

## Conclusioni del Segretario Confederale Cisl Andrea Cuccello

### Workshop nazionale per un Piano Nazionale di attuazione dell'Accordo Quadro Europeo su Invecchiamento Attivo e Approccio Intergenerazionale (Progetto Europeo Vs 2019/0007).

E' importante che il sindacato confederale italiano prenda l'iniziativa per realizzare la trasposizione in Italia di un accordo autonomo europeo firmato dalle parti sociali. Ha ragione il Professor Treu, siamo in "anticipo nel ritardo".

E' un percorso che è iniziato da lungo tempo, come ci ha ricordato all'inizio dei lavori Francesco Lauria e non vogliamo che rimanga esclusivamente su una base meramente teorica.

Sappiamo che gli accordi di cui discutiamo oggi sono linee generali di indirizzo, ma che se messi in campo ed attuati, possono spingere il sistema-Paese, che, come sappiamo ha plurimi ritardi, nella giusta direzione.

Il percorso sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale è, infatti, saldamente inserito all'interno di un contesto di dialogo sociale a livello europeo: vogliamo interpretarlo così anche noi avendo registrato l'accelerazione in diversi paesi europei e vogliamo che in Italia, avvenga altrettanto.

Oggi abbiamo iniziato a costruire una traiettoria che possa riguardare il futuro, grazie anche al coinvolgimento di Cgil e Uil, impostando un impegno comune sui temi che abbiamo affrontato in questa giornata.

Ne ricordo alcuni:

- la **questione demografica**: un paese che invecchia e che contestualmente non fa figli, con prospettive dipinte dal Covid che ne hanno peggiorato le performance;
- il **tema dell'innalzamento dell'età pensionabile** con la necessità di mantenere alta l'attenzione sul fatto che a dicembre scadrà quota 100 e abbiamo la necessità di non trovarci innanzi ad un nuovo scalone;
- **l'occupazione giovanile** che resta di fatto una chimera, con una drammatica situazione dei Neet.

**Sono temi centrali che hanno conseguenze rilevanti sul mercato del lavoro e sugli aspetti della previdenza.**

Sull'ipotesi di costruzione dell'ipotesi di accordo, cui hanno contribuito **tutti i dipartimenti confederali della Cisl**, abbiamo messo al centro questioni trasversali, ovviamente applicate alla tematica

dell'invecchiamento attivo: dalla promozione della salute e sicurezza, alla conciliazione tempi di vita e di lavoro, dallo sviluppo e mantenimento delle competenze, alla trasmissione intergenerazionale delle stesse, fino all'organizzazione del lavoro e alla questione relativa alla gestione del turnover e delle staffette generazionali nelle imprese, anche se il termine "tandem" del professor Andrea Gandini, mi ha conquistato; essendo io un ciclista, non poteva che essere così.

Non abbiamo dimenticato la dimensione territoriale che rappresenta un campo di azione trasversale sul tema dell'invecchiamento attivo, in particolare per le piccole e piccolissime imprese e per l'artigianato.

Altro tema trasversale da rimarcare è il **superamento delle disparità di genere** nelle strategie e nelle politiche relative all'invecchiamento attivo. Nell'occupazione femminile nel gruppo di età tra i 55 e i 64 anni, si ha la maggiore percentuale di impieghi part-time, anche per l'incidenza dei compiti di cura.

Quando la Cisl e la FNP Cisl, Luigi Sbarra e Piero Ragazzini, ogni giorno, indefessamente, chiedono l'attivazione di una legge quadro sulla non autosufficienza, lo fanno perché oltre alla questione che riguarda chi non lo è più autosufficiente, la si chiede anche per ottenere maggiori servizi che supportino ed aiutino le famiglie, a partire dalle donne che troppo spesso sono coloro che devono sostenere il maggior peso di cura sulle proprie spalle (Eurostat, 2019).

Non va dimenticato, tra l'altro, che il conseguente "pay gap" si rifletterà poi sui futuri trattamenti previdenziali.

L'emergenza da COVID-19 ha reso ancora più necessarie ed urgenti 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, la questione trasversale della sostenibilità. La crisi pandemica ha accelerato i processi di digitalizzazione, di comunicazione da remoto, di mobilità degli strumenti di comunicazione.

Questi mesi, hanno visto cambiare gli stili di vita, fuori e dentro ai luoghi di lavoro.

Abbiamo visto anche la miopia dei manager: si parla, infatti invecchiamento attivo ed obsolescenza delle competenze, ma la tecnologia va velocissima e purtroppo riguarda tutti i lavoratori... in particolare per coloro che sono in età avanzata e che, cambiando i ritmi, trovano davvero problematico stare al passo.

Dobbiamo promuovere inclusività e collaborazione nei luoghi di lavoro, senza dimenticare la differenza tra piccole medie e grandi imprese.

L'utilizzo del **lavoro da remoto**, che ha registrato un aumento sensibile sotto le spinte dell'emergenza, si presta ad essere uno strumento flessibile per agevolare i lavoratori senior, ma va gestito in modo diverso rispetto a quanto avvenuto sino ad oggi.

Al di là delle indicazioni pratiche, esso deve tenere conto anche degli elementi legati alle fragilità che l'età comporta senza dimenticare che va scongiurato il rischio dell'isolamento sociale. Anche per questo lo smart working rappresenta una grandissima sfida per il sindacato e per le imprese.

La **digitalizzazione**, invece, è un campo in cui l'approccio intergenerazionale e le esperienze di mentoring e reverse mentoring possono ben cimentarsi.

Un'ulteriore chiave di lettura si collega allo sviluppo del punto relativo alle conseguenze del COVID – 19.

Non possiamo prescindere dal **Piano di ripresa e resilienza** presentato all'Unione Europea e alle implicazioni per l'Italia, anche sulla base delle interlocuzioni avvenute tra parti sociali e Governo soprattutto in tema di donne, giovani, digitalizzazione e formazione.

Oggi abbiamo compiuto la metà di un percorso, avviato lo scorso anno grazie a questo progetto europeo. Dopo aver analizzato l'accordo quadro ed aver aperto un confronto sulle priorità e le principali criticità relative all'implementazione dell'accordo in Italia, abbiamo avviato una raccolta di idee partecipata in cui abbiamo recepito una serie di osservazioni e arricchimenti giunti dai dipartimenti confederali, dalle categorie, dalle unioni sindacali regionali.

Ma non dobbiamo dimenticare ciò che ci ha ricordato oggi il professor Francesco Marcaletti che ha sottolineato il fatto che siamo innanzi ad uno scenario frammentato: diviso tra un prima e un dopo il Covid.

L'accordo quadro europeo è stato un passaggio importante, anche se siamo assolutamente consapevoli che per le misure che suggerisce, esse non sono certo, una novità assoluta.

L'asimmetria nelle buone prassi è evidente tra paesi del Nord Europa e del Sud, un'area non di avanguardia della quale facciamo parte anche noi.

Sull'invecchiamento attivo, lo abbiamo visto nelle relazioni, tra cui quella di Tiziano Treu, siamo ancora ai contenuti di 20 anni fa: mancano le transizioni in atto, c'è una sorta di negazionismo, c'è scarsa lungimiranza.... Qualcosa non va.

Concertazione e contrattazione sono spesso ignorate: manca l'anello che congiunge politiche nazionali e livello organizzativo con un quadro di riferimento che non può essere che quello della **partecipazione**.

Ringrazio, ancora, per gli arricchimenti da parte di tutti: il nostro documento rivolto alle parti sociali sull'invecchiamento attivo che abbiamo presentato oggi è assolutamente aperto.

Voglio, inoltre, riprendere l'esperienza di cui ci ha parlato oggi il prof. Andrea Gandini.

300 giovani all'anno sono stati inseriti e integrati con gli anziani svolgendo un lavoro part time. Questa esperienza è stata importante perché ha rilanciato il petrolchimico di Ferrara: i giovani sono stati linfa fondamentale per la rinascita di questa azienda.

La proposta che è stata sperimentata in concreto a Ferrara con l'inserimento dei giovani con il rapporto part time con gli anziani ha dimostrato che le imprese in questo modo si rilanciano valorizzando reciproche capacità, generando entusiasmo e proattività nelle persone.

**Voglio essere chiaro: l'invecchiamento attivo pensato così, mantenendo la competenza degli anziani, comporta certamente un costo. Lo Stato deve fare la sua parte attraverso un investimento sui contributi figurativi. Il costo è inferiore, però, a quello dei sussidi compreso il reddito di cittadinanza.**

**Il tandem generazionale è quindi una formula che può rivelarsi ottima per evitare di perdere posti di lavoro e per creare di nuovi, di qualità.**

Sono tutte piste di impegno per il confronto con **Cgil e Uil** che ringraziamo per essere intervenute e per la disponibilità a lavorare insieme. Rossana Dettori ha citato altri protocolli, ad esempio sulla sicurezza, che abbiamo realizzato insieme mentre Domenico Proietti, ha evocato un percorso unitario, che accogliamo: insieme a voi siamo impegnati a operare sin da subito.

Per fare davvero ciò è importante il ruolo da giocare delle associazioni datoriali: **Confindustria**, può aiutarci a far quadrare il cerchio e a passare ad una fase più operativa, anche attraverso la bilateralità, anche se il segnale dell'assenza di oggi, con tutte le cautele del caso, non può essere registrato come un fatto positivo.

C'è poi la leva della formazione sindacale e una necessità di rafforzare la consapevolezza, anche nel sindacato, dell'importanza dell'invecchiamento attivo e dell'approccio intergenerazionale sul lavoro.

Speriamo di poter svolgere, magari in modalità mista, l'attività formativa congiunta con Solidarnosc che sarà un ulteriore tassello collegato al progetto europeo.

La bilateralità e, in particolare, i fondi interprofessionali, possono essere un volano per progetti mirati su questi temi delle parti sociali, delle aziende, delle Rsu. Non dobbiamo permettere, però, che bandi e avvisi cadano quasi nel vuoto come, purtroppo, è avvenuto in passato.

Ma il cuore pulsante è la contrattazione, nazionale e di secondo livello, che lega, costruisce, indica traiettorie. Nel pubblico e nel privato.

Quello che oggi abbiamo proposto è un'azione di rete, di sistema, di piena cittadinanza attraverso il lavoro, attraverso le generazioni.

Sta qui la sfida globale dell'invecchiamento attivo, oltre il perimetro di questo progetto europeo e ce lo dimostrano i diversi accordi, anche a livello regionale, stipulati spesso in forma tripartita tra le parti sociali e le istituzioni territoriali.

Il Covid ci ha insegnato che il territorio può essere facilitatore di processi, oppure una dispersione incoerente di risorse e di politiche.

Una **governance partecipata e proattiva** dell'invecchiamento attivo può essere un tassello, non secondario, di quel mosaico coerente di azioni che devono aiutarci ad uscire, a livello nazionale ed europeo dalla pandemia, non come ci siamo entrati, ma se non migliori, almeno più attrezzati a gestire le sfide e gli imprevisti del presente e del futuro.

In conclusione c'è una frase che ci dà il senso del percorso fatto e di quello che dobbiamo continuare a percorrere:

**“Il giovane cammina più veloce dell'anziano, ma l'anziano conosce la strada”.**

Ancora un ringraziamento a tutte e a tutti.