

ASPIRE. Active ageing through Social Partnership and Industrial Relations in Europe

Silvia Fernández Martínez
ADAPT Research Fellow
Trento, 10 luglio 2018

Il progetto ASPIRE

- “ ASPIRE è un progetto finanziato dalla Commissione Europea, DG Employment, Social Affairs and Inclusion (Grant agreement VS/2016/0379) sotto la linea di finanziamento *Industrial Relations and Social Dialogue*
- “ Durata biennale: Gennaio 2017 . Dicembre 2018
- “ Partners: University of Newcastle upon Tyne (UK) . coordinatore del progetto; **Fondazione Adapt (Italia)**; Universidad de Granada (Spagna); University of Lodz (Polonia)
- “ L'obiettivo del progetto è comprendere i processi attraverso i quali le Parti Sociali sviluppano, guidano e attuano interventi a sostegno dell'invecchiamento attivo (compresi gli accordi collettivi) e si ri-orientano in una prospettiva volta ad evitare il prepensionamento. Le parti sociali europee hanno sviluppato programmi per aiutare i lavoratori anziani a ritardare il pensionamento e **l'obiettivo di ASPIRE è capire come i sistemi di relazioni industriali possono facilitare e/o inibire tali accordi**

<http://www.adapt.it/aspire/>

Domande di ricerca

1. In che modo le diverse strutture di relazioni industriali facilitano e/o inibiscono la diffusione e l'attuazione di accordi collettivi sull'invecchiamento attivo?
2. Come vengono percepiti l'età e l'occupazione nei contesti lavorativi all'interno dei diversi sistemi di relazioni industriali?
3. In che modo i datori di lavoro e i sindacati rispondono alle politiche di attivazione sociale a livello nazionale e dell'UE per creare opportunità di lavoro sostenibili per i lavoratori più anziani?
4. In che modo gli interessi dei lavoratori più anziani e più giovani sono negoziati e riconciliati attraverso meccanismi a livello di posto di lavoro?
5. In che modo buone pratiche e innovazioni nella diffusione di approcci di invecchiamento attivo sono condivisi tra e all'interno dei diversi contesti nazionali e in Europa?

Attività

ASPIRE intende analizzare il ruolo delle Parti Sociali rispetto all'invecchiamento attivo a livello di direzioni HR aziendali, nei contratti collettivi e nei sistemi di bilateralità

- “ **Ricognizione dello stato dell'arte sul tema dell'invecchiamento attivo e le Relazioni Industriali mediante desk research.** È stata analizzata la letteratura scientifica, la "letteratura grigia" (relazioni scritte dai governi nazionali, dagli stakeholder e dalle parti sociali stesse, ecc.), integrandola con dati e fonti di carattere normativo/giuslavoristico (mediante analisi dei contenuti di un insieme di contratti collettivi) e con le informazioni desunte dalle interviste ad alcuni rappresentanti delle parti sociali
- “ Field work: approfondimenti con **interviste semi-strutturate individuali** ai rappresentanti delle Parti Sociali nazionali (8 per ciascuna nazione coinvolta) e **workshops congiunti** con rappresentanti delle associazioni datoriali e del sindacato (4 per ciascuna nazione coinvolta + pilot workshop)
- “ Elaborazione dell'output finale, ovvero un **toolkit formativo per le Parti sociali** e per i datori di lavoro che metta a disposizione strumenti adeguati per la gestione della forza lavoro che invecchia.

Risultati attesi

- “ 1 Report per ogni paese coinvolto nel progetto già disponibili sul sito web di ASPIRE che servono come punto di riferimento per condurre la ricerca empirica. Lo scopo è offrire le informazioni di contesto necessarie per comprendere i processi attraverso i quali le parti sociali sviluppano, indirizzano e attuano politiche e strategie di dialogo sociale e contrattazione collettiva per favorire l'invecchiamento attivo della forza lavoro
- “ In progress: 1 Report per ogni paese con i risultati dei workshop con le Parti sociali svolti
- “ Prossimi passi: chiusura Report risultati dei workshops e creazione del toolkit online utilizzando i due Reports precedenti

Primi risultati: risposte alle domande di ricerca

1. **In che modo le diverse strutture di relazioni industriali facilitano e/o inibiscono la diffusione e l'attuazione di accordi collettivi sull'invecchiamento attivo?**
 - “ Le istituzioni partecipate, come gli organismi bilaterali composti da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono fondamentali per gestire l'invecchiamento attivo attraverso le Relazioni Industriali
 - “ La contrattazione integrativa è migliore della contrattazione distributiva nella definizione delle politiche di invecchiamento attivo
 - “ Ci dovrebbe essere una combinazione dei livelli di contrattazione (nazionale, aziendale, territoriale) che si occupano dell'invecchiamento attivo, in coordinamento con le politiche pubbliche.

Primi risultati: risposte alle domande di ricerca

2. Come vengono percepiti l'età e l'occupazione nei contesti lavorativi all'interno dei diversi sistemi di relazioni industriali?

- “ Le differenze settoriali sono importanti per definire politiche di invecchiamento attivo appropriate. Pertanto, i fondi settoriali, la contrattazione settoriale e soprattutto aziendale sono canali importanti per affrontare l'invecchiamento attivo.
- “ Le dimensioni dell'azienda condiziona la capacità delle Relazioni industriali di affrontare le sfide dell'invecchiamento. Nelle PMI, l'HR e l'informalità prevalgono sulle Relazioni Industriali e sui processi più strutturati
- “ La cooperazione è un fattore chiave per gestire l'invecchiamento attivo attraverso le Relazioni Industriali. Nei contesti in cui il clima delle Relazioni Industriali è conflittuale l'HR e le pressioni sull'efficienza prevalgono sulla sostenibilità

Primi risultati: risposte alle domande di ricerca

3. In che modo i datori di lavoro e i sindacati rispondono alle politiche di attivazione sociale a livello nazionale e dell'UE per creare opportunità di lavoro sostenibili per i lavoratori più anziani?

- “ Il tema viene gestito principalmente attraverso i patti di solidarietà intergenerazionale negoziati a livello settoriale

- “ Il pensionamento anticipato è ancora il principale canale per far fronte all'invecchiamento della forza lavoro

- “ Alcuni strumenti, ad esempio i fondi sanitari, non sono stati creati specificamente per far fronte all'invecchiamento della forza lavoro ma possono servire in maniera indiretta come misura di invecchiamento attivo

Primi risultati: risposte alle domande di ricerca

4. In che modo gli interessi dei lavoratori più anziani e di quelli più giovani sono negoziati e riconciliati attraverso meccanismi a livello di posto di lavoro?

“ I meccanismi della c.d. staffetta generazionale sono i principali canali negoziati nell'ambito dell'invecchiamento attivo: i contratti di lavoro a tempo pieno dei lavoratori più anziani vengono trasformati in contratti part-time e in cambio vengono assunti giovani

“ Gli apprendistati, che in Italia sono regolati attraverso la contrattazione collettiva, sono buoni schemi per promuovere il mentoring e la cooperazione dei lavoratori più anziani con i giovani

“ Il mentoring e il reverse mentoring sono i programmi intergenerazionali più usati

Primi risultati: risposte alle domande di ricerca

5. In che modo buone pratiche e innovazioni nella diffusione di approcci di invecchiamento attivo sono condivisi tra e all'interno dei diversi contesti nazionali e in Europa?

“ Non esistono canali istituzionali per condividere buone pratiche e innovazioni nella diffusione di approcci di invecchiamento attivo in Italia.

Grazie per l'attenzione
Silvia Fernández Martínez
ADAPT Research Fellow
fernandez.martinez.silvia.19@gmail.com
Twitter: @Silvia_FM_