

RACCOMANDAZIONI PER LE POLITICHE PUBBLICHE PER SUPPORTARE I LAVORATORI SENIOR

BETTER WORK AT OLD AGE GUIDA

Numero progetto: 2017-1-R001-KA204-037228

Il progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea. La pubblicazione riflette il punto di vista degli autori. La Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto dell'informazione al suo interno.

Indice

Introduzione

Capitolo 1 Premessa

1. Il cambiamento demografico
2. Incentivi per incoraggiare i lavoratori più anziani a lavorare di più
3. Combattere contro la discriminazione dei lavoratori anziani
4. Ruolo chiave dei lavoratori anziani nel sistema economico

Capitolo 2 Proposte per la politica pubblica suggerite dai soci

1. Greci
 2. Cipro
 3. Italia
 4. Spagna
 5. Romania
3. Politica pubblica a favore dei lavoratori anziani per stimolare una vita attiva e longeva
1. Mantenere la salute dei lavoratori anziani
 2. Una vita professionale più lunga e lottare contro la discriminazione dei lavoratori anziani
 3. Un sistema di formazione professionale che permetta un aggiornamento delle competenze in relazione al cambiamento tecnologico
 4. Agevolazioni fiscali a favore dell'occupazione longeva

Conclusioni

Referenze

Introduzione

La politica pubblica a favore dei lavoratori anziani in questo documento è uno degli obiettivi principali del progetto BE OLD: Better Work in Old Age: supportare i lavoratori anziani e l'ambiente organizzativo nell'affrontare i cambiamenti d'età e i requisiti lavorativi.

Il progetto implementato tra il 2017 e il 2019 è finanziato dalla Commissione Europea sotto il programma ERASMUS+.

Il progetto è realizzato in una collaborazione transnazionale che comprende **Habilitas Association, Cartel ALFA Trade Union National Confederation, University of Bucharest (Romania), Center for Advancement of Research and Development in Educational Technology Ltd-Cardet (Cipro), DOCUMENTA, Instituto Europeo de Estudios Para La Formación Y El Desarrollo (Spagna), Anziani e „Non Solo” (Italia) e Sociation and Innovation Center - KMOP (Grecia).**

BeOLD mira a migliorare l'inclusione sociale dei lavoratori anziani tramite l'uso di strumenti di formazione innovativi. L'obiettivo principale del progetto è aumentare le opportunità di sviluppo professionale e commerciale al fine di un migliore adattamento nel luogo di lavoro.

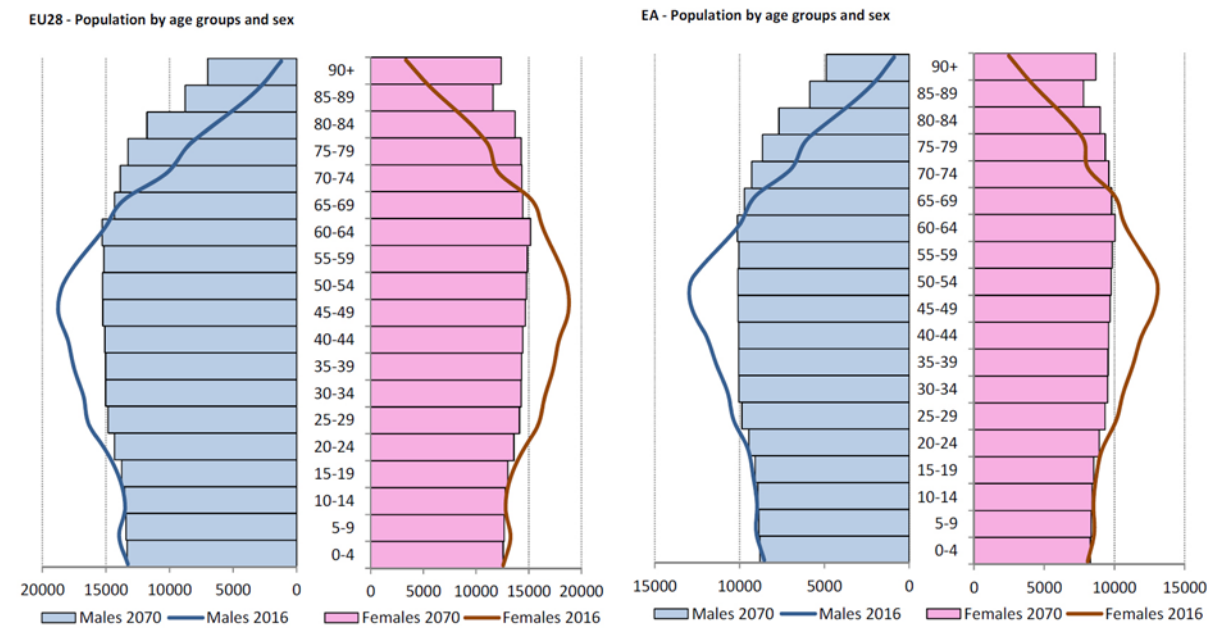
Il progetto vuole inoltre sensibilizzare la gestione dell'età e discriminazione contro l'età a lavoro e come creare un ambiente e condizioni di lavoro più accogliente.

1. Premessa

1.1 Il cambiamento demografico

La struttura della popolazione europea sta cambiando e diventerà sempre più "grigia" nei decenni a venire. La popolazione totale dell'UE aumenterà da 511 milioni nel 2016 a 520 milioni nel 2020, ma l'età della popolazione in età lavorativa (15-64) diminuirà significativamente da 333 milioni nel 2016 a 292 milioni nel 2020 a causa di cambi nella fertilità, aspettativa di vita e dinamica del flusso migratorio. L'offerta di lavoro prevede un calo significativo oltre l'orizzonte del 2020, di 9.6% nell'UE.

Grafico 1: Popolazione europea 2016-2070



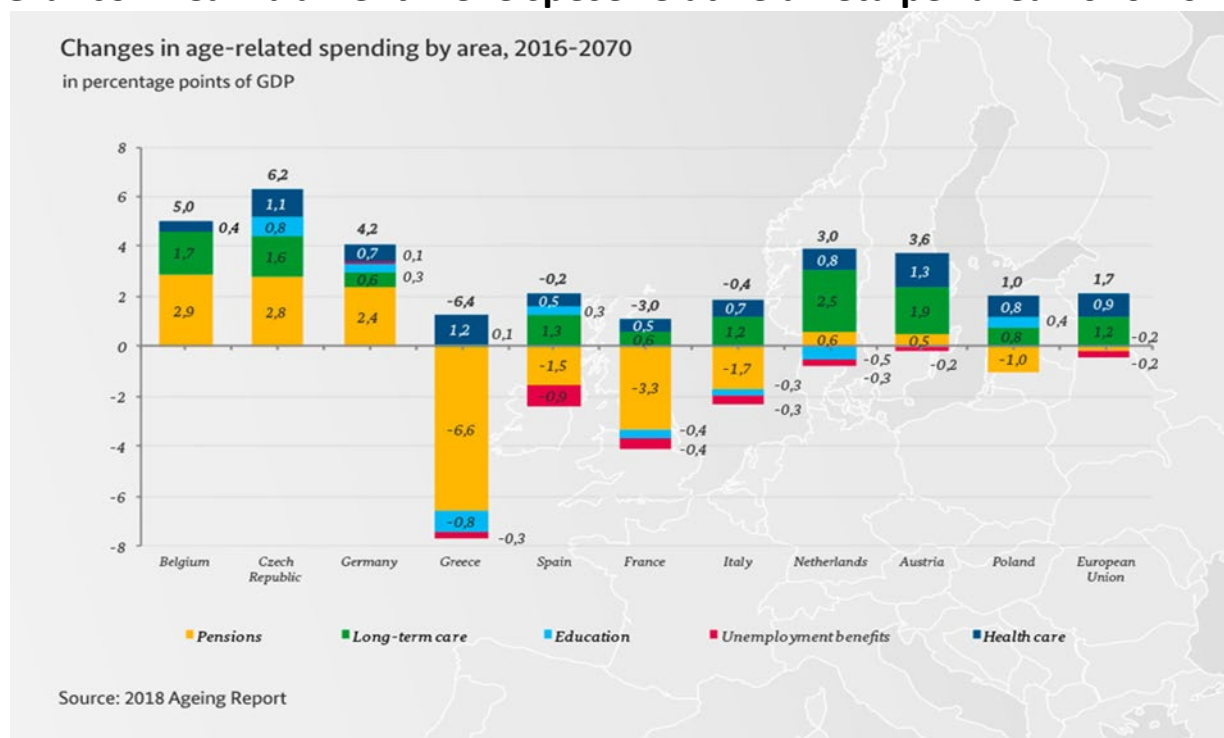
Source: Commission services, Eurostat.

Nonostante il rapido cambiamento demografico affrontato dall'Europa e l'invecchiamento accelerato della popolazione, con un impatto sul lavoro e sull'economia, molti Stati Membri hanno incoraggiato i lavoratori anziani a rimanere sul mercato lavorativo tramite l'aumento progressivo dell'età di pensionamento.

Dato che la sostenibilità del finanziare la previdenza sociale si è basata su una popolazione più giovane ci sono alcune preoccupazioni per il futuro. La crescita nella proporzione delle persone anziane nella popolazione dell'UE non dovrebbe essere equiparata con un corrispondente aumento dell'onere sui sistemi di sicurezza sociale, e giungere per esempio alla conclusione che i sistemi di pensionamento esistenti non saranno realizzabili nel futuro. Le sole proporzioni demografiche dicono poco sui dati dell'economia difficile.

Il fattore chiave nel finanziamento del sistema di sicurezza sociale non è la proporzione di dipendenza demografica, ma piuttosto la proporzione di dipendenza economica, vale a dire il numero di pensionati, di persone che ricevono l'invalidità e disoccupati in proporzione al numero di lavoratori che finanziano bonifici attraverso i loro contributi e le loro tasse. La crescita aggregata alla produttività lavorativa è un altro fattore chiave, che rende possibile l'incremento delle dimensioni della "torta" condivisa tra i lavoratori e non lavoratori.

Grafico 2: Cambiamenti nelle spese relative all'età per area 2016-2070



Per l'intera UE, per l'aspettativa di vita alla nascita è previsto un aumento di 7,8 anni per gli uomini e 6,6 per le donne entro il 2070.

Tenendo in considerazione questa situazione, gli Stati Membri hanno implementato nell'ultimo decennio una serie di riforme. Nel contesto del processo di riforma del mercato lavorativo in Europa, diverse iniziative per i lavoratori anziani possono essere considerate "buone pratiche". Secondo A. Walker (2005), una buona pratica nell'assunzione dei lavoratori anziani consiste nel "lottare contro le barriere dell'età, direttamente o indirettamente, promuovere la diversità d'età e fornire un ambiente in cui ogni persona può raggiungere il proprio potenziale senza essere svantaggiata dall'età".

1.2 Incentivi per incoraggiare i lavoratori anziani a lavorare più a lungo

L'UE ha incoraggiato gli Stati Membri a dichiarare il 2012 "Anno Europeo dell'Invecchiamento Attivo e Solidarietà tra Generazioni" e di proporre una vasta gamma di attività per sensibilizzare e promuovere la buona pratica. Per esempio, la Rete Europea di Carriera ed Età dell'ESF, supportato dal Fondo Sociale Europeo, ha pubblicato una lista di buone pratiche a supporto dei lavoratori anziani in 14 paesi dell'UE. In aggiunta, l'UE ha finanziato l'iniziativa "Best Older" nei paesi Baltici, una buona pratica che ha consentito alle generazioni di collaborare, interagire e sviluppare abilità per potenziare e valorizzare 55+ persone. Un'altra iniziativa dell'UE è stata sviluppare "Indice di Invecchiamento Attivo" che misura, sulla base di indicatori, la partecipazione di lavoratori anziani nell'occupazione e invecchiamento attivo. (EPRS 2014)

Gli Stati Membri hanno preso ispirazione dalle iniziative dell'UE e hanno fatto passi avanti nel promuovere l'occupazione dei lavoratori anziani attraverso lo sviluppo di politiche e buone

pratiche.

Age-related spending, percentage points of GDP, 2016-2070																						
Ageing Report 2018 - Baseline scenario																						
	Pensions			Health-care			Long-term care			Education			Strictly age-related items			Unemployment benefits			Total age related items			
	2016 level	CH 16-40	CH 16-70	2016 level	CH 16-40	CH 16-70	2016 level	CH 16-40	CH 16-70	2016 level	CH 16-40	CH 16-70	2016 level	CH 16-40	CH 16-70	2016 level	CH 16-40	CH 16-70	2016 level	CH 16-40	CH 16-70	
BE	12.1	2.4	2.9	5.9	0.3	0.4	2.3	0.9	1.7	5.8	-0.1	0.0	26.2	3.5	5.0	1.4	0.0	0.0	27.6	3.5	5.0	BE
BG	9.6	0.2	1.4	5.0	0.5	0.3	0.4	0.1	0.1	3.1	0.2	0.6	18.0	1.1	2.4	0.4	-0.1	-0.1	18.5	1.0	2.3	BG
CZ	8.2	1.0	2.8	5.4	0.8	1.1	1.3	0.8	1.6	3.2	0.4	0.8	18.1	3.0	6.2	0.1	0.0	0.0	18.2	3.0	6.2	CZ
DK	10.0	-1.8	-1.9	6.9	0.6	1.0	2.5	1.2	2.2	7.4	-0.5	-0.7	26.8	-0.6	0.6	0.9	-0.2	-0.2	27.6	-0.8	0.3	DK
DE	10.1	1.9	2.4	7.4	0.6	0.7	1.3	0.5	0.6	4.2	0.1	0.3	22.9	3.1	4.1	0.6	0.1	0.1	23.5	3.2	4.2	DE
EE	8.1	-1.0	-1.8	5.3	0.1	0.3	0.9	0.2	0.5	4.8	-0.2	0.2	19.1	-0.9	-0.9	0.2	0.0	0.0	19.3	-0.8	-0.8	EE
IE	5.0	1.7	1.6	4.1	0.8	1.0	1.3	0.8	1.9	3.6	-0.4	-0.2	14.1	2.9	4.3	1.1	-0.2	-0.2	15.2	2.7	4.1	IE
EL	17.3	-4.4	-6.6	5.0	1.0	1.2	0.1	0.0	0.1	3.1	-0.9	-0.8	25.5	-4.3	-6.1	0.4	-0.2	-0.3	25.8	-4.6	-6.4	EL
ES	12.2	1.8	-1.5	5.9	0.8	0.5	0.9	0.5	1.3	3.7	0.0	0.3	22.6	3.1	0.7	1.3	-0.7	-0.9	24.0	2.5	-0.2	ES
FR	15.0	0.0	-3.3	7.9	0.5	0.5	1.7	0.5	0.6	4.8	-0.2	-0.4	29.4	0.9	-2.6	1.6	-0.3	-0.4	31.0	0.6	-3.0	FR
HR	10.6	-2.2	-3.8	5.2	0.5	0.7	0.9	0.2	0.3	3.7	-0.6	-0.5	20.4	-2.1	-3.3	0.3	-0.1	-0.1	20.7	-2.2	-3.4	HR
IT	15.6	3.1	-1.7	6.3	0.6	0.7	1.7	0.6	1.2	3.5	-0.5	-0.3	27.2	3.8	-0.1	0.9	-0.3	-0.3	28.0	3.5	-0.4	IT
CY	10.2	1.3	2.3	2.8	0.2	0.4	0.3	0.1	0.3	5.8	-1.7	-1.6	19.1	-0.1	1.3	0.5	-0.3	-0.3	19.5	-0.4	1.0	CY
LV	7.4	-1.1	-2.6	3.7	0.6	0.6	0.4	0.1	0.1	4.5	0.1	0.5	16.0	-0.2	-1.4	0.4	0.0	-0.1	16.4	-0.2	-1.4	LV
LT	6.9	0.2	-1.7	4.1	0.6	0.4	1.0	0.7	1.0	3.9	-0.3	-0.1	15.8	1.1	-0.4	0.2	0.0	0.0	16.0	1.1	-0.4	LT
LU	9.0	2.5	8.9	3.9	0.6	1.2	1.3	0.8	2.8	3.3	-0.1	0.1	17.5	3.7	13.0	0.5	-0.1	-0.1	18.1	3.6	12.9	LU
HU	9.7	-0.3	1.5	4.9	0.7	0.8	0.7	0.2	0.4	3.6	-0.2	0.2	18.9	0.4	3.0	0.1	0.0	0.0	19.0	0.4	3.0	HU
MT	8.0	-0.7	2.9	5.6	1.7	2.7	0.9	0.7	1.4	5.4	-0.7	-0.2	20.0	1.1	6.7	0.2	0.1	0.1	20.2	1.2	6.8	MT
NL	7.3	1.2	0.6	6.2	0.6	0.8	3.5	1.8	2.5	5.2	-0.3	-0.5	22.3	3.4	3.4	1.3	-0.3	-0.3	23.6	3.0	3.0	NL
AT	13.8	1.1	0.5	7.0	0.7	1.3	1.9	0.7	1.9	4.9	-0.2	0.0	27.6	2.3	3.8	0.9	-0.2	-0.2	28.5	2.1	3.6	AT
PL	11.2	-0.3	-1.0	4.3	0.5	0.8	0.5	0.4	0.8	4.3	-0.2	0.4	20.3	0.3	1.0	0.1	0.0	0.0	20.4	0.3	1.0	PL
PT	13.5	1.2	-2.2	5.9	1.6	2.4	0.5	0.4	0.9	4.5	-1.0	-0.6	24.5	2.2	0.4	0.9	-0.3	-0.3	25.4	2.0	0.1	PT
RO	8.0	-0.3	0.7	4.3	0.8	0.9	0.3	0.2	0.3	2.5	0.0	0.3	15.0	0.7	2.2	0.1	0.0	0.0	15.1	0.7	2.2	RO
SI	10.9	3.2	3.9	5.6	1.0	1.0	0.9	0.5	0.9	4.0	0.1	0.6	21.5	4.8	6.4	0.4	-0.1	-0.1	21.9	4.7	6.3	SI
SK	8.6	-0.8	1.2	5.6	1.1	1.2	0.9	0.3	0.6	3.7	-0.2	0.0	18.8	0.4	3.0	0.2	0.0	0.0	18.9	0.4	3.0	SK
FI	13.4	0.5	0.6	6.1	0.6	0.8	2.2	1.4	2.1	5.9	-0.1	-0.4	27.6	2.4	3.0	2.2	-0.4	-0.4	29.8	2.0	2.6	FI
SE	8.2	-1.3	-1.2	6.9	0.4	0.7	3.2	0.9	1.7	5.8	0.2	0.4	24.1	0.2	1.7	0.3	-0.1	-0.1	24.4	0.1	1.6	SE
UK	7.7	0.9	1.7	7.9	0.8	1.4	1.5	0.6	1.3	5.2	-0.1	-0.2	22.4	2.2	4.3	0.1	0.0	0.0	22.5	2.2	4.3	UK
NO	10.7	1.2	2.1	7.7	0.8	1.2	3.7	1.6	3.4	7.6	-0.5	-0.3	29.7	3.1	6.5	0.6	-0.2	-0.2	30.2	2.9	6.3	NO
EA	12.3	1.3	-0.4	6.8	0.6	0.7	1.6	0.7	1.1	4.3	-0.1	0.0	24.9	2.4	1.4	1.1	-0.2	-0.2	26.0	2.2	1.1	EA
EU*	11.2	0.8	-0.2	6.8	0.6	0.9	1.6	0.6	1.2	4.5	-0.1	0.0	24.1	2.0	1.8	0.8	-0.2	-0.2	25.0	1.8	1.7	EU*
EU27	11.9	0.9	-0.5	6.6	0.6	0.7	1.6	0.6	1.1	4.4	-0.1	0.0	24.5	2.0	1.4	0.9	-0.2	-0.2	25.4	1.8	1.1	EU27
EU's	10.3	0.4	0.2	5.5	0.7	0.9	1.3	0.6	1.1	4.4	-0.3	-0.1	21.5	1.4	2.2	0.6	-0.1	-0.2	22.1	1.2	2.1	EU's

Note: Unless otherwise stated, EA: euro area; EU*: All 28 Member States; EU27: All EU Member States except the UK; EU's: non-weighted EU average.

Source: Commission services, EPC.

Dal loro studio, ci sono delle tematiche chiave che possono diventare raccomandazioni per i governi e le organizzazioni per rafforzare le posizioni dei lavoratori anziani nel mercato lavorativo. Per esempio un'analisi delle buone pratiche nella gestione delle risorse umane in aziende tedesche tra il 1997 e il 2005 (Zwick and Göbel, 2013) ha scoperto che adattando l'ambiente di lavoro ai bisogni speciali dei lavoratori anziani, come assegnare compiti meno impegnativi, gli permette di mantenere lo stesso ritmo produttivo.

Nella politica OECD, ci sono tre aree principali di incoraggiamento a lavorare ad un'età avanzata: 1. Rafforzare incentivi finanziari, 2. Affrontare le barriere dei datori di lavoro e 3. Migliorare l'impiegabilità. Uno studio in 4 paesi europei (Francia, Olanda, Norvegia e Svizzera) ha riscontrato che questi paesi hanno implementato politiche in linea con la prima area di intervento proposta da OECD, vale a dire il rafforzamento degli incentivi finanziari. L'implemento di politiche e buone pratiche nelle altre due aree è stata molto meno praticata, limitando le campagne di sensibilizzazione sull'occupazione e come far fronte alle barriere. Per questa ragione, gli autori dello studio sostengono che si dovrebbero dare più attenzioni alle altre due aree. Per esempio,

offrendo migliori opportunità di formazione, migliorando le condizioni di lavoro e migliori politiche familiari per le donne. (Sonnet e Manfredi, 2014)

In altri casi ci sono state diverse norme speciali per i lavoratori anziani in Europa. Ad esempio, in Belgio, la legge federale di dicembre del 2005 ha tentato di stimolare l'occupazione e le attività economiche dei lavoratori anziani fornendo sussidi di occupazione e altri incentivi per migliorare le condizioni di lavoro e l'assunzione dei lavoratori anziani. In Bulgaria, la Legge di Incentivazione all'Occupazione determina che lo Stato copre il salario per il periodo di un anno se il datore di lavoro assume una persona di oltre 50 anni. In Francia, il Piano Nazionale di Occupazione per i lavoratori anziani stabilisce un minimo di 50 o più lavoratori e il suo fallimento è sanzionato. La Slovenia offre ai lavoratori uomini di più di 55 anni e donne di più di 51 la possibilità di un pensionamento graduale con un orario di lavoro più flessibile. La Spagna ha avviato uno schema di occupazione nazionale per i lavoratori anziani sotto forma di contratti parzialmente sovvenzionati. (O'Dempsey e Beale, 2011)

La positiva evoluzione delle persone che vivono una vita più lunga e sana non è, tuttavia, allineata con la durata della loro vita professionale, dato che le persone non rimangono professionalmente attive per un periodo di tempo più lungo. Complessivamente la durata della vita lavorativa prevista nell'UE nel 2017 è di 35.9 anni, 3 in più rispetto al 2000. La mancanza di posti di lavoro e di politiche e misure appropriate e attive nel mercato lavorativo, problemi di salute, mancanza di abilità rilevanti, come un equilibrio vita-lavoro insoddisfacente sono ragioni importanti per un distacco prematuro dal mercato lavorativo.

Sebbene sia ovviamente importante per i lavoratori di prendersi la propria responsabilità per mantenere la propria impiegabilità, va notato che la ragione chiave per i pensionamenti precoci include i problemi di salute causati da un lavoro fisicamente e mentalmente esigente, lavoro ad alta intensità, licenziamento dei lavoratori anziani, come la mancanza di continua formazione e carenza di opportunità di occupazione. In aggiunta, nuove forme di organizzazioni lavorative stanno limitando sempre di più le opzioni dei lavoratori anziani di continuare a lavorare per la stessa azienda in aree meno impegnative.

1.3 Lotta alla discriminazione contro i lavoratori anziani

Un mito sulle diverse generazioni a lavoro è che i lavoratori anziani dovrebbero andare in pensione prima per permettere ai lavoratori giovani di entrare nel mercato lavorativo. Ciononostante, un'analisi econometrica OECD in 25 paesi nel 1997-2011 non è stata in grado di identificare nessuna rilevanza tra l'aumento dell'impiegabilità dei più anziani e dei più giovani. L'analisi mostra che un aumento nell'inserimento professionale dei più anziani è associata equamente con un aumento dell'impiegabilità dei più giovani. (OECD,2013)

Allo stesso tempo, la visibilità della discriminazione d'età e gli stereotipi negativi influenzano le decisioni di uscire precocemente dal mercato lavorativo. Se possibile, le persone preferirebbero vedersi ed essere viste come "giovani pensionati piuttosto che vecchi lavoratori" e molti studi sull'invecchiamento al lavoro hanno mostrato come gli stereotipi d'età influiscano sul pensionamento precoce. La prospettiva di genere sui lavori degli anziani e sulle condizioni di lavoro dovrebbero essere considerate. Le ricerche hanno mostrato che l'assunzione di donne e uomini di oltre 50 anni è caratterizzata dalla separazione professionale (ad esempio la divisione di

genere in settori di attività delle categorie professionali). Nell'ultima decade, la mode del "semi pensionamento" è più diffusa tra le donne che gli uomini.

A causa delle forti pressioni messe sugli individui attivi, che lavorano al fine di mantenersi, la popolazione giovane e i pensionati, un pregiudizio potrebbe formarsi verso gli anziani, che potrebbero essere visti come un peso. Tuttavia, il pregiudizio non si ferma solo all'interno dei gruppi sociali, ma anche tra alcuni datori di lavoro che potrebbero vedere la manodopera anziana e i pensionati come se non avessero energie, fossero difficili da formare e non assumibile.

Gli stereotipi relativi all'età e la risultante discriminazione contro le persone più anziane, rimane una grande barriera contro le carriere più longeve in molti paesi europei. È essenziale combattere la discriminazione e i giudizi negativi contro i lavoratori anziani. Ciò richiede anche un atteggiamento positivo verso l'apprendimento permanente e la prevenzione sanitaria. Un approccio più mirato potrebbe salvare risorse e fare la differenza in termini di qualità del lavoro dove ciò sia necessario per rimanere a lavorare più a lungo.

In termini di produttività è importante notare che i lavoratori anziani non siano necessariamente meno produttivi dei più giovani, ma hanno abilità e competenze differenti, con i loro principali punti di forza, che sono le conoscenze professionali e l'esperienza che hanno accumulato nel corso degli anni. Più i fatti sono conosciuti, meno discriminazioni d'età ci saranno nel momento in cui si decide su tenere o assumere i lavoratori anziani come impiegati.

L'Unione Europea ha legiferato la discriminazione d'età abbastanza presto, insieme al "Divieto di discriminazione d'età in relazione all'Articolo 19 del TFEU e la direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione 2000/78". Questa direttiva che è entrata in vigore nel 2000, ha incoraggiato tutti gli Stati Membri di elaborare e trasmettere le loro leggi anti-discriminazione in un periodo di tre anni, conforme ai principi della direttiva quadro. In aggiunta, l'articolo 21 della carta dei diritti fondamentali dell'unione europea (giuridicamente vincolante sugli organi dell'Unione Europea e gli Stati Membri nel quadro dell'attuazione delle leggi UE) proibisce esplicitamente la discriminazione d'età. L'Articolo 25 dello stesso documento riconosce il diritto degli anziani di vivere una vita dignitosa e indipendente e partecipare equamente nella vita sociale e culturale. (EPRS, 2014)

1.4 Ruolo chiave dei lavoratori anziani nel sistema economico

Dal momento che le persone anziane possono stimolare l'economia sia come risparmiatori che consumatori, è chiaro che dovremmo vedere il cambio demografico come un'opportunità e non come un ostacolo. Solo basandosi sull'attuale e legale età di pensionamento, le persone di 60-65 anni sono già classificate come "vecchie". Tuttavia, dato l'aumento annuale dell'aspettativa di vita, anche nel corso dell'età di pensionamento, questo indicatore statistico non dovrebbe essere usato per stabilire le capacità di una persona – specialmente dal momento che le persone anziane non diventano meno produttive, e contribuiscono anche alla creazione di valore. Sembra anche che l'aumento dei livelli medi di educazione e di salute consentirà alle persone di utilizzare gli anni di vita che hanno acquisito produttivamente.

La Commissione Europea riconosce l'importanza dei sistemi di protezione sociale e l'impatto potenziale che i sistemi di pensionamento avrebbero nel tenere i dipendenti anziani attivi nel mercato lavorativo. In alcuni degli stati membri ci sono barriere legislative che impediscono ai

dipendenti anziani di continuare a essere attivi sul mercato lavorativo dopo l'età di pensionamento. L'impatto di tali barriere legislative sull'invecchiamento attivo dovrebbe essere ulteriormente analizzato e dovrebbero essere prese in considerazione potenziali soluzioni.

I Modelli di riforma sul mercato lavorativo degli Stati Membri si sono basati sulle realtà concrete di ogni paese, ma la crisi economica globale del 2008 ha prodotto deviazioni dalle politiche pubbliche e ha portato all'adozione di misure urgenti. In particolare, la crisi e le seguenti principali riforme hanno influenzato principalmente aree macro-strutturali, come la legislazione sulla protezione del lavoro (EPL), indennità di disoccupazione, retribuzione media e politica di retribuzione generale (Turrini et al., 2015). Per esempio, l'Austria, nel contesto di flessibilità del mercato lavorativo, ha cancellato la norma eccezionale che l'azienda non può licenziare un lavoratore di 50 anni dopo due anni nell'azienda (CE, 2017).

Uno dei fenomeni straordinari generati dalle trasformazioni economiche e sociali è il frazionamento del mercato lavorativo, che si riferisce a una ripartizione lavori precari. La frammentazione del mercato lavorativo tratta i problemi in grandi aree dell'economia e del mercato lavorativo, come l'efficienza della macroeconomia, i diritti dei lavoratori e la coesione sociale in generale. Un mercato lavorativo frazionato è caratterizzato da ostacoli alla mobilità significativi e una grande quota di lavoratori che si sentono "intrappolati" in posti di lavoro insicuri e instabili senza un'alternativa. Questo fenomeno ha colpito principalmente le generazioni giovani durante la crisi in molti paesi europei (soprattutto quelli più a sud). In questo contesto i paesi europei sono intervenuti attraverso riforme in aree specifiche, come la protezione degli impiegati (misure per prevenire i licenziamenti e restrizioni sulla conclusione dei contratti a tempo determinato); stimolare l'assunzione dei disoccupati; l'intensità delle politiche del mercato lavorativo attivo. Un esempio di ciò è la Francia, dove una misura stimolante per l'assunzione dei più giovani e dei più anziani con contratto a tempo indeterminato è che i datori di lavoro sono esentati dai contributi allo stato per un certo periodo di tempo. (Eichhorst, Marx e Wehner, 2017)

Riguardo allo sviluppo di abilità e competenze, nel dicembre 2016, il Consiglio Europeo ha adottato EC Advocacy Improvement Initiative che richiede che gli Stati Membri sviluppino e adottino una serie di interventi specifici per rafforzare le abilità di base e le competenze degli adulti, 63 milioni nel 2016 (EC, 2017). L'apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze sono altre sfide importanti per la forza lavoro attuale e futura, come la tecnologia che è in costante evoluzione, pertanto influenza gli ambienti di lavoro. Alla luce di ciò, i risultati del OECD's 2002 Pivotal Adult Skills Study (PIAAC) mostrano che i lavoratori meno qualificati che non sono stati preparati a sviluppare o rinnovare le loro capacità cognitive sono più vulnerabili ai cambiamenti tecnologici e meno competitivi sul mercato lavorativo (OECD, 2013). L'UE, tuttavia, offre opportunità di apprendimento continuo per gli adulti più anziani, come le azioni Grundtvig che supportano collaborazioni e scambi dei volontari senior in tutta Europa (Age Platform Europe, 2012).

Per quanto riguarda le questioni di pensionamento, l'età di pensionamento standard è aumentata in tutta Europa per mantenere i lavoratori sul mercato lavorativo il più a lungo possibile. Comunque, inoltre i limiti d'età, ci sono altre politiche che i governi e le organizzazioni possono attuare per rinforzare la posizione dei lavoratori anziani. Per esempio, in Germania è stata applicata una legge che mitiga e rende più flessibile la transizione dal lavoro al pensionamento. Più

specificatamente, questa legge promuove il "pensionamento", un processo che coniuga il pensionamento precoce e il lavoro part-time, mentre fornisce incentivi per un reddito aggiuntivo invece che una pensione standard. Questa pratica permette alle persone anziane di rimanere sul mercato lavorativo dopo l'età del pensionamento, dando loro la possibilità di acquisire diritti pensionistici complementari e allo stesso tempo solleva i datori di lavoro dall'obbligo di pagare contributi allo stato (CE, 2017).

2. Proposte di politiche pubbliche suggerite dai soci

Sulla base della ricerca svolta durante il progetto, i soci dai 5 paesi: Romania, Cipro, Grecia, Italia e Spagna hanno fatto una serie di proposte di politiche a favore dei lavoratori anziani come segue:

2.1 Grecia

La Grecia è in fase trasformativa in termini di un'economia più ampia e del mercato lavorativo. Il mercato lavorativo è uno dei pilastri fondamentali della società greca e il problema dei lavoratori anziani è uno dei casi speciali che definiranno il presente e il futuro dell'economia e della coesione sociale. L'invecchiamento della popolazione e della manodopera è un problema comune in tutti i paesi europei e la Grecia non è un'eccezione. Oltretutto, la crisi economica che il paese ha subito ha reso questa fase trasformativa più difficile per molte persone. Oggi, con l'estensione dei limiti dell'età di pensionamento e altre riforme, i lavoratori di 55 anni o più sono diventati una parte fondamentale della forza lavoro e c'è molto da svolgere ai fini di sviluppare produttività e soddisfazione lavorativa in questa particolare fascia d'età.

Nell'ambito di questi studi, abbiamo identificato le riforme e i cambiamenti principali riguardanti le politiche e legislazioni nel mercato lavorativo e per i lavoratori più anziani in particolare. Sebbene molte cose sono cambiate riguardo le legislazioni, politiche specifiche e incentivi per i lavoratori anziani sono ancora assenti dalla Grecia, sia nel settore pubblico che privato. Un aspetto positivo è che la discriminazione d'età sembra non essere un problema, almeno in ambito lavorativo, perché quelle persone anziane che diventano disoccupate il ritorno sul mercato lavorativo non è semplice e questo sembra essere un problema serio e un segno di discriminazione d'età. Nonostante il nostro campione di cinque lavoratori anziani e quattro manager delle Risorse Umane sia piccolo, i risultati delle interviste sono stati utili per identificare le barriere principali che i lavoratori anziani stanno affrontando e inoltre ciò che loro considerano essere i vantaggi e gli svantaggi nell'ambiente lavorativo, con gli anni che avanzano.

Ciò che i partecipanti hanno evidenziato maggiormente era il fatto che le condizioni fisiche possono essere considerate una barriera importante, insieme alla routine e alla mancanza di motivazione. I nostri intervistati affermano che la motivazione sotto forma di incentivi finanziari, formazione e opportunità di tutoraggio potrebbe renderli più disposti a lavorare e rimanere produttivi. In questa prospettiva, la prima politica da raccomandare è l'adozione di certe misure verso l'erogazione di incentivi extra ai lavoratori oltre un limite d'età specifico. Questi incentivi potrebbero essere sotto forma di opportunità di apprendimento permanente stabilite al fine di stare al passo con l'avanzamento tecnologico e manageriale. Questo tipo di formazione può essere centralizzato dallo Stato o all'interno di organizzazioni attraverso accordi collettivi. La forma

obbligatoria di questa pratica aiuterebbe le persone anziane ad adattarsi alla formazione continua e a diventare più attivi e disposti a migliorarsi. Il progetto BeOld è un buon esempio verso questa direzione, con la metodologia di consulenza professionale indirizzata ai lavoratori anziani. In pratica, il budget per questo tipo di formazione collaborazioni sotto l'ombrello dello stato o dell'UE, che finanzia questo tipo di iniziative attraverso tutta Europa.

La seconda raccomandazione politica si riferisce al tutoraggio. Dato che l'esperienza e il "sapere come" dagli anni di lavoro permette ai lavoratori anziani di essere considerati esperti, una buona pratica potrebbe essere la diffusione di questa conoscenza ai colleghi più giovani attraverso il tutoraggio. La pratica di tutoraggio ha un duplice beneficio per l'azienda. Il primo, come abbiamo visto precedentemente dalla bibliografia e dalle interviste, il tutoraggio dà ai lavoratori anziani un motivo in più per continuare ad essere produttivi e disposti a offrire lavoro e parallelamente le aziende possono risparmiare soldi che in altri casi andrebbero spesi per pagare i formatori esterni o per coprire le spese di seminari formativi. Tramite l'istituzione di pratiche di tutoraggio si crea una procedura interna, in cui la conoscenza passa di generazione in generazione creando un ambiente di interazione e fiducia. Questa pratica da attuare è più una questione di volontà e buon coordinamento, piuttosto che di spese.

2.2 Cipro

Sulla base di ricerche a tavolino e sul campo a Cipro, la conclusione principale è che la discriminazione d'età nel luogo di lavoro non è un fenomeno tangibile sperimentate da quella fascia d'età. In altre parole, non sembra che gli individui di più di 55 anni non affrontano discriminazioni esplicite al lavoro da parte dei loro datori di lavoro o altri a causa della loro età. Piuttosto, sembra che la discriminazione d'età sia un'esperienza personale dei lavoratori anziani la quale la mancanza di abilità tecnologiche come un inadempimento della loro età gli causa un sentimento di insicurezza/minaccia sul posto di lavoro. Quindi, ciò che forse è necessario per lo stato per fissare programmi di formazione all'interno del settore privato e pubblico che sono su misura per soddisfare le esigenze dei lavoratori anziani in merito alle abilità tecnologiche. Le strategie di assunzione delle aziende dovrebbero essere in qualche modo regolate dallo stato al fine di prevenire la disoccupazione degli individui di oltre 55 anni.

Alcune buone pratiche che sono state citate e sono degne di nota sono le seguenti:

- Formazione su misura riguardanti le abilità tecnologiche degli individui oltre i 55 anni;
- Concessioni di orari di lavoro flessibili per gli individui oltre i 55 anni;
- Arricchimento del lavoro tramite l'istituzione di incentivi per stimolare la motivazione e modificare la routine;
- Schemi di tutoraggio (accoppiare i lavoratori anziani per formare i lavoratori più giovani) che aiutano gli individui di oltre 55 anni a sentirsi sicuri di sé e di valore per l'azienda.

Raccomandazioni politiche

- Creazione di politiche di stato che si concentrano sulla valorizzazione dei lavoratori anziani nel contesto dell'occupazione tramite il potenziamento sia delle abilità personali e tecnologiche.

La barriera principale identificata sia dai Manager delle Risorse Umane sia dai dipendenti oltre i 55 anni è la mancanza di abilità di sviluppo tecnologico e personale del gruppo. A Cipro, lo Stato ha

attualmente avviato un programma che mira a incoraggiare l'assunzione degli anziani oltre i 50 anni. Tuttavia, ciò non è sufficiente per colpire le insicurezze che questo gruppo affronta nell'assunzione. Perciò, le politiche dovrebbero essere più dirette alla valorizzazione dei lavoratori anziani nell'assunzione, piuttosto che concentrarsi solamente sull'includerli nel mercato lavorativo, sebbene ciò non dovrebbe essere scartato. Impatto e rischio potenziale: per sviluppare tale programma serve tenere in considerazione i divari specifici affrontata da questa fascia d'età e in relazione all'azienda. Ciononostante, questi tipi di sforzi anticiperanno significativamente i benefici della differenza d'età nel luogo di lavoro.

- Modifica del calendario di lavoro per gli individui di oltre 55 anni per garantire l'equilibrio vita-lavoro

Molti dipendenti hanno menzionato l'importanza di avere un calendario di lavoro più flessibile che corrisponde ai loro bisogni fisici e psicologici. Le politiche si concentrano sul far fronte a questi bisogni in relazione a questa fascia d'età potrebbe cambiare in modo positivo i livelli di produttività e motivazione degli individui oltre i 55 anni.

Rischio e impatto potenziale: i dipendenti dovrebbero essere formati preventivamente per imparare le basi di lavorare con un calendario flessibile così per evitare di creare un effetto contrario di mancanza di autodisciplina e abilità gestionali del tempo che sono necessarie per garantire che tale calendario sia costruttivo sia per sé stessi che per l'azienda. In fine, Cipro è ancora alla fase iniziale per quanto riguarda politiche e pratiche dirette a garantire la diversità d'età sul posto di lavoro. Sembra che la discriminazione d'età vissuta dagli individui oltre i 55 anni nelle aziende sia meno esplicita e più legata ai loro sentimenti di insicurezza causati dalle loro abilità tecnologiche relative al lavoro obsolete. È certo che le migliori pratiche dell'Unione Europea dovrebbero essere adottate da Cipro per porre le basi in modo efficace per un'effettiva diversità d'età nel posto di lavoro. In effetti, il progetto BeOld è un passo avanti verso la realizzazione di ciò.

2.3 Italia

I Manager delle Risorse Umane e i lavoratori di più di 55 anni hanno indicato i problemi fisici come barriera principale per vite lavorative più lunghe. La condizione fisica è una barriera particolarmente rilevante per i lavoratori con occupazioni esigenti. La mancanza di investimenti nello sviluppo e nel miglioramento delle abilità dei lavoratori attraverso la loro carriera è un problema identificato. Finalmente, la ricerca ha evidenziato che collegare gli incentivi fiscali alle considerazioni d'età può andare a sfavore l'inclusione di alcune fasce d'età nel mercato lavorativo, così come creare conflitti tra generazioni e forme di discriminazione d'età.

Al fine di contrastare le tre barriere identificate, Anziani e Non Solo vorrebbe proporre:

- Di riesaminare la lista di "lavori impegnativi" che interessano a "progresso della pensione sociale" (vedi paragrafo 3). Con l'aumento dell'età di pensionamento media, la lista dei lavori considerati "impegnativi" dovrebbe essere ulteriormente riesaminata per permettere a un numero crescente di lavoratori anziani di pensionarsi prima a causa dello sforzo che i loro lavori richiedono. Comunque, data la spesa italiana per le pensioni molto alta, più iniziative dovrebbero essere prese o supportate dalle autorità pubbliche per quei lavoratori per esplorare le opportunità per cambiare le loro carriere. L'esempio proposto dai prestatori di servizi sanitari (vedi paragrafo 4) è, ad esempio, un progetto innovativo che dovrebbe essere supportato, testato, adattato e migliorato.
- Il Fondo Sociale Europeo e altri fondi rilevanti potrebbero essere utilizzati per incoraggiare le aziende a creare strategie di gestione d'età più integrate che supportano l'apprendimento permanente dei lavoratori. Dovrebbero essere sviluppati sistemi per

riconoscere, certificare e convalidare l'esperienza dei lavoratori nel corso delle loro vite lavorative per aumentare le loro opportunità di rimanere "impiegabili" nel mercato lavorativo. Dovrebbero essere create sinergie tra il programma "Alternanza Scuola Lavoro" (Alternanza Scuola Lavoro, 2018) che permette agli studenti di acquisire esperienze pratiche nelle compagnie/organizzazioni, e programmi di tutoraggio nelle compagnie/organizzazioni. I lavoratori anziani potrebbero diventare i tutor dei giovani studenti così che le abilità delle vecchie generazioni siano trasferite alle generazioni più giovani. Questa potrebbe essere un'opzione che permetta ai lavoratori con lavori più impegnativi a stare nel mercato lavorativo più a lungo, dedicando gli ultimi anni di lavoro a un compito non impegnativo fisicamente.

- Gli incentivi fiscali per assumere persone disoccupate non dovrebbe essere legato solamente all'età, al fine di evitare discriminazioni d'età e conflitti tra generazioni. Con lo scopo di mantenere i lavoratori nel mercato lavorativo più a lungo, incentivi fiscali migliori dovrebbero essere forniti alle aziende per aiutare i proprio impiegati a unire la cura personale e il lavoro. Questo secondo gruppo di incentivi avrebbero il beneficio di aumentare il tasso di occupazione molto basso delle donne che molto spesso riducono le proprie ore di lavoro o escono dal mercato lavorativo per le responsabilità familiari. Tramite la fornitura di più incentivi fiscali per aiutare i lavoratori a unire le responsabilità familiari e lavorative, i responsabili politici italiani potrebbero incoraggiare così più famiglie ad avere figli, così da contribuire alla sostenibilità del sistema pensionistico italiano. In fine, data la frammentazione degli interventi nazionali per supportare i lavoratori anziani, il sito web del Ministro degli Affari Sociali potrebbe essere usato come una piattaforma per riunire le politiche, misure e fondi più rivelanti. In questo modo, il sito web potrebbe diventare una piattaforma per i manager delle Risorse Umane che desiderano migliorare le proprie capacità in questa area, così come per i lavoratori anziani che desiderano conoscere meglio le proprie opportunità nel mercato lavorativo.

2.4 Spagna

Il contributo del nostro studio nel campo di ricerca dell'occupazione dei lavoratori anziani mira allo sviluppo di raccomandazioni politiche specifiche, al fine di fornire alcune soluzioni pratiche per il livello organizzativo europeo-nazionale. La ricerca a tavolino e sul campo nei cinque paesi europei ci permette di identificare alcuni problemi comuni e politiche rilevanti che si potrebbero applicare nel contesto europeo. Le politiche da noi proposte come risultate di questo studio sono basate sui risultati delle interviste ai lavoratori anziani e ai manager delle Risorse Umane in tutti e cinque i casi studiati del nostro campione. Per questo motivo le implicazioni pratiche sono molto probabili, come è venuto fuori dalla pratica giornaliera negli ambienti lavorativi. Le raccomandazioni politiche che proponiamo sono le tre seguenti:

Revisione sulle condizioni lavorative secondo i bisogni degli impiegati

Abbiamo identificato le condizioni fisiche come una delle più grandi barriere per i lavoratori anziani nel nostro studio, nella maggior parte dei rapporti nazionali ci sono raccomandazioni per politiche rilevanti al fine di far fronte a potenziali barriere riguardanti le condizioni fisiche. Più specificatamente, la prima raccomandazione politica del rapporto italiano è la revisione dei "lavori impegnativi" dalla "pensione di progresso sociale" al fine di permettere ai lavoratori anziani di

approfittare di più benefici riguardanti l'età di pensionamento e altri incentivi. Inoltre, a Cipro una politica raccomandata è la revisione del calendario di lavoro, al fine di fornire circostanze più flessibili e a misura di anziano per i lavoratori anziani così come orari di lavoro più flessibili o compiti meno pesanti fisicamente. Tuttavia, ogni iniziativa di gestione dell'età deve essere formulata accuratamente, in modo tale da evitare conflitti tra generazioni. Come il rapporto italiano afferma, gli incentivi fiscali per le aziende non devono essere collegati solo all'età, ma devono essere presi in considerazione altri indicatori, come il genere e le responsabilità familiari.

L'apprendimento permanente come processo obbligatorio

L'altra barriera principale per i lavoratori anziani che abbiamo evidenziato nella nostra ricerca è la potenziale incapacità delle competenze digitali, che appartiene al settore dell'apprendimento. Per combattere la carenza dei lavoratori anziani nel campo tecnologico, c'è bisogno di formazione e del processo di apprendimento permanente in generale per questa fascia d'età. In questo ambito, tutti e cinque i rapporti suggeriscono come politica la creazione di opportunità di formazione, sia sul livello nazionale che organizzativo. Più specificatamente, il rapporto cipriota propone una formazione sulle abilità tecnologiche su mire per gli individui di più di 55 anni, mentre il rapporto greco raccomanda una formazione obbligatorio centralizzata, finanziata dallo Stato/UE o dall'organizzazione, in modo tale che i lavoratori stiano al passo con il progresso tecnologico e imprenditoriale. Una raccomandazione simile appare nel rapporto romeno, verificata anche dai risultati complessivi del nostro campione, che mostra che i lavoratori partecipino ai seminari di formazione finanziati dai datori di lavoro o alla formazione gratuita.

Tutoraggio come procedura standard

In fine, dato che le capacità di tutoraggio sono state identificate come una caratteristica speciale dei lavoratori anziani in molti ambiti nazionali, una raccomandazione politica potrebbe essere rivolta verso questa direzione. Secondo la letteratura (Farr, Tesluk & Klein, 1998) e l'esperienza comune, il tutoraggio ha un duplice impatto positivo sul livello organizzativo. In primo luogo, dà motivazione extra ai lavoratori anziani poiché lei/lui interagisce con persone giovani e condivide la propria conoscenza e in secondo luogo l'organizzazione risparmia risorse dato che si svolge una formazione interna e non c'è bisogno dell'intervento di formatori esterni. In questa ottica, i rapporti romeni e spagnoli richiedono programmi di tutoraggio e il rapporto greco evidenzia allo stesso modo il significato del tutoraggio come strumento sia di sviluppo personale che organizzativo. Pertanto, una politica ufficiale potrebbe essere l'assunzione dei lavoratori anziani per fare tutoraggio e inoltre lo sviluppo di un processo di formazione interna e di interazione tra generazioni.

2.5 Romania

Sebbene il cambio demografico che la Romania sta affrontando e il continuo e accelerato processo di invecchiamento della popolazione, che avrà un impatto sul mercato lavorativo e sull'economia,

non ci sono misure applicate per supportare e mantenere sul mercato lavorativo i lavoratori anziani, ad eccezione dell'aumento progressivo dell'età di pensionamento sia per gli uomini che per le donne. I giovani hanno benefici da tali misure – agevolazioni per i datori di lavoro e stimolanti per loro al fine di essere assunti. Ci sono strategie pubbliche nazionali che documentano il bisogno di tali misure e che offrono azioni concrete da prendere in quest'area. Poiché potremmo concludere con le interviste svolte nella nostra ricerca, i manager affermano che i lavoratori anziani siano delle vere risorse per le aziende, fornendo esperienza, maturità, stabilità, essendo tutor per i giovani lavoratori e equilibrando i gruppi. L'enorme potenziale dei lavoratori anziani deve essere sfruttato a vantaggio della produttività e per facilitare un invecchiamento attivo e una vita più sana fino all'età avanzata.

D'altra parte, i lavoratori anziani valutano se stessi a livelli elevati in termini di abilità acquisite e utilizzate e confermano che un ambiente di lavoro adattato e le agevolazioni, come il lavoro part-time che li aiuterebbe ad adattarsi ai cambiamenti d'età e a stare attivi nel mercato lavorativo più a lungo. La realtà scoperta attraverso questa ricerca è che i lavoratori anziani hanno beneficiato dei corsi di formazione pagati dai loro datori di lavoro, ma solo per aumentare le loro abilità tecniche. Non ci sono aziende che forniscono programmi di formazione per aiutarli a prepararsi ai cambiamenti d'età, un'integrazione migliore sul mercato lavorativo e nuove prospettive nella carriera e nella vita.

Un provvedimento che potrebbe essere applicato più facilmente sarebbe introdurre i programmi obbligatori di formazione nelle compagnie (private e pubbliche, che hanno dipendenti più anziani) che puntano allo sviluppo personale dei lavoratori anziani, li supportano con l'adattamento ai cambiamenti d'età e a ricalibrare le loro abilità e competenze per una futura carriera o per un periodo di pensionamento più remunerativo. Questo programma di formazione sarebbe sotto la responsabilità dei dipartimenti delle Risorse Umane o potrebbero essere esternalizzati e subappaltati da formatori. La loro durata può variare dai 2 ai 5 giorni, e saranno esaminati attraverso un rapporto elaborato dai formatori che conterrà il feedback dei partecipanti al progetto. I lavoratori anziani possono anche beneficiare di piani personalizzati che possono essere elaborati all'interno dell'azienda o dagli specialisti delle Risorse Umane e i lavoratori anziani stessi, o in centri/uffici di consulenza sull'occupazione forza lavoro. Questi piani conterranno obiettivi professionali e azioni da intraprendere per la preparazione al pensionamento. Gli obiettivi finali, come la Strategia Nazionale per l'Inclusione Sociale e la Riduzione della Povertà afferma, con che tutti i lavoratori possono partecipare a tutti gli aspetti della società e quelli che vanno in pensione dignitosamente, mantengono la propria indipendenza e si godono la vita a fondo.

3. Politica pubblica a favore dei lavoratori anziani per stimolare una vita attiva e longeva

Secondo le nostre ricerche durante la vita del progetto, una politica pubblica a favore di una vita attiva e longeva dovrebbe basarsi su quattro pilastri:



Il contributo della nostra ricerca sul campo dell'occupazione dei lavoratori anziani mira a sviluppare raccomandazioni politiche specifiche per fornire soluzioni pratiche a livello europeo/nazionale e organizzativo. La ricerca sul campo e d'ufficio in cinque paesi europei ci ha aiutato a identificare alcuni problemi comuni e provvedimenti rilevanti che potrebbero essere applicati a livello europeo. Le politiche che proponiamo sono basate sulle conclusioni delle interviste ai lavoratori anziani e manager delle Risorse Umane da tutti e cinque i paesi del nostro studio. Le raccomandazioni politiche derivano dalla pratica quotidiana degli intervistati.

Il principio da cui iniziamo è riconoscere che assumere o mantenere gli anziani sul luogo di lavoro è diventato una sfida seria nel passato recente che si riferisce principalmente alle aziende dell'UE e al mercato lavorativo, che deve essere assunto come responsabilità pubblica a livello centrale. La cooperazione tra parecchie strutture governative (ministeri e agenzie) deve essere raddoppiata dalla cooperazione tra i vari attori organizzativi coinvolti direttamente (aziende, ONG, fondi pensione, fondi sanitari). La proposta di politica pubblica che stiamo avanzando è la premessa di un quadro strategico in grado di accogliere la moltitudine di situazioni particolari in cui si manifestano i problemi del lavoratore più anziano - sia rigorosamente nello spazio del mercato del lavoro che al di fuori di esso nello spazio pubblico. Le misure e azioni concrete proposte nell'ambito di questa politica pubblica possono quindi essere adattate e personalizzate in piani specifici a livello delle comunità interessate. Raccomandiamo quindi un quadro strategico strutturato su tre livelli di costruzione istituzionale e organizzativa: europeo, centrale, governativo, normativo e aziendale, dei singoli attori che affrontano situazioni concrete quotidiane. Inoltre, la politica pubblica che stiamo proponendo dovrebbe avere come elemento centrale la costruzione di un sistema di intervento integrato e gestionale a supporto dei lavoratori più anziani.

3.1 Mantenere la salute dei lavoratori anziani

Secondo i dati Eurobarometro, oltre un terzo dei dipendenti della fascia di età 55-64 anni dichiara di essere disposto a continuare la propria attività professionale dopo l'età pensionabile se in buona salute. Ecco perché è estremamente importante per le politiche pubbliche aiutare a mantenere la salute dei dipendenti durante la loro vita lavorativa.

Le seguenti politiche e misure possono aiutare a mantenere la salute dei lavoratori:

- Adattamento permanente dei carichi di lavoro alla capacità del lavoratore al fine di evitare di influire sullo stato di salute.
- In molti settori la salute dei lavoratori è influenzata dalle condizioni di lavoro. Presentazione di robot o automazione ove possibile, in particolare per la sostituzione di lavoratori che svolgono lavori pesanti e pericolosi. Adattare l'ambiente di lavoro alle esigenze specifiche dei lavoratori più anziani, come assegnare compiti meno impegnativi, consente loro di mantenere lo stesso ritmo di produttività.
- Programma di lavoro flessibile per lavoratori con più di 55 anni. La maggior parte dei dipendenti ha menzionato l'importanza di un programma di lavoro più flessibile che soddisfi le loro esigenze fisiche e psicologiche. Le politiche incentrate sull'affrontare questi problemi potrebbero influenzare positivamente la produttività e la motivazione di oltre 55 lavoratori.
- Assegnare nuove responsabilità di stimolo per motivare il lavoratore più anziano e rimuoverlo dalla routine;
- Implementazione di strategie di riduzione dello stress nel luogo di lavoro (come programmi di consapevolezza o strutture per il trattamento e il riposo)
- Programmi di tutoraggio (accoppiamento di lavoratori più anziani per formare / tutoring dei lavoratori più giovani) che aiutano gli over 55 a sentirsi sicuri e di valore per l'azienda.
- Adattare gli attuali sistemi sanitari e assistenziali per soddisfare le esigenze future. Le politiche nazionali e le iniziative delle parti sociali si sono concentrate sulla promozione delle "abilità lavorative" - un concetto che unisce la capacità di continuare a lavorare a causa del miglioramento della salute e della maggiore occupabilità attraverso lo sviluppo continuo delle competenze; modalità di lavoro flessibili - orario, luogo, contratti;
- Misure per garantire che le persone siano fisicamente e mentalmente in grado di rimanere più a lungo nel lavoro, rendendo le condizioni di lavoro favorevoli per le persone anziane, tenendo presente che la natura esigente del lavoro può imporre limitazioni e garantire che tali limitazioni siano adeguatamente monitorate e gestite;
- una politica europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- introdurre efficaci strategie di prevenzione e valutazione dei rischi, tenendo conto degli obblighi legislativi esistenti, compresa la formazione di tutti i lavoratori sulle norme di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

3.2 Una vita professionale più lunga e lotta alla discriminazione nei confronti dei lavoratori più anziani

Il mantenimento della vita lavorativa dopo l'età pensionabile è uno dei settori politici in cui, di conseguenza con la ricerca condotta a livello nazionale, proponiamo quanto segue:

- Come abbiamo visto nelle interviste condotte nell'ambito della nostra ricerca, i dirigenti affermano che i lavoratori più anziani sono vincitori per le aziende, fornendo competenza, maturità, stabilità, essendo mentori per i giovani lavoratori e team di bilanciamento. L'enorme potenziale dei lavoratori più anziani deve essere sfruttato a vantaggio della produttività e per facilitare l'invecchiamento attivo e garantire una vita più sana fino alle età più anziane.
- Stimolare la continuazione della vita attiva attraverso una maggiore valorizzazione dei diritti a pensione dopo l'età pensionabile.
- Rimozione delle barriere legislative che impediscono il proseguimento della vita lavorativa dopo l'età pensionabile legale. In alcuni Stati membri esistono disposizioni legali che vietano il proseguimento della vita lavorativa presso i lavoratori;
- Divieto per legge di licenziamento di lavoratori + 55 anni; Basare le decisioni di licenziamento su criteri oggettivi e relativi al lavoro per garantire che le competenze necessarie siano mantenute e garantire che i regimi pensionistici siano applicati in modo equo;
- Una legislazione più rigorosa per combattere tutte le forme di discriminazione;
- condurre ricerche per stabilire se il basso tasso di occupazione tra gli anziani è un effetto di discriminazione sul mercato del lavoro;
- Iniziative e campagne incentrate su donne altamente qualificate per facilitare il loro ritorno al lavoro dopo una pausa;
- programmi intergenerazionali e di tutoraggio;
- educazione precoce relativa al processo di invecchiamento (nelle scuole);
- Promuovere il reclutamento in base alle competenze necessarie e alla selezione in base al merito;
- Basare le decisioni di licenziamento su criteri oggettivi e relativi al lavoro per garantire che le competenze necessarie siano mantenute e garantire che i regimi pensionistici siano applicati in modo equo.

3.3 Un sistema di formazione professionale che consente un aggiornamento delle competenze correlate al cambiamento tecnologico

Mantenere il lavoro dei lavoratori più anziani richiede un adattamento permanente delle competenze correlate alle dinamiche tecnologiche. Sulla base della nostra ricerca, raccomandiamo

che le seguenti politiche siano prese in considerazione dagli Stati membri, dalle parti sociali e dalle autorità locali quando affrontano i problemi dei lavoratori più anziani:

- salvaguardare i rispettivi finanziamenti pubblici per una politica proattiva del mercato del lavoro volta a reintegrare i disoccupati anziani nel mercato del lavoro, compresi consulenza e sostegno per le persone in cerca di lavoro e ridurre il rischio di disoccupazione di lunga durata; ciò significa anche allocare le risorse necessarie per una politica proattiva del mercato del lavoro;
- Fornire una gamma completa di servizi di consulenza e supporto per le persone in cerca di lavoro, nonché supporto di collocamento su misura (ad es. Lavoro sovvenzionato dallo Stato, sostegno transitorio, progetti sociali senza scopo di lucro) e misure preventive e di riabilitazione per sostenere a lungo termine reintegrazione a tutte le età;
- Misure introdotte dalle imprese, attraverso accordi collettivi o dalla legge per ottenere una maggiore partecipazione degli anziani alla formazione continua (ad esempio incentivi per porre rimedio al basso livello di partecipazione alla formazione in servizio, in particolare tra i lavoratori poco qualificati, erogazione dei finanziamenti necessari per una campagna per migliorare le competenze tra gli over 40 e migliorare il quadro giuridico per il congedo di formazione).
- Rafforzare il ruolo delle ONG nel sostenere i programmi di apprendimento degli adulti e diventare partner con i governi per attuare iniziative educative su larga scala per le persone anziane;
- Attuare politiche di congedo di formazione (retribuito) per aumentare la partecipazione degli adulti all'istruzione professionale, poiché può aiutare a superare le barriere di tempo e costi;
- Aumentare l'accesso delle persone anziane alla tecnologia digitale, anche attraverso l'adattamento di attrezzature e software per le loro esigenze specifiche (ad esempio software multilingue);
- Supportare finanziariamente un programma di formazione professionale mirato e programmi di formazione TIC pratici e su misura per la fascia di età superiore ai 45 anni. Opportunità di formazione avvalendosi in particolare delle risorse rese disponibili dal Fondo sociale europeo;
- Riconoscimento delle nuove competenze acquisite, formalmente o informalmente, attraverso certificati e qualifiche, nonché riconoscimento delle competenze "apprendendo facendo";
- campagne di sensibilizzazione sull'importanza dell'apprendimento permanente e delle possibilità di formazione digitale offerte agli anziani;
- Campagne di sensibilizzazione sull'importanza di una mentalità di apprendimento permanente nel contesto del futuro del lavoro e dell'invecchiamento attivo.
- Sviluppare la capacità degli Stati membri dell'UE di raccogliere, analizzare e interpretare i dati statistici riguardanti le tendenze del mercato del lavoro, il tasso di occupazione dei lavoratori più anziani, il divario delle competenze delle persone e altri cambiamenti nella società.

3.4 Incentivi fiscali a favore di un'occupazione di lunga durata

Gli incentivi fiscali e la politica fiscale sono altri strumenti identificati durante la nostra ricerca a favore di un'occupazione di lunga durata. A tale proposito raccomandiamo che gli Stati membri prendano in considerazione le seguenti misure nell'attuare la politica a favore dei lavoratori più anziani:

- incentivi fiscali per le imprese affinché investano in programmi di formazione e sviluppo continui per i dipendenti, nonché nell'attrarre e assumere dipendenti più anziani;

- incentivi fiscali per le imprese che impiegano lavoratori più anziani della fascia di età 55 - 64 anni;
- Maggiore valorizzazione finanziaria dei periodi di lavoro dopo il pensionamento;
- disposizioni legali per ridurre le aliquote del contributo previdenziale per i lavoratori che continuano a lavorare oltre l'età pensionabile.



Conclusioni

Sulla base delle ricerche condotte durante il progetto, i partner dei cinque paesi, Romania, Cipro, Grecia, Italia e Spagna hanno presentato una serie di proposte politiche a favore dei lavoratori più anziani. Nel redigere la politica pubblica presentata, abbiamo raggruppato le oltre trenta proposte puntuali in quattro pilastri.

Le misure che abbiamo proposto nell'ambito del primo pilastro, per mantenere la salute dei lavoratori, sono molto importanti perché molti dei lavoratori più anziani vorrebbero continuare la loro vita attiva anche dopo l'età pensionabile legale. Pertanto, il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro deve essere una priorità per tutti gli Stati membri.

Una vita professionale più lunga e la lotta alla discriminazione nei confronti dei lavoratori più anziani è il secondo pilastro, all'interno del quale misura una legislazione così più rigorosa per combattere tutte le forme di discriminazione, la ricerca per stabilire se il basso tasso di occupazione tra gli anziani è un effetto della discriminazione sul mercato del lavoro, oppure

possono essere prese iniziative e campagne incentrate su donne altamente qualificate per facilitare il loro ritorno al lavoro dopo una pausa.

All'interno del terzo pilastro, un sistema di formazione professionale che consente l'adattamento delle capacità e delle competenze in relazione alla dinamica delle tecnologie, tutti i governi degli attori interessati, le parti sociali, le organizzazioni della società civile e le autorità locali possono svolgere un ruolo importante in tutte le fasi del processo .

Le politiche di stimolo fiscale incluse nel quarto pilastro sono misure aggiuntive rispetto a quelle dei primi tre pilastri. Utilizzati in modo intelligente, possono incoraggiare i lavoratori più anziani a continuare in modo significativo la loro attività professionale. Queste misure possono essere attuate dalla legislazione nazionale o da accordi collettivi conclusi dalle parti sociali.

Siamo consapevoli che alcune delle nostre proposte politiche sono disponibili in alcuni Stati membri dell'UE. Tuttavia, riteniamo che, a livello nazionale, questa proposta politica sia sufficientemente flessibile e consentirà ai governatori o ai legislatori di scegliere diverse combinazioni di proposte una tantum che meglio si adattano al contesto.

Considerando che nei cinque Stati membri da cui provengono i partner del progetto, al momento mancano molte delle proposte politiche per i lavoratori più anziani, questa guida politica può essere uno strumento utile per tutte le parti interessate a promuovere politiche per i lavoratori più anziani.

Riferimenti

- 1 Walker, A. (2005). L'emergere della gestione dell'età in Europa. Rivista internazionale di comportamento organizzativo
- 2 E Servizio di ricerca del Parlamento europeo (EPRS), (2014). Anziani in Europa, disponibile a: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI\(2014\)140811_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2014/140811/LDM_BRI(2014)140811_REV1_EN.pdf)
- 3 Zwick, T., & Göbel, C. (2013). Le misure del personale sono efficaci per aumentare la produttività dei vecchi lavoratori? Economia del lavoro, 22
- 4 Sonnet, A., Olsen, H., & Manfredi, T. (2014). Verso politiche di invecchiamento e occupazione più inclusive: gli insegnamenti di Francia, Paesi Bassi, Norvegia e Svizzera. De Economist, 162 (4)
- 5 O'Dempsey D. e Beale A. (2011). Età e occupazione, Commissione europea, direzione generale della Giustizia
- 6 OCSE (2013). Prospettive di occupazione. Parigi: pubblicazione OCSE
- 7 Direttiva sulla parità di lavoro 2000/78, Unione Europea
- 8 CE (2017). Relazione congiunta sull'occupazione 2018, adottata dal Consiglio EPSCO il 15 marzo 2018, Commissione europea, direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione, Unione europea 2017
- 9 Turrini, A., Koltay, G., Pierini, F., Goffard, C., & Kiss, A. (2015). Un decennio di riforme del mercato del lavoro nell'UE: approfondimenti dal database LABREF. IZA Journal of Labor Policy, 4
- 10 Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). Riforme del mercato del lavoro in Europa: verso mercati del lavoro più flessibili? Giornale per la ricerca sul mercato del lavoro
- 11 AGE Platform Europe, 2012
- 12 Alternanza Scuola Lavoro, 2018

13 Farr, J. L., Tesluk, P. E., e Klein, S. R. (1998). Struttura organizzativa del posto di lavoro e lavoratore anziano. Impatto del lavoro sugli anziani

14 Pouliopoulos T., Schina E., Patouris E., Themistokleous S., Sinigaglia A., Caciula I., Caciula R., Perez A.C., (2019), Transnational Report: Generations @ work - Barriere e risorse di diverse generazioni al lavoro

