

Sintesi del RAPPORTO



dr inż. Zofia Pawłowska
dr Małgorzata Pęciłło
dr Anna Skład

Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale

Progetto VS/2019/0007

2021



**Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Autonomo
sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale**

Sintesi del RAPPORTO

Autori: dr inż. Zofia Pawłowska, dr Małgorzata Pęciłło i dr Anna Skład (Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, CIOP-PIB)

Editore:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk

Composizione, impaginazione:

Przedsiębiorstwo Prywatne WiB, 80-216 Gdańsk, ul Sobieskiego 14
e-mail: wib1@wp.pl; tel.: +48 58 341 99 89

Pubblicazione gratuita:

Pubblicazione finanziata dall'Unione europea nell'ambito del Progetto VS/2019/0007 „Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale”

La pubblicazione presenta esclusivamente le opinioni dei suoi autori e la Commissione Europea non si assume alcuna responsabilità per il suo contenuto.

INDICE

Prefazione	7
Introduzione	9
1. Buone pratiche in materia di age management	11
2. Elaborazione del materiale didattico ad integrazione della presente sintesi e realizzazione degli incontri formativi	16
3. Elaborazione dei piani d'azione per l'attuazione dell'Accordo AAiA.....	17
Polonia	17
Lettonia	17
Belgio.....	18
Macedonia del Nord	19
Italia.....	19
Romania	21
Riepilogo	22

Prefazione

Questa pubblicazione rappresenta una sintesi del rapporto finale del progetto „Avvio di attività per l’attuazione dell’Accordo Quadro Autonomo sull’invecchiamento attivo e l’approccio intergenerazionale” (VS/2019/0007), realizzato negli anni 2019-2020 e riporta le conclusioni dell’attività svolta dagli esperti oltre che una panoramica delle principali azioni del progetto stesso.

Il rapporto finale completo, sarà disponibile in lingua inglese e polacca.

Il capitolo 1 di questa sintesi, presenta una rassegna delle buone pratiche in materia di age management nelle aziende operanti in 6 paesi europei, descritte secondo un questionario unico dagli esperti nazionali che si sono rivolti direttamente ai referenti ed ai lavoratori delle aziende individuate per l’indagine. **Il capitolo II** è dedicato all’attività formativa e al relativo materiale didattico disponibile, in forma di manuale, nelle lingue di tutti i Partner del progetto. **Il capitolo III** presenta in modo sintetico la descrizione dei 6 piani di azione elaborati dalle parti sociali dei paesi coinvolti nel progetto, ai fini dell’implementazione dell’accordo europeo sull’invecchiamento attivo e l’approccio intergenerazionale.

Per la nascita e la realizzazione del progetto è stato essenziale il contributo di Maria Żytka e Karol Nosal, responsabili per la gestione generale ed il coordinamento delle singole attività, quali la raccolta dei materiali preparati dai singoli Partner e la valutazione dei contributi elaborati sulla base di questi ultimi, nonché per l’organizzazione dei corsi di formazione e delle riunioni del Gruppo Direttivo. All’elaborazione dei contributi hanno dato il loro valido apporto anche Barbara Surdykowska, esperto legale del progetto e Jerzy Jaworski del sindacato NSZZ „Solidarność”.

Questo progetto non sarebbe nato senza il contributo dei seguenti esperti, indicati dai Partner, che hanno acquisito il materiale sulla base del quale è stato elaborato sia il rapporto dettagliato, sia la presente sintesi. (in ordine alfabetico secondo i nomi dei paesi di provenienza delle organizzazioni):

Stefaan Peirsman (Algemeen Christelijk Vakverbond – Confederation Syndcal Cretien, ACV-CSC, **Belgio**),

Ilaria Carlino e Francesco Lauria (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL, **Italia**)

Liene Liekna e Irina Semjonova (Free Trade Union Confederation of Latvia, LBAS, **Lettonia**),

Angel Panev e Maja Stefkovska-Paneva (Confederazione dei sindacati liberi - Confederation of Free Trade Unions of Macedonia, KSS, **Macedonia del Nord**), Dona Dimov-Markovska (Organizzazione dei Datori di Lavoro macedone - Organization of Employers of Macedonia OEM, **Macedonia del Nord**),

Barbara Surdykowska (Sindacato NSZZ “Solidarność”, **Polonia**) e Robert Lisicki (Confederazione dei datori di lavoro - Konfederacja Lewiatan , **Polonia**),

Ioan Narosi ed Agnieszka Ghinararu (Confederazione democratica dei sindacati rumeni - Democratic Trade Union Confederation of Romania – CSDR, **Romania**).

Va, inoltre, sottolineato che il progetto ha trovato sostegno a livello europeo da parte della Confederazione europea dei sindacati (CES) e della Federazione europea dei pensionati e degli anziani (FERPA).

Introduzione

I processi demografici in corso in Europa, in particolare il significativo calo della natalità registrato a partire dalla metà degli anni '80 del secolo scorso e l'aumento dell'aspettativa di vita, hanno contribuito ad incrementare la quota di persone anziane nella società europea. Insieme alle politiche di prepensionamento promosse dagli anni '70 fino agli anni '90, questi processi hanno portato ad uno squilibrio crescente tra la popolazione attiva ed i pensionati, incidendo pesantemente sui sistemi di previdenza sociale che necessitano di sempre maggiori risorse per l'erogazione delle pensioni.

Dalle previsioni risulta che le tendenze demografiche osservate hanno un carattere duraturo. Si rende, pertanto, necessario promuovere azioni volte a prolungare la vita lavorativa mantenendo le capacità dei lavoratori di svolgere le attività necessarie.

In risposta ai problemi relativi alla disponibilità dell'offerta di lavoro in Europa, è nato il concetto di "age management", finalizzato a consentire ai lavoratori di svolgere le loro attività in sicurezza e salute fino all'età pensionabile ed anche in seguito. Si tratta dell'attuazione di svariate iniziative volte alla gestione più razionale ed efficace delle risorse umane, tenendo conto delle esigenze e delle potenzialità dei lavoratori di età diverse. L' "age management" non privilegia i lavoratori senior, ma si rivolge a tutte le persone attive dal punto di vista lavorativo.

L'adozione dell'age management nelle aziende costituisce una sfida per l'intera Unione europea. Per garantire l'efficacia degli interventi in materia di gestione dell'età e per realizzarli nel rispetto dei diritti dei lavoratori e nell'interesse dei datori di lavoro, è necessario l'impegno di tutte le parti sociali.

Questo impegno ha trovato espressione nella definizione dell'"Accordo quadro autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale" (abbreviato in AAiA dall'inglese „European Social Partners' Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-generational Approach").

L'accordo AAiA ha costituito uno stimolo per le parti sociali in Europa per promuovere iniziative a sostegno della sua attuazione, tra le quali si colloca il progetto "Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Autonomo sull'invecchiamento attivo e l'approccio intergenerazionale".

Al progetto partecipano le seguenti organizzazioni dei lavoratori e confederazioni datoriali:

- Commissione Nazionale del sindacato NSZZ „Solidarność” - Komisja Krajowa Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego KK NSZZ "Solidarność" (Polonia) – leader del progetto,
- Confederazione Lewiatan - Konfederacja Lewiatan (Polonia),
- Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība - Free Trade Union Confederation of Latvia (Lettonia),
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL (Italia),
- Confederazione dei liberi sindacati di Macedonia - Confederation of Free Trade Unions of Macedonia, KSS (Macedonia del Nord),

- Organizzazione dei datori di lavoro macedoni - Organization of Employers of Macedonia, OEK (Macedonia del Nord),
- Algemeen Christelijk Vakverbond – Confederation Syndcal Cretien, ACV-CSC (Belgio),
- Confederazione democratica dei sindacati rumeni - Democratic Trade Union Confederation of Romania, CSDR (Romania),
- Confederazione europea dei sindacati, CES - European Trade Union Confederation, ETUC,
- Federazione europea dei pensionati e degli anziani - European Federation of Retired and Elderly People; FERPA.

Un sostegno attivo fondamentale alla realizzazione del progetto viene fornito dall'istituto Centrale della Tutela del Lavoro – Istituto di Ricerca Nazionale polacco (Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, CIOP-PIB) (Polonia).

Il progetto, avviato nel marzo 2019, doveva concludersi nel dicembre 2020, ma in considerazione della pandemia COVID-19 è stato prolungato fino all'ottobre 2021.

Le azioni principali realizzate nell'ambito del progetto prevedono:

1. Identificazione e descrizione di 36 buone pratiche di age management;
2. Elaborazione del materiale didattico e realizzazione della formazione;
3. Definizione dei piani d'azione per l'attuazione dell'Accordo AAiA.

1. Buone pratiche in materia di age management

Per buona pratica si intende una soluzione innovativa adottata da un'impresa che comporta vantaggi concreti e che può essere implementata con successo anche in altre aziende.

Il presente progetto ha visto la realizzazione di 36 interviste – 6 per ciascun paese coinvolto nel progetto - con i referenti delle aziende che hanno attuato alcune iniziative in materia di age management o con i rappresentanti sindacali che hanno partecipato alla loro contrattazione. La maggior parte delle buone pratiche identificate nelle interviste, prevede misure realizzate in più di un ambito di age management (tavola n. 1).

Tavola n. 1. Numero di buone pratiche identificate nei singoli paesi, declinato per ambiti di age management

Ambito	Belgio	Lettonia	Macedonia	Polonia	Italia	Romania
Adattamento di processi e posti di lavoro alle esigenze dei lavoratori, tenendo conto delle possibilità psicofisiche legate all'età ed allo stato di salute	5	1	1	3	4	6
Distribuzione adeguata delle responsabilità e dei compiti tra i lavoratori, tenendo conto delle possibilità psicofisiche legate all'età ed allo stato di salute	4	1	2	-	2	4
Attenzione alle problematiche legate all'età dei lavoratori nella negoziazione e nell'implementazione dei contratti collettivi di lavoro	5	4	1	1	1	2
Selezione del personale	2	1	2	-	1	1
Formazione ed apprendimento permanente	5	3	3	5	6	3
Accumulazione e trasmissione di conoscenze/capacità specialistiche e di conoscenze risultanti dall'esperienza professionale acquisita nel luogo di lavoro e loro trasmissione ai nuovi lavoratori	3	2	3	5	1	6
Contrasto agli stereotipi basati sull'età	-	1	1	2	1	2
Programmazione e sviluppo delle carriere dei lavoratori	4	-	1	4	1	3
Organizzazione flessibile dell'orario di lavoro adattata alle esigenze dei lavoratori	4	1	-	5	2	5
Promozione della salute sul luogo di lavoro	5	3	1	6	4	6
Sostegno ai lavoratori nella fase della conclusione del lavoro e del pensionamento	5	5	-	3	1	5
Altre					1	1

Quasi tutte le buone pratiche adottate nelle aziende belghe comprendono interventi in materia di formazione, promozione della salute, adattamento dei processi e dei posti di lavoro alle esigenze dei lavoratori ed attenzione alle problematiche legate all'età dei lavoratori nella negoziazione e nell'implementazione dei contratti collettivi di lavoro. Non sono state invece identificate buone pratiche riferite al contrasto agli stereotipi basati sull'età.

In Lettonia, in tutte le aziende interessate, tranne una, sono state adottate buone pratiche relative al pensionamento, in quattro, quelle relative a problematiche legate all'età dei lavoratori nella negoziazione e nell'implementazione dei contratti collettivi di lavoro e in tre, buone pratiche in materia di formazione e di promozione della salute. Non sono state registrate invece buone pratiche relative allo sviluppo della carriera.

Per quanto riguarda Polonia, nell'ambito di tutte le interviste sono state identificate buone pratiche in materia di promozione della salute, nonché di formazione, di trasmissione delle conoscenze e dell'orario di lavoro flessibile. Non sono state rilevate, invece, buone pratiche relative alla divisione adeguata delle responsabilità e dei compiti tra i lavoratori, tenendo conto delle possibilità psicofisiche legate all'età ed allo stato di salute, come anche quelle inerenti alla selezione del personale. Una sola buona pratica si riferisce ai contratti collettivi di lavoro.

Le buone pratiche adottate nelle aziende nella Macedonia del Nord, in grande misura, consistono nel far subentrare i lavoratori più giovani ai lavoratori anziani che non sono più in grado di svolgere un lavoro fisico pesante ed accusano diversi problemi di salute dovuti al lavoro. Le descrizioni di queste buone pratiche, da un lato, si concentrano sulla trasmissione di conoscenze tra le generazioni, dall'altro, mettono in risalto il fatto che condividendo le loro conoscenze, i lavoratori senior si sentono sfruttati e messi da parte. Contestualmente, si sottolinea l'esigenza di garantire meccanismi di prepensionamento volontario con una pensione adeguata.

In Romania, nell'ambito di tutte le interviste svolte, sono state identificate buone pratiche in materia di promozione della salute, di trasmissione delle conoscenze e di adattamento dei processi e dei posti di lavoro alle esigenze dei lavoratori, mentre in 5 casi, buone pratiche concernenti l'orario di lavoro flessibile e il pensionamento.

In Italia sono prevalse buone pratiche in materia di formazione. In quattro delle aziende interessate dall'indagine sono state adottate buone pratiche relative all'adattamento dei processi e dei posti di lavoro alle esigenze dei lavoratori e alla promozione della salute. Inoltre, sono state identificate buone pratiche concernenti l'attenzione alle problematiche legate all'età dei lavoratori nella negoziazione e nell'implementazione di contratti collettivi di lavoro, la selezione del personale, il contrasto agli stereotipi e lo sviluppo della carriera.

Per concludere, tutte le buone pratiche raccolte nel quadro del progetto si riferiscono ad un vasto ambito di interventi volti, in primo luogo, a mantenere la capacità lavorativa e prioritariamente a migliorare lo stato di salute ed il benessere di tutti i lavoratori. Le pratiche in questione comprendono sia iniziative destinate ai lavoratori delle fasce di età più avanzate, sia quelle proposte a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro età. Queste si collocano sia nell'area della salute e sicurezza sul lavoro (p.es. l'adattamento dei processi e dei posti di lavoro alle esigenze dei lavoratori, la promozione della salute), sia nell'area delle risorse umane (p.es. corsi di formazione, trasmissione di conoscenze).

Tra i motivi principali dell'adozione di tali iniziative sono stati indicati più frequentemente:

- evoluzione della struttura dell'età dei lavoratori osservata (invecchiamento del personale);
- diminuzione della capacità lavorativa dei lavoratori senior (problemi di salute legati al sistema cardiovascolare, alterazioni dell'apparato muscolo-scheletrico, perdita di forza fisica, indebolimento della vista e riduzione dell'acutezza visiva);
- problemi con la selezione del nuovo personale;
- timore dei datori di lavoro di perdere, con il pensionamento dei lavoratori anziani, le conoscenze e l'esperienza accumulate ;
- cultura aziendale basata sulla responsabilità sociale d'impresa;
- volontà di essere percepiti come datore di lavoro attraente, di creare posti di lavoro che piacciono ai lavoratori;
- volontà di sviluppare una collaborazione duratura con i lavoratori, di rispondere alle loro aspettative e seguire gli standard di mercato.

Tra i vantaggi raggiunti grazie agli interventi sono stati indicati:

- crescita della produttività;
- riduzione degli indici di assenza per malattia e di infortuni, riduzione del livello di stress dei lavoratori;
- riduzione del ricambio del personale;
- maggiore senso di sicurezza e di benessere nel luogo di lavoro e nella vita privata;
- maggiore impegno da parte dei lavoratori, maggiore appagamento rispetto al lavoro e lealtà nei confronti dell'azienda, maggior motivazione sul lavoro;
- maggiore accettazione delle diversità;

- sensibilizzazione dei lavoratori su uno stile di vita salutare e sulla prevenzione dei problemi di salute;
- miglioramento delle relazioni tra anziani e giovani, rafforzamento della collaborazione intergenerazionale, promozione del clima positivo sul lavoro e migliori relazioni tra i collaboratori;
- miglioramento delle capacità tecniche e informatiche dei lavoratori.

L'efficacia degli interventi è dipesa da una serie di fattori che favoriscono il raggiungimento dei risultati attesi e garantiscono la loro durata. Tra i principali fattori di successo sono stati evidenziati:

- coerenza e sistematicità nell'avvio e nella realizzazione degli interventi di age management nel quadro di un funzionamento ordinario e quotidiano dell'azienda;
- adeguamento delle misure adottate alle esigenze dei lavoratori, tenendo conto – in modo complessivo – dei problemi legati all'età manifestati da questi ultimi;
- partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti alla pianificazione ed alla realizzazione degli interventi.

Il successo degli interventi, è stato inoltre favorito da:

- programmazione coerente degli interventi in materia di age management, compresi quelli a lungo termine;
- carattere volontario della partecipazione agli interventi e flessibilità della proposta;
- atteggiamento positivo e sostegno da parte della dirigenza;
- comprensione e fiducia da parte dei lavoratori negli interventi avviati dal datore di lavoro, loro disponibilità a collaborare;
- senso di comunanza di interessi e buona comunicazione da parte di tutte le parti interessate: direzione, sindacati e lavoratori;
- monitoraggio dei risultati raggiunti, perfezionamento e adattamento degli interventi alle esigenze ed alle attese in evoluzione.

Tra gli ostacoli principali all'avvio ed all'implementazione delle buone pratiche, che in casi estremi hanno impedito il loro proseguimento, si possono citare:

- carenza di risorse finanziarie;

- scetticismo da parte dei lavoratori e dei componenti della dirigenza, una scarsa consapevolezza, riluttanza e sfiducia nei confronti dei cambiamenti;
- mancata comprensione dei motivi dei cambiamenti avviati e timore che i lavoratori più giovani avrebbero preso i posti dei lavoratori più anziani;
- insoddisfazione dei lavoratori giovani che vedono affidare le mansioni meno impegnative ai lavoratori senior e sono costretti a sostituirli nello svolgimento delle mansioni più gravose fisicamente e/o psicologicamente;
- mancata consapevolezza da parte dell'alta dirigenza del valore del mentoring in quanto attività vera e propria da tenere in considerazione nelle decisioni relative alla distribuzione del carico di lavoro;
- difficoltà a diversificare in modo sostanziale la proposta di interventi in materia di age management per aziende di grandi dimensioni, dislocate in più territori e con un grande numero di dipendenti

2. Elaborazione del materiale didattico ad integrazione della presente sintesi e realizzazione degli incontri formativi

Gli esperti del CIOP-PIB hanno predisposto il materiale didattico per l'apprendimento relativo agli aspetti pratici dell'age management nelle aziende e, insieme ad un formatore della Commissione Nazionale del sindacato NSZZ "Solidarność", hanno tenuto una serie di workshop formativi internazionali. Il materiale contiene numerose informazioni inerenti, tra l'altro, alle problematiche connesse all'ergonomia e all'identificazione dei rischi, e a proposte su come superarle.

I workshop, ciascuno della durata di tre giorni, hanno riguardato i seguenti ambiti:

- accordo AAiA come strumento di dialogo sociale in azienda;
- identificazione dei problemi ed elaborazione dei piani d'azione in materia di age management in azienda;
- organizzazione del lavoro d'ufficio con particolare attenzione alle necessità dei lavoratori senior;
- rischi professionali legati ai processi produttivi che influiscono sulla capacità lavorativa dei lavoratori senior e metodi per limitarli;
- buone pratiche di age management in azienda;

Ai corsi hanno partecipato i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali.

3. Elaborazione dei piani d'azione per l'attuazione dell'Accordo AAiA

I partecipanti al progetto hanno identificato nei loro paesi alcune soluzioni legali che possono favorire l'age management nelle aziende. In seguito hanno tenuto due cicli di workshop per elaborare dei piani d'azione per l'implementazione delle disposizioni dell'Accordo AAiA.

Polonia

Tra le norme che favoriscono l'age management nelle aziende vanno indicate quelle relative alla valutazione dei rischi professionali, all'ergonomia del posto di lavoro e alla limitazione del lavoro monotono e di quello con un ritmo predefinito. In vigore è inoltre una disposizione che prevede che il datore di lavoro non possa risolvere il contratto d'assunzione con un lavoratore al quale manchino meno di 4 anni all'età pensionabile.

Nel corso dei workshop organizzati nell'ambito del progetto le parti sociali hanno convenuto che per attuare l'Accordo AAiA avrebbero avviato azioni per migliorare le condizioni di impiego (p.es. più pause durante l'orario di lavoro, maggiori risorse per adattare i posti di lavoro alle esigenze dei lavoratori anziani, attuazione di misure per rendere più flessibile l'orario di lavoro). È stato inoltre proposto di favorire l'assunzione dei lavoratori senior con esenzioni fiscali, sovvenzioni da fondi pubblici e meccanismi di tutela prepensionistica. È emersa l'esigenza di rafforzare gli interventi in materia di gestione di capacità e competenze, istituendo fondi dedicati e regolando la questione del cosiddetto "contratto di mentoring". I partecipanti hanno ritenuto fondato il rafforzamento della promozione della salute sul luogo di lavoro e la sensibilizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in merito alle sfide risultanti dal progressivo invecchiamento della popolazione.

Lettonia

Tra le esigenze essenziali dal punto di vista dell'attuazione dell'Accordo AAiA in Lettonia vengo anzitutto citati i doveri del datore di lavoro relativi al controllo dell'ambiente di lavoro, compresa la gestione dei rischi professionali, i corsi di formazione e le visite di sorveglianza sanitaria, nonché la regolamentazione delle ferie per formazione e le disposizioni atte a tutelare contro il licenziamento i lavoratori ai quali manchino meno di 5 anni al raggiungimento dell'età pensionabile.

Il dibattito sui piani d'azione a sostegno dell'age management che si è svolto durante i workshop ha portato le parti sociali a proporre l'adozione delle modifiche nella normativa attualmente in vigore concernente:

- Il numero di giorni di ferie per malattia retribuiti dal datore di lavoro e la previdenza sociale pubblica;

- L'eliminazione dell'imposizione del reddito e del versamento dei contributi previdenziali sugli importi pagati dal datore di lavoro per la formazione del lavoratore (rette);
- La modifica dei costi dei servizi prestati a favore degli anziani, per i quali l'assistenza sociale ha identificato l'esigenza di un'assistenza istituzionale;
- Il rafforzamento del controllo interno dell'ambiente di lavoro;
- L'ottimizzazione del sistema delle visite di sorveglianza sanitaria obbligatoria;
- Una legislazione che tenga conto di un orario di lavoro flessibile.

Belgio

In Belgio da anni esistono soluzioni sistematiche in materia di age management, tra le quali il contratto collettivo nazionale di lavoro (Collective Agreement- CA 104) che, ad esempio, prevede per tutte le aziende private con più di 20 dipendenti l'obbligo di redigere annualmente un piano di assunzione dei lavoratori over 45. Uno strumento di valutazione strategica del luogo di lavoro adottato universalmente è costituito dalla cosiddetta "piramide dell'età" che deve essere tenuta in considerazione in caso di licenziamenti collettivi.

I lavoratori possono inoltre usufruire del cosiddetto "time credit", vale a dire la possibilità di astenersi periodicamente dal lavoro o di ridurre il numero di ore per realizzare obiettivi personali, mantenendo una retribuzione a forfait.

Le imprese con più di 50 dipendenti devono costituire un Comitato per la Prevenzione e la Tutela nel Luogo di Lavoro. In quelle con almeno 100 dipendenti si può formare un Comitato Aziendale con il quale il datore di lavoro deve obbligatoriamente consultare ad esempio le decisioni in materia di organizzazione del lavoro, condizioni di assunzione, corsi di formazione, di riqualificazione professionale o prepensionamento.

Inoltre in Belgio esistono varie forme di incentivi alla formazione, come i congedi per la formazione o il rimborso delle spese per la formazione.

In considerazione della molteplicità di attività sistematiche in materia di age management attuate in Belgio, ulteriori interventi volti ad assicurare un invecchiamento attivo e un approccio intergenerazionale prevedono lo sviluppo e il perfezionamento delle soluzioni attualmente in vigore. In particolare, si dibatte su come garantire ai lavoratori la possibilità di riqualificarsi per consentire loro di rimanere nel mercato di lavoro quando non sono in grado di raggiungere i requisiti richiesti per la pensione nella occupazione attuale.

Si sottolinea che per poter cambiare impiego i lavoratori devono necessariamente mantenere la loro capacità lavorativa (workability) ed acquisire nel luogo di lavoro delle competenze che siano attestate in modo comprensibile ed accettabili da altri datori di lavoro.

Macedonia del Nord

La legge sui rapporti di lavoro garantisce una tutela specifica alle donne over 57 ed agli uomini over 59. Tuttavia, né la legge, né i contratti collettivi di lavoro definiscono che cosa comprenda tale tutela specifica dei lavoratori. La legge dispone una limitazione del numero degli straordinari e del lavoro notturno per un lavoratore anziano, previo suo consenso.

A livello nazionale sono stati elaborati programmi atti a migliorare le situazioni degli anziani, compresi i lavoratori senior, tenendo conto delle loro esigenze relative alla salute. I programmi sono armonizzati con le strategie globali ed europee per uno sviluppo sostenibile, in particolare nell'ambito delle strategie in materia di salute, inclusione sociale, solidarietà intergenerazionale, attività degli anziani ed invecchiamento dignitoso. In pratica però l'adozione di tali programmi resta un interrogativo.

Le carenze nella loro attuazione risultano in grande misura dall'esclusione delle parti sociali dalle iniziative a favore degli anziani, compresi lavoratori senior. I sindacati e le confederazioni datoriali sono d'accordo sul fatto di non avere sufficienti conoscenze in merito, non sono impegnate nella ricerca di soluzioni a favore dell'invecchiamento attivo e dell'approccio intergenerazionale e nemmeno nell'implementazione delle politiche sociali relative a queste problematiche da parte dei ministeri competenti.

Per poter sostenere in pratica le attività di attuazione di tali programmi e per assicurare una partecipazione attiva in essi delle parti sociali, in seguito ai workshop nazionali è stato elaborato un piano di azioni per sostenere le parti sociali ed altre parti interessate nell'avvio delle iniziative a favore della partecipazione attiva dei lavoratori anziani nel mercato di lavoro fino alla pensione.

Italia

La normativa italiana prevede l'obbligatorietà di tener conto dell'età e dello stato di salute dei lavoratori nel valutare i rischi professionali, nonché delle loro capacità e del loro stato di salute nell'assegnazione delle mansioni e delle responsabilità. Ai lavoratori temporaneamente non in grado di svolgere i loro compiti devono essere, se possibile, assegnati altri incarichi, mantenendo la stessa retribuzione.

Il dialogo sociale, a livello aziendale, non è regolato dalle disposizioni di legge, ma viene definito nell'ambito di accordi trilaterali ed intersettoriali. Le norme prevedono per le aziende l'obbligo di consultazioni preventive con i sindacati in caso di decisioni sulla cassa integrazione e sui licenziamenti collettivi, ma non definiscono in modo soddisfacente l'obbligo informativo nei confronti dei lavoratori.

Tenendo conto della situazione demografica, dell'innalzamento dell'età pensionabile e dei dati sull'occupazione giovanile in Italia e le conseguenze di questi fattori sul mercato del lavoro e sugli aspetti della previdenza, la CISL ha avviato un dibattito interno e predisposto

un documento su Invecchiamento attivo e approccio intergenerazionale che evidenzia una serie di priorità e possibili impegni delle parti sociali per contribuire all'implementazione dell'Accordo Quadro Europeo, nei seguenti ambiti: promozione della salute e sicurezza, conciliazione tempi di vita e di lavoro, sviluppo e mantenimento delle competenze, trasmissione intergenerazionale delle stesse, organizzazione del lavoro e la gestione del turnover e delle staffette generazionali nelle imprese e nei territori. Il documento, in un'ottica che tiene conto del superamento delle disparità di genere e delle conseguenze della pandemia da Covid-19, prevede i seguenti punti:

- realizzare una traduzione italiana ufficiale e concordata dell'Accordo Quadro Europeo.
- diffondere un approccio basato sul ciclo di vita nella contrattazione di politiche relative all'invecchiamento attivo, a livello nazionale, aziendale e territoriale e nelle politiche di secondo welfare
- Promuovere un'analisi congiunta dell'evoluzione dei profili socio – demografici della forza lavoro italiana
- Utilizzare di risorse ad hoc, in particolare degli ammortizzatori sociali e dei fondi bilaterali, per promuovere accordi contrattuali sull'invecchiamento attivo e la riqualificazione professionale dei lavoratori maturi
- Promuovere piattaforme digitali inclusive volte a favorire il trasferimento delle esperienze e delle conoscenze dei lavoratori maturi
- Raccordare le politiche di active ageing nell'ambito più generale della promozione del life long learning
- Promuovere campagne informative all'interno delle parti sociali sul tema e sulle opportunità offerte dal sostegno all'invecchiamento attivo e all'approccio intergenerazionale
- 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
- Trasmettere i risultati dell'impegno congiunto sull'invecchiamento attivo delle parti sociali italiane al Comitato Europeo per il dialogo sociale.

Nell'ambito del secondo workshop nazionale il documento è stato presentato alle altre organizzazioni sindacali più rappresentative, CGIL e UIL, con l'intento di pervenire ad una proposta unitaria ed avviare un confronto con le controparti datoriali che possa portare alla firma di un protocollo per l'attuazione nazionale dell'accordo quadro europeo.

I Segretari di CGIL e UIL hanno accolto positivamente la proposta CISL e hanno offerto la loro disponibilità a lavorare congiuntamente alla definizione di un documento unitario anche valorizzando il supporto del CNEL, offerto dal suo Presidente Tiziano Treu, intervenuto al secondo workshop.

Romania

I principi del dialogo sociale sono regolati dalla Legge sul Dialogo Sociale. A parere dei rappresentanti sindacali le disposizioni vigenti assicurano un livello adeguato di partecipazione dei lavoratori alle attività a favore del mantenimento della capacità lavorativa, nonché l'accesso alle informazioni ed agli strumenti necessari per la compartecipazione alle iniziative concernenti l'organizzazione del lavoro e l'approccio intergenerazionale. Si reputa essenziale per quest'area la Strategia nazionale dell'occupazione per gli anni 2014-2020 che deve essere adottata dal Ministero del Lavoro e della Giustizia Sociale, dall'Agenzia Nazionale dell'Occupazione (ANOFM) e dalle aziende. Inoltre ulteriori linee guida in questo ambito possono essere fornite dal Ministero del Lavoro e della Giustizia Sociale, dal Ministero dell'Istruzione e dall'Agenzia Nazionale dell'Occupazione (ANOFM).

Le parti sociali propongono, inoltre, in vista dell'attuazione dell'Accordo AAiA, l'elaborazione di un programma nazionale di salute per gli anziani, contributi alle cure sanatoriali per le persone over 50, l'organizzazione di viaggi e di eventi per gli anziani e l'attività di volontariato.

Riepilogo

Tutti i Partner hanno identificato i punti che, se maggiormente regolamentati, potrebbero favorire l'attuazione dell'Accordo. Nell'area della salute e della sicurezza sul lavoro si tratta soprattutto di tener conto di aspetti quali età e stato di salute del lavoratore nella valutazione dei rischi professionali, di adattare processi e incarichi alle esigenze ed alle possibilità dei lavoratori, nonché di migliorare gli interventi in materia di medicina del lavoro, come ad esempio incrementare la frequenza delle visite di sorveglianza sanitaria. I Partner fanno notare, inoltre, che il work-life balance comporta il perfezionamento della normativa concernente l'orario di lavoro e ritengono che per l'attuazione dell'Accordo AAiA sia essenziale adottare disposizioni volte a favorire processi di formazione e di aggiornamento dei lavoratori, tenendo conto delle esigenze di un mondo di lavoro in evoluzione.

Contestualmente i Partner ritengono che sia necessario applicare in modo più adeguato la normativa vigente e concludere accordi che possano regolare le questioni contemplate dall'Accordo AAiA sia a livello nazionale, sia a quello aziendale.