La Conferenza “Promuovere invecchiamento attivo attraverso lifelong learning” – iniziativa congiunta (di metodo proattivo) di Ces (Confederazione europea dei sindacati) Businesseurope (Confindustria europea) Ceep (Imprese pubbliche) e Ueapme (piccole e medie imprese) – è stata essenzialmente finalizzata al racconto di alcune buone pratiche.

In effetti, da una parte, c’è la questione dei lavoratori anziani (esigenze di riqualificazione professionale e di accesso alle nuove tecnologie, esigenze di formazione lungo l’arco della vita, no alle discriminazioni, mantenere buone condizioni di salute sul luogo di lavoro, cooperazione intergenerazionale anche attraverso trasmissione di saperi e competenze, necessità di programmare pensionamenti flessibili, questioni fiscali e pensionistiche, evitare disoccupazione, (mantenimento del lavoro), mobilità interna, mobilità verticale cioè estensione delle attività, e mobilità esterna cioè cambiare lavoro). D’altra parte, ci sono disoccupati, giovani, e rischi di conflitti generazionali.
C’è da adattare le competenze. E c’è da anticipare i cambiamenti.

Cosa si sta facendo?

La Ces (Confederazione europea dei sindacati) – il 5-6 dicembre 2012 – ha adottato un proprio Piano di azione sull’invecchiamento attivo e la solidarietà intergenerazionale. In questo piano, i sindacati europei auspicano:

− adeguati schemi pensionistici, basati su solidarietà inter- e intra- generazionale, per adeguati livelli di vita

− misure preventive per incoraggiare i lavoratori anziani a rimanere sul mercato del lavoro

− garantire standard di lavori di qualità, e di qualità della vita

− promuovere dialogo sociale, a livello Ue e a livello nazionale, in relazione alla strategia 2020 (‘implementazione e valutazione), per un Piano di azione sull’invecchiamento attivo e la solidarietà intergenerazionale centrato su tre obiettivi:

1. azioni a livello legislativo per: mantenimento dei lavoratori fino all’età pensionabile; pensioni adeguate; buone condizioni di lavoro e salari decenti; sicurezza dell’occupazione e abolizione di ogni forma di contratto precario; opportunità formative a ogni età; equilibrio lavoro-vita e incentivi per lavoratori con responsabilità familiari; campagne anti-discriminatorie

2. migliori condizioni di vita e di lavoro: con investimenti in servizi sociali e protezione sociale; cure a lungo termine per chi ne necessita; migliore accesso al credito, controlli di affitti e costi dell’ energia; lotta all’indebolimento del welfare state (indotto da un restringimento dell’accesso ai servizi dei sistemi di salute e pensionistici), lotta alla povertà degli anziani, in particolare donne; il diritto di accesso al time credit o schemi di pre-pensionamento parziale per lavoratori con più di 55 anni (come parte di accordi collettivi o aziendali); aggiunta dell’occupazione giovanile nell’Agenda aziendale (soprattutto se sostitutiva di lavoratori anziani); obbligo di negoziazione di un Piano di azione per lavoratori anziani e di un sistema di management per età, con sanzioni in caso di inadempienze; cambiamento di atteggiamento dei datori di lavoro (se devono lavorare di più, i lavoratori devono essere apprezzati, formati con LLL, e mantenuti impiegabili)

3. rendere istruzione e sistemi di formazione più efficaci (introducendo Piani di monitoraggio personalizzati, per giovani che lasciano la scuola prima di ogni qualificazione, quale parte di una strategia attiva del mercato del lavoro; con Programmi di formazione per lavoratori anziani, centrati sulle nuove tecnologie (usando il FSE); con più corsi interni di formazione e su abilità di fondo; con “Sharing knowledge/Succession planning” (quali parti di strategie aziendali e negoziazioni); dando priorità – quale parte dell’implementazione dell’accordo “Per un mercato del lavoro inclusivo”- a

campagne ed iniziative, a livello settoriale e/o aziendale, focalizzate sulla formazione che faciliti, dopo una pausa, il ritorno al lavoro, di donne.

La Ces continuerà a mobilitarsi contro l'austerità (per promuovere occupazione, più solidarietà, giustizia sociale e fiscale), per garantire i giovani; per avere una posizione chiara sul Libro bianco sulle pensioni e per un consolidamento delle pensioni; per sanzioni contro gli Stati che non aderiscono al dialogo sociale; per lottare contro le discriminazioni; per monitorare iniziative, o implementazione della legislazione, per l'occupazione di giovani ed anziani (usando il FSE); per la formazione di giovani sindacalisti.

Ma torniamo alla Conferenza di Bruxelles del 18 aprile.

Da una parte – rilevano gli imprenditori – ci sono leggi e incentivi per lavorare più a lungo; d'altra parte, sistema salariale e norme di protezione dell'occupazione possono costituire ostacoli al mantenimento o reimpiego di lavoratori anziani, già ora caratterizzati da tassi particolarmente bassi a Malta, in Polonia, Ungheria, Slovenia, Italia, Belgio, Lussemburgo e Francia, benché i "Teams age balanced possono essere più produttivi".

Per superare stereotipi e atteggiamenti negativi nei confronti dei lavoratori anziani, Businesseurope ha realizzato un Rapporto sulla gestione dell'invecchiamento (in Europa) nelle aziende, con cartografia dei casi, e migliori pratiche aziendali. La mappatura aziendale delle proprie piramidi di età "può aiutare a identificare priorità (unità, e localizzazioni occupazionali o geografiche) in cui assicurare mantenimento di lavoratori qualìficati, o aggiornamenti o riconversioni o assunzioni individuali con abilità aggiuntive". Tra le migliori pratiche di invecchiamento attivo, il Rapporto Businesseurope evidenzia questi casi: BVG (trasporto pubblico) in Germania (per mappatura "a che punto sei e dove stai andando"); DAIKIN Europe in Belgio (per iniziative di assunzione di lavoratori anziani); UNIZO, Belgio (per sostegno all'assunzione di lavoratori anziani attraverso cooperazione e crescita di consapevolezza); BOGESTRA in Germania (che – per salute e sicurezza sul posto di lavoro- è ricorsa al concetto di 'dual jobs'); SKODA nella Repubblica ceca e HOPPEN in Germania (per misure di salute e sicurezza); ESB in Irlanda (per promozione di salute e sicurezza – sul posto di lavoro – quali strategie gemelle per migliorare la produttività); Krauterhaus Sonnentor in Austria (per regolare aggiornamenti delle abilità); City of Aarhus, Danimarca (per un miglioramento dei servizi attraverso un apprendimento inter-generazionale ; ICRE BTP, in Francia (per un buon managemnet della successione in micro-aziende).

Il Cedefop – che rileva il graduale invecchiamento della forza lavoro e il suo impatto sulle competenze; il costante cambiamento tecnologico (la Finlandia è il Paese che assicura il migliore accesso a nuove macchine e nuove tecnologie) ecc. – ha sottolineato l'importanza di LLL (formazione permanente), formazione continua sul posto di lavoro, apprendimento intergenerazionale, misure a corto e lungo termine.

Interessante l'esperienza austriaca P&K Consultancy (a Bruxelles illustrata) e cioè la creazione di Reti di qualificazione (regionali e locali) – per settori (edilizia, servizi, turismo, alimentare ecc.) e in 6 aree chiavi (dalla sicurezza sul lavoro, all'organigramma del lavoro, alla cultura d'impresa, alla pianificazione delle risorse, al trasferimento delle competenze) – Reti (a supporto della formazione di piccole e medie e medie imprese) organizzate anche per ciclo di vita, cioè, adattate allo stadio del
lavoratore. Un esempio? La colorazione dei capelli: serve una formazione diversa, se ci si rivolge a giovani senza esperienza, o a professionisti anziani.

In Olanda, il Ministero dell’interno – la cui maggioranza di lavoratori ha oramai più di 55 anni – ha preso una serie di misure: ivi incluso, inventari di tutti di programmi esistenti in materia di invecchiamento attivo, programmi di trasferimenti di conoscenze, riunioni sulle competenze, atelier sulle carriere, approcci individuali (autovalutazioni ecc.),ecc.

Grazie alla collaborazione delle parti, in Germania (sulla base di un’individuazione,da parte dei sindacati, dei bisogni di formazione continua, e con l’aiuto del Fondo sociale europeo) il Ministero degli Affari sociali, le imprese e i sindacati hanno messo a fuoco un vero e proprio Programma di formazione in diversi settori (metallurgia, siderurgia ecc.) che – ora – si intende attuare, ed allargare. Il programma – che non è gratis (le imprese pagano) – agisce in modo intersettoriale, e include servizi, e tutte le industrie. Per arrivare a un programma di questo tipo serve un Accordo preliminare (convenzione collettiva, accordo inter-professionale ecc.). Con questo strumento , ad oggi, ci sono 206 progetti attivi; 43 accordi collettivi, e altri 69 nuovi accordi. Tutti i settori industriali possono beneficiare di questi Programmi (analisi, dove agire, formazione sistematica del personale).

I Francesi hanno illustrato il loro Contratto di generazione (1 giovane – 1 lavoratore senior) finalizzato ad anticipare evoluzioni future, una cooperazione intergenerazionale, e uno sviluppo delle competenze (accesso alle competenze / trasmissione di competenze). Questo Contratto – che trova la sua origine nella campagna elettorale di Hollande – va ora declinato a livello aziendale. Di fatto (a seconda delle dimensioni dell’azienda) si tratta sia di Accordi collettivi, nelle aziende, con i rappresentanti sindacali; sia di Convenzioni con lo Stato (che elargisce aiuti finanziari).

In Belgio c’è un sistema di Convenzioni collettive nazionali per l’occupazione dei lavoratori anziani…