



INVECCHIAMENTO ATTIVO E  
APPROCCIO INTERGENERAZIONALE  
IN ITALIA:  
LA BOZZA DI DOCUMENTO CISL



ACTIVE AGEING AND  
INTERGENERATIONAL APPROACH  
IN ITALY:  
THE CISL DRAFT DOCUMENT

Progetto Europeo/ European Project  
VS/2019/0007

Conferenza Finale / Final Conference

24 maggio 2021/ 24<sup>th</sup> May 2021

Ilaria Carlino

# Problematiche e Raccomandazioni dopo primo workshop

**Mancanza strategie a lungo termine**

Programmare strategie di HRM a medio e lungo termine

**Obsolescenza delle competenze per tutti**  
**Vulnerabilità che l'età comporta**  
**Percezione delle aziende su lavoratori maturi**

- Adottare una prospettiva resource-based dell'organizzazione;
- Promuovere l'inclusività degli ambienti di lavoro come obiettivo, nella prospettiva del corso di vita

**Differenze nell'implementazione di politiche di AAIA dovute alle dimensioni delle aziende**

Supportare le aziende, in particolare le PMI, con risorse pubbliche e private

**Difficoltà nel proporre misure formative dedicate**

Motivare tutti i lavoratori alla formazione continua. Valorizzare l'esperienza e la trasmissione dei saperi.

# Criticisms and recommendations after the first workshop



**Lack of long term strategy**

Planning medium and long term HRM strategies

**Obsolescence of skills regardless of the age**  
**Vulnerability that age entails**  
**Companies' perception of mature workers**

- Adopt a resource-based perspective;
- Promote the inclusiveness in a life-cycle perspective

**Different implementation in AAIA policies due to the company size**

Support the companies, SMEs in particular, with public and private resources

**Difficulty in proposing specific training measures**

- Motivate all workers to continuous training.
- Enhance the experience and the transmission of knowledge

# Genesi documento CISL

La CISL ha aperto un tavolo di confronto interno ed ha approntato un lavoro volto alla definizione di un documento sulla base delle evidenze emerse nel primo workshop.

Il documento prevede alcuni impegni concreti per le Parti Sociali impegnate nella contrattazione delle politiche di active ageing.

Nel secondo Workshop Nazionale il documento è stato presentato a CGIL e UIL che hanno valutato positivamente la possibilità di utilizzarlo quale base per la creazione di un documento unitario.

# Origin of the CISL document



On the basis of the first workshop results, CISL opened an internal debate on the matter of the project, involving the Organisation at every level. That participative process led to the elaboration of the CISL draft document.

The document foresees some specific commitments for Social Partners engaged in bargaining active ageing policies.

During the Second National Workshop the document was presented to CGIL e UIL that agreed to use it as a starting point to finalise a unitary document

# Premesse

# Premises



L'Italia è il Paese europeo con la quota maggiore di popolazione over 65 (22,8% -Eurostat, 2019)

L'Indice di Invecchiamento Attivo (Active ageing index) pone il nostro Paese soltanto al 17° posto su 28 nel ranking europeo

Innalzamento dell'età di accesso alla pensione in Italia ed Europa

L'occupazione giovanile nel II trimestre del 2020 è scesa sotto il 40% -

La quota di NEET è la più elevata tra i Paesi UE (ISTAT, 2020)

Nell'occupazione femminile nel gruppo di età tra i 55 e i 64 anni, si ha la maggiore percentuale di impieghi part-time, per incidenza dei compiti di cura (Eurostat, 2019). Il conseguente pay gap si rifletterà sui futuri trattamenti previdenziali

La situazione demografica, l'innalzamento dell'età pensionabile e la situazione dell'occupazione giovanile rendono necessaria un'attenzione particolare alle questioni relative all'invecchiamento attivo e all'approccio intergenerazionale nei luoghi di lavoro.

L'ottica deve essere quella di agevolare tutti i lavoratori a prescindere dall'età nel lavorare in buone condizioni di salute sul posto di lavoro fino all'età pensionabile promuovendo azioni coerenti con questa finalità

L'impegno delle parti sociali è fondamentale al perseguimento di tale obiettivo

Tema trasversale deve essere il superamento delle disparità di genere nelle strategie e nelle politiche relative all'Invecchiamento Attivo.

L'emergenza da COVID-19 rende 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. Covid-19 come acceleratore di processi.

Italy is the European country with the largest over-65 population share(22,8% - Eurostat, 2019)

The Active ageing index places our country only 17th out of 28 in the European ranking

Raising of the retirement age in Europe and in Italy

In the second quarter of 2020, youth employment fell below 40 %

The share of NEETs is the highest among EU countries (ISTAT, 2020)

In 55-64 age group, female employment is characterized by a higher percentage of part-time jobs, mostly due to the care tasks (Eurostat, 2019). The resulting pay gap will inevitably impact the future social security treatment

The demographic situation, the raising of the retirement age and the situation of youth employment make it necessary to pay particular attention to the issues relating to active ageing and the intergenerational approach in the workplace.

The aim must be to facilitate all workers, regardless of age, in working in good health in the workplace until retirement age by promoting actions coherent with this purpose.

The commitment of the social partners is fundamental to the pursuit of this goal.

The overcoming of gender inequalities in strategies and policies relating to Active Ageing must be a cross-cutting theme.

The health and social consequences of the pandemic Covid 19 make it even more urgent the need to adopt strategies and policies for active ageing in the workplace involving health and safety, work organization but also the skills and competences management. Covid 19 accelerates the processes of digitalization, of remote communication, of mobility of communication tools.

# Punti documento



Realizzare la traduzione ufficiale in italiano concordata tra le Parti Sociali nazionali dell'Accordo Quadro, in quanto prerequisito per il pieno recepimento dell'Accordo

Diffondere un approccio basato sul ciclo di vita in contrattazione di politiche su invecchiamento attivo, a tutti i livelli e nelle politiche di secondo welfare

Incoraggiare l'adozione di strategie di gestione dell'età a lungo termine, basate su una conoscenza dei profili socio demografici

Promuovere mirate campagne di screening, sostenute dai Fondi Sanitari Integrativi, per la prevenzione di patologie che colpiscono le fasce mature della popolazione attiva.

# Commitments



Produce an official Italian translation of the Framework Agreement, agreed upon by national Social Partners. This is the prerequisite for the full implementation of the Agreement

Promote the dissemination of the life cycle approach while bargaining active ageing policies and in second welfare policies;

Encourage the adoption of long-term age management strategies, based on a knowledge of the socio-demographic profiles of the workforce

Promote targeted screening campaigns, in national, company and territorial bargaining, supported by the Supplementary Health Funds, for the prevention of pathologies that affect the older classes of the active population.

# Punti documento

# Commitments



Promuovere obiettivi di “trattenimento” strategico delle persone con esperienza, all’interno degli strumenti di flessicurezza generali garantendo accesso a risorse economiche degli ammortizzatori sociali, dei fondi interprofessionali e degli Enti bilaterali, e degli strumenti comunitari (es. NextGenerationEU)

Pursue objectives of strategic retention of people with experience as part of the general flexicurity tools, guaranteeing access to national and sectoral social shock absorbers, inter-professional and bilateral Body funds, and EU instruments (e.g. NextGenerationEU resources).

Favorire con gli incentivi economici, eventuali misure di welfare e forme di flessibilità organizzativa le politiche di reinserimento attivo di lavoratori reduci da patologie croniche

Promote policies to facilitate the active reintegration of workers that suffer from chronic and/or disabling pathologies, through economic incentives, possible welfare measures, other forms of organised flexibility

Motivare i lavoratori alla formazione continua e promuovere piani formativi e misure specifiche sostenuti dai Fondi Interprofessionali, dagli Enti Bilaterali oltre che dalle risorse collegate al NextGenerationEU.

Encourage workers to undergo continuous training and promote specific training actions in particular through programmes and measures supported by Interprofessional Funds, Bilateral Bodies and resources linked to the NextGenerationEU.

Ideare soluzioni che consentano un supporto specifico per le PMI con risorse pubbliche e private cogliendo anche le opportunità collegate al Piano Recovery Fund

Devising solutions to support SMEs, using public and private resources, also taking advantage of the opportunities related to the Recovery Fund Plan.

Promuovere campagne informative per i datori di lavoro e i rappresentanti sindacali per valorizzare le specificità di ogni gruppo di età e superare i reciproci pregiudizi e stereotipi

Promote campaigns for employers and trade union representatives to enhance the specific characteristics of each age group and to overcome mutual prejudices and stereotypes



# Punti documento



# Commitments



Sostenere *mentoring* e *reverse-mentoring* anche promuovendo piattaforme digitali inclusive

Support *mentoring* and *reverse mentoring* also promoting 'inclusive' digital platforms

Integrare anche la dimensione territoriale con le azioni sviluppate nei luoghi di lavoro e favorire e promuovere la partecipazione sociale dei lavoratori garantendo flessibilità orarie e nella turnazione per svolgere attività di volontariato

Guarantee integration between active ageing policies adopted at Workplace and at territorial level, and promote social participation among workers, especially the elderly, guaranteeing flexible working hours and shifts to enable voluntary work

Monitorare gli accordi sull'invecchiamento attivo che verranno realizzati dalle Parti Sociali con un'attenzione particolare non solo alle grandi aziende, ma anche alle piccole e medie imprese, anche al fine di realizzare un catalogo condiviso di buone pratiche

Monitor the agreements on active ageing that will be signed by Social Partners at company level with particular attention to SMEs, in order to create a shared catalogue of best practices

Trasmettere i risultati dell'impegno congiunto sull'invecchiamento attivo delle Parti Sociali italiane al Comitato Europeo per il dialogo sociale

Consider the present agreement as a part of the implementation of the European Autonomous Framework Agreement, to be included in the report on the implementation required by the European Social Dialogue Committee.

Grazie per  
l'attenzione

Thank you

Per i materiali del Progetto Europeo /Project materials  
→<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/461-vs-2019-0007-initiating-of-activities-for-implementation-of-the-autonomous-framework-agreement-on-active-ageing-and-an-inter-generational-approach.html>

Per maggiori informazioni/ For further information:  
[i.carlino@cisl.it](mailto:i.carlino@cisl.it)