

Invecchiamento attivo

Lo scenario europeo



CISL

*Valeria Picchio
Dipartimento Democrazia Economica
CISL Confederazione*

Europa a 28

Età mediana	% pop. +65	% pop. + 85	Indice dipendenza %	Indice dipendenza anziani %	Speranza vita a 65 anni maschi	Speranza vita a 65 anni femmine
41,9	18,2	2,3	51,1	27,5	17,7	21,1
Italia						
44,4	21,2	3,0	52,2	32,7	18,5	22,1

Dati al 1 gennaio 2013

Fonte: dati EUROSTAT disponibili su http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (Structure indicators e Life expectancy by age and sex), 2014.

I dati sulla speranza di vita a 65 anni per genere si riferiscono all'anno 2012.



Italia

	2010	2020	2030	2040	2050	2060
<i>T. fecondità</i>	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6
<i>Speranza di vita anni</i>						
Uomini	7,3	81,2	82,8	84,2	85,3	86,2
Donne	84,3	86,2	87,8	89,1	90,2	91,1
<i>Saldo migratorio mgl</i>	380	251	220	206	194	182
<i>Dipendenza anziani %</i>	31,1	35,7	43,3	55,7	60,8	60,4
<i>Tasso di occupazione %</i>						
Uomini	67,7	64,0	68,7	72,9	73,7	73,6
Donne	46,1	48,7	53,8	57,4	58,3	58,2

Italia

	2010	2020	2030	2040	2050	2060
<i>Produttività</i>	---	0,0	0,9	1,4	1,6	1,5
<i>PIL reale</i>	---	0,2	1,9	1,6	1,3	1,5
Spesa in % sul PIL						
PENSIONI	14,8	15,3	15,0	15,3	14,9	13,7
<i>SANITA'</i> <i>di cui</i> <i>componente</i> <i>LTC</i>	7,0 0,8	6,6 0,8	7,1 0,8	7,5 0,9	7,9 1,0	7,9 1,1
LTC	1,9	1,9	2,0	2,2	2,6	2,8



CISL

Milano - Corso RLS 21 giugno 2016

R.g.S. Rapporto n. 16 Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario – scenario nazionale base

Requisiti pensionistici e aspettativa di vita

UOMINI		
	Vecchiaia – età	Anticipata CTB
2015	66 a. + 3 mesi	42 a. + 6 mesi
2016	66 a. + 7 mesi	42 a. + 10 mesi

2019
altra variazione

DONNE				
	Anticipata CTB	Vecchiaia		
		Pubblico impiego	Dipendenti privato	Autonome/ parasubordinate
2015	41 a. + 6 mesi	66 a. + 3 mesi	63 a.+ 9 mesi	64 a. + 9 mesi
2016	41 a. + 10 mesi	66 a. + 7 mesi	65 a. + 7 mesi	66 a. + 1 mese
2017	41 a. + 10 mesi	66 a. + 7 mesi	66 a. + 7 mesi	66 a. + 7 mesi
2018	41 a. + 10 mesi	66 a. + 7 mesi	66 a. + 7 mesi	66 a. + 7 mesi

2021
almeno 67 anni

Lavori usuranti - requisiti pensionistici

	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
	requisiti anagrafici	quota	requisiti anagrafici	quota
2015	61 anni e 3 mesi	97,3	62 anni e 3 mesi	97,3
2016	61 anni e 7 mesi	97,6	62 anni e 7 mesi	98,6
2017	61 anni e 7 mesi	97,6	62 anni e 7 mesi	98,6
2018	61 anni e 7 mesi	97,6	62 anni e 7 mesi	98,6
2019	61 anni e 7 mesi*	97,6*	62 anni e 7 mesi*	98,6*

* ulteriore variazione

Italia - effetti delle riforme pensionistiche su età di pensionamento e mantenimento al lavoro

Età media al pensionamento*

2006-2010	60/61 anni
2020	64
2040	67
2050	68

*Dalla nota di aggiornamento del DEF 2015

Tra 2003-2012
pensionamenti prima
di 60 anni ridotta da
62,3% a 42,5%
(fonte Isfol)



CISL

Milano - Corso RLS 21 giugno 2016

6

Studio CNEL 2012 impatto atteso dalla riforma pensioni 2011 sul tasso di attività lavoratori 57-66 anni

Senza riforma Fornero	Con riforma Fornero
36,6% nel 2020	47% nel 2020

- ✓ Il 6,6% degli occupati nella fascia tra 50/69 anni ha pensione da lavoro ma continua a lavorare.
- ✓ 8 su 10 sono lavoratori indipendenti.
- ✓ $\frac{3}{4}$ sono uomini
- ✓ $\frac{2}{3}$ vivono al nord
- ✓ In prevalenza spinti dalla necessità incremento reddito



Lavoratori over 50 occupati ultimi 10 anni

Età	% lavoratori occupati	
	Dati UE 27	Dati Italia
55-59	+10,6 (da 50,3 a 60,9)	52,7
60-64	+ 7,5 (da 23 a 30,5)	20,5
Over 65	+5% (media 4,7)	3,1

Secondo analisi ISFOL sui dati Forza Lavoro Istat:

- + 12% la partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori tra 50-64 anni tra il 2004-2013
- Incrementi più significativi per donne e al nord
- Maggiore concentrazione nei servizi +23,1% e tra lavoratori dipendenti + 24,7%



Effetti dell'invecchiamento secondo l'OCSE

- Rallentamento nella produzione di beni e servizi
- Riduzione della crescita del tenore di vita
- Probabile incidenza sull'evoluzione dei tassi di risparmio privati e pubblici
- Oscillazione dei conti con l'estero per effetto delle differenze nell'invecchiamento nei diversi paesi

UE: invecchiamento attivo step by step



- **1995** Risoluzione Consiglio Europeo «occupazione lavoratori anziani»
- **1997** Trattato di Amsterdam per prevenire discriminazione professionale per età
- **2000** Consiglio europeo di Lisbona – occupazione al 50% entro 2010 per 55-64 anni
- **2001** Consiglio europeo di Stoccolma «sfida demografica sull'invecchiamento della popolazione»
- **2005** Summit informale di Hampton Court e Libro Verde della Commissione UE «Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici»
- **2006** Comunicazione della Commissione UE «Il futuro demografico dell'Europa» e primo European Demographic Forum
- **2007** la Commissione promuove il Gruppo di Esperti sulle questioni demografiche
- **2009** Ageing Report della Commissione incentrato sugli effetti economici dell'invecchiamento
- **2010** nuovo Libro verde «Verso sistemi pensionistici adeguati, sicuri e sostenibili in Europa» e Comunicazione della Commissione per la strategia UE 2020
- **2011** Piano di implementazione strategica (SIP)
- **2012** Anno dell'invecchiamento attivo in UE e Comunicazione della Commissione UE
- **2016-2017** Agenzia Europea per la Salute sul lavoro – Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri a ogni età

2015/2016

**Negoziato sull'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni
ETUC/CES - BusinessEurope - Ceeom - UEAPME**



La condizione dei lavoratori anziani in sintesi

- Meno coinvolti nei cambiamenti organizzativi e formativi
- Le donne hanno maggiore carico per lavoro di cura
- Stato fisico e benessere lavorativo sono fattori critici per la permanenza al lavoro soprattutto nei lavori con impegni fisici/psicologici importanti
- Spesso demotivazione, perdita di identificazione con attività svolta e ambiente organizzativo



Discriminazioni per età

Testimone di discriminazioni verso persone perché considerate troppo vecchie	
ITALIANI	EUROPEI
Sul luogo di lavoro o nella ricerca di lavoro	
16%	15%
Ambito sanitario	
14%	11%
Accesso a prodotti finanziari	
12%	10%
Istruzione e formazione	
11%	6%
Tempo libero	
11%	6%

Indagine Eurobarometro sull'invecchiamento attivo

Rimanere al lavoro dopo l'età pensionabile?

Si' No Forse

Percezione della capacità di rimanere al lavoro.

	Italia	Europa
<i>media</i>	<i>Fino a 64 anni</i>	<i>Fino a 61,7 anni</i>
Autonomi	67,5 anni	64,9 anni
Dirigenti	64,2 anni	63,2 anni
Operai	62,3 anni	59,9 anni

Volontà di rimanere al lavoro dopo l'età pensionabile
Italiani Sì 21% Europei Sì 33%

Indagine INAIL 2013 su dati Eurobarometro

Invecchiamento attivo – i principi

- ✓ Promuovere formazione e qualificazione dei lavoratori anziani
- ✓ **Definire programmi per incentivare le imprese a promuovere la salute dei lavoratori maturi**
- ✓ **Stipulare accordi collettivi per modificare l'organizzazione del lavoro e adattare i carichi**
- ✓ Rafforzare legislazione contro le discriminazioni basate sull'età
- ✓ Sostenere campagne di sensibilizzazione per modificare atteggiamenti dei/verso lavoratori anziani
- ✓ Favorire il passaggio generazionale e il trasferimento del know how



Il ruolo delle istituzioni

Raccomandazioni internazionali sollecitano passaggio graduale tra lavoro e pensione e sistema di incentivi per prolungare l'attività lavorativa

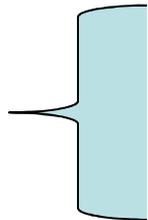
E in Italia?

Nel 2012 solo il 3,5% (116 mila persone) ha ridotto l'orario di lavoro in vista della pensione (UE 6,4%)



I principali ambiti di intervento nelle prassi istituzionali, negoziali e aziendali in UE

Strategie prolungamento vita lavorativa



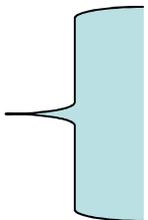
- Riduzione orario di lavoro
- Misure di conciliazione vita/lavoro
- Contrasto alla discriminazione per età
- Supporto alle imprese per age management

Reinserimento al lavoro e tutela da disoccupazione



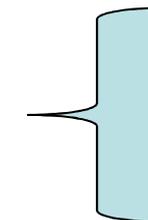
- Misure di riqualificazione/rioccupazione lavoratori senior
- Programmi di formazione specifica
- Incentivi alle imprese per l'assunzione di senior
- Programmi creazione posti di lavoro

Misure per la tutela della salute e sicurezza



- Programmi di prevenzione/fitness/check up
- Miglioramento delle condizioni/postazioni di lavoro
- Mobilità verso postazioni meno pesanti

Campagne di sensibilizzazione



- Contro la discriminazione per età
- A favore del «valore età»
- Per l'autoconsapevolezza/motivazione/sicurezza dei lavoratori senior



CISL

Milano - Corso RLS 21 giugno 2016

UE: politiche pubbliche - 1)



AUSTRIA - Altersteilzeitgeld (sussidio per lavoro PT) per lavoratore di 58 anni se uomo, 53 anni se donna, che negli ultimi 25 anni ha cumulato 15 anni di contributi e che lavora per la stessa azienda, possibilità, con accordo con datore, di ridurre l'orario del 40-60% percependo 70-80% del reddito. Part-time continuativo max 7 anni, Part-time in blocco (primo blocco tempo pieno, secondo blocco senza attività max 2 anni e 1/2). AMS (ente federale sociale) versa un rimborso al datore. Nel 2011 **Fit2Work** programma di consulenza per incrementare la capacità lavorativa e occupabilità dei lavoratori anziani con problemi di salute.

FRANCIA – 2006-2010 Plan Nazional d'Action Concerté pour l'Emploi des Seniors per favorire la conservazione del posto e il rientro al lavoro degli over 50. **2009 Piani d'azione per l'occupazione degli anziani.** Azioni positive per consentire invecchiamento attivo e promozione del lavoratore senior come risorsa. Non azioni standard ma consigliate con linee guida (non discriminazione, formazione, part-time, percorsi di carriera azioni per prevenzione rischi e usura). Devono essere chiare e misurabili. Previste sanzioni (diversificate per dimensione aziendale) per aziende che non hanno piano o accordo. **Retraite progressive:** 150 trimestri + 60/62 anni. Possibilità di ottenere una parte della pensione continuando a lavorare con riduzione di orario tra il 40% e 80%. Al momento della cessazione definitiva la pensione viene ricalcolata.



UE: politiche pubbliche – 2)



DANIMARCA – Legge 1543/2006 relativa al lavoro senior prevede: integrazione salariale per disoccupati over 55 (contratto di lavoro integrativo di 6 mesi); per favorire occupazione per senior cui manchino 5 anni al pensionamento e abbiano esaurito indennità disoccupazione il Comune deve offrire posto di lavoro che tenga conto delle competenze e degli interessi, i disoccupati over 60, membri di fondo assicurativo contro la disoccupazione, hanno diritto/dovere di attivarsi nella ricerca del lavoro dopo 6 mesi. **2008 Accordo sulle politiche per i senior tra Governo centrale, Governo locale, Regioni:** diritto a giornate per i senior, fondi municipali, interviste ai senior. Condizioni e modalità concordate a livello locale tra Consiglio comunale e rappresentanti negoziali. Accordo prevede finanziamenti pubblici consulenza alle aziende per promuovere le politiche a favore dei senior. **Senior Network dei lavoratori disoccupati** (associazioni con finanziamento pubblico, danno: consulenza, formazione, aiuto nel curricula, ecc.) www.seniorerhverv.dk Altri servizi dedicati ai senior es. dal 2006 sito del Ministero del Lavoro www.seniorpraksis.dk (sezioni per aziende, lavoratori, sindacati, con esempi concreti e buone prassi).



UE: politiche pubbliche – 3)



GERMANIA – Altersteilzeitgesetz (legge sul part-time over 55) è del 1996, permette progressiva riduzione dell'orario di lavoro (orario ridotto al 50%, stipendio conservato al 70%, datore paga il 50%), per avviso al lavoro di ultra 55enni sussidio del 20% dell'Agenzia del lavoro. **PES** iniziative di consulenza/assistenza per ricerca di lavoro e riconversione professionale: **WeGebAU** dal 2006 sussidio per reintegro e qualificazione lavoratori poco qualificati o anziani (almeno 45 anni). **Perspektive 50plus:** dal 2005 programma del Ministero del lavoro e attuato dalla Agenzia Federale del Lavoro (BA) per migliorare occupabilità disoccupati di lunga durata (fino al 2011, 421 Jobcenter coinvolti 78 patti territoriali). **INQA iniziativa per la nuova qualità del lavoro** (www.inqa.de/DE/Startseite/start.html) introdotta nel 2002 prevede cooperazione tra Governo Centrale, Regioni, parti sociali, sistema previdenziale, alcune fondazioni e imprese, per elaborare ambiente lavorativo sicuro, sano competitivo e creare condizioni di lavoro positive. INQA è piattaforma per ispirare reti e azioni: es. rete Work-ability Germania (WAI) che ha promosso un indice che descrive la capacità lavorativa dei lavoratori anziani. La rete WAI è stata promossa nel 2003 dal BauA (Ente Federale per la sicurezza e la salute sul lavoro); progetto Pfiff per favorire e stimolare fitness mentale e di lavoratori anziani; progetto 15-07 dell'Università di Dresda per studiare effetti vibrazioni sul braccio/mano settore manifatturiero. Altre iniziative: **Erfahrung ist Zukunft** (Esperienza vuol dire futuro); **Wirtschaftsfaktor Alter** (Fattore Economico Anzianità); **Rete demografica DDN**.



UE: politiche pubbliche – 4)



PAESI BASSI – politiche di invecchiamento attivo largamente concertate con le parti sociali v. 2009 **The Collective Labour Agreement Guide for Sustainable Participation** del LEEFtijd (Expertise Center Age and Life Course). Norme statali: 2004 **Equal Treatment Act on grounds of age in employment**, 2007 **Working Condition Act**, Law of Budget for Participation, 2008 **Life Course Saving Accounts/Lifespan Arrangements** (somme esentasse per aspettativa per formazione o motivi di famiglia). Altre iniziative: Progetto Talent 45 Plus Action Plan, dal 1999 opera agenzia per il lavoro Oudstanding per collocamento lavoratori over 45 (privata ma partner strategico del Ministero del lavoro). 2004 programma Governativo **Temporary Subsidy Regulation to Stimulate Age-awareness Policies** che finanziato 444 progetti (1/3 per salute dei lavoratori, 1/4 coaching per comunicazione lavoratori e datori, altri su qualità del lavoro e formazione). Promozione dell'utilizzo in azienda del WAI (Work Ability Index). Campagne nazionali di comunicazione: Senior Power e It Kan.

REGNO UNITO – iniziative pubbliche e miste pubblico privato per migliorare servizi per popolazione anziana (**Ageing Well**), iniziative anche per imprese per assumere e mantenere lavoratori senior (**Age Positive**), promozione inclusione digitale e uso internet presso popolazione anziana (**Get Involved**). Nel Department for Work and Pensions è attiva la **Extending Working Life Division**. Programma Ageing Society e iniziativa UK Advisory Forum on Ageing (UKAFA). 2006 Employment Equality Age Regulations. Iniziative e programmi specifici per invecchiamento attivo su www.direct.gov.uk. Nei JobCenter Plus consulenza specifica per over 50. **EMDA** programma di servizi di ricollocazione disoccupati e personalizzazione per over 45 anni.

UE: politiche pubbliche – 5)



SVEZIA – 2007 programma **Job and development guarantee** 1/3 dei partecipanti ha tra 55 e 64 anni prevede piano di azione individuale, formazione, riabilitazione e esperienza lavorativa, prevede cooperazione tra imprese, Comuni, datori di lavoro pubblici e sindacati, **programma Nystartsjobb**, **Accordi per la transizione di carriera** (rientrano negli accordi collettivi per esubero del personale e misure di sostegno comprendono consulenza, orientamento/riorientamento professionale, sostegno/formazione per avviare lavoro autonomo, servizi di outplacement pagati da imprese associate con una polizza assicurativa).

BELGIO – 2012 Piano governativo per l'impiego dei lavoratori anziani e **Contratto collettivo del lavoro 104/2012** Applicabile a imprese con più di 20 dipendenti. Entro 31 marzo di ogni anno impresa deve presentare un piano al consiglio di impresa o delegati sindacali o lavoratori che riguarda più ambiti: selezione e assunzione nuovi lavoratori, sviluppo delle competenze e formazione, sviluppo di carriera, possibilità di adattare la mansione alle capacità e competenze del lavoratore, possibilità di adattare tempo e condizioni di lavoro, salute del lavoratore, prevenzione e misure per superare gli ostacoli fisici e psicosociali derivanti dalla conservazione del posto di lavoro, sistemi di riconoscimento delle competenze acquisite. Consiglio di impresa e delegati possono fare osservazioni, chiedere piramide dell'età e misure specifiche per lavoratori con più di 45 anni, il datore è tenuto a dare spiegazioni se non le accoglie.

ITALIA - 2016/2018 Part-time agevolato in prossimità della pensione. **2015** Possibilità riduzione orario e cumulo con pensione in caso di Contratti solidarietà espansiva



CISL

Milano - Corso RLS 21 giugno 2016

21

UE: esperienze negoziali - 1)



- **DIALOGO SOCIALE EUROPEO SETTORE PUBBLICO/SANITA' - EPSU – HOSSPEEM - 2013**
Ageing Workforce Guidelines» esempi e buone pratiche per affrontare le sfide di una forza lavoro che invecchia. Suddiviso in sei capitoli: politica di age management, lavoro flessibile, gestione dei talenti e formazione continua, salute e sicurezza sul lavoro, pianificazione della forza lavoro, preparazione alla pensione. Dopo due anni revisione e aggiornamento, dopo 4 anni report sulla implementazione.
- **FINLANDIA - Accordo tra parti sociali su raccomandazioni congiunte (2011/2012) : il Job Life Cycle Model** . Obiettivo generale del JLCM è sviluppare il lavoro, l'ambiente di lavoro, le attività di management in modo che favoriscano il lavoro, la produttività e il benessere di tutti i lavoratori a tutte le età. Nell'ambito della definizione di un **Piano dell'età** da organizzare all'interno delle aziende, vengono individuate 7 azioni chiave: age management, pianificazione della carriera, lo sviluppo delle competenze, adeguamenti del tempo di lavoro, le modifiche al lavoro/mansioni, lo stile di vita sano, assistenza sanitaria. Per supportare le aziende nello sviluppo e implementazione del Piano dell'età basato sul JLCM è stato creato anche in sito internet.



UE: esperienze negoziali - 2)



- **AUSTRIA – Arbeit und Alter** – piattaforma (www.arbeit-und-alter.de/) congiunta delle parti sociali promossa da oltre 10 anni, che da informazioni, strumenti, soluzioni esempi pratici per adattare il luogo e l'organizzazione del lavoro alle condizioni di giovani e anziani lavoratori. E' diretta a imprese, lavoratori, rappresentanti ed esperti di salute e sicurezza e prevenzione..
- **FRANCIA - ACCORDO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE 19-10-12** – Prevede «**Contratto di generazione**» per l'inserimento dei giovani, l'assunzione dei seniors, il trasferimento del sapere, eguaglianza lavorativa uomini/donne, durata massima 3 anni. E' diverso per dimensione aziendale e nelle imprese con più di 50 dipendenti prevede una «diagnosi sulla gestione del lavoro, delle età nel lavoro, di genere.



UE: esperienze aziendali – 1)



- **B&Q** – **impresa inglese nel 1990 promosse progetto per assumere solo over 50 in un grande magazzino.** Nel 2005 fu introdotta politica aziendale «sull'età»: ogni punto vendita aveva l'obiettivo di assumere forza lavoro che riflettesse le caratteristiche della comunità locale, con particolare attenzione agli over 50. La strategia prevedeva modifiche/cambi di lavoro per cui non fosse più in grado svolgere determinati lavori in relazione all'età.
- **VOLKSWAGEN** - dal 2008 progetto di richiamare ex dipendenti come formatori per nuovi assunti.
- **SKODA** – nel **2012** negoziato il **Programma 50+**: dopo 30 anni di attività status di «senior worker status» con adattamento della postazione lavorativa o, se possibile, spostamento in posizione diversa e più adatta, maturazione di 1 giorno di ferie retribuite, + giorni extra per anno solare, + 14 giorni di soggiorno in Spa. Creazione di luoghi di lavoro adatti per lavoratori con specifici problemi di salute (non solo legati all'età). Skoda Check Up: programma per speciale assistenza sanitaria e sociale. Formazione continua e specifica flessibilità lavorativa in relazione alle esigenze dei dipendenti.



UE: esperienze aziendali – 2)



- **BOSCH - Boschi Management Support (BMS)** per le sedi D, A, GB, USA, Brasile, Giappone, India. Preservare know how aziendale e motivare i senior (oltre 65 anni) : cambiamento di mansioni e creazione di mixed-age teams, collaborazioni con ex dipendenti di alta qualificazione per specifici progetti, per formazione giovani, riorganizzazione e supervisione reparti e lancio nuove produzioni. Per over 65 in attività formazione su nuove tecnologie. 2013 arrivati oltre 1,000 progetti e 1,600 lavoratori coinvolti.
- **BULGARI** – in sedi extra europee **progetto Mentoring**: senior over 50 formatore di under 30
- **IKEA** – Reclutamento espressamente si rivolge a studenti/neolaureati, pensionati/lavoratori senior. A **Cardiff (UK) collaborazione con programma Jobcenter Plus** per favorire sviluppo di opportunità lavorative «work balance» dove l'esperienza dei senior è utile ai giovani.
- **BSR – società nettezza urbana di Berlino** – avendo notato aumento significativo dei giorni di malattia con il crescere dell'età dei lavoratori in particolare in alcune professionalità (operatori ecologici) sono state previste varie misure tra cui il pensionamento parziale per chi svolge mansioni più pesanti con limitata perdita di stipendio e altre misure di ergonomia sui mezzi di lavoro.





- ❖ 152 aziende analizzate
- ❖ 15 hanno progettato o realizzato strategie di age management
- ❖ Hanno oltre il 30% dei lavoratori over 50 anni
- ❖ Si collocano al nord Italia, prevalentemente settore assicurativo/bancario
- ❖ **41 hanno specifici interventi ultra legem per la tutela della salute psico-fisica dei lavoratori over 50 anni**
- ❖ **In 30 casi previsti controlli medici periodici differenziati per età**
- ❖ **In 9 aziende (manifattura) incentivato affiancamento giovani/anziani per svolgimento incarichi più faticosi**



Ruolo della contrattazione collettiva



Da indagine ISFOL interventi per over 50 anni tramite CL

- 4 casi previste modalità di uscita
- 3 casi premi di anzianità aziendale
- 2 casi progetti formativi a sostegno valorizzazione lavoratori senior
- **1 caso creazione di apposita linea di produzione**
- 1 caso creazione di un fondo pensione

Da dati OCSEL* Negli ultimi anni ruolo difensivo della contrattazione 2° liv.

- ✓ Gestione crisi aziendali è istituto maggiormente contrattato (43%)
- ✓ Tra le incentivazioni per uscita dal mercato del lavoro: 62% incentivi all'esodo, 38% azioni di accompagnamento alla pensione

** Osservatorio Contrattazione Secondo Livello della
(contiene 4500 accordi stipulati dal 2009)*

Esperienze aziendali in Italia – 1)



- **ABB - Reverse Mentoring** programma di formazione reciproca tra senior e neoassunti
- **LOCCIONI** – ad Ancona la **SilverZone** progetto di affiancamento dei neoassunti da parte di professionisti altamente qualificati in pensione per la gestione di nuovi progetti.
- **LUXOTTICA – Maestri del lavoro:** titolo riservato a 30 dipendenti over 55 con almeno 25 anni di servizio. **Ultimo CCL** prevede iniziative di sostegno all'invecchiamento attivo: rimodulazione mansioni dei dipendenti over 55 in base ad esigenze personali e di salute; flessibilità di orario di lavoro; prevenzione sanitaria e assistenza per gravi patologie; integrazione retribuzione fino al 100% per dipendenti assenti oltre 180 gg. per gravi malattie; formazione continua anche per over 50 e borse di studio per dipendenti e familiari correlate all'attività aziendale.
- **PHILIPS Italia** - nel 2014 lancio del progetto **You@Philips** sui lavoratori senior, over 50, dove la formazione dei senior da parte degli under 30 si accompagna alla trasmissione del know how derivante dall'esperienza. Nella formazione su nuove tecnologie digitali dei senior importante anche il ruolo della Philips University
- **STMICROELETTRONICS – Quote argento e technical staff:** posti riservati a over 50 in fase di reclutamento/selezione, creazione di gruppi di lavoro di 140 unità di età/competenze/talenti diversi



Esperienze aziendali in Italia – 2)



- **TELECOM** – oltre 50% dipendenti over 50. **Laboratorio Working Age** per analizzare rapporti intergenerazionali nelle aziende. **Progetto Navigare Insieme** in collaborazione con MIUR dove dipendenti junior formano over 50 anche in ottica di scambio di competenze. **Maestri di Mestiere** sinergia tra azienda e scuole. **Virtual Work Space** intranet aziendale diretta agli scambi generazionali interni. Aree benessere a Roma, Palermo, Padova. 38 uffici interni per disbrigo pratiche burocratiche. People Caring servizio di counseling per situazioni di disagio.
- **UNICREDIT** – **Progetto Over 55 - Essere Senior in Unicredit** dal 11/2013 ha coinvolto 14,000 dipendenti over 55 con questionari anonimi e progetto formativo dedicato agli over 55. Work life Balance, valorizzazione e riqualificazione dei lavoratori senior, formazione continua, mentoring e reverse mentoring, aggiornamento tecnologico.
- **VODAFONE** - dal 2012 **Progetto TWO+** :128 coppie di un senior e un neoassunto dove per 6 mesi il senior forma e trasferisce competenze al neoassunto che nei successivi 6 mesi forma il senior su nuove tecnologie.



Grazie

