

L'azione delle Parti Sociali in Europa per l'invecchiamento attivo sul lavoro: un quadro di sintesi

Progetto Europeo VS / 2019/0007

2° Workshop nazionale per un Piano Nazionale di attuazione dell'Accordo
Quadro Europeo su Invecchiamento Attivo e Approccio Intergenerazionale

21 Aprile 2021

Francesco Marcaletti
Universidad de Zaragoza

Presentazione e contenuti

- Una conquista delle Parti Sociali europee che arriva da lontano... e guarda lontano
 - Permette, a chi ne era sprovvisto, di adottare un accordo quadro
 - Metodo e contenuti
- Uno scenario frammentato, dove c'era un «prima»... e dove c'è un «dopo»
- Esempi virtuosi del «prima» che continuano a essere validi per il «dopo»: implementazione di strategie concertate a livello nazionale
- Alcune considerazioni conclusive

Una conquista delle Parti Sociali europee che rappresenta per l'Europa un grande passo in avanti... in quasi vent'anni

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (1998). *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice* (A. Walker & P. Taylor (eds.)). Office for Official Publications of the European Communities. [PDF](#)
- Dimensioni dell'age management:
 - Reclutamento e uscita dal lavoro
 - Formazione, sviluppo e promozione
 - Pratiche di lavoro flessibile
 - Ergonomia / Job Design
 - Cambiamento degli atteggiamenti nei confronti dei lavoratori che invecchiano all'interno delle organizzazioni

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2006). *A Guide to Good Practice in Age Management* (G. Naegele & A. Walker (eds.)). Office for Official Publications of the European Communities. [PDF](#)
- Dimensioni dell'age management:
 - Reclutamento
 - Formazione e apprendimento permanente
 - Sviluppo della carriera
 - Pratiche di orario di lavoro flessibile
 - Promozione e protezione della salute e job design
 - Ricollocazione
 - Uscita dal lavoro e passaggio alla pensione
 - Approcci integrati

- Strumenti, misure, azioni dell'Accordo Quadro AAIA
 - Valutazione strategica della composizione demografica dei lavoratori
 - Salute e sicurezza sul posto di lavoro
 - Gestione delle abilità e delle competenze
 - Organizzazione del lavoro per una vita lavorativa produttiva e salutare
 - Approccio intergenerazionale

Ci troviamo chiaramente di fronte a quello che era uno scenario «pre-» e a quello che attualmente è uno scenario «post-COVID»

- Accordo quadro AAIA come grande passo avanti (nella forma e nel suo metodo, nonostante i suoi contenuti non rappresentino una novità) in un mondo «pre-COVID»:
 - Si trova menzionato in:
 - Vanhercke B., Sabato S. and Bouget D. (eds.) (2017). *Social policy in the European Union: state of play 2017*. European Trade Union Institute (ETUI) and European Social Observatory (OSE). [PDF](#)
 - Eurofound (2020). *Industrial relations: Developments 2015–2019*. Publications Office of the European Union. [PDF](#)
- In quanto a esempi recenti relativi all'azione delle Parti Sociali per l'invecchiamento attivo al lavoro, in uno scenario «pre-accordo quadro» tuttavia molto frammentato, alcuni esempi sono le iniziative di settore:
 - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT) e FoodDrinkEurope:
 - Toolbox: Good Practices and Tools from the Food and Drink Industry in Europe (2016) [PDF](#)
 - UNI Europa Commerce, Insurance Europe, BIPAR, AMICE:
 - The demographic challenge revisited: innovative measures in the European insurance sector (2016) [PDF](#)
 - UNI Europa Commerce e Eurocommerce:
 - Voluntary guidelines supporting age diversity in Commerce (2016) [PDF](#)
 - European Federation of Public Service Unions (EPSU) e European Hospital and healthcare Employers' Association (HOSPEEM):
 - EPSU-HOSPEEM Guidelines and Examples of Good Practice to Address the Challenges of an Ageing Workforce (2013) [PDF](#)
- Nello scenario «post-COVID» il fuoco dell'attenzione si sposta: l'impulso è dato ora ai Programmi nazionali di riforma (NRPs) / Raccomandazioni specifiche per paese (CSRs):
 - Eurofound (2021). *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*. Publications Office of the European Union. [PDF](#)
- L'invecchiamento attivo al lavoro scompare in ossequio a altre priorità... per ritornare?

Alcuni esempi virtuosi «pre-COVID» di implementazione di strategie concertate a livello nazionale

- Mostrano – tanto attraverso un approccio top-down, come bottom-up o «circolari» – i benefici potenziali del recepimento di metodo e contenuti come quelli promossi dall'Accordo Quadro
 - Lo scoglio rimane la trasmissione tra:
 - Livello sovranazionale (EU) di emanazione delle direttive e di stipulazione degli accordi
 - Livello nazionale e settoriale di recepimento degli accordi e di formulazione di strategie concertate
 - Livello organizzativo/aziendale della contrattazione e di implementazione delle politiche di gestione del fattore età
- Un paio di esempi:
 - Arbeit und Alter ([WEB](#)) è una piattaforma austriaca gestita congiuntamente dalla Federazione dell'industria, della Camera di commercio, della Federazione sindacale e della Camera federale del lavoro
 - Senter for SeniorPolitikk ([WEB](#)) è un centro risorse delle parti sociali norvegesi dedicato alla stimolazione e allo sviluppo di politiche riguardanti i lavoratori anziani che partecipa a consultazioni su questioni di alto livello con governo, imprese, parti sociali e organizzazioni di lavoro

Arbeit und Alter fornisce informazioni:

- * sulla progettazione di luoghi di lavoro adeguati all'età
- * su esempi di programmi aziendali implementati con successo
- * sui finanziamenti pubblici e sulle offerte di consulenza in tema di lavoro adeguato all'età

Ein Gemeinschaftsprojekt von  INDUSTRIELLEN VEREINIGUNG    Casa | Contatto | impronta | soddisfare |

ricerca **PARTIRE**

arbeit & alter Führung

→ Wertschätzung aller Generationen
→ Schulung zu generationengerechtem Führen
→ Lebensphasenbezogene Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche



Lavoro adeguato all'età

Controllo aziendale

Attuazione in azienda

Casa

ATTUALE

Apprendimento permanente: restare sulla palla a 45+
Come apprendono i baby boomer e la generazione X? Scopri nel workshop sugli strumenti quali soluzioni la consulenza demografica ha in serbo per questo argomento. Impara a conoscere gli approcci e i metodi che sono stati applicati con successo utilizzando esempi di best practice. Scambia idee con i consulenti demografici e porta con te strumenti specifici e implementabili per il tuo lavoro quotidiano.

Mantenere la capacità di lavorare è più importante che mai in tempi di COVID-19
La consulenza aziendale fit2work ti supporterà per iniziare bene con un team sano anche dopo la crisi.

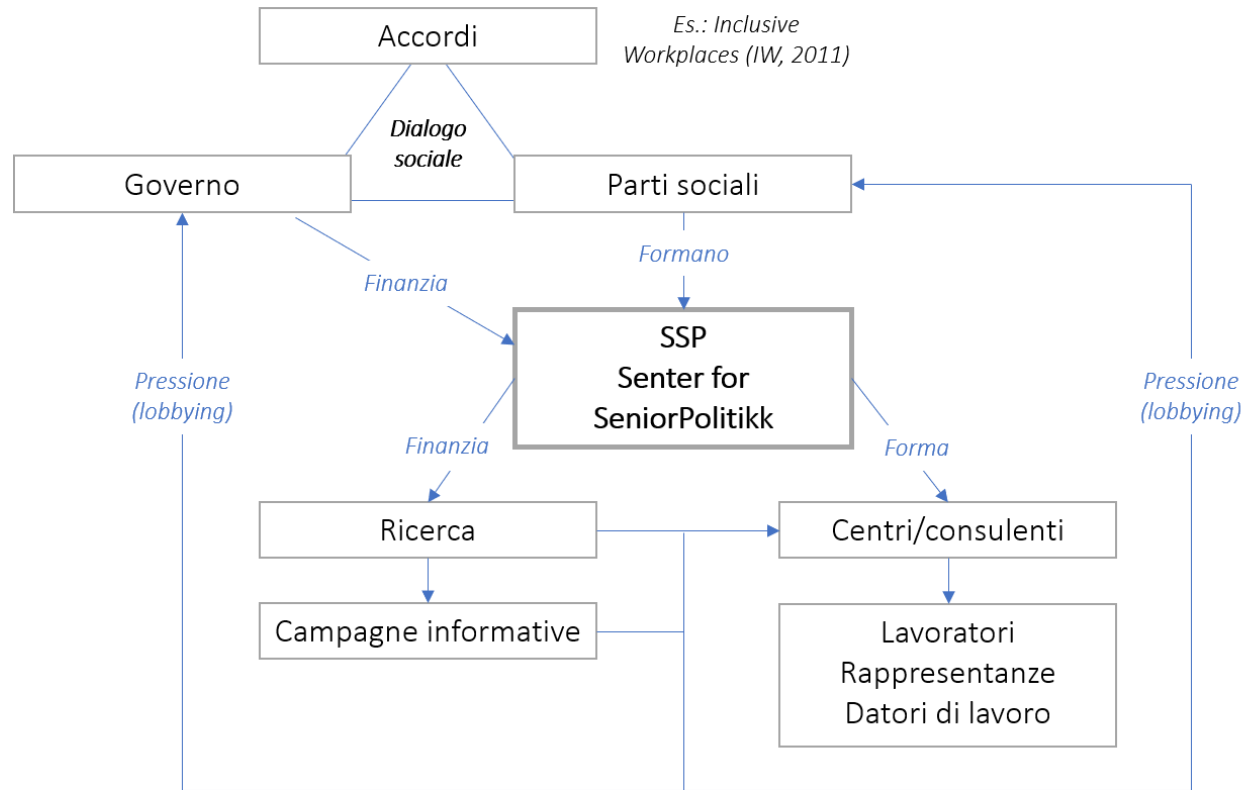
Il Senter for SeniorPolitikk rappresenta un esempio unico:

- * per protagonismo assegnato alle parti social
- * per importanza attribuita alla ricerca-azione
- * per funzione di pressione sugli attori di governo e sulle parti social stesse

Per una illustrazione del caso SSP vedi anche:

Garavaglia, E., & Marcaletti, F. (2013). Invecchiamento attivo e dialogo sociale nella promozione della partecipazione dei lavoratori anziani al mercato del lavoro. *Professionalità*, 32(1), 175–191. [PDF](#)

Marcaletti, F., Garavaglia, E., & Milone, A. M. (2014). *Age management. Teoria e pratica per la gestione dell'età nelle organizzazioni*. Franco Angeli. [PDF](#)



Considerazioni conclusive

- Priorità e contenuti non hanno subito una evoluzione in più di due decenni: mancanza di consapevolezza, negazionismo, assuefazione, scarsa lungimiranza...?
- Concertazione e contrattazione continuano a essere ignorate nell'age management comparativo, nonostante rappresentino presupposti fondamentali per l'implementazione dei contenuti
- Il doppio volto delle buone pratiche
- La promozione (e implementazione) delle priorità e delle azioni a livello nazionale è compatibile con investimenti relativamente contenuti