

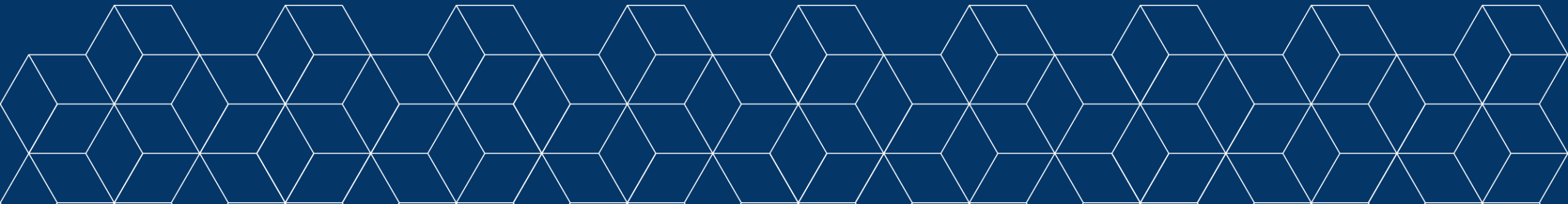
PIETRO CHECCUCCI

**INVECCHIAMENTO ATTIVO E MERCATO DEL LAVORO
EVIDENZE DALLE RICERCHE INAPP**

PROGETTO MAB (Mentoring Across Border)

Incontro presso il Circolo del Ministero Affari Esteri

Roma, 10 ottobre 2023



CONTENUTI

L'INVECCHIAMENTO ATTIVO DELLA FORZA LAVORO

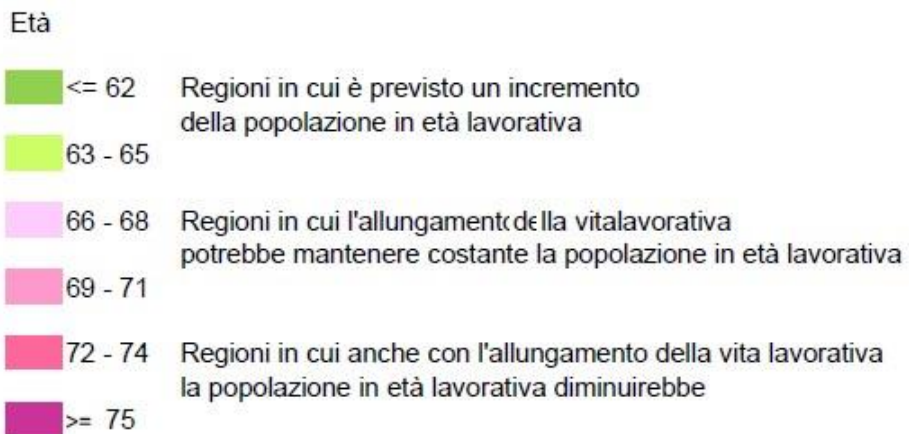
**I LAVORATORI MATURI NELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE ITALIANE**

LE STRATEGIE DI AGE MANAGEMENT E LE POLITICHE

SVILUPPI RECENTI E PROSPETTIVE

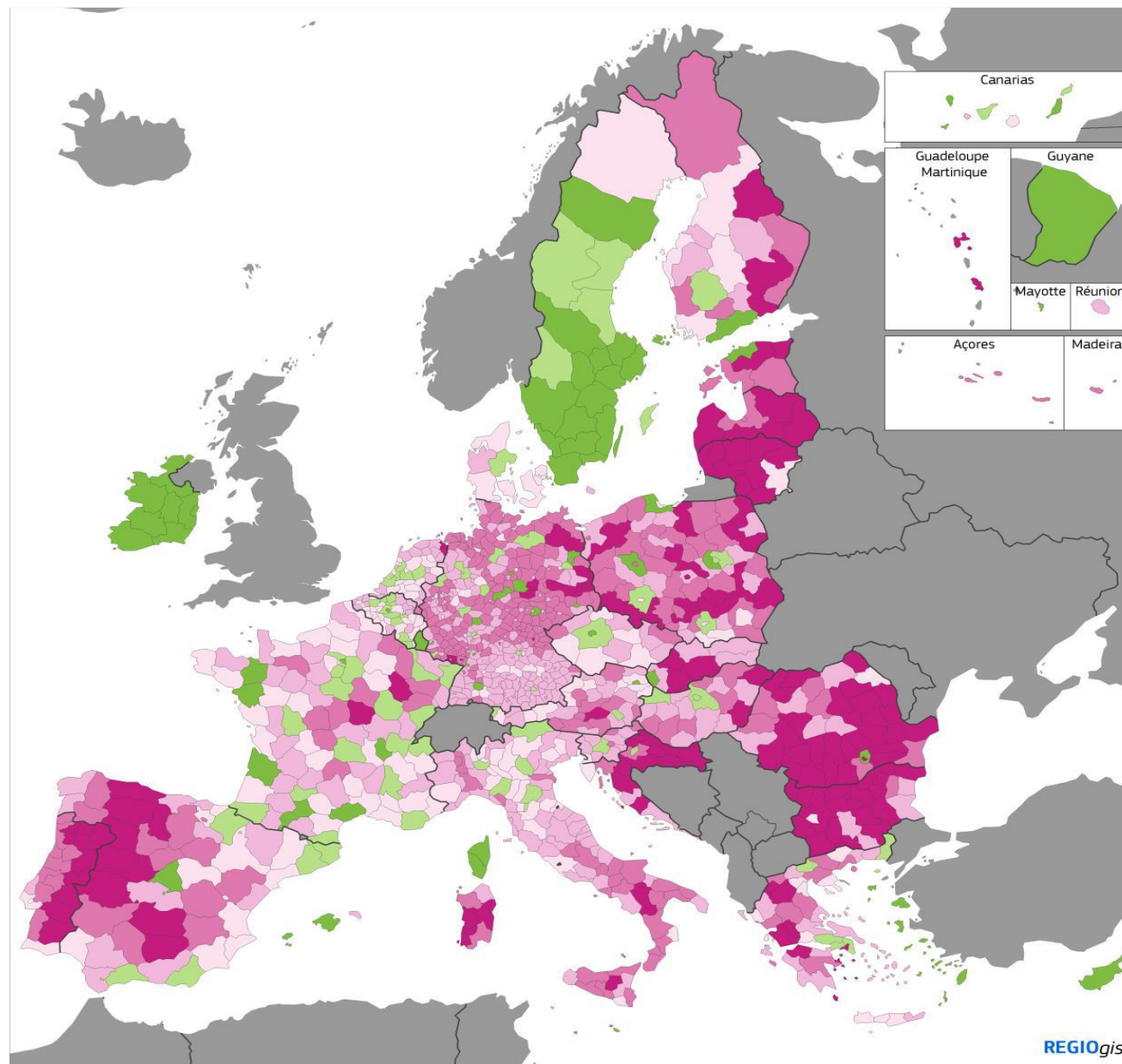


La situazione europea in prospettiva



Età lavorativa massima nel 2040 in grado di mantenere costante in numero assoluto la popolazione in età lavorativa (20 - 64) rispetto al 2020.

Fonte: DG REGIO in base alle previsioni demografiche regionali Eurostat (proj_19rp3)

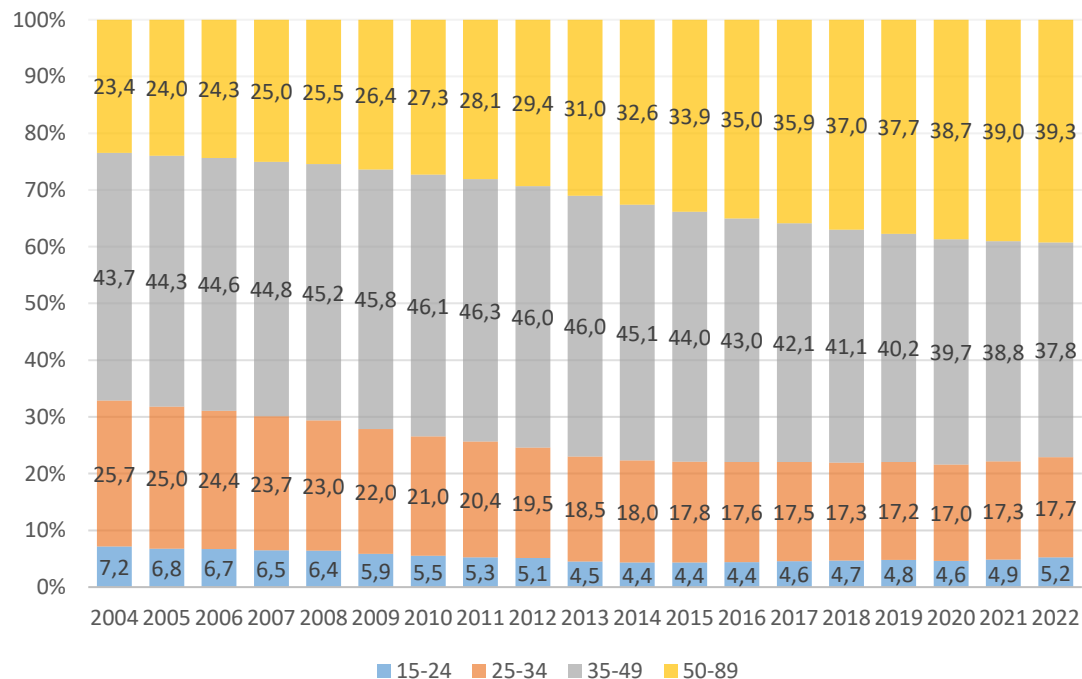


REGIOgis

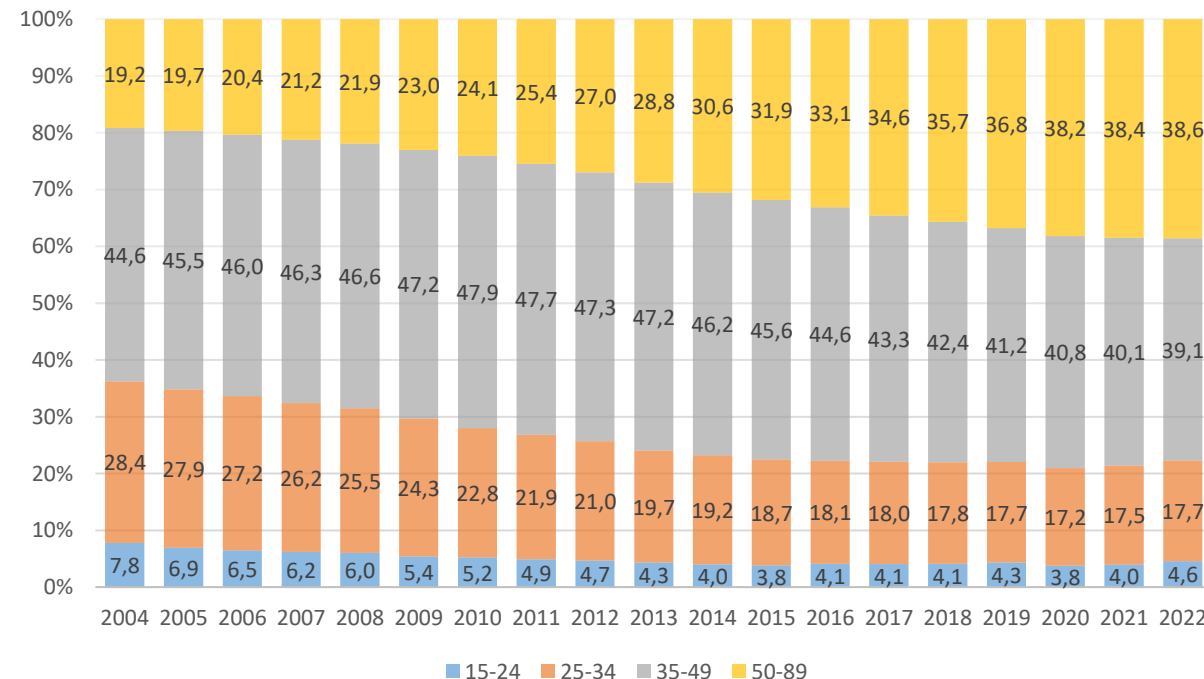


Occupati in Italia, per genere e classe di età. 2004-2022 (v.%)

UOMINI



DONNE



Fonte: elaborazione su dati estratti il 10 maggio 2023 07:51 UTC (GMT) da I.Stat



Le proiezioni al 2050

- ✓ Secondo l'OECD, in Italia il rapporto fra la popolazione di over 65 e quella fra i 20 e i 64 anni, nel 2050 dovrebbe arrivare al 70% circa (in analogia con paesi come Grecia e Portogallo)
- ✓ In paesi come il Giappone o la Corea del Sud esso supererà il 78%

Fonte: OECD (2020), Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer, Paris, OECD Publishing, <https://www.oecd.org/employment/promoting-an-age-inclusive-workforce-59752153-en.htm>



Il concetto di invecchiamento attivo

- ✓ Contributo dell'OMS alla Seconda Assemblea Mondiale sull'Invecchiamento (Madrid 2002) terminata con l'adozione del Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA)
- ✓ Concetto più ampio di quello di invecchiamento in salute (*healthy ageing*), basato sul riconoscimento dei fattori sociali, economici, culturali e psicologici
- ✓ Processo di invecchiamento il più possibile libero da disabilità, dignitoso, caratterizzato da autonomia, indipendenza, autorealizzazione e partecipazione a tutti gli ambiti della comunità
- ✓ Passaggio dai bisogni ai diritti: diritto alle pari opportunità e all'eguale trattamento delle persone in tutti gli aspetti della propria vita
- ✓ Prospettiva del corso di vita (*life course approach*): le diversità individuali tendono ad ampliarsi durante l'esistenza e determinano l'ampliamento delle diseguaglianze sociali e di salute

Fonte: World Health Organization (2002), Active Ageing. A Policy Framework, A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, April, <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>



Le determinanti economiche dell'invecchiamento attivo

- ✓ Riduzione del rischio di povertà nelle varie fasi della vita, sistemi di protezione sociale e previdenziali
- ✓ Qualità della vita lavorativa, age management
- ✓ Occupabilità sul mercato del lavoro
- ✓ Life-long learning
- ✓ Superamento del *gender pay gap*
- ✓ Modalità di conciliazione con le necessità di cura nei confronti di figli e/o familiari

Fonte: World Health Organization (2002), Active Ageing. A Policy Framework, A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, April, <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>



L'ageismo

Forma di pregiudizio e svalorizzazione ai danni di un individuo, in ragione della sua età; in particolare, forma di pregiudizio e svalorizzazione verso le persone anziane. Il termine ageism (da age: età) è stato coniato per assonanza e analogia con razzismo e sessismo nel 1969 da Robert Butler, psichiatra e geriatra statunitense

Fonte: Treccani, vocabolario on-line



Contesto

- L'indagine fa parte di un progetto di ricerca quinquennale (2018-2023) finalizzato a descrivere e analizzare l'atteggiamento degli attori del tessuto produttivo nei confronti dell'invecchiamento delle risorse umane e ripropone, aggiornandola, una precedente rilevazione realizzata nel 2014 dedicata a età e invecchiamento della forza lavoro nelle piccole e medie imprese italiane (Inapp, 2017).
- A partire dal 2018 le analisi condotte hanno tenuto conto anche dell'attuale fase di innovazione e sviluppo tecnologico nelle organizzazioni produttive italiane.

Obiettivi

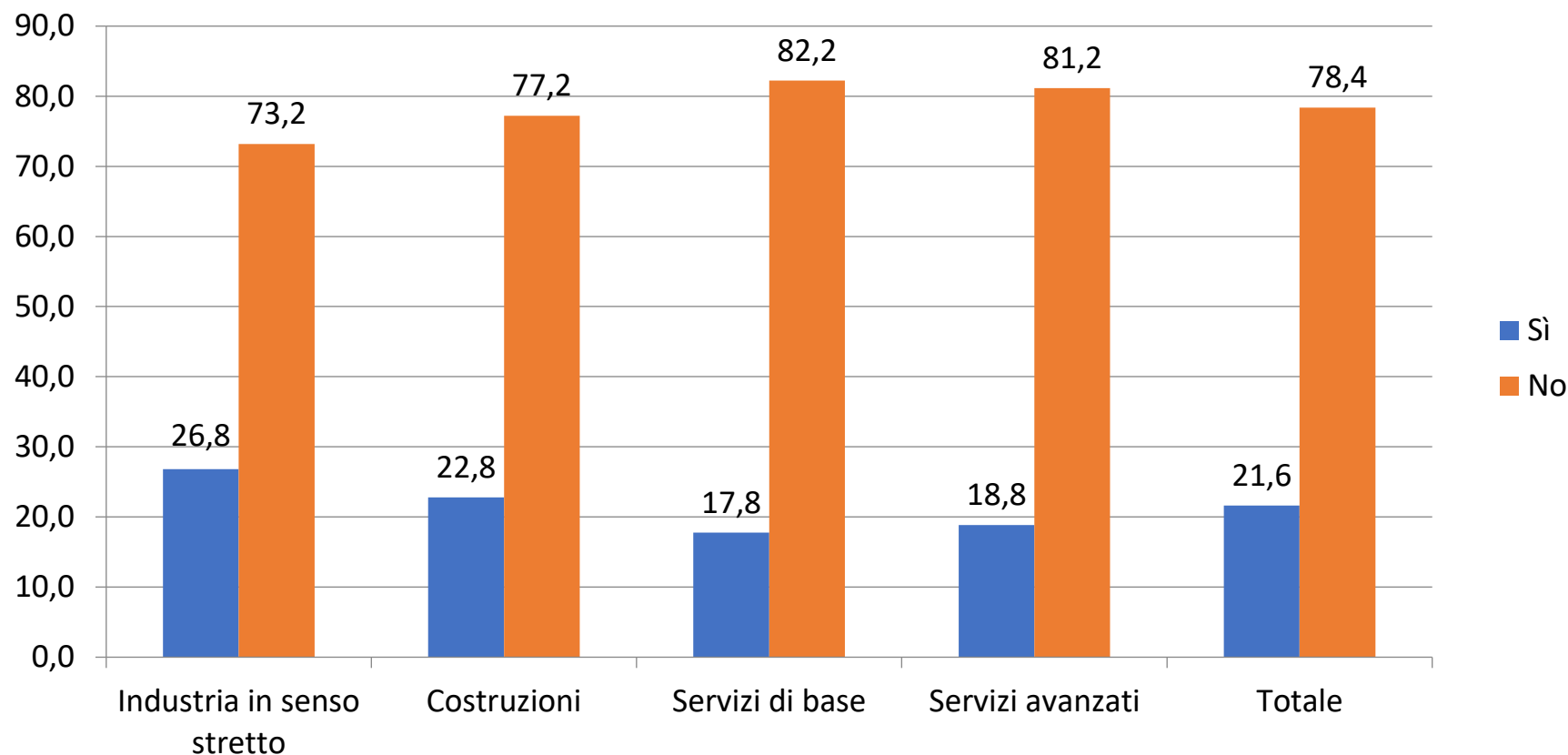
- L'indagine era finalizzata a esplorare il rapporto fra modalità con cui le imprese hanno affrontato i recenti mutamenti del mercato e le scelte gestionali nei confronti delle risorse umane di 50 anni e più. Nello specifico lo scopo era descrivere e analizzare:
 - l'atteggiamento degli attori del tessuto produttivo nei confronti dell'invecchiamento delle risorse umane;
 - le strategie di innovazione tecnologica adottate o in via di adozione e le strategie di mercato;
 - le soluzioni per la gestione delle diverse età in azienda e dei processi di perdita e/o di obsolescenza di competenze;
 - l'opinione circa la capacità di interventi governativi di supportare le imprese nel fare fronte a queste problematiche.

Metodologia

- **Campione** di 2.500 imprese, società di capitale e di persone extra agricole, con un numero di addetti compreso fra le 10 e le 249 unità collocate su tutto il territorio nazionale con una stratificazione basata sulle quattro principali macroaree geografiche del Paese (Nord-est, Nord-ovest; Centro, Sud e Isole).
- **Intervistati**: referente dell'impresa, individuato nel titolare dell'attività produttiva o in altra figura dirigenziale/gestionale di alto livello effettivamente coinvolta nel processo produttivo.



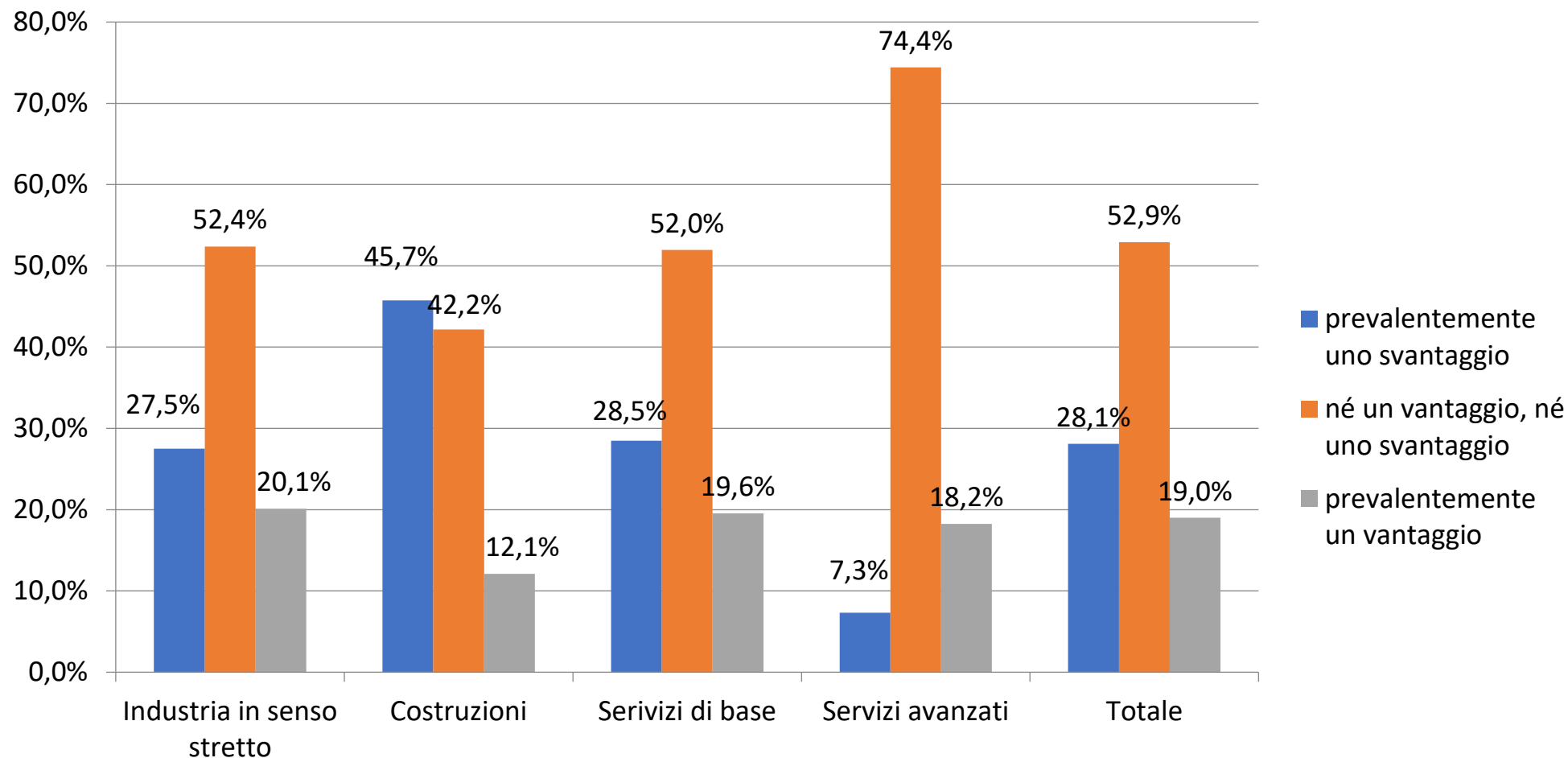
La percezione dell'invecchiamento per settore economico (v. %)



Fonte: dati Inapp, 2023



Le opinioni dell'impresa sull'aumento dell'età media della forza lavoro per lo sviluppo delle attività d'impresa, per settore economico (v. %)



Fonte: dati Inapp, 2023



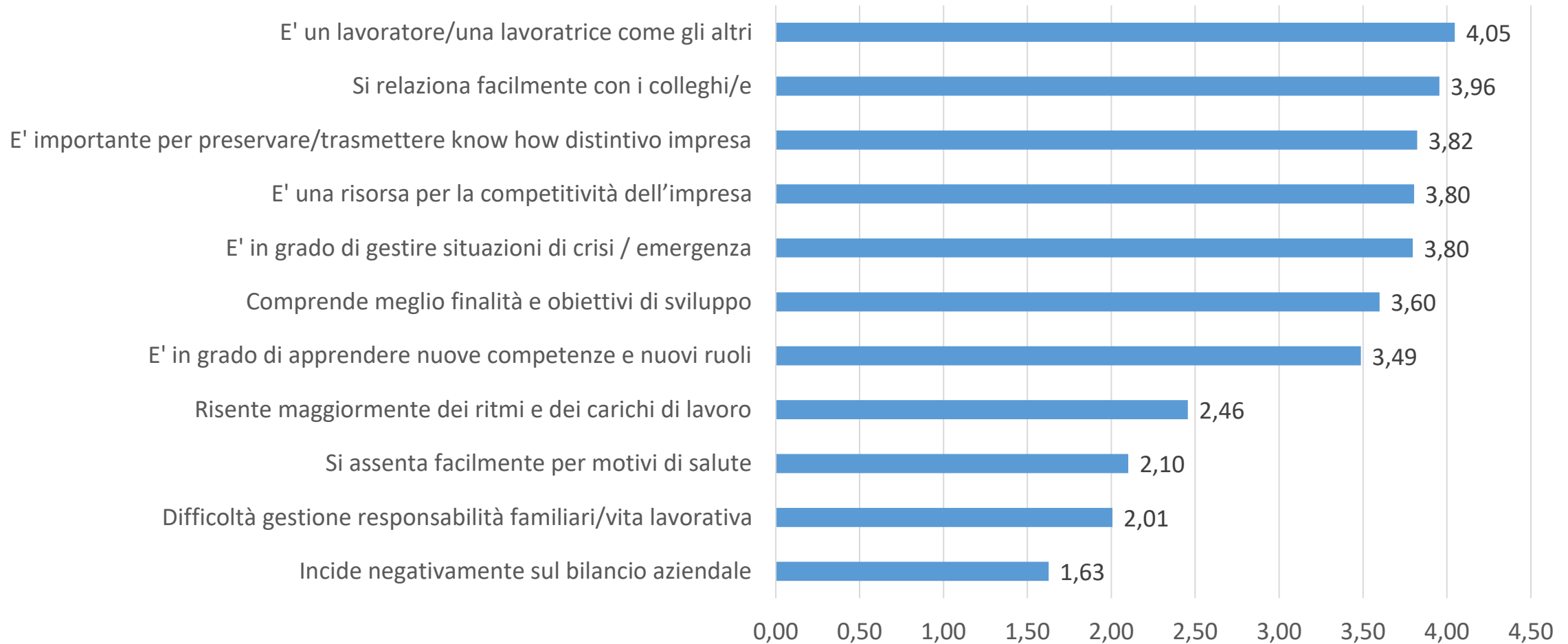
Fascia di età in cui diminuisce il rendimento professionale per inquadramento professionale e settore economico (v. %)

	Età	Settore Economico				Totale
		Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi di base	Servizi avanzati	
Dirigenti	30 - 39	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%	0,1%
	40 - 49	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%	0,3%
	50 e +	4,5%	6,8%	4,2%	5,4%	4,6%
	l'età non è rilevante	94,8%	92,6%	95,7%	94,4%	95,0%
Impiegati	30 - 39	0,1%	0,5%	0,4%	0,0%	0,2%
	40 - 49	1,3%	0,4%	0,1%	0,5%	0,6%
	50 e +	9,7%	15,8%	8,2%	8,3%	9,5%
	l'età non è rilevante	88,9%	83,3%	91,3%	91,2%	89,7%
Operai specializzati	30 - 39	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%
	40 - 49	1,3%	2,0%	0,8%	0,7%	1,1%
	50 e +	34,5%	43,0%	24,4%	19,7%	30,1%
	l'età non è rilevante	63,9%	54,5%	74,4%	79,1%	68,3%
Operai generici	30 - 39	0,5%	0,8%	0,1%	0,0%	0,3%
	40 - 49	1,5%	2,2%	1,1%	0,8%	1,4%
	50 e +	34,5%	43,3%	34,8%	28,3%	35,0%
	l'età non è rilevante	63,5%	53,7%	64,0%	70,9%	63,3%

Fonte: dati Inapp, 2023



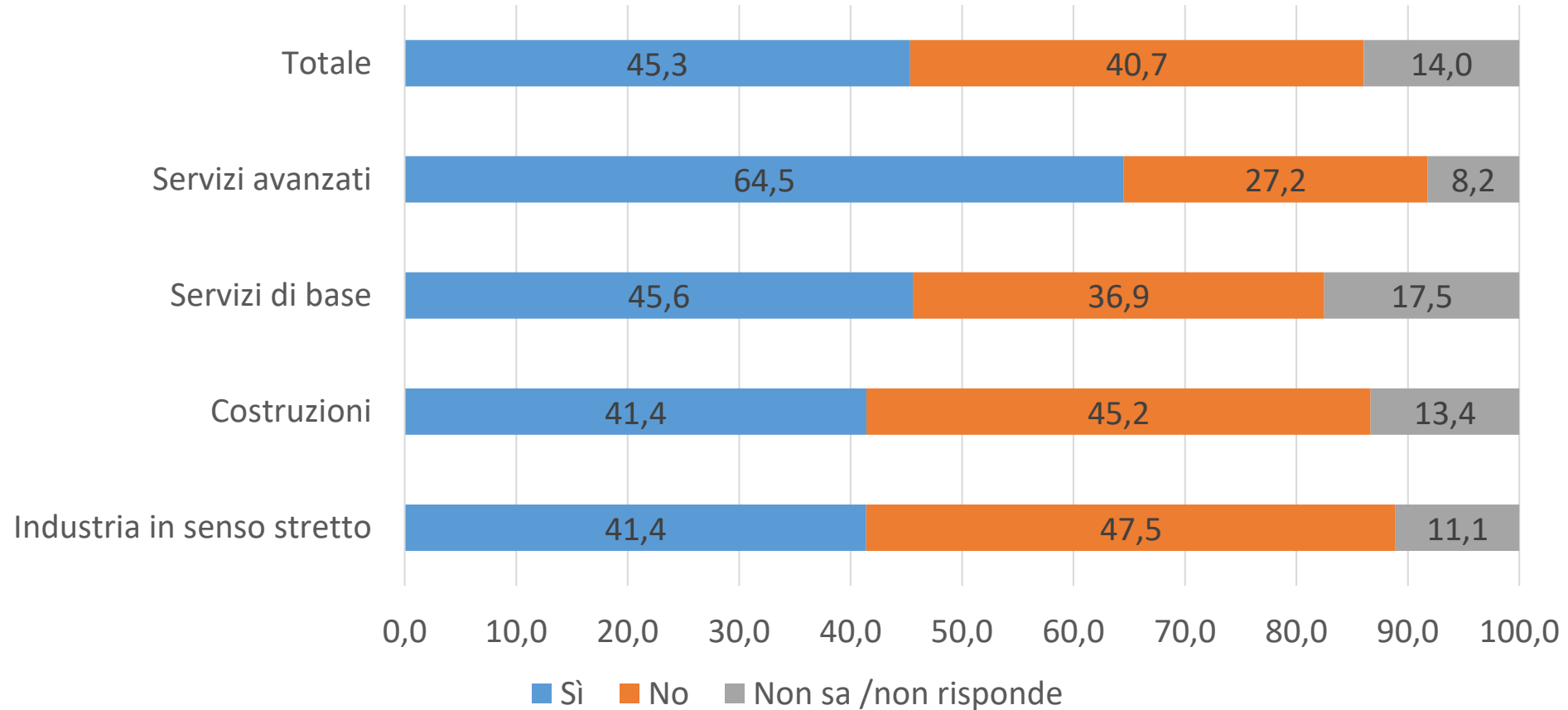
Opinioni sui lavoratori di 50 anni e più (media punteggio da 1 – per niente d'accordo a 5 – totalmente d'accordo)



Fonte: dati Inapp, 2023



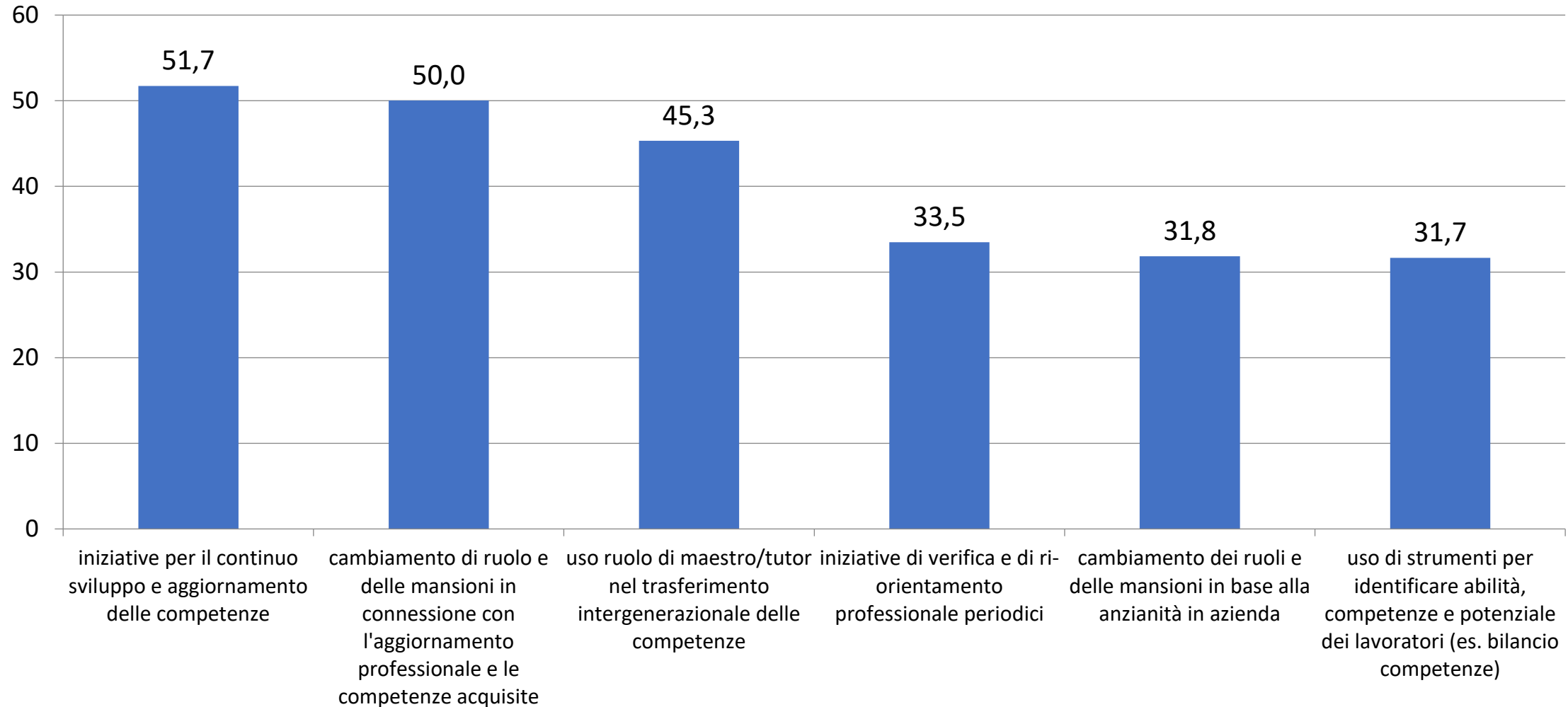
Risposta alla domanda “Le competenze degli addetti over 50 sono ritenute idonee rispetto alle sfide poste dall'introduzione di nuove tecnologie 4.0 nei nuovi scenari di sviluppo economico? (v.%)”



Fonte: dati Inapp, 2023



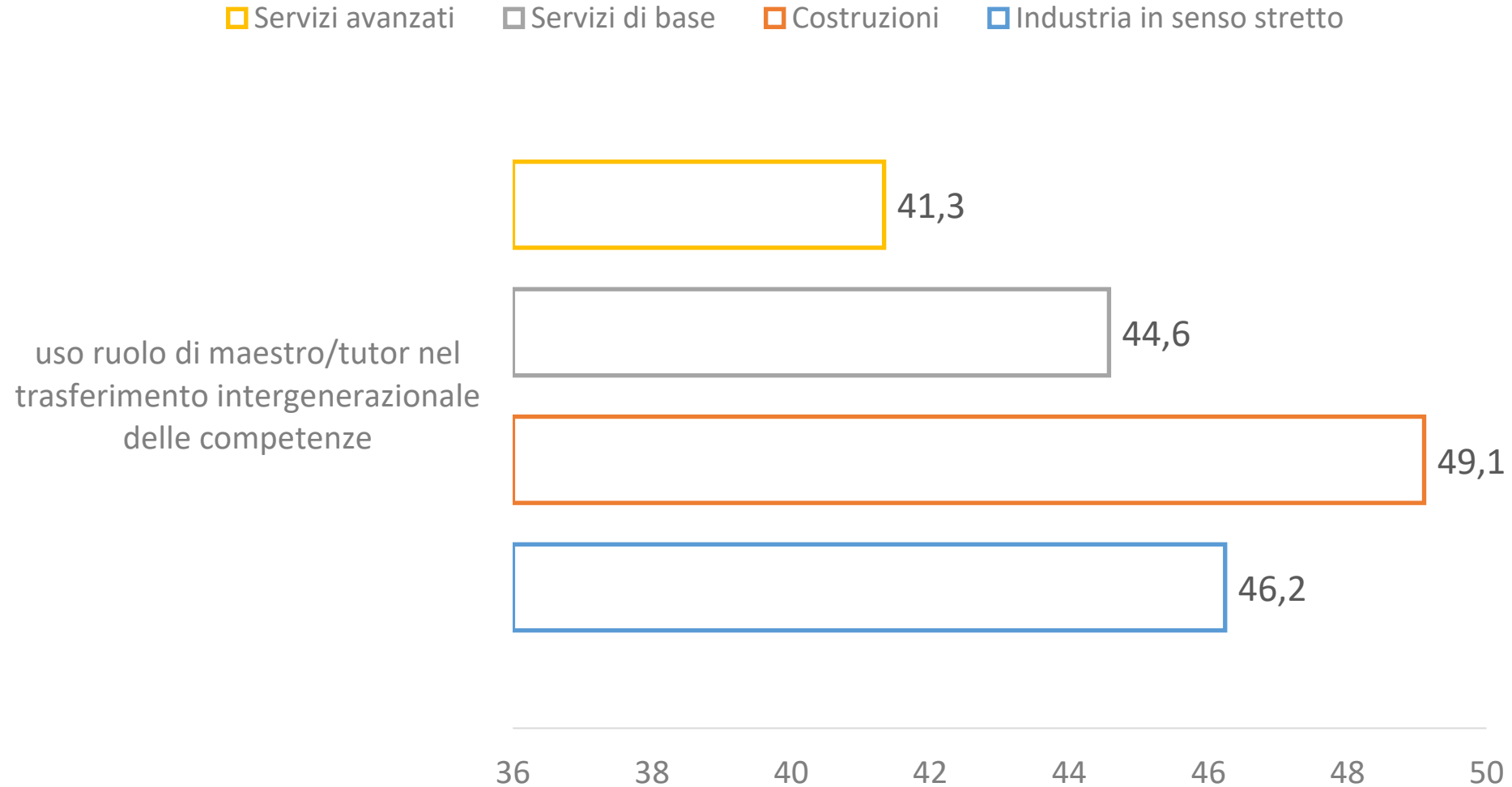
Le azioni per lo sviluppo dei percorsi di carriera dei lavoratori (v. %)



Fonte: dati Inapp, 2023



Uso del ruolo del maestro/tutor. Per settore (v. %)



Fonte: dati Inapp, 2023



Lavoratori over 50 e negoziazione sindacale

- ✓ Nel 96% delle imprese le esigenze specifiche dei lavoratori over 50 non sono ancora state oggetto di negoziazione con il sindacato
- ✓ Solo il 21% delle imprese prevede che lo saranno nel prossimo futuro

Fonte: dati Inapp, 2023



Fattori che alimentano i tassi di dipendenza

- Alta disoccupazione giovanile
- Bassa partecipazione femminile alla forza lavoro
- Elevata sottoutilizzazione del lavoro
- Livelli significativi di precarietà
- Alta incidenza di working poor

Messaggi chiave

- Attivare la forza lavoro potenziale
- Promuovere l'impiego dei lavoratori maturi
- Creare lavori migliori e più produttivi
- Investire nell'educazione e nella formazione lungo tutto il ciclo di vita
- Rendere sostenibili i sistemi di protezione sociale
- Rafforzare i sistemi informativi del mercato del lavoro

Fonte: ILO (2020), Population ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work, ILO Working Paper 5, June



- ✓ La trasformazione della composizione sociologica della forza lavoro ha portato all'emergere di nuove domande per il sistema di protezione pubblico
- ✓ Le scelte di policy in Italia sono andate nella direzione di consolidare e prolungare la partecipazione lavorativa delle coorti mature, con il fine prioritario di salvaguardare gli obiettivi di stabilità del sistema pensionistico pubblico:
 - misure di incentivazione alla assunzione di lavoratori over 50;
 - abbandono degli schemi di protezione utilizzati per l'accompagnamento alla pensione (mobilità ecc.);
 - estensione per gli over 50 o over 55 della durata degli ammortizzatori sociali e ampliamento delle categorie di lavoratori da essi coperti;
 - abolizione dal 2009 del divieto di cumulo fra reddito da pensione e da lavoro



- ✓ Non è rintracciabile nell'ordinamento nessuna definizione di lavoratore maturo
- ✓ Scarso riconoscimento della nuova identità sociale dei *silver workers* da parte delle misure e delle strutture implementative delle politiche per il lavoro
- ✓ Mancata attenzione nei confronti della qualità dell'occupazione, o in altri termini dei fattori che influenzano concretamente l'occupabilità
- ✓ Scarsa propensione da parte dei datori di lavoro ad investire nell'apprendimento della porzione più matura della loro forza lavoro
- ✓ Bassa motivazione delle persone ad investire tempo e risorse nella partecipazione ad attività formative ed educative in età più avanzata (tendenza alla riduzione della varietà dell'esperienza lavorativa, alla minore adattabilità al cambiamento e alla assunzione di nuovi compiti ?)



Affrontare la transizione demografica in prospettiva di genere



- ✓ Un adattamento all'invecchiamento che sia sensibile alla **questione di genere** deve assicurare che le opportunità e i rischi della transizione demografica siano equamente condivisi da uomini e donne e che entrambi possano invecchiare su una base di eguaglianza
- ✓ L'adattamento deve focalizzarsi su:
 - **Prevenire** l'accumularsi di uno svantaggio di genere lungo il corso della vita, affrontando le ineguaglianze per chiudere il gap di genere nell'educazione, sul mercato del Lavoro, nei contesti di cura, nel caso dei redditi e delle pensioni
 - **Mitigare** i rischi derivanti dalle ineguaglianze di genere fra le persone anziane, attraverso politiche redistributive e di sostegno
 - **Anticipare** l'impatto delle riforme attuali (pensioni ecc.) sulle future generazioni di uomini e donne, attraverso il mainstreaming del genere e dell'età in tutte le politiche per l'adattamento al cambiamento demografico

Fonte: UNECE, *Gender equality in ageing societies*, Policy Brief on Ageing No. 23 March 2020



- ✓ A Madrid nel 2002 159 Stati dell'ONU hanno sottoscritto il Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA) e la sua Dichiarazione Politica «Costruire una Società per tutte le Età»
- ✓ I temi prioritari individuati:
 - Persone anziane e sviluppo
 - Accrescere la salute e il benessere in età avanzata
 - Assicurare ambienti abilitanti e di supporto
 - Monitoraggio dell'implementazione e follow-up

Fonte: Olga Kharitonova, *Active Ageing Index. Monitoring Tool for Ageing-related Policies*, Active Ageing Index in Italy, Ancona, 11 maggio 2017



La Conferenza di Roma 2022 e la Dichiarazione Ministeriale conclusiva



MIPAA+20
A Sustainable World For All Ages
Joining forces for solidarity
and equal opportunities throughout life

Rome 15-17 June 2022



Promuovere l'invecchiamento sano e attivo per tutto il Corso di vita



Assicurare l'accesso alla long-term care e il supporto a famiglie e care giver



Sviluppare il mainstreaming dell'invecchiamento per avanzare verso una società per tutte le età



L'Agenda 2030

- ✓ Il 1° gennaio 2016 sono entrati in vigore l'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile ed i relativi Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) adottati a New York il 25 settembre 2015, da raggiungere entro il 2030.
- ✓ L'Agenda 2030 e gli SDGs costituiscono il nuovo quadro di riferimento per lo sviluppo, dopo la conclusione della fase degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (MDGs).
- ✓ L'attuazione a livello nazionale, tramite l'adozione di "strategie nazionali di sviluppo sostenibile", non è più circoscritta alla dimensione economica ma affiancata alla realizzazione degli altri due pilastri fondamentali: l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente.

Fonte: Camera dei Deputati - Servizio Studi, L'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile, 29 ottobre 2018



Il MIPAA e l'Agenda 2030

Connecting MIPAA/RIS
and the 2030 Agenda:
Areas for policy
integration



Fonte: Aina Strand, WGA Vice-Chair, Norway, Working Group on Ageing (WGA), UNECE Executive Committee, Geneva, 1 February 2019



Il progetto DIPOFAM

Coordinamento partecipato multilivello delle politiche e degli interventi sull'invecchiamento attivo in Italia (DIPOFAM, Ministero del Lavoro e P. S., INRCA, INAPP)

Finalità:

attivare un modello comune di intervento in materia di politiche per la promozione dell'invecchiamento attivo in Italia

Attività:

- ✓ contribuire al consolidamento di un coordinamento nazionale formalizzato fra i diversi attori istituzionali a tutti i livelli di governo
- ✓ collaborare alla elaborazione del Rapporto per l'Italia sul quarto ciclo di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del MIPAA/RIS
- ✓ elaborare linee guida per la modellizzazione di azioni e interventi in materia di invecchiamento attivo e inclusione sociale delle persone anziane, a livello nazionale e territoriale, d'intesa con Regioni e Comuni, anche attraverso l'utilizzo dell'Active Ageing Index, in armonia con i principi del MIPAA e con l'Agenda 2030.

<http://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/invecchiamento-attivo/>



La legge 33/2023

- ✓ Promozione del valore umano, psicologico, sociale, culturale ed economico di ogni fase della vita delle persone
- ✓ Promozione e valorizzazione delle attività di partecipazione e di solidarietà svolte dalle persone anziane
- ✓ Promozione di ogni intervento idoneo a contrastare i fenomeni della solitudine sociale e della deprivazione relazionale delle persone anziane
- ✓ Riconoscimento del diritto delle persone anziane a determinarsi in maniera indipendente, libera, informata e consapevole
- ✓ Promozione della valutazione multidimensionale bio-psico-sociale delle capacità e dei bisogni
- ✓ Riconoscimento del diritto delle persone anziane alla somministrazione di cure palliative domiciliari e presso hospice
- ✓ Promozione dell'attività fisica sportiva nella popolazione anziana
- ✓ Riconoscimento degli specifici fabbisogni di assistenza delle persone anziane con pregresse condizioni di disabilità



La legge 33/2023



- ✓ Promozione del miglioramento delle condizioni materiali e di benessere bio-psico-sociale delle famiglie degli anziani fragili o non autosufficienti
- ✓ Rafforzamento dell'integrazione e dell'interoperabilità dei sistemi informativi
- ✓ Riqualificazione dei servizi di semi residenzialità, di residenzialità temporanea o di sollievo e promozione dei servizi di vita comunitaria e di coabitazione domiciliare



Il ruolo dell'INAPP

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Convenzione di Sovvenzione

- realizzazione di attività di supporto tecnico-scientifico alla programmazione e all'implementazione di interventi progettuali in materia di disabilità e non autosufficienza

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia

Accordo di collaborazione

- contributo tecnico-scientifico per la definizione delle strategie e delle azioni del Piano nazionale per l'invecchiamento attivo, l'inclusione sociale e la prevenzione delle fragilità nella popolazione anziana;
- contribuire all'individuazione degli indicatori ai fini del monitoraggio delle azioni e delle strategie previste dal Piano
- sperimentazione di una procedura partecipata di analisi di sensitività delle politiche alla dimensione dell'età, utile alla valutazione ex-ante ed ex-post dell'impatto dell'azione delle Amministrazione sulle varie componenti della dinamica demografica
- partecipazione alle attività dello Standing Working Group on Ageing dell'UNECE





GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Gruppo di ricerca Dinamiche demografiche e invecchiamento della forza lavoro

Pietro Checcucci

Maria Luisa Aversa

Luisa D'Agostino

Roberta Fefè



www.inapp.gov.it - p.checcucci@inapp.gov.org