

Introduzione ai processi demografici che portano all'esigenza della gestione dell'età in azienda, l'idea dell'Accordo e i suoi contenuti

Francesco Marcaletti
Universidad de Zaragoza

Attività internazionale congiunta nell'ambito del Progetto Europeo VS / 2019/0007 -
“Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Autonomo su Invecchiamento
Attivo e Approccio Intergenerazionale”

13 Settembre 2021

Complessità e contesto del cambiamento demografico

Fattori di complessità

- Dinamica naturale
 - Tasso di fecondità
 - Tasso di mortalità
 - Speranza di vita
- Dinamica migratoria
 - Interna / con l'estero
- Dinamica territoriale
 - Spopolamento
 - Dualismo urbano / rurale
 - Etnicizzazione e segregazione

Fattori di contesto

- Cambiamento tecnologico, quarta rivoluzione industriale
 - Automazione e intelligenza artificiale
 - Futuro del lavoro
- Società 5.0
- Cambio climatico
- Società del rischio
 - Rischi fabbricati «non intenzionali»
- Crisi ricorrenti
 - Nuova divisione internazionale del lavoro
 - Crescente individualizzazione

Conseguenze del cambiamento demografico e impatti sulle forze di lavoro

Conseguenze

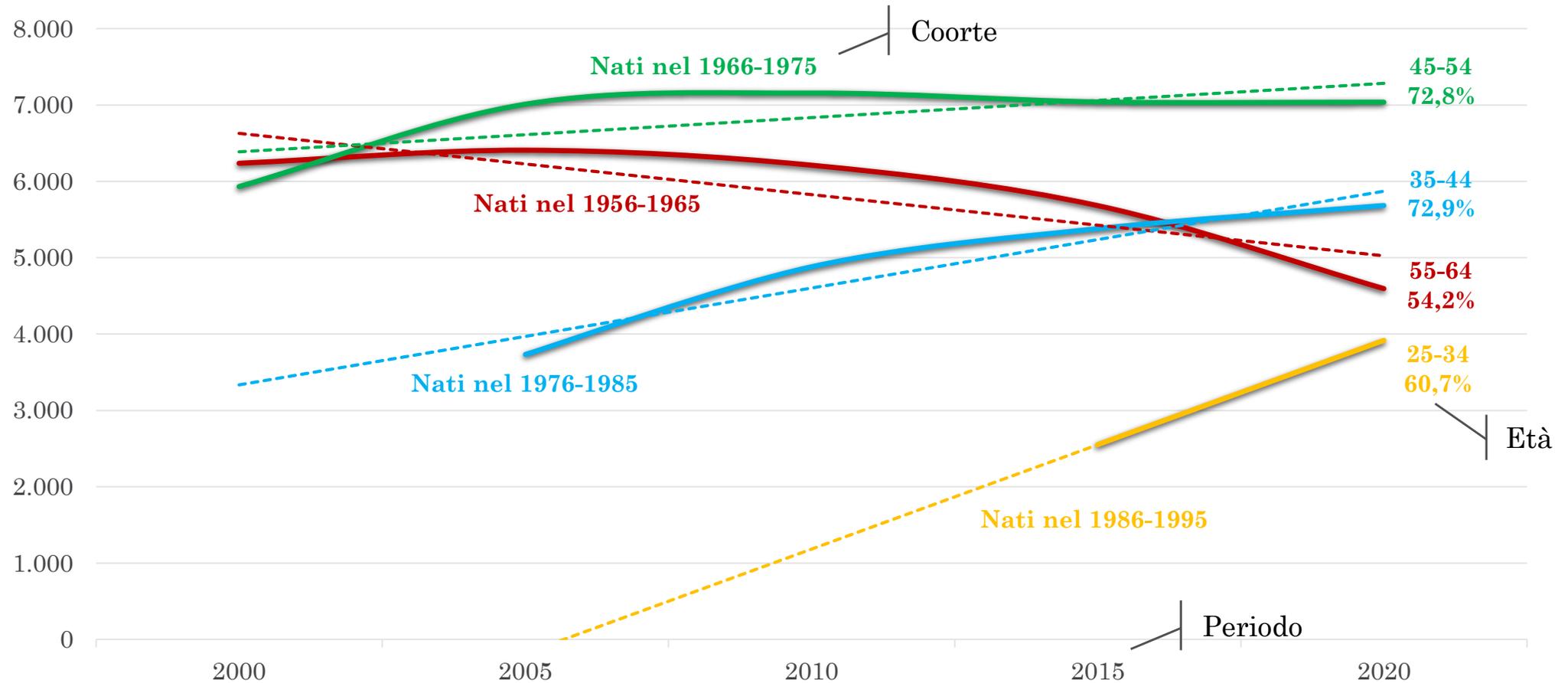
- Rovesciamento della «piramide» della popolazione
- Confusione nell'analizzare «effetto età», [effetto «coorte»](#) ed «effetto periodo»
 - Stereotipizzazione dell'«effetto generazione»
- Riduzione della popolazione in età attiva e invecchiamento delle forze di lavoro
 - Sostenibilità della popolazione in età non attiva
 - Solidarietà intergenerazionale
- Segmentazione dei mercati del lavoro
 - Per età, genere, origine
 - Per qualificazione
 - Per dinamica di inclusione / esclusione

Impatti

- Prolungamento della vita lavorativa
- Enfasi sull'active and healthy ageing
- Apprendimento lungo tutto il corso della vita e riqualificazione delle forze di lavoro
- Sviluppo dell'age management sulla base di:
 - Salute, sicurezza e benessere sul lavoro
 - Work ability
 - Successful ageing at work
 - Qualità del lavoro
 - Sostenibilità delle carriere
- Squilibrio quanti / qualitativo del ricambio generazionale
 - Miopia delle strategie «young in / old out»
 - Incessante dibattito sull'età di pensionamento

Età, coorte e periodo

Numero di occupati per coorte anagrafica e tasso di occupazione per gruppo di età, Italia, serie 2000-2020, valori assoluti e percentuali
(fonte: Eurostat, elaborazione propria)



Discussione e implicazioni per le parti sociali

Discussione delle evidenze scientifiche

- I dati sono incontestabili
 - Sulla riduzione quantitativa della popolazione in età attiva
 - Sull'invecchiamento delle forze di lavoro
 - Sugli squilibri quanti / qualitativi del ricambio generazionale
- Il prolungamento della vita lavorativa è una risposta agli squilibri basata sulle evidenze
 - Una risposta generata per rispondere a precedenti scelte che si sono dimostrate insostenibili nel lungo periodo
- Le strategie di active and healthy ageing, age management e lifelong learning hanno dimostrato empiricamente la loro efficacia

Implicazioni per le parti sociali

- Consapevolezza, con fondamento
 - Assumere la complessità dei fattori in gioco
 - Assumere la complessità del costrutto «invecchiamento al lavoro»
 - L'età anagrafica è un vettore «vuoto» da contestualizzare nel tempo e nello spazio
- Strategie multilivello e di lungo periodo
- Dialogo incessante per gestire la transizione demografica, tecnologica e climatica:
 - Sostenibilità
 - Intergenerazionalità
 - Inclusività
 - Competitività
 - Corso di vita

Conclusioni

- L'Accordo Quadro Europeo sull'Invecchiamento Attivo e Approccio Intergenerazionale, con i suoi cinque pilastri, affronta la maggioranza delle sfide derivanti dall'invecchiamento delle forze di lavoro:
 - A. Strategic assessments of workforce demography
 - B. Health and safety at the workplace
 - C. Skills and competence management
 - D. Work organisation for healthy and productive working lives
 - E. Inter-generational approach
- Il suo recepimento dipende dalla volontà:
 - Di creare spazi per il dialogo, la formazione e l'aumento della consapevolezza
 - Di dare profondità all'analisi delle sfide derivanti dalle transizioni (demografica, tecnologica e climatica) in corso
 - Di assumere tali sfide come una priorità strategica
 - Di compiere, in definitiva, un salto culturale evidente nell'interpretare la relazione tra età e lavoro