

Roma, _____

BOZZA

Protocollo

per l'attuazione nazionale dell'Accordo Quadro Autonomo su Invecchiamento Attivo e Approccio Intergenerazionale

Le parti (_____) ispirate dall'Accordo Quadro Autonomo Europeo sull'Invecchiamento Attivo e l'Approccio Intergenerazionale, firmato dalle Parti Sociali europee l'8 marzo 2017, evidenziano che:

1. L'Italia è il Paese europeo con la quota maggiore di popolazione over 65 (22,8% nel 2019). La percentuale di persone anziane è, infatti, cresciuta costantemente negli ultimi anni. L'età media degli italiani è aumentata a circa 46,7 anni (Eurostat, 2019), con un conseguente aumento dell'età media dei lavoratori e delle lavoratrici. La speranza di vita alla nascita è tra le più elevate al mondo, anche se la fase più avanzata dell'età anziana troppo spesso non è caratterizzata da buona salute.
2. I cambiamenti demografici hanno già indotto sostanziali mutamenti nella società italiana, e richiedono alle istituzioni ed alle Parti Sociali un impegno comune per promuovere l'Invecchiamento Attivo attraverso politiche che garantiscano – man mano che le persone invecchiano - opportunità di salute, partecipazione e sicurezza sociale, per migliorarne la qualità della vita e rafforzarne le potenzialità per l'intera società.
3. Le politiche di Invecchiamento Attivo si pongono un obiettivo importante: quello di rafforzare le opportunità dei lavoratori di tutte le età di lavorare in buone condizioni di salute e permanenza sul posto di lavoro fino all'età pensionabile. L'Indice di Invecchiamento Attivo (Active ageing index) elaborato dall'Istat insieme ad altri istituti di ricerca ed organismi pubblici sovranazionali per valutare i progressi in queste politiche nelle sue diverse dimensioni, pone il nostro Paese soltanto al 17° posto su 28 nel ranking europeo - 2 punti sotto la media continentale - con una regressione tra il 2012 ed il 2018.
4. Il Governo italiano, come altri Governi europei, ha introdotto (nel 2011) una riforma delle pensioni, innalzando l'età di accesso alla pensione per i lavoratori. Prolungare le carriere lavorative e promuovere l'occupazione e l'occupabilità dei lavoratori anziani, resta la chiave per la promozione di un Invecchiamento Attivo e in buona salute per tutti.
5. L'Invecchiamento Attivo promosso in ambito lavorativo rappresenta, quindi, uno degli elementi portanti ed uno stimolo per una strategia integrata a livello territoriale, che deve coinvolgere le istituzioni e le Parti Sociali per garantire ai lavoratori ed ai cittadini anziani tutela della salute, sostegno alla partecipazione, sicurezza sociale ed inclusione.
6. Il tasso di occupazione femminile nel gruppo di età tra i 55 e i 64 anni, in Italia, ha raggiunto nel 2019 la quota del 44,6%, collocandosi tuttavia 20 punti percentuali al di sotto del

corrispondente tasso di occupazione maschile (64,6%). In questa fascia d'età, nel medesimo anno, l'occupazione femminile si caratterizza per una maggiore percentuale di impieghi part-time (26,6%, contro il 7,0% maschile), un dato che si può associare alla maggior incidenza dei compiti di cura in carico alle donne occupate di questo gruppo d'età, in particolare – e al netto della cura dei figli – in relazione a familiari non autosufficienti (15,5%, contro il 9,1% maschile nel 2018) (Eurostat, 2019). Tutto ciò si traduce, per le occupate di 55-64 anni, in un gender pay gap medio dell'8,8% (2019), il più elevato in confronto con quello delle occupate più giovani (che varia tra il 4,6% e il 6,4% tra i 25 e i 54 anni), e in aumento (era del 3,9% nel 2010), fattore che impatterà inevitabilmente sui futuri trattamenti previdenziali delle attuali lavoratrici senior. Questi dati evidenziano la necessità di un'attenzione particolare alla riduzione delle disparità di genere nelle strategie e nelle politiche relative all'Invecchiamento Attivo.

7. Nel nostro Paese, l'occupazione giovanile nel II trimestre del 2020 è scesa sotto il 40% e nel 2019, in Italia, l'incidenza dei giovani di 15-29 anni non occupati e non in formazione è diminuita di 1,2 punti rispetto al 2018 raggiungendo il 22,2% (2 milioni di giovani). La quota di NEET è la più elevata tra i Paesi UE (ISTAT, 2020). In un contesto così caratterizzato l'approccio intergenerazionale assume una particolare rilevanza;
8. Le conseguenze sanitarie e sociali della pandemia da Covid 19 rendono ancora più necessaria ed urgente l'adozione di 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. L'accelerazione dei processi di digitalizzazione, di comunicazione da remoto, di mobilità degli strumenti di comunicazione, quale prodotto collaterale dell'emergenza epidemiologica, pretende un'attenzione e la promozione di processi di acquisizione e sviluppo delle competenze, in particolare trasversali e digitali, che non comportino l'esclusione o emarginazione dei lavoratori maturi.
9. Il pieno coinvolgimento dei lavoratori, delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva nella progettazione e implementazione dei percorsi di Invecchiamento Attivo e approccio intergenerazionale sui posti di lavoro è fondamentale per avviare processi partecipati, efficaci e condivisi.
10. Il ruolo attivo e positivo dei datori di lavoro è fondamentale per gli obiettivi di prolungare le carriere lavorative e promuovere l'occupazione e l'occupabilità dei lavoratori anziani favorendo nel contempo un approccio intergenerazionale. I datori di lavoro sono chiamati a promuovere misure volte a mantenere la volontà e la capacità dei lavoratori di rimanere al lavoro più a lungo, nonché a combattere gli ostacoli legati all'età e a promuovere le differenze dovute all'età - queste misure sono generalmente incluse nel concetto di gestione dell'età.
11. I datori di lavoro, nell'ambito della contrattazione collettiva, devono essere supportati e incoraggiati ad attuare interventi e strategie di gestione dell'età, che implicano processi di cambiamento organizzativo.

Sulla base di queste "premesse", le Parti Sociali italiane intendono promuovere a livello generale le politiche di Invecchiamento Attivo e approccio intergenerazionale sui luoghi di lavoro, contribuendo ad affrontare le sfide poste dall'invecchiamento della popolazione e dalla disoccupazione giovanile e, attuando le seguenti "azioni":

1. Realizzare la **traduzione in italiano concordata tra le Parti Sociali nazionali dell'Accordo Quadro, in quanto prerequisito per il pieno recepimento dell'Accordo** nel nostro Paese e nella consapevolezza che l'implementazione di politiche che favoriscano la partecipazione attiva e la permanenza sul mercato del lavoro dei lavoratori maturi e di iniziative per agevolare il passaggio generazionale, dipende prioritariamente dall'impegno congiunto degli attori sociali;
2. Poiché gli interventi ascrivibili all'*active ageing*, devono essere messi in atto ben prima che i lavoratori raggiungano l'età matura (es. una corretta ergonomia, un'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 dopo le problematiche che l'età comporta, sviluppo e mantenimento attivo di un adeguato livello di competenze professionali *lifelong learning* anche a salvaguardia di livelli professionali e percorsi di carriera), occorre promuovere la diffusione di questo tipo di approccio nella contrattazione nazionale, aziendale e territoriale, e nelle politiche di secondo welfare.
3. Incoraggiare l'adozione di strategie di gestione dell'età a lungo termine, basate su una conoscenza dei profili socio demografici della forza lavoro sia per le aziende sia per le rappresentanze sindacali, necessarie per anticipare il cambiamento e fornire risposte e tutele adeguate ai lavoratori.
4. Promuovere il riconoscimento, anche mediante atti di indirizzo politico, di specifici demandi tematici alla necessaria contrattazione collettiva che, in ottica di inclusività e solidarietà intergenerazionale, deve perseguire anche obiettivi di "trattenimento" strategico delle persone con esperienza, in modo da garantire che sia trasmesso e non disperso il patrimonio identitario nel tempo. Occorre in particolare 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.
5. Promuovere una piena integrazione delle misure di "trattenimento attivo", di cui al precedente punto 4., all'interno degli strumenti di flessicurezza generali: riconoscere e dunque nobilitare gli esiti positivi della contrattazione collettiva territoriale, aziendale, di settore che perseguisse 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).
6. 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.
7. 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.

8. Poiché la velocità delle innovazioni tecnologiche comporta obsolescenza delle competenze di tutti, è necessario motivare i lavoratori alla formazione continua nella prospettiva dell'apprendimento durante tutto l'arco della vita. Tenendo conto delle peculiarità e delle fragilità che l'età comporta, le parti ritengono necessario, promuovere con sempre maggiore intensità azioni di sostegno all'Invecchiamento Attivo e all'approccio intergenerazionale sui posti di lavoro, in particolare attraverso piani formativi e misure specifiche sostenuti dai Fondi Interprofessionali, dagli Enti Bilaterali oltre che dalle risorse collegate al NextGenerationEU.
9. Poiché in passato, fondi erogati per la formazione dei lavoratori senior sono rimasti in parte inutilizzati, si ritiene necessario rafforzare la qualità e l'efficacia delle misure per l'Invecchiamento Attivo e l'approccio intergenerazionale anche attraverso una campagna informativa per i datori di lavoro e i rappresentanti sindacali. Particolare attenzione dovrà essere riservata alle azioni volte a 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.
10. Le parti si impegnano a sostenere e monitorare, attraverso la contrattazione collettiva, le esperienze che favoriscano opportunità di apprendimento intergenerazionale e lo scambio e la cooperazione reciproca tra lavoratori di età differenti, in un'ottica di solidarietà e di valorizzazione delle diversità. È necessario infatti agevolare il trasferimento di conoscenze e competenze tra le generazioni sul posto di lavoro, anche attraverso interventi di *mentoring* e *reverse-mentoring*.
11. Promuovere lo studio, lo sviluppo e l'adozione (mediante la contrattazione collettiva) 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.
12. In considerazione della grande differenza, in termini di possibilità di prevedere ed implementare politiche che favoriscano l'Invecchiamento Attivo e l'approccio intergenerazionale, tra grandi aziende/gruppi che possono contare anche su risorse proprie e le piccole e medie imprese, le parti ritengono necessario 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*.
13. 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.
14. 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.

15. 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.

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.

Letto, confermato e sottoscritto