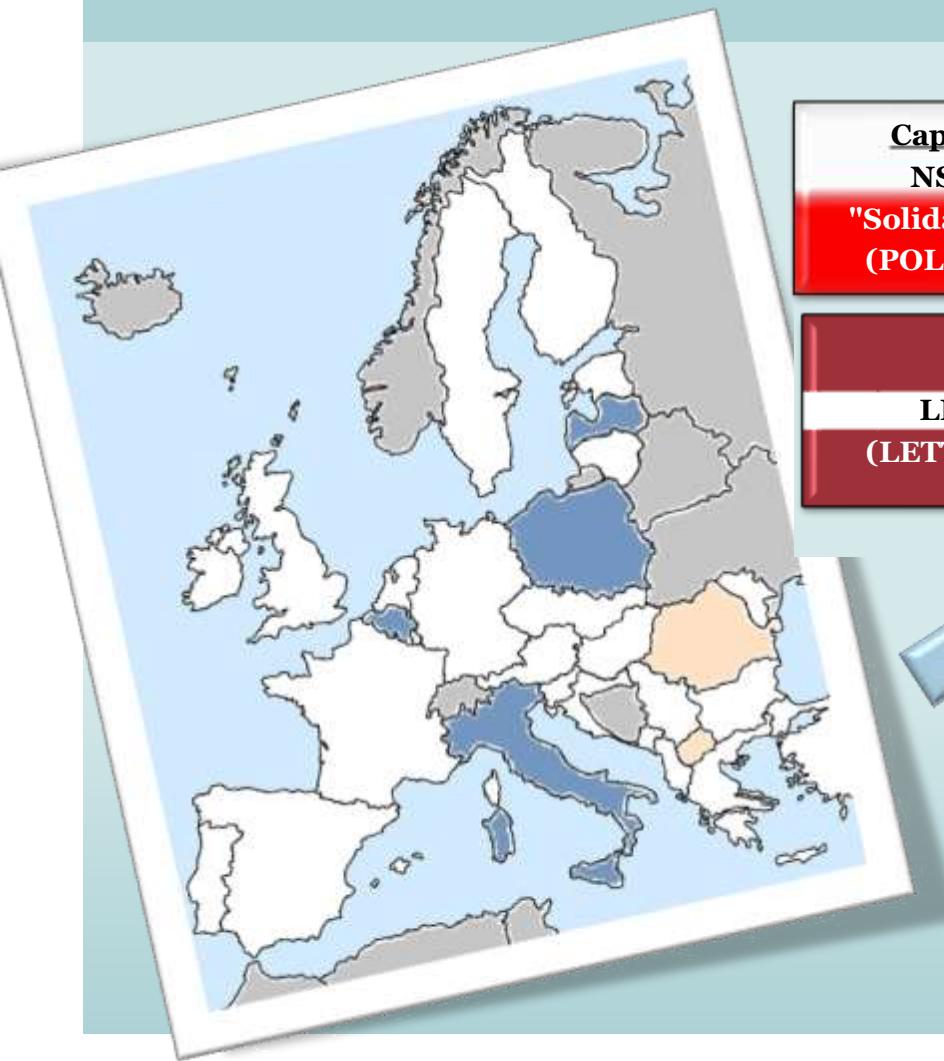
## Contenuto dell'accordo quadro Implementazione e follow up

- Impegno comune di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (+ comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) per promuovere e implementare l'accordo
- Implementazione entro tre anni (marzo 2020)
- Riferire **ogni anno** al Comitato per il Dialogo Sociale interprofessionale (SDC) sull'implementazione di questo accordo e elaborare il rapporto finale il quarto anno
- Valutazione e revisione dell'accordo in qualsiasi momento dopo cinque anni dalla stipula, se richiesto da una delle parti contraenti
- Inderogabilità/evitare oneri non necessari sulle PMI
- «In caso di mancato rapporto e/o implementazione dopo quattro anni e in seguito alla valutazione in seno al SDC e con il sostegno di quest'ultimo, le parti sociali UE si impegnano a intraprendere azioni comuni con le parti sociali dei Paesi interessati al fine di identificare le modalità più indicate per implementare questo accordo quadro nel contesto nazionale»

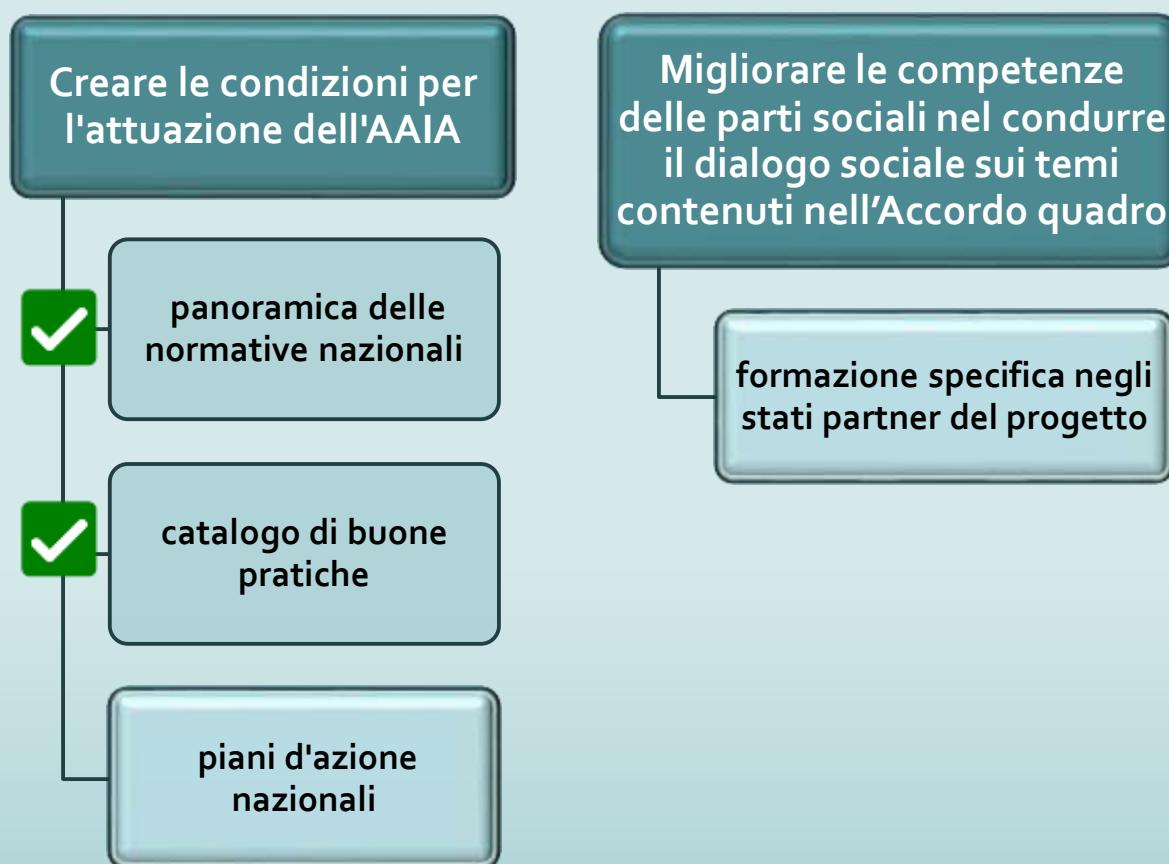
# Fasi Implementazione



# Partenariato



# Obiettivi:



VS / 2019/0007

## Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale

Creare le condizioni per l'attuazione dell'AAIA

Migliorare le competenze delle parti sociali nel condurre il dialogo sociale sui temi contenuti nell'Accordo quadro

**REPORT FINALE**

- conclusioni della desk research e dei casi di studio
- catalogo delle buone pratiche derivante da casi di studio, soluzioni in termini di esigenze dei lavoratori senior e approccio intergenerazionale,
- piani delle misure per le parti sociali nazionali per l'attuazione dell'AAIA,
- raccomandazioni per cambiamenti sistematici a livello nazionale.

FORMATORE SPECIFICA NEGLI STATI PARTNER DEL PROGETTO

5 sessioni di formazione internazionali per 100 leader sindacali e datoriali

**Formazione Italo-polacca al Centro Studi DA PROGRAMMARE**

**CONFERENZA FINALE**

- 24 maggio 2021 – modalità mista

PANORAMICA DELLE NORMATIVE NAZIONALI

CATALOGO DI BUONE PRATICHE 6 PER PAESE

PIANI DI AZIONE NAZIONALI  
due workshop per Paese

**DISSEMINAZIONE RISULTATI**

- Una campagna promozionale sui social media
- Un video documentario
- Due articoli che promuovano il progetto sui siti web dei partners



**Capofila:** NSZZ "Solidarnosc" (POLONIA)

**Co-applicant:** CISL, KL - Polish Confederation Lewiatan (POLONIA), CIOP – PIB - Central Institut for Labour Protection – National Research Institute– (POLONIA), LBAS - Free Trade Union Confederation of Latvia (LETTONIA), ACV-CSC - Algemeen Christelijk Vakverbond – Confederation Syndical Cretien (BELGIO)

**Organizzazioni associate:** KSS (Nord MACEDONIA), OEM (Nord MACEDONIA), CSDR (ROMANIA), FERPA - European Federation of Retired and Elderly People, CES

# Le buone pratiche in Italia:

NOME AZIENDA	N. DIPENDENTI	ETÀ MEDIA DIPENDENTI	OVER 50	SETTORE	ATTIVITÀ	AMBITO DELL'INTERVENTO
TARKETT S.P.A.	150	47,5	37%	CHIMICO (FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PLASTICA PER L'EDILIZIA)	REALIZZAZIONE DI PAVIMENTI LINOLEUM	SALUTE E SICUREZZA
*azienda anonima	<200	>40	40%	METALMECCANICO	PRODUZIONE MOLE DIAMANTATE PER LA LAVORAZIONE DI PIETRA, MARMO E CERAMICA	FORMAZIONE
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	4.000	51	50%	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	PROVINCIA AUTONOMA	FORMAZIONE/MENTORING E REVERSE MENTORING
ATM	9686	46	16,50%	TRASPORTI	UN'AZIENDA DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	SALUTE E SICUREZZA, FORMAZIONE
LUXOTTICA GROUP S.P.A.	10.500		40%	CHIMICO - MODA	PRODUZIONE MONTATURE PER OCCHIALI	ADEGUAMENTO PROCESSI, MANSIONI E ORARI DI LAVORO,
TELECOM ITALIA SPA	47.000	51	50%	TELECOMUNICAZIONI	AZIENDA DI TELECOMUNICAZIONI	RIQUALIFICAZIONE CONTRATTAZIONE AZIENDALE

# I piani d'azione nazionali :

Come

- Due workshop in ogni Paese

Chi

- Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e datoriali
- Componenti di Organismi bilaterali
- Accademici esperti di gestione dell'età

Finalità

Primo Workshop:

Discutere il contenuto dell'Accordo Quadro Autonomo

Scegliere le questioni prioritarie nel contesto nazionale

Identificare criticità per implementazione

# Grazie per l'attenzione!

Per ulteriori informazioni:

[f.lauria@cisl.it](mailto:f.lauria@cisl.it)  
[i.carlino@cisl.it](mailto:i.carlino@cisl.it)

Per scaricare i materiali del progetto

<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei.html>