

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

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 DUCESSE 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)

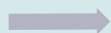


**UNA SFIDA PER IMPLEMENTARE
IL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI
SOCIALI (NOVEMBRE 2017)**

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



BUSINESSEUROPE

**Federazione Europea degli
Imprenditori**

**40 federazioni associate
di 34 Paesi**



ceep Your voice.
Your interests.
Your future.

**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**



UEAPME

**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

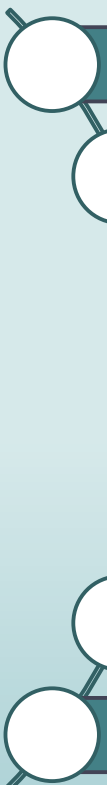
Gli strumenti/le misure per sostenere la gestione delle abilità e delle competenze dovrebbero fra l'altro:

- 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

Traduzione

Testo concordato tra le parti



Disseminazione

Cosa, quando, dove?



Implementazione

Strumenti, tempistiche, anticipazione dei problemi



Monitoraggio

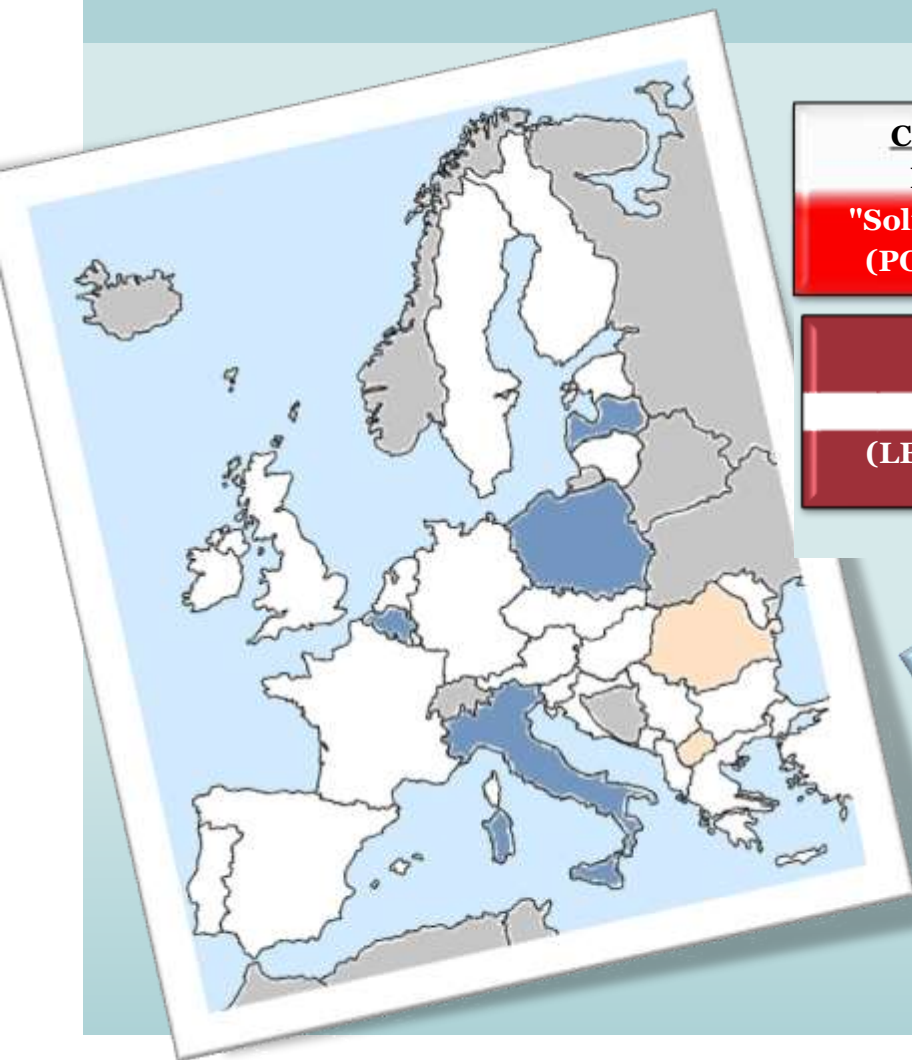
Procedure, strumenti



Risultati

Misurazione dei risultati

Partenariato



Capofila
NSZZ
"Solidarnosc"
(POLONIA)

CISL

KL - Polish
Confederation
Lewiatan
(POLONIA)

LBAS
(LETTONIA)

CIOP – PIB
National Research
Institute –
(POLONIA)

ACV-
CSC
(BELGIO)

Associati

KSS - (NORD
MACEDONIA)

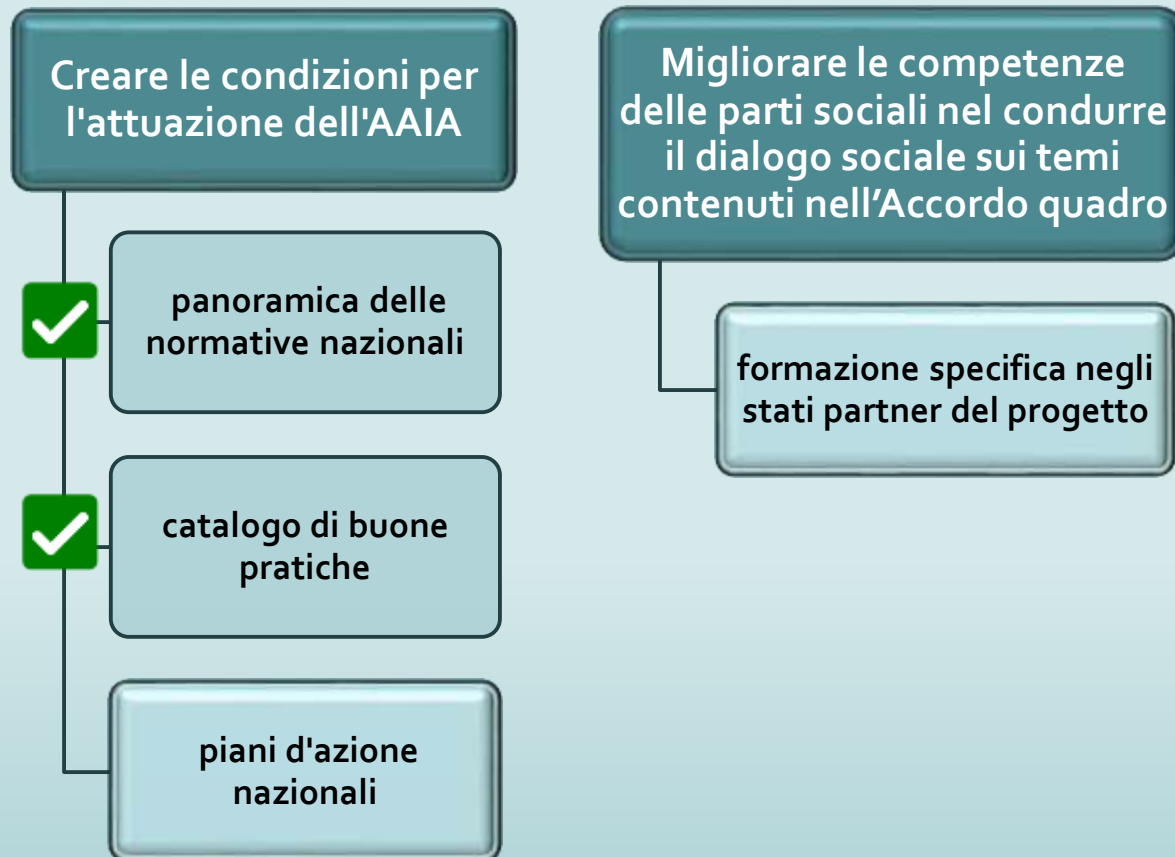
OEM -
Organization of
Employers of
Macedonia (NORD
MACEDONIA)

CSDR
(ROMANIA)

FERPA

CES

Obiettivi:



VS / 2019/0007

Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo

Quadro Autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale



Capofila: NSZZ "Solidarnosc" (POLONIA)

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

i.carlino@cisl.it

Per scaricare i materiali del progetto

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