

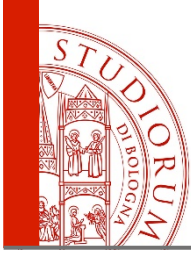


The great transformation of work: cambios demograficos entre el Derecho del Trabajo, la Seguridad social y los nuevos modelos organizativos de empresa

Ageing workers tra politiche pubbliche e buone pratiche aziendali: come reinventare la sfida del «miglioramento dell'invecchiamento attivo ed in buona salute»

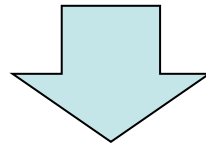
Bergamo, 7 novembre 2015

Anna Rota

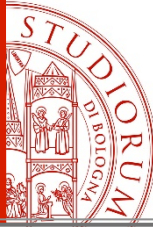


Punto di partenza

**Calo generalizzato tasso di fertilità e
Incremento aspettative di vita**



**Alterano equilibri dei mercati del lavoro e dei
sistemi sociali, pensionistici e sanitari**

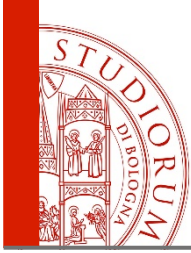


Fonti internazionali

- Piano internazionale di azione sull' invecchiamento della popolazione (1968)
- *Older workers recommendation* (OIL, 1980)
- Campagne di sensibilizzazione

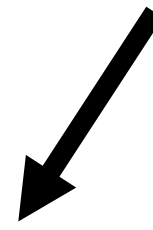
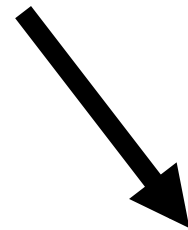
Fonti europee

- Osservatorio persone anziane (1990)
- Consigli Stoccolma (2001) e Barcellona (2002)
- Strategie europee:
 - a) per l' occupazione 2005-2008
 - b) Europa 2020
- Decisione 2011/940
- Comunicaz. Commissione 2014/332

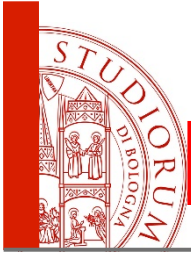


Piano di indagine

- Legal framework nazionale
- Contrattazione collettiva
- Buone prassi



Verificare raggiungimento
obiettivi Europei



Più recenti interventi normativi

1. Art 24 D.L. 201/2011

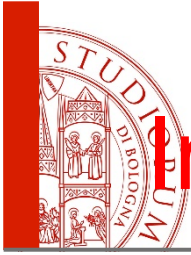
2. L. 92/2012

Esodo personale prossimo al pensionamento in caso di eccedenze personale e previo accordo sindacale

Sgravi contributivi max 18 mesi per assunzioni di over 50 disoccupati da oltre 12 mesi

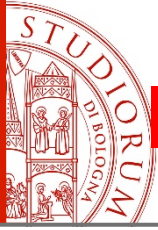
3. Art. 41, D.Lgs. 148/2015

4. D.Lgs. 81/08: artt. 15; 28; 176 c. 3; All. XXXIII



Incidenza contrattazione collettiva (1/2)

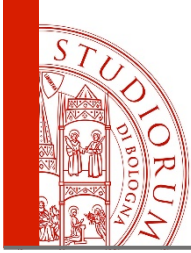
- Iniziale riflessione/ scarsa sensibilità soggetti sindacali.
- Suggestivi segnali di novità/maturità/lungimiranza:
 - a) **Accordo Luxottica 2011** (job sharing, part-time, banca ore)
 - b) **Accordo Ferrero 2011** (riorganizzazione lavoro mediante interventi su prestazioni più faticose e rivalutazione capitale umano older workers)



Incidenza della contrattazione collettiva (2/2)

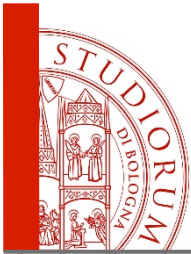
- a) **CCNL 2012 settore Chimico e Metalmeccanico** (part-time, meccanismi trasmissione bagaglio esperienziale a nuovi assunti)

- b) **CCNL Chimico Farmaceutico 2013-2015** (patto di solidarietà generazionale “Progetto Ponte”, fondato “investimenti aziendali ad assumere giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani interessati a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da *full-time part-time*”).

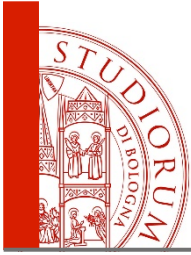


Altre iniziative

- **Progetto Generazioni 2013** (Hera spa-Unibo): mobilità interna, percorsi di coaching
- **Progetto Navigare Assieme-Virtual Work Space 2011** (Telecom Italia): alfabetizzazione digitale over 50 e scambio competenze ed esperienze tra lavoratori di diverse età



Come affrontare la sfida demografica?



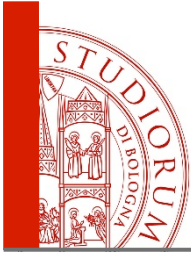
Alcune proposte

1. Fondi interprofessionali per la formazione continua
2. Interventi della contrattazione collettiva a livello territoriale
3. Finanziamento pubblico per interventi promozionali per l'invecchiamento attivo concordati da contrattazione collettiva aziendale o territoriale
4. Staffetta generazionale con sgravi contributivi e incentivi all'occupazione ulteriori a quelli della Legge di Stabilità 2015
5. Clausole sociali che vincolino nella fase di esecuzione di appalti che richiedano un'elevata professionalità della manodopera a utilizzare una certa percentuale di lavoratori anziani



Bandi investimento alle imprese

- **Destinatari**: imprese che abbiano sottoscritto intese a livello aziendale/territoriale
- **Tipologia interventi finanziabili**: interventi migliorativi documentati e incidenti sui caratteri strutturali organizzazione del lavoro
- **Importo**: max 25% spese sostenute salvo PMI (contributo inversamente proporzionale a dimensione aziendale)

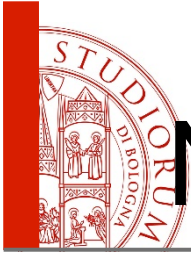


Conclusioni

Opportuni nuovi approfondimenti:

✓ ricerca strumenti giuridici più inclini a governare la transazione demografica in atto (protagonismo soggetti sindacali e attori della sicurezza, più efficace interazione con politiche Nazionali e Regionali)

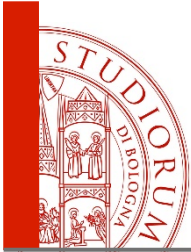
Indipendentemente dagli strumenti che si deciderà di adottare



Nessuna sfida potrà affrontarsi

Senza aver compreso che lo stereotipo del lavoratore over50, come soggetto poco disponibile al cambiamento e all'evoluzione tecnologica, è ormai obsoleto e smentito dalle ricerche condotte dagli scienziati dell'organizzazione.

«Pensiero strategico, capacità di giudizio, perspicacia, capacità di razionalizzare, percezione olistica, competenze linguistiche si rafforzano compensando il declino dei processi cognitivi come la memoria e le capacità psicomotorie» (INAIL 2013)



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Anna Rota
Dipartimento di Scienze Giuridiche

anna.rota2@unibo.it

<https://www.unibo.it/sitoweb/anna.rota2/>