L’invecchiamento attivo
- Workshop -

Pietro Checcucci
Roberta Fefè

La programmazione dei fondi europei 2014-2020: promuovere l’occupazione e sostenere la mobilità dei lavoratori

20 giugno 2013, Regione del Veneto, Palazzo Grandi Stazioni, Venezia

Contenuti dell'intervento

- L'invecchiamento della popolazione e le trasformazioni del mercato del lavoro
- Le linee di indirizzo europee e le strategie messe in campo dagli attori nazionali
- Il ruolo giocato dagli interventi regionali
- I rischi e le opportunità nell'ambito della crisi finanziaria ed economica

L’invecchiamento della popolazione e le trasformazioni del mercato del lavoro

Perché ci (pre)occupiamo dell'invecchiamento?

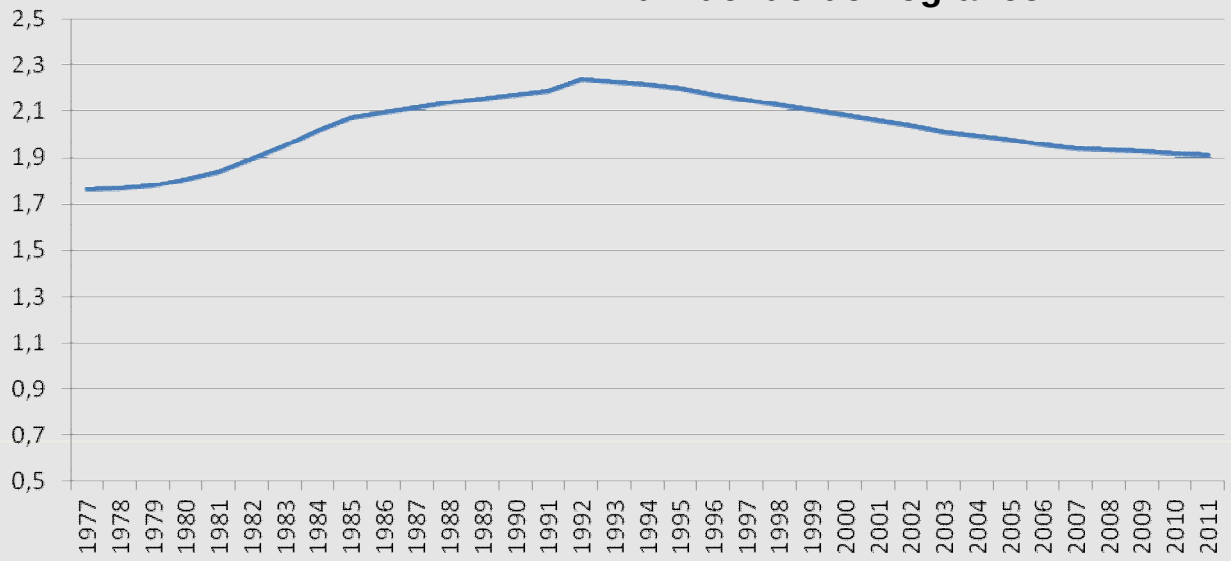
Denatalità

Longevità

Alterazione degli equilibri tra generazioni

Alterazione del corso di vita

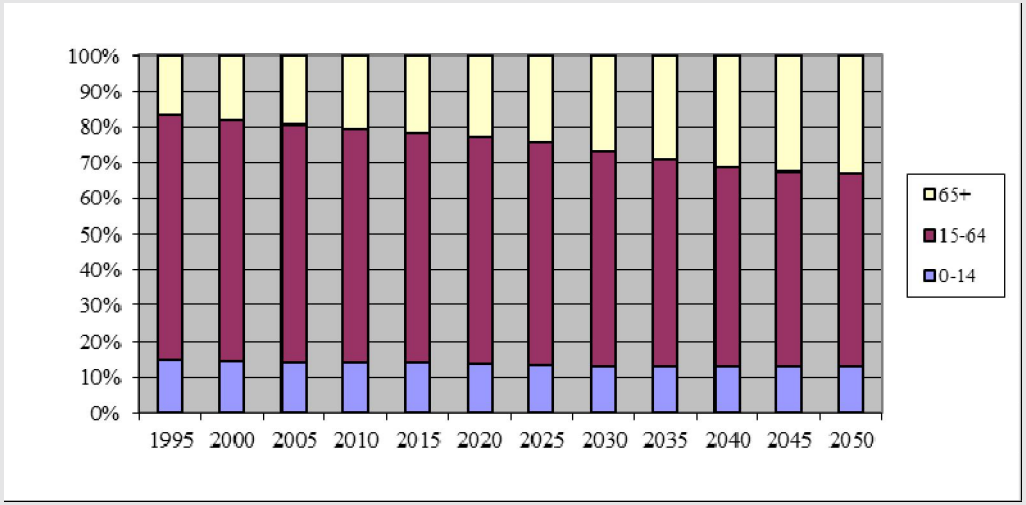
Il dividendo demografico



Fonte: elaborazione su dati ISTAT

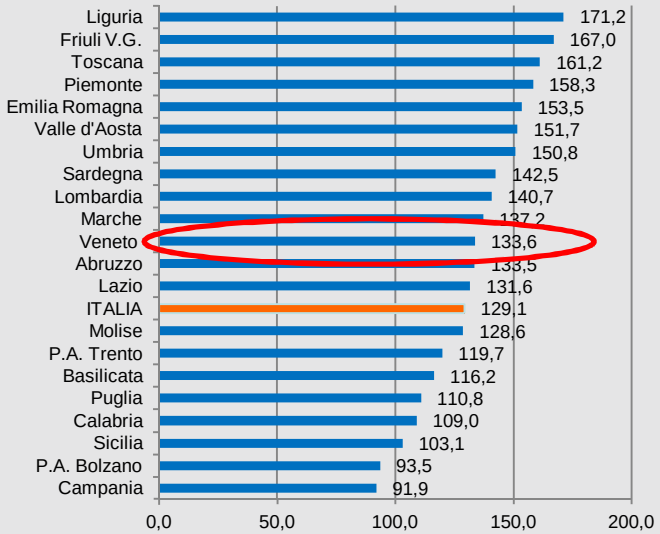
L'evoluzione demografica del mercato del lavoro

Popolazione italiana per gruppi d'età aggregati al 2050 (v. %)

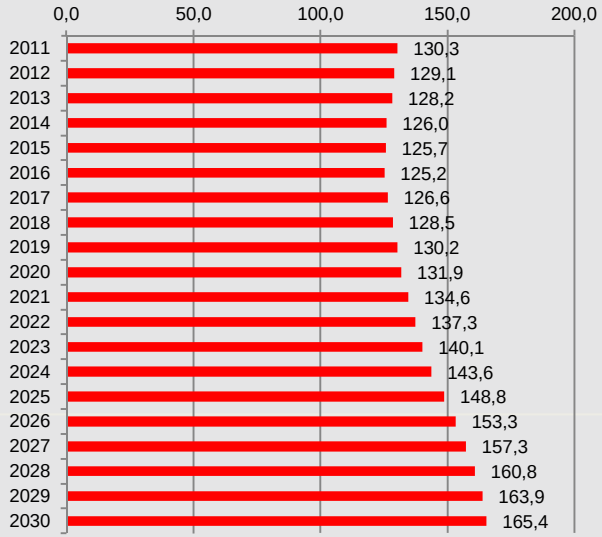


Fonte: ISTAT

Indice di ricambio popolazione potenzialmente attiva. Per Regioni. Anno 2012



Fonte: ISTAT, 2012



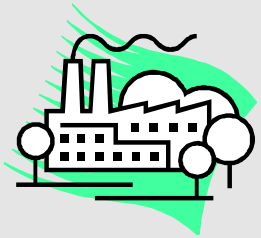
Indice di ricambio popolazione potenzialmente attiva. Anni 2011-2030 (v%).

Fonte: ISTAT, 2012

...Verso nuovi equilibri

- ★ Aumento della VARIABILITÀ DEL CONTESTO, degli interlocutori e delle strategie di impresa.
- ★ Sorge una DOMANDA DI NUOVE COMPETENZE che rendano possibile una INTEGRAZIONE DI DIVERSE ISTANZE entro nuove PROGETTUALITÀ...

..nei rapporti fra lavoratori ed imprese, nei rapporti fra generazioni, nella gestione dei sistemi di welfare e delle relazioni industriali



Lavoratore

- o Nuovi rischi sociali – nuove competenze: Occupabilità, capacità di orientamento prospettico…
- o Rischio povertà, discriminazioni, disugualianze
- o Riduzione della copertura dello stato sociale
- o Liberazione da "appartenenze obbligate"
- o Politiche e servizi di "attivazione" e flexicurity

Legami deboli

Nuove domande di integrazione

Contesto Socioeconomico

Impresa

- o *Nuove tecnologie*
- o *Frastagliamento dei sistemi produttivi*
- o *Finanziarizzazione e terziarizzazione dell'economia*
- o *Trasformazione dei beni in capacità e conoscenze*
- o *Dal consumatore al fruitore – prosumatore di risorse/servizi*

- o *Diversificazione socioprofessionale*
- o *Crescita del lavoro atipico*
- o *Frastagliamento e discontinuità dei percorsi lavorativi (si può ancora parlare di carriera?)*
- o *Incertezza occupazionale*

Le linee di indirizzo europee e le strategie messe in campo dagli attori nazionali

L’invecchiamento nelle politiche europee (1)

- Il Consiglio europeo di Stoccolma del 2001 ha gettato le basi per una strategia utile a fronteggiare le sfide economiche e di bilancio connesse all’invecchiamento della popolazione, incoraggiando gli SM ad innalzare i livelli di occupazione e di produttività.

- Nel 2005 (COM 2005-94), a metà del periodo di attuazione della Strategia europea per l’occupazione, la Commissione, prendendo atto dei mutamenti demografici e del loro impatto potenziale sul medio periodo, è tornata ad identificare fra le varie priorità l’innalzamento della partecipazione all’attività lavorativa delle donne e degli anziani ed un ulteriore innalzamento dell’età pensionabile.

- Nel 2006 (COM 2006-571), anche sulla base dei risultati della consultazione condotta sul Libro verde “Il futuro demografico dell’Europa, trasformare una sfida in un’opportunità” la Commissione ha proposto alcuni orientamenti politici fondamentali.

L’invecchiamento nelle politiche europee (2)

- Sia pur in un quadro economico marcatamente deteriorato, la Commissione ha ribadito ancora nel 2009 (COM 2009-180) l’opportunità di mantenere alto il livello di priorità delle politiche finalizzate a fronteggiare le conseguenze economiche e occupazionali del processo di invecchiamento.

- Nel giugno 2010 il Consiglio europeo ha formalmente adottato la nuova Strategia per l’Occupazione denominata Europa 2020, il cui obiettivo principale è quello di portare al 75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni, anche mediante una maggiore partecipazione dei giovani, dei lavoratori più anziani e di quelli poco qualificati e una migliore integrazione dei migranti legali.

- Il Parlamento europeo ha proclamato il 2012 l’Anno europeo dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni.

L’influenza esercitata dalle politiche e dalla negoziazione fra le parti sociali

Le strategie disponibili

Fonte: Thijssen, Rocco, 2010, in CEDEFOP, Working and Ageing, 2010

Primo periodo: anni ‘80 - 2000 prevalenza della strategia di rimpiazzo

(Contini, Rapiti, Young in, old out: nuovi pattern di mobilità nell’economia italiana, in “Lavoro e relazioni industriali”, n. 3 luglio-ottobre 1994)

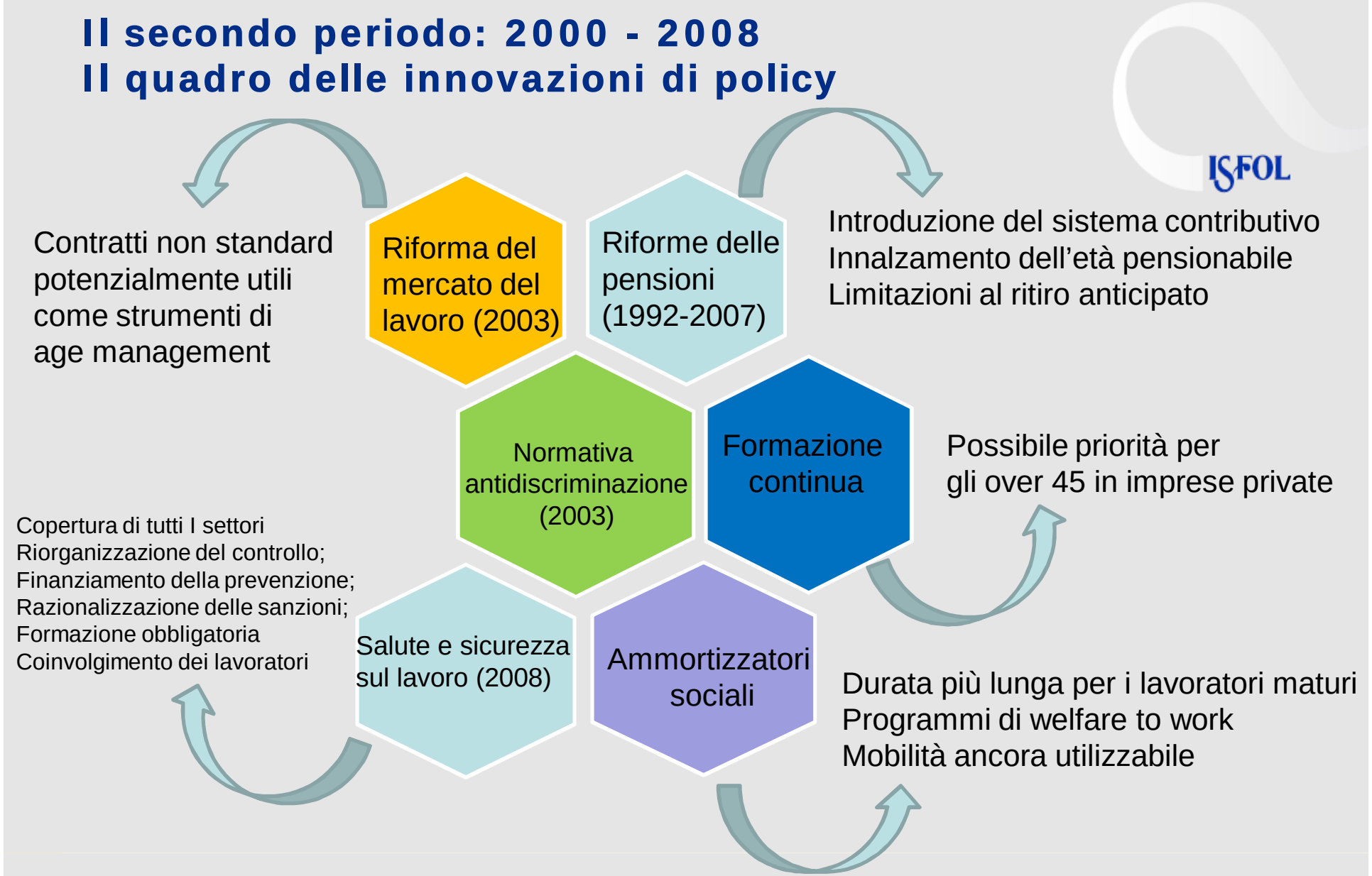
Anni ottanta

- Introduzione di contratti flessibili in ingresso per i giovani (dal 1984)
- Sostituzione degli over 40 con giovani con più alto livello di istruzione
- Sostituzione degli impiegati con giovani in possesso di laurea o diploma
- Processo di sostituzione più accentuato nelle medie e grandi imprese
- Un processo prevalente in settori caratterizzati da profondi cambiamenti nelle tecnologie produttive e negli assetti organizzativi

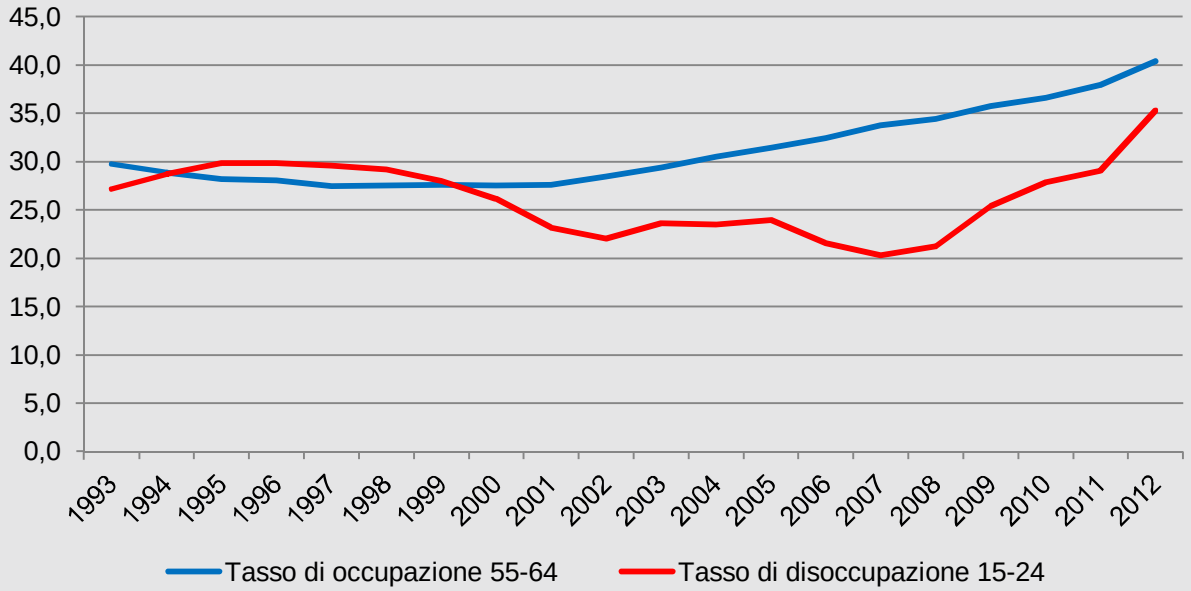
Anni novanta

- Recessione culminata nel 1993
- Restrizione nell’utilizzo di contratti flessibili in ingresso
- Quota sostanzialmente stabile di lavoratori over 50

Il secondo periodo: 2000 - 2008
Il quadro delle innovazioni di policy

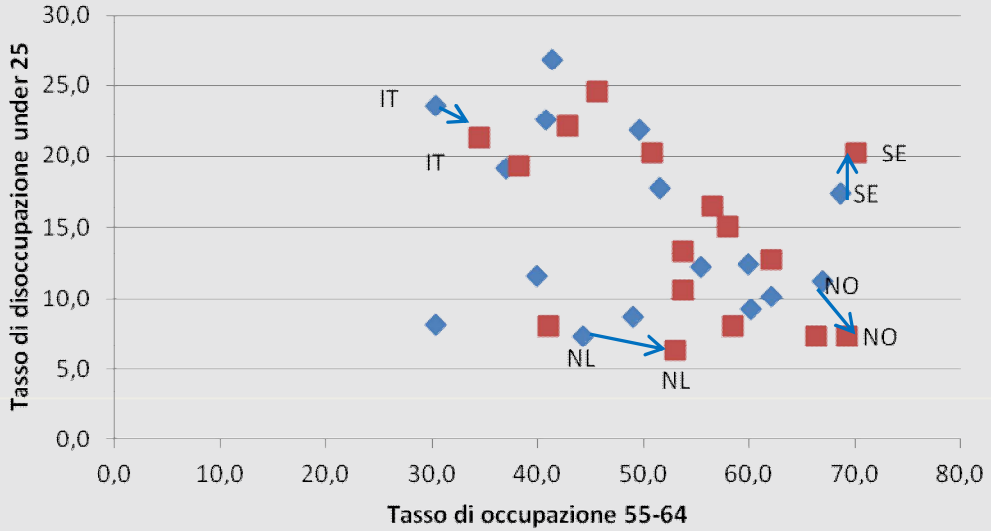


Il secondo periodo: prevalenza della strategia di blocco



Fonte: ISTAT, 2013

Confronti 2003 - 2008



Fonte: EUROSTAT, 2013

Il ruolo giocato dagli interventi regionali

Le azioni locali per il prolungamento della vita attiva: un indagine nazionale

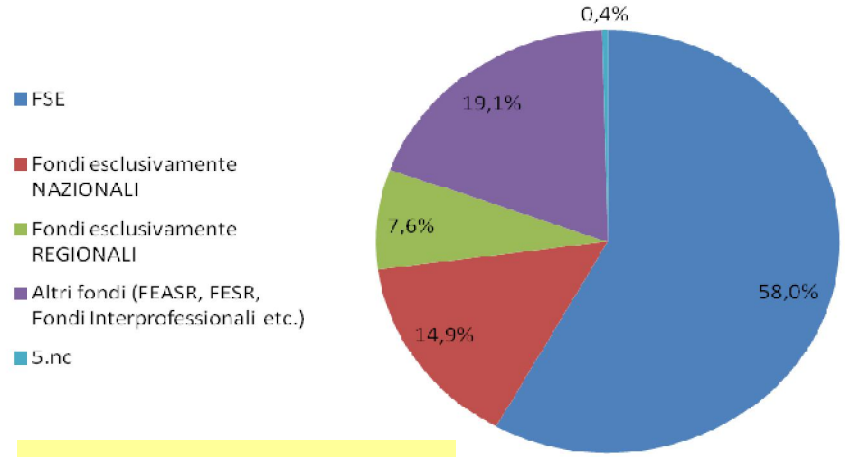
ISFOL, 2009

44 interventi normativi (di cui 33 nel Centro Nord) **262 documenti di programmazione**

128 bandi (10% in Veneto)

165 iniziative (21 Veneto, 12,7% sul totale nazionale censito)

Fonti di finanziamento



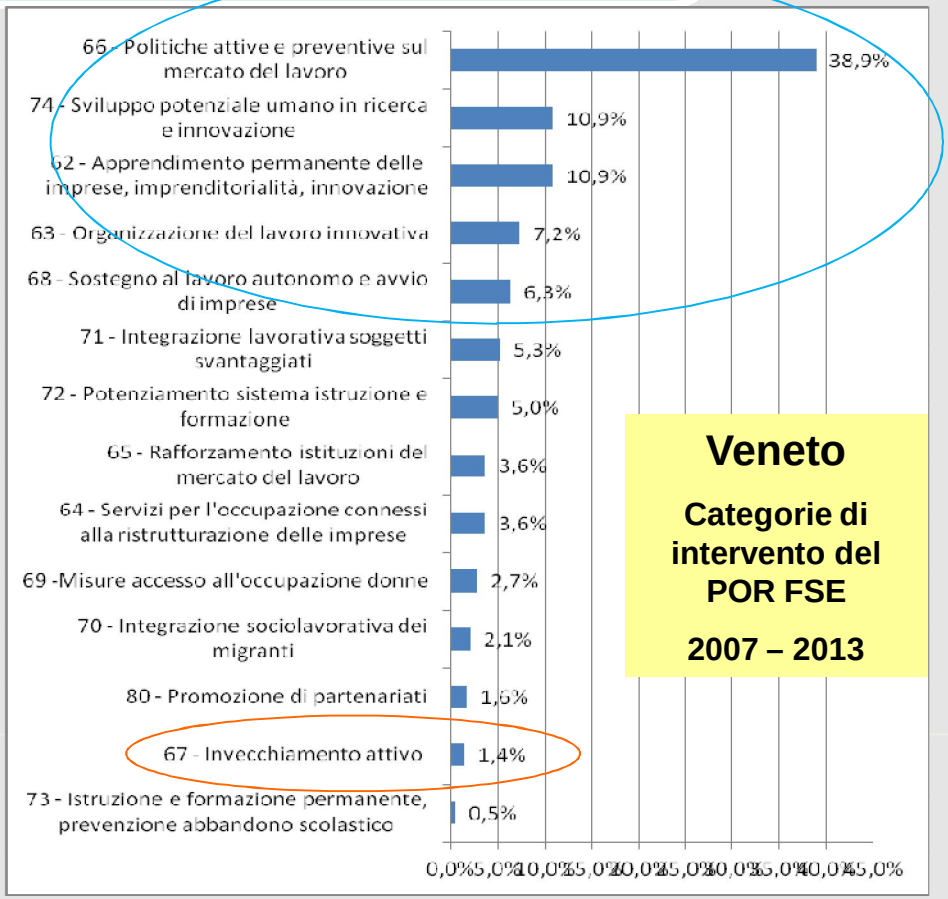
In VENETO

66,7% FSE

9,5% Fondi Nazionali

9,5% Fondi Regionali

14,3% Altri Fondi



Veneto

Categorie di intervento del POR FSE

2007 – 2013

Destinatari degli interventi

ISFOL, 2009

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Occupati	7,9	22,8	-	-	9,7
Lavoratori coinvolti in sit. di crisi (CIG, mobilità)	13,2	-	-	7,7	3,6
Disoccupati	23,7	15,8	45,6	46,2	30,3
Imprese	2,6	1,8	-	-	1,2
Operatori delle istituzioni	0,0	3,5	-	-	1,2
Operatori di sistema	5,3	-	-	-	1,2
Altro (Multidest.)	**47,4**	**56,1**	**54,4**	**46,2**	**52,7**
	100%	100%	100%	100%	100%

Eta'	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
1. Over 45	0	39,3	52,6	30,8	34,6
2. Over 50	2,8	12,5	29,8	23,1	17,3
3. Over 55	0	1,8	8,8	0	3,7
4. Over 60	16,7	0	0	0	3,7
5. Over 65	2,8	3,6	3,5	0	3,1
6. Altra classe di età (over 40 o in generale "lavoratori anziani)	77,8	42,9	5,3	46,2	37,7
	100%	100%	100%	100%	100%

Tipologie di intervento

	100%
• **Per accrescere adattabilità e occupabilità**	**60,4**
• Finalizzati all'incontro domanda offerta di lavoro	11,6
• **In casi di crisi/ristrutturazione aziendale**	**10,4**
• Per rafforzare un ambiente sociale e comunitario favorevole al ritiro graduale	6,1
• Per accrescere conoscenza e utilizzo incentivi per il prolungamento della vita attiva	5,5
• **Valorizzazione delle competenze aziendali** (es. Tutorship, mentoring)	**4,3**
• Per incentivare le forme contrattuali flessibili	1,2
• Finalizzati alla creazione di lavoro autonomo	0,6

Un importante ruolo in **Veneto**:

- **Formazione Professionale, Work experience** (borse lavoro)
- **Percorsi integrati mirati al reinserimento lavorativo**
- **Incentivi alle imprese per assunzioni**
- **I Servizi per l'Impiego**

3 Tipologie di intervento

Individuo

Rapporto individuo - contesto

Azioni per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori maturi

Azioni di politica attiva del lavoro integrate a misure di sostegno al reddito e incentivi alle imprese

Approcci sistemici all'inserimento lavorativo in un'ottica di sviluppo locale

Alcuni esempi di intervento

Sviluppo delle competenze dei lavoratori maturi

- Servizi di natura informativa e consulenziale di base, o specialistica spesso integrati all'accompagnamento al lavoro a valenza formativa o professionalizzante.

✓ **Sportello online Over 50** (Toscana) - informazioni, consulenza e supporto su lavoro e diritti sindacali, previdenza, cittadinanza, sanità, riqualificazione professionale.

✓ **FRIDA – Formazione per ricominciare da adulti** (Provincia di Modena) – formazione personalizzata a partire dal Sistema Regionale delle Qualifiche

✓ **TalentAged - Venetolavoro**

Politiche attive integrate a politiche di sostegno al reddito e incentivi alle imprese

- Implementazione delle competenze del lavoratore ed agevolazioni per le imprese
- Servizi e percorsi integrati di politica attiva del lavoro accompagnati da doti formative ed incentivi alle imprese

✓ **Programma Laborlab (Regione Lombardia)**

✓ **Azione di sistema Welfare to Work**

Age-management e sviluppo locale

- Focus su processi di mutamento dei sistemi produttivi
- Integrazione degli obiettivi di sviluppo individuale con obiettivi di sviluppo del territorio o del sistema imprenditoriale

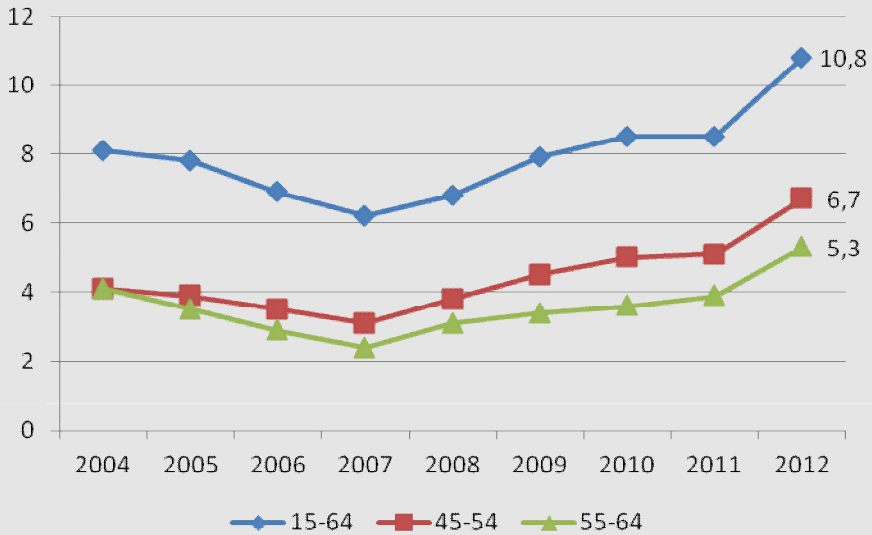
✓ **Flessibilmente Oltre – Politecnico calzaturiero**

✓ **Network management – Confindustria Veneto Siav**

I rischi e le opportunità nell'ambito della crisi finanziaria ed economica

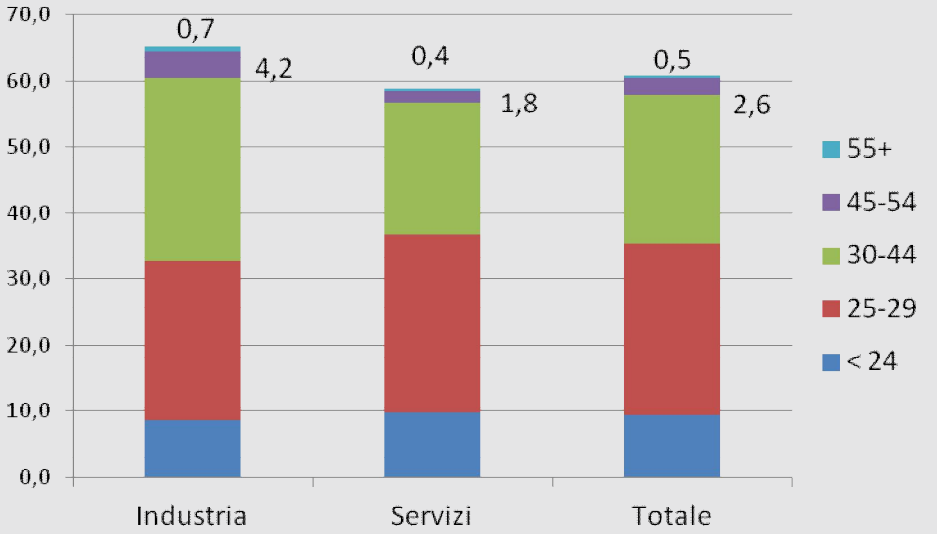
L'influenza della crisi: la situazione del mercato del lavoro

Tassi di disoccupazione



Fonte: ISTAT, 2013

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012

L’impatto della riforma pensionistica

Legge 214 del 22 dicembre 2011

Senza riforma

Tasso di attività 57-66
36,6% nel 2020

Con la riforma

Tasso di attività 57-66
47% nel 2020

	Variazioni 2011-2020
Lavoratori italiani 55-66	1.517.000
Lavoratori italiani 15-54 (effetto demografico)	-1.284.000
Lavoratori immigrati 15-66 (effetto demografico)	1.334.000
Totale	**1.566.000**

Fonte: CNEL, 2012

La riforma del mercato del lavoro

- **Part-time**: la contrattazione collettiva stabilisce le condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche; lo stesso lavoratore ha la facoltà di revocare il proprio consenso a tali clausole
- **Incentivi alle assunzioni agevolate:** riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, se assume lavoratori disoccupati da oltre 12 mesi, di età pari o superiore a 50 anni con contratti di lavoro dipendente, a tempo determinato o in somministrazione.
- **Abrogazione del contratto di inserimento**
- **Limiti economici all'utilizzo dei buoni lavoro**
- **Utilizzo restrittivo della partita IVA**

- **Nuove forme di protezione: ASpI** per 18 mesi - ai lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni
- **Abrogazione della mobilità**
- **Fondi di Solidarietà Bilaterali -** Obbligo per le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di sottoscriverli, nei settori non coperti dalla normativa sull'integrazione salariale.
- **Obbligo di contribuzione nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni** (50% del trattamento mensile iniziale di indennità di disoccupazione per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni)
- **Accordi per prestazione economica pari al trattamento di pensione nei casi di eccedenza di personale,** nelle imprese con più di 15 dipendenti, nel quadro di accordi fra le parti sociali

L'atteggiamento delle imprese di distretto nei confronti dell'invecchiamento

Indagine ISFOL, 2011

L'aumento dell'età media della forza lavoro, quali implicazioni potrebbe avere per le imprese di distretto?	Freq. Tema
❖ La mancanza di ricambio generazionale *	9**
❖ Nessuno in particolare, il problema è mantenere quote occupazionali e di mercato (costi del lavoro, esuberi, etc…)	7
❖ Minore propensione/rallentamento dei processi di innovazione	4**
❖ Perdita di competenze nell'ambito della filiera	4
❖ Difficoltà di ricollocazione dei lavoratori	2
❖ Non so, il problema è l'occupazione giovanile	2

* per dire insieme:

- difficoltà a reperire manodopera specializzata per via della disponibilità ridotta di lavoratori giovani a lavorare in alcuni settori / adattarsi ad alcuni assetti lavorativi
- Inefficacia di "mentalità" e culture organizzative che attraversano le strategie di impresa (es. lavoro manuale vs lavoro intellettuale, lavoro prestigioso vs lavoro umile, cultura del fare vs cultura del progettare… etc.)

**risposte del Veneto.

ISFOL
Pietro Checcucci
Roberta Fefè

C.so d'Italia, 33
00198 ROMA

E-mail: p.checcucci@isfol.it
r.fefe@isfol.it

www.isfol.it
www.ce-ageing.eu

Grazie per l'attenzione!