



E-Value Age

Prospettive europee su lavoro ed invecchiamento





Indice

- Pag 04 Introduzione
- Pag 06 Mercato del lavoro ed invecchiamento
- Pag 06 Austria
- Pag 08 Germania
- Pag 09 Italia
- Pag 11 Spagna
- Pag 13 Regno Unito

- Pag 16 Cinque progetti europei sul tema
lavoro ed invecchiamento
- Pag 16 AGEpowerment
- Pag 18 ALTERnativen
- Pag 20 EN-ACTIVO
- Pag 21 FRAME
- Pag 22 OWEN

- Pag 24 E-Value Age: obiettivi ed attività
- Pag 25 Conferenze transnazionali
- Pag 30 Programma di Staff Exchange

- Pag 35 Lessons Learned
- Pag 35 Interviste in Piccole e Medie Aziende
- Pag 37 Management dell'anzianità nelle aziende
- Pag 40 Offerte per disoccupati "anziani"
- Pag 41 Sindacati
- Pag 44 Best Practice Code
- Pag 48 Postfazione



Introduzione

Cinque iniziative di cooperazione europea che si occupano tutti delle tematiche di lavoro ed anzianità, si sono ritrovate in una iniziativa di cooperazione transnazionale e hanno condotto per due anni attività comuni (dal febbraio 2005 a giugno 2007):

- >> **AGEpowerment**, Vienna e Graz, Austria
- >> **ALTERNativen** im Betrieb, Rheine, Germania
- >> **EN-ACTIVO**, Sevilla, Spagna
- >> **FRAME**, Bolzano/Bozen, Italia
- >> **OWEN**, East Riding of Yorkshire, Regno Unito

Le basi per il nostro lavoro sono state le situazioni esistenti del lavoro e dell'anzianità nei nostri paesi partner. La situazione in tutti i paesi interessati si è dimostrata in fondo più o meno simile, anche se bisogna assolutamente considerare certe condizioni locali.

La costante trasformazione demografica in Europa comporta che la popolazione invecchia, il che a sua volta porta un invecchiamento delle forze lavoro. Un'aspettativa di vita più lunga e migliori condizioni di salute danno come risultato anche una vita lavorativa più lunga. Ciò richiede un cambiamento delle condizioni lavorative per sviluppare e mantenere una capacità lavorativa più prolungata.

I lavoratori e le lavoratrici sono esposti a condizioni sempre più variabili come per esempio l'essere sempre aggiornati sulle conoscenze tecniche, le nuove esigenze di qualificazione e l'importanza crescente di competenze sociali (soft



skills) quali flessibilità, capacità di adattamento e di comunicazione etc. Anche la tipica evoluzione professionale è soggetta a cambiamenti: i vecchi modelli di carriere, per i quali alla formazione specifica seguiva il lavoro in un ambito specifico o addirittura in una stessa azienda fino alla pensione, oggi non esistono quasi più. Diventano pertanto rilevanti nella vita lavorativa altri fattori, quali per esempio l'apprendimento ed la formazione continua per tutta la vita, modelli di carriere individualizzati, cambiamento del posto di lavoro, ri-orientamento professionale e indipendenza. Ciò presuppone che sia singole persone sia le imprese trovino nuove forme di strategie. Questi cambiamenti conducono in molti casi all'emarginazione di persone attive dal mondo del lavoro. Nel confronto con la trasformazione demografica diventa evidente che necessita un cambiamento: in futuro sul mercato del lavoro serviranno persone attive anziane, altrimenti si potrebbe arrivare ad una diminuzione del tasso di sviluppo economico in alcuni Paesi della comunità europea.

È necessario un cambiamento culturale nel quale venga ripensata e ridefinita l'immagine di lavoratori e lavoratrici anziane. Nelle discussioni sul tema dell'età e dell'invecchiamento dovrebbero essere tenuti in considerazione tutti i gruppi di età e tutte le generazioni.

Le imprese devono prepararsi per esempio attraverso investimenti nello sviluppo del personale e modifiche delle strutture organizzative, formazione continua, modelli di mentoring, prevenzione alla salute sul posto di lavoro,

modelli di carriere alternativi e alternativi orari di lavoro oppure costituzione di team inter-generazionali. Queste sono misure concrete che dovrebbero essere parte di un concetto organizzativo complessivo con strategie a lungo termine.

Per poter avere successo questi modelli e misure devono venir ancorate in strategie attive del mercato del lavoro e sostenute dalle parti sociali.

Il lavoro di E-Value si basa su questi dati di fatto e pone l'accento sullo scambio transnazionale di conoscenze, metodi e risultati su questo tema, allo scopo di arricchire da un lato il lavoro a livello nazionale i progetti nei singoli Paesi e dall'altro il lavoro transnazionale.

Di seguito viene presentato il lavoro svolto nei due anni. Dapprima vengono illustrate le fondamentali condizioni del mercato del lavoro nei singoli paesi partner e descritti i relativi singoli progetti. A ciò segue una presentazione dell'iniziativa cooperativa transnazionale E-Value e delle sue più importanti attività, conoscenze e risultati.

Noi speriamo che qualcosa dello spirito positivo da noi avvertito durante tutta la cooperazione in E-Value sia sentito anche in questo opuscolo.

Monika Meirer

Consulenza d'Impresa BAB
AGEpowerment



Mercato del lavoro ed invecchiamento

Nella discussione su lavoro e invecchiamento nel contesto europeo è importante capire le condizioni locali del mercato del lavoro per lavoratori e lavoratrici nei Paesi e nelle Regioni partner: in Austria, Germania, Italia, Spagna e nel Regno Unito. Di seguito viene illustrata la situazione specifica di ogni Paese e di ogni Regione per quanto riguarda occupazione e disoccupazione, sistemi pensionistici, formazione continua e prestazioni specifiche per prestatori e prestatrici d'opera che stanno invecchiando.

Austria

La situazione di persone in età avanzata sul mercato del lavoro austriaco dev'essere considerata in relazione alla riforma pensionistica dell'anno 2003. Accanto ad altre modifiche vengono attualmente abolite le possibilità di andare in pensione prima dell'età pensionabile ufficiale.

Più precisamente: nel 2004 sono stati aboliti il pre-pensionamento d'anzianità in caso di disoccupazione ed il pensionamento graduale, inoltre il pre-pensionamento a seguito di contribuzione assicurativa prolungata verrà abolito gradualmente entro il 2014.

Il risultato di ciò è che lavoratori/trici anziani devono restare più a lungo sul mercato del lavoro benché essi – una volta disoccupati – abbiano una scarsa chance di trovare di nuovo un impiego.

Tassi di occupazione e di disoccupazione

Nel 2004 il tasso di occupazione austriaco era del 67,8% ed in particolare quello degli uomini era del 14% più alto di quello delle donne, che raggiungeva il 60,7%. Nel 2004 il tasso di occupazione di lavoratrici e lavoratori in età avanzata (fra 55 e 64 anni) era del 28,8% e quindi piuttosto basso rispetto alla media europea (41%). Particolare atten-



zione va rivolta al tasso di occupazione di donne anziane: esso è solo del 19,3%. Anche qui il tasso degli uomini è maggiore, è del 38,9% (fonte: Commissione Europea: L'occupazione in Europa nel 2005).

Il tasso di occupazione complessivo di tutti i gruppi di età come pure quello di lavoratrici e lavoratori anziani è leggermente salito nel periodo fra il 2001 ed il 2003. Nell'anno successivo i tassi sono scesi: dal 69% al 67,8% (tutti i lavoratori e lavoratrici) e dal 30,1% al 28,8% (quelli anziani). Il tasso di disoccupazione dai 15 ai 64 anni ammontava nel 2004 al 5,3%. Il tasso di disoccupazione di uomini e donne raggiunte anche il 5,3%. È interessante notare che la disoccupazione di lavoratrici e lavoratori anziani era più bassa che per tutti i gruppi d'età insieme (4,5%). Ciò vale anche per la disoccupazione di donne anziane (4,1%) e di uomini anziani (4,7%). Una spiegazione per questa situazione eccezionale potrebbe essere data dal fatto che non compaiono nelle statistiche ufficiali sulla disoccupazione molte persone prive di occupazione quando frequentano alcuni corsi di formazione, situazione frequente per uomini e donne anziani disoccupati (fonte: OCSE Previsioni sull'occupazione 2005).

Inoltre va considerato che fra il 2003 ed il 2004 la disoccupazione per uomini anziani è scesa dal 7,3% al 4,7%. Questo calo si spiega con un nuovo modo di calcolare i disoccupati e non significa che si sia verificato un calo così enorme della disoccupazione per uomini anziani. Nello stesso periodo di tempo peraltro la disoccupazione per donne anziane è rimasta uguale (4,1%). Se si considera il nuovo modo di calcolo della disoccupazione, bisogna assumere che il tasso di disoccupazione fra il 2003 ed il 2004 delle donne anziane è aumentato.

Sistemi pensionistici

In base alla legge austriaca le età per andare in pensione sono diverse per donne e per uomini: le donne possono andare in pensione a partire dai 60 anni di età, gli uomini dopo i 65. Fra il 2024 ed il 2033 l'età pensionabile delle donne verrà elevata gradualmente fino a raggiungere quella degli uomini.

Chi ha raggiunto 45 anni di contributi pensionistici ha diritto alla pensione. Nell'ambito delle ultime riforme pensionistiche gli anni contributivi sono stati aumentati dapprima da 15 a 40 e di recente a 45. Per gli assicurati che avevano compiuto 50 anni alla data del 1 gennaio 2005 gli anni contributivi verranno gradualmente elevati da 40 a 45 anni.

Come già ricordato, sono già state abolite due possibilità di pensionamento anticipato. Attualmente l'unica possibilità di avere diritto ad una pensione anticipata è quella di una pensione d'anzianità anticipata con un lungo periodo contributivo, ed essa verrà abolita entro il 2014. Fra il 2004 ed il 2014 i limiti di età per la pensione anticipata verranno gradualmente elevati dai 56 anni (donne) e rispettivamente 61 anni (uomini) all'età pensionabile legale (60 per donne e 65 per uomini).

In aggiunta esiste un tipo di pensione anticipata per persone che svolgono lavori fisicamente gravosi. Gli interessati hanno il diritto alla pensione a 60 anni, se nel corso degli ultimi 20 anni ne hanno passati dieci in tali lavori ed hanno raggiunto 45 anni contributivi.

Richiedendo il pensionamento prima dell'età pensionabile regolare, la pensione viene ridotta del 4,2% per anno. Per persone che svolgono mansioni fisicamente gravose la riduzione è minore (1,8%) Accanto al pensionamento anticipato esiste in Austria per lavoratori e lavoratrici anche la possibilità di ritardare la pensionamento. In questo caso la pensione viene elevata del 4,2% per anno solare.



Offerte

COME BACK è una misura del servizio del mercato del lavoro austriaco (AMS) che serve per la reintegrazione di lavoratrici, in base alla quale le imprese che assumono un/a disoccupato/a ottengono un contributo sui costi del lavoro. COME BACK è diretto non solo a lavoratrici e lavoratori anziani ma a tutti. Per poter fruire di COME BACK, bisogna che lavoratori /trici al di sotto dei 25 anni d'età siano ufficialmente disoccupati da 6 mesi, mentre quelli sopra i 25 lo siano da 12 mesi. Per lavoratrici e lavoratori anziani non esiste una durata specifica della disoccupazione. L'aspettativa per motivi formativi è una forma di licenza per motivi di apprendistato e formativi che consente ai dipendenti di partecipare a corsi esterni. Vi hanno diritto lavoratrici e lavoratori di ogni età, ma vi sono particolari misure per quelli anziani. Per la durata della loro assenza esse/essi ricevono un assegno formativo che corrisponde all'importo dell'assegno austriaco per l'assistenza ai bambini (14,53 Euro al giorno). Lavoratrici e lavoratori sopra i 45 anni hanno diritto ad un contributo pari all'assegno di disoccupazione che otterrebbero (nel caso che l'assegno di disoccupazione superi l'importo dell'assegno per l'assistenza ai bambini). La durata del corso deve essere di almeno tre mesi ma non oltre i 12 mesi. I/le dipendenti che vogliono andare in aspettativa formativa devono aver versato i contributi assicurativi contro la disoccupazione per 52 settimane negli ultimi 24 mesi.

Germania

Questioni e problemi relativi al tema lavoro ed anzianità in Germania sono:

- >> In Germania il tasso di occupazione di lavoratrici e lavoratori anziani (55-64 anni) si aggira sul 45%.
- >> Quasi il 25% di tutti i disoccupati hanno più di 50 anni.
- >> La maggioranza dei disoccupati di lungo periodo in Germania ha un'età fra i 50 ed i 64 anni.
- >> I motivi per il basso tasso di occupazione sono la generale tendenza alla riduzione del personale, il part-time richiesto a causa dell'età ed il pensionamento anticipato.

Tassi di occupazione e di disoccupazione

Il tasso di disoccupazione in Germania si aggira attualmente intorno al 10,1%, addirittura al 10,4% in Renania e Nord-Westfalia (febbraio 2007). La seguente tabella offre una panoramica sulla situazione degli ultra-45enni ed i tassi di occupazione nell'anno 2006:

Valori dell'occupazione ordinati per gruppi di età più elevata (30/06/2006)

Caratt.ca	Totale	Uomini	Donne
Età			
45-50	3.663.871	1.969.258	1.694.613
50-55	2.985.935	1.583.156	1.402.779
55-60	2.197.729	1.197.282	1.000.447
60-65	737.499	459.704	277.795
oltre 65	104.735	69.964	34.771
Totale	26.354.336	14.423.814	11.930.522

Analisi dell'Agenzia statale per il lavoro, dicembre 2006,
Fonte: Ufficio Statistica Germania



Sistemi pensionistici

In Germania esistono diversi sistemi di trattamento pensionistico: statali, aziendali e privati. Le seguenti quattro forme di pensione sono esempi di pensioni statali:

- >> Pensione regolare:
 - > al compimento del 65mo anno d'età
 - > trascorso il solito periodo d'attesa di cinque anni oppure al raggiungimento del periodo assicurativo minimo
- >> Pensione per disoccupazione:
 - > per persone nate prima del 1946 e che hanno lavorato fino all'età di 60 anni
 - > disoccupati da un anno al momento dell'entrata in pensione
- >> Pensione dopo un periodo di part-time
 - > per persone nate prima del 1946 e che hanno lavorato fino all'età di 60 anni
 - > lavoro part-time per almeno due anni
- >> Pensione per donne
 - > per donne nate prima del 1952 e che hanno lavorato fino all'età di 60 anni.

L'età media del pensionamento in Germania è di 60,8 anni. Fra il 2012 ed il 2030 l'età regolare per il pensionamento verrà elevata gradualmente di uno/ due mesi, cosicché nel 2030 essa sarà di 67 anni. (eccezione: persone che hanno lavorato 45 anni possono andare in pensione a 65 anni.)

Offerte

L'Agenzia statale per il lavoro offre consulenza, informazioni riguardo alle qualifiche professionali e collabora con le imprese per reintegrare i disoccupati anziani e per mantenere al lavoro lavoratrici e lavoratori anziani (p. es. attraverso la rotazione delle mansioni).

Per l'occupazione di disoccupati anziani le imprese vengono sostenute attraverso contributi per il costo del lavoro. Inoltre le piccole e medie aziende ottengono sostegni finanziari per iniziative di ulteriore formazione volte a qualificare i dipendenti anziani. Sul piano sia statale che privato esistono una serie di programmi (pacchetti occupazionali), iniziative e misure rivolte a lavoratrici e lavoratori anziani.

Italia: Alto Adige/Südtirol

L'Alto Adige si presenta con una conformazione geografica che vede il capoluogo di Provincia, Bolzano, come la città più popolosa ma la maggior parte della popolazione e delle imprese è situata nelle valli montane.

Le imprese del territorio sono, in maggioranza, medio piccole e un gran numero di aziende sono di tipo turistico. Gli occupati Over 50 sono il 17,9% di cui il 14,3% è occupato come collaboratore dipendente e la percentuale maggiore è occupata nel settore pubblico seguito dai servizi. Il 15,02% svolge funzioni di impiegato/a e il 15,09% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Un gran numero di lavoratori Over 50 è titolare di un'attività, il 46,5% dei titolari di attività registrate presso la Camera di Commercio di Bolzano.

Disoccupazione

Il dato più evidente è che la disoccupazione è soggetta a fluttuazioni considerevoli durante l'anno. L'apice annuale nel 2005 si raggiungeva in dicembre con 6 317 iscritti che superava la media del 21%, mentre quello di luglio era inferiore del 11% (4 639).

Analizzando gli iscritti per settore di provenienza, il settore prevalente risulta essere il terziario con complessivamente il



76% degli iscritti, quindi quasi un quarto di tutti i disoccupati iscritti proviene dal settore alberghiero. Complessivamente da questi dati si deduce che la disoccupazione è concentrata in determinati segmenti. Per una parte rilevante non è riconducibile a posti di lavoro mancanti, ma è dovuta a motivi "strutturali", ad esempio al carattere stagionale di certe occupazioni. Una nota a parte merita l'istituzione della mobilità L. 223/91 che prevede per i lavoratori la possibilità di avere un'indennità di mobilità e contemporaneamente di poter accettare impegni di lavoro a tempo determinato senza perdere l'indennità; per i lavoratori in mobilità Over 50 questa misura può avere la durata di 36 mesi.

La situazione Over 50

Due aspetti considerevoli differenziano i disoccupati sopra i 50 anni da quelli sotto i 50. Con l'aumentare dell'età sembra crescere la durata del periodo di disoccupazione. Solo il 23% dei giovani rimane iscritto per più di un anno al Servizio lavoro, mentre ben il 46% degli over 50 risulta disoccupato di lunga durata. Unica eccezione è costituita dai lavoratori extracomunitari, che sono iscritti per un

Livelli di disoccupazione per classi di età e per sesso

Età	Uomini	Donne	Totale
15-19	52	47	99
20-24	198	325	523
25-29	265	557	822
30-39	767	1372	2139
40-49	765	965	1730
50+	707	640	1347

Fonte: statistiche della Ripartizione Lavoro-Provincia Autonoma di Bolzano, al 30.01.2006

tempo più breve. Osservando la distribuzione dei disoccupati per sesso in un'ottica di genere non si evidenzia quasi alcuna differenza nelle classi di età avanzate, mentre tra i più giovani sono le donne a risultare la maggioranza per via delle sospensioni dal lavoro dovute alle cure parentali. Per semplici motivi demografici le forze di lavoro anziane saranno sempre più importanti in futuro. Nei prossimi 10 anni si risentirà inoltre del "baby boom" registrato negli anni 60 per cui ci sarà un considerevole aumento degli Over 50. Già adesso il 20% (numero: 45.400) di tutte le forze di lavoro in Alto Adige ha più di 50 anni e, nel 2020, questa quota salirà al 32% (numero: 67.750).

Il tasso di attività della popolazione "anziana" in Alto Adige scende in maniera abbastanza consistente ed è inferiore alla media europea; i collaboratori "anziani" hanno più difficoltà sul mercato del lavoro dei loro colleghi più giovani: le imprese preferiscono spesso collaboratori giovani in caso di nuove assunzioni. Anche analizzando gli iscritti alle liste di mobilità risulta che è soprattutto l'età a incidere sulla capacità di trovare un'occupazione.

I lavoratori Over 50 sono percepiti dalle aziende e percepiscono se stessi come una risorsa perché affidabili e competenti, molto autonomi e fedeli. Per contro sono poco flessibili, poco innovativi e capaci di aggiornarsi. Le maggiori differenze tra le valutazioni delle aziende e quelle dei lavoratori "anziani" riguardano le loro capacità di lavorare con i giovani, in gruppo e a contatto con i clienti, i lavoratori si percepiscono più disponibili di quanto vengano valutati dalle aziende.



Gli ultimi dati

Nel corso del mese di dicembre 2006 si sono registrate 800 iscrizioni presso i centri di mediazione della provincia. Il dato è rimasto pressoché invariato rispetto a quello dello stesso mese dell'anno scorso. Dei 812 neoiscritti, 444 sono uomini e 368 donne. 156 sono cittadini extracomunitari. Sotto il profilo dell'età, si tratta di 112 giovani sotto i 25 anni e 109 persone sopra i 50. Sono invece entrati in mobilità 40 lavoratori.

Nel corso del mese di gennaio 2007 si sono registrate 1 100 nuove iscrizioni presso i centri di mediazione della provincia, 85 in più rispetto allo stesso mese dell'anno scorso. Dei 1087 neoiscritti, 513 sono uomini e 574 donne. 243 sono cittadini extracomunitari. Sotto il profilo dell'età, si tratta di 173 giovani sotto i 25 anni e 118 persone sopra i 50. Sono invece entrati in mobilità 83 lavoratori.

Spagna

Il mercato del lavoro spagnolo presenta le seguenti caratteristiche:

- » Un elevato tasso di disoccupazione per lavoratrici e lavoratori in età fra 55 e 65 anni, in particolare fra le donne.
- » Una tendenza crescente alla pensione anticipata quale conseguenza della flessibilizzazione dell'età pensionabile, che è stata introdotta nel 1995 attraverso il patto di Toledo e dichiarata legge nel 1997, quale conseguenza del consolidamento del sistema pensionistico statale.
- » Un limitato grado di qualifica negli adulti sopra i 55 anni per quanto riguarda le nuove tecnologie.
- » Presenza sul mercato del lavoro di donne sopra i 45 anni con scarsa o nulla esperienza.
- » Le persone devono essere indotte a rimanere più a lungo attive per poter garantire il mantenimento del sistema assicurativo sociale.
- » In relazione agli obiettivi della UE per le strategie per l'occupazione: il raggiungimento di un tasso di occupazione del 50% per lavoratrici e lavoratori anziani.



Tassi di occupazione e di disoccupazione

Tassi di occupazione e di disoccupazione per il quarto trimestre 2006

Tasso specifico di occupazione (55-65)			Tasso specifico di disoccupazione (55-65)		
55-65	Spagna	Andalusia	55-65	Spagna	Andalusia
Uomini	27,32	23,43	Uomini	4,31	8,05
Donne	11,52	7,62	Donne	7,28	14,13
Totale	18,63	14,74	Totale	5,34	9,86

Fonte: Ufficio Statistica Spagnolo

Tasso specifico di occupazione: popolazione occupata di un gruppo di età (in questo caso 55 fino a 65enni)

Tasso specifico di disoccupazione: popolazione disoccupata di un gruppo di età (in questo caso 55 fino a 65enni)

Sistemi pensionistici

Il sistema pensionistico spagnolo è così costituito:

- » Sistema pensionistico statale ("Pensione da assicurazione sociale"). Questo sistema pensionistico è costituito principalmente da un contributo assicurativo obbligatorio che viene amministrato dallo Stato e funziona sulla base della ripartizione.
- » Pensione privata ("modello di risparmio sistematico individuale"). Questo modello pensionistico è una politica d'investimento personale e volontaria volta ad ottenere al momento del raggiungimento dell'età pensionabile un importo forfettario ed un reddito (quale seconda pensione in aggiunta a quella statale).
- » Previdenza aziendale per l'anzianità ("modello di previdenza sociale dei datori/datrici di lavoro" o anche "mutue imprese di assicurazione professionale"). Questi modelli sono casse pensionistiche costituite da datori/datrici di lavoro per provvedere con un reddito ai dipendenti in che vanno in pensione.

Riassumendo si può dire che il sistema pensionistico statale costituisce attualmente la base e l'elemento costitutivo fondamentale dei modelli pensionistici, benché ci si attenda che perderà in futuro peso e importanza. La pensione privata è comunque sempre una pensione aggiuntiva e non può mai rappresentare un'alternativa all'universale sistema assicurativo sociale pubblico.

Offerte per lavoratori e lavoratrici anziani

Riguardo alla tematica del sostegno a lavoratrici e lavoratori anziani si possono osservare attualmente in Andalusia (come pure in tutta la Spagna) due punti di vista. Da una lato il governo nazionale e le parti sociali dedicano molta attenzione alla questione. Nel luglio 2006 in governo e le parti sociali hanno sottoscritto un accordo sull'assicurazione sociale che cerca di mantenere sul mercato del lavoro le persone d'età compresa fra 55 e 65 anni. Il Consiglio dei Ministri sta attualmente discutendo per tradurre l'accordo in una legge che dovrebbe entrare in vigore prevedibilmente nell'estate 2007.



Sul piano imprenditoriale e personale non esiste però praticamente programma alcuno per tenere sul mercato del lavoro le persone più mature o per reintrodurle. Pertanto mentre il come mantenere attive le persone che invecchiano diventa un tema sempre più importante sul piano politico e legislativo, la imprese ed gli uffici del personale non si occupano attualmente di questo tema. Di conseguenza si devono realizzare più misure dirette alla sensibilizzazione degli imprenditori.

Esistono le seguenti strutture per la formazione delle persone:

- >> Il Centro Culturale per adulti offre l'insegnamento di scuola elementare e media in classi tradizionali (contatto personale) orientato specificatamente alle esigenze di discenti adulti. Esso offre anche un sostegno agli adulti nella preparazione per gli esami ufficiali per proseguire nel sistema formativo.
- >> CIDEAD (Centro para la Innovación y el Desarrollo de la Educación A Distancia – Centro Nazionale per l'innovazione e lo sviluppo formativo a distanza) è un centro formativo e di ricerca annesso al Ministero per l'istruzione spagnolo. Esso offre corsi a distanza confezionati specificatamente per persone che non hanno la possibilità di frequentare l'insegnamento (scuola elementare e media, formazione professionale, lingue),
- >> L'Università per Adulti offre una serie di programmi a livello universitario per adulti che desiderano continuare ad acquisire conoscenze. Esse servono all'integrazione sociale ed alla promozione culturale di persone anziane, ma non terminano con un titolo accademico ufficiale.

A parte ciò ci sono alcuni singoli programmi di diverse istituzioni che offrono corsi (particolarmente di qualificazione professionale e conoscenze del computer) per ultra-45enni, che dovrebbero consentire a queste persone di essere sempre al passo con le esigenze del mercato del lavoro.

Regno Unito

Nel 2003 c'erano nel Regno Unito 20,0 milioni di persone d'età over 50 anni. Ciò corrisponde ad un incremento del 45% nel corso degli ultimi decenni (1951: 13,8 milioni). Prevedibilmente questo valore aumenterà di un altro 36% fino al 2031, quando ci saranno 27,2 milioni di persone sopra i 50 anni. La discriminazione in base all'età è un fenomeno profondamente radicato nella società e nei posti di lavoro. Per garantire il mantenimento del benessere futuro è importante valorizzare lavoratrici e lavoratori di tutti i gruppi di età, e non considerarle quali risorse di cui si può fare a meno.

I tassi di occupazione di uomini e donne in età fra i 50 anni e l'età pensionabile statale in Gran Bretagna erano del 72% e del 68% nella primavera 2004, a fronte del 64% e del 60% nel 1994. Nel decennio 1990 il tasso di occupazione di persone anziane ha iniziato a crescere di nuovo dopo anni di regressione. L'incremento occupazionale costante per le donne anziane è iniziato nel decennio 1980 e rispecchia diffusi cambiamenti sociali.

Indipendentemente dalla loro età la maggior parte dei lavoratori e lavoratrici sono dipendenti. Peraltro il lavoro autonomo è molto più diffuso fra le persone attive anziane che non fra quelle sotto i 50 anni. Nel Regno Unito nella primavera 2004 il 19% degli ultra-50enni era lavoratore autonomo, a fronte del 14% dei 25 fino a 49enni. L'attività autonoma è più frequente anche per uomini anziani che non



per le donne (26% rispetto a 11%). Oltre i nove decimi delle persone anziane senza lavoro non sono disoccupati, bensì non occupati. Lo stato di pensionamento viene meno frequentemente indicato come motivo per cui queste persone non cercano lavoro di quanto sia per malattia, infortunio o disabilità. Nel febbraio 2005 nel Regno Unito c'erano 1,2 milioni di aventi diritto a sostegni per inabilità al lavoro in età compresa fra i 50 anni e l'età

pensionabile, il che costituisce circa la metà dei soggetti. Nel 2002 quasi quattro su dieci percipienti sostegni per inabilità al lavoro non cercavano lavoro, ma avrebbe volentieri lavorato di nuovo in futuro. Ma solo uno su dieci contava sul fatto di poter effettivamente trovare di nuovo un lavoro.

Persone attive (aprile 2005 - marzo 2006)

	East Riding of Yorkshire Valore	East Riding of Yorkshire %	Yorkshire and the Humber %	Gran Bretagna %
Tutti impiegati				
impiegati*	160,100	81.1	77.8	78.3
occupati*	152,500	77.2	73.8	74.3
dipendenti*	131,800	67.0	65.3	64.6
autonomi*	19,400	9.6	8.1	9.2
disoccupati+	7,600	4.7	5.1	5.0
Uomini				
impiegati*	85,200	85.6	82.6	83.1
occupati*	81,700	82.0	78.0	78.5
dipendenti*	66,200	67.0	65.4	64.9
autonomi*	14,600	14.3	12.1	13.2
disoccupati+	3,500	4.1	5.35	5.5
Donne				
impiegati*	74,900	76.4	72.7	73.2
occupati*	70,900	72.2	69.3	69.8
dipendenti*	65,600	67.0	65.1	64.4
autonomi*	4,900	4.8	3.7	5.0
disoccupati*	4,000	5.4	4.5	4.4

Fonte: Censimento annuale

* le cifre si riferiscono a persone sopra i 16 anni, % riguardano tutti in età attiva (16-59 e 64 anni)

+ Cifre e percentuali si riferiscono a persone sopra i 16 anni, % indicano la quota rispetto agli occupati



Oltre un terzo dei 50 fino ai 69enni in pensione in Gran Bretagna sono dell'opinione di essere stati costretti ad andarci. I problemi di salute sono il motivo più diffuso per esservi stati costretti prima dell'età pensionabile ufficiale. Le persone interessate da questo – a differenza di quelle andatevi volontariamente – per lo più non hanno un titolo di studio e solo rarissimamente hanno un introito derivante da una pensione privata (fonte: www.dwp.gov.uk).

Il primo momento utile per richiedere la pensione nel Regno Unito statale è il raggiungimento dell'età pensionabile statale. Questa età è attualmente diversa per uomini e donne, benché l'età pensionabile statale per le donne verrà elevata gradualmente fra il 2010 ed il 2020 fino a raggiungere quella degli uomini.

Attualmente l'età pensionabile statale per gli uomini è a 65 anni e a 60 per le donne (nate entro o prima del 5 aprile 1950). Per uomini nati il 6 aprile 1955 o dopo è a 65 anni. Per donne nate dal 6 aprile 1950 è di 60 anni più un mese per ogni mese di differenza fra la data di nascita ed il 6 aprile 1950 od oltre.

Gli aventi diritto all'assegno per persone in cerca di lavoro per età e durata
(Situazione al gennaio 2007). L'assegno per persone in cerca di lavoro (Jobseeker's Allowance, JSA) è un sostegno economico dello Stato a persone che sono disponibili e cercano attivamente lavoro.

	East Riding of Yorkshire Valore	East Riding of Yorkshire %	Yorkshire and the Humber %	Gran Bretagna %
per età degli/delle aventi diritto				
18-24 anni*	1,170	27.8	30.6	29.5
25-49 anni	2,030	48.2	52.2	52.8
Aged 50 and over	960	22.9	15.8	16.5
per durata dell'utilizzo				
fino a 6 mesi*	3,010	71.5	68.0	66.2
da 6 a 12 mesi	635	15.1	17.2	17.4
oltre i 12 mesi	565	13.4	14.8	16.2



Cinque progetti europei in tema di lavoro ed invecchiamento

Le cinque associazioni europee EQUAL che cooperano nel quadro di E-Value Age operano nei loro rispettivi paesi sul piano nazionale in diversi ambiti e tutte si dedicano alla (re)integrazione di lavoratrici e lavoratori anziani ed alla ricerca di soluzioni per una società in invecchiamento e per persone attive che invecchiano.

AGEpowerment

AGEpowerment

Consulenza d'impresa BAB GmbH

Fichtegasse 2/17

A-1010 Wien

Tel. +43/1/5121595-20

monika.meirer@bab.at

www.agepowerment.at (dal 2008: www.arbeiundalter.at)

www.bab.at

L'obiettivo generale di AGEpowerment è quello di aiutare a disoccupati/e e lavoratrici e lavoratori oltre i 45 anni attraverso:

- >> Reintegrazione sul mercato del lavoro di disoccupate/i anziani
- >> Apprendimento: sviluppo di metodi d'insegnamento adeguati alle diverse età e ridefinizione dell'autocoscienza d'essere "anziano che impara"
- >> Qualificazione: sviluppo di piani di studio adeguati alle diverse età e formazione di "Generation Guides"
- >> Consulenza & Concetti d'impresa: sostegno a imprese e sviluppo del personale
- >> Consapevolezza: realizzazione di nuove figure e forme espressive di lavoro e situazioni di vita



- >> Ricerca e valutazione: background, premesse e provvedimenti per la reintegrazione di lavoratrici e lavoratori anziani.

AGEpowerment è costituito da quattro moduli ed offre una serie di attività e prestazioni diverse:

- >> Modulo 1 AGEfit for the Job, Hebebühne
 - > istruzione e coaching per disoccupati ed impiegati sopra i 45 anni sul tema salute, orientamento professionale, conoscenze del computer
- >> Modulo 2 Lern_lust_lebenslang (Impara_per_vita), abz.austria
 - > istruzione e coaching per donne sopra i 45 anni sul tema immagine di sé, imparare, capacità e competenze individuali
 - > workshop per persone che lavorano al tema dell'invecchiamento (consulenti d'impresa, trainer, rappresentanti sindacali)
- >> Modulo 3 AGEinvestment, Consulenza d'impresa BAB GmbH
 - > consulenza a piccole e medie imprese sul tema gestione delle età nell'impresa
 - > programma Generation Guide: istruzione per disoccupati sopra i 45 anni e per responsabili decisionali in imprese e sul mercato del lavoro
- >> Modulo 4 Now_AGE_Base, Università di Economia di Vienna, dipartimento per il management delle diversità
 - > ricerca e studio sugli atteggiamenti rispetto a lavoro ed invecchiamento, lavoro e situazioni di vita, colloqui di lavoro e forme di espressione
- >> Ricerca e valutazione, Forba
 - > ricerca, studio e valutazione dei corsi d'istruzione
- >> Lavoro verso l'esterno, Consulenza d'impresa BAB GmbH
 - > organizzazione di manifestazioni, diffusione dei risultati.

Partner operativi di AGEpowerment:

- >> Consulenza d'impresa BAB GmbH (coordinamento a livello nazionale e transnazionale, lavoro verso l'esterno per AGEpowerment, modulo 3 AGEinvestment). www.bab.at
- >> Agenzia promozionale (coordinamento economico per AGEpowerment). www.foerderagentur.at
- >> Hebebühne (organizzazione di istruzione e consulenza, AGEpowerment Modulo 1 AGEfit for the Job). www.hebebuehne.at
- >> abz Austria (organizzazione di istruzione e consulenza, AGEpowerment Modulo 2 Lern_lust_lebenslang). www.abzaustria.at
- >> Università di Economia di Vienna, dipartimento per il management delle diversità (AGEpowerment Modulo 4 Now_AGE_Base). www.wu-wien.ac.at/gender/
- >> FORBA (Istituto di ricerca, AGEpowerment Ricerca e valutazione). www.forba.at



Partner strategici di AGEpowerment:

- >> Camera del lavoro e degli impiegati AK. www.arbeiterkammer.at
- >> Confederazione sindacale austriaca ÖGB. www.oegb.at
- >> Camera di Commercio WKÖ. www.wko.at
- >> Confederazione delle industrie austriache IV. www.iv-net.at
- >> Servizio per il mercato del lavoro di Vienna AMS. www.ams.at/neu/wien/start.html
- >> Servizio per il mercato del lavoro di Niederösterreich AMS. www.ams.at/neu/noe/start.html
- >> Servizio per il mercato del lavoro della Stiria AMS. www.ams.at/neu/stmk/start.html



>> Ufficio del Presidente del Consiglio D'Austria, Sezione II
 – Ufficio per le donne e le pari opportunità.
www.bundeskanzleramt.at/site/3360/default.aspx.



AGEpowerment è una associazione temporanea di sviluppo dell'iniziativa EQUAL e viene sostenuta dal Ministero per l'economia ed il lavoro e dal Fondo Sociale Europeo



ALTERnativen – Nuovi modelli con maestranze che stanno invecchiando

TaT Projekt GmbH
 Hovesaatstraße 6
 D-48432 Rheine
 Tel. +49/5871/990102
ursula.schaefer@tat-zentrum.de
www.equal.aib.de

L'obiettivo del progetto è quello di trasformare imprese ed amministrazioni in aziende modello che si preparano nel migliore dei modi ad un futuro con personale anziano. Attraverso interventi innovativi e che tengono conto delle età nello sviluppo dell'organizzazione e del personale ed inoltre attraverso programmi di qualificazione, si vuole che disoccupati anziani vengano reintegrati nel gruppo degli attivi e che venga reso possibile mantenere più a lungo nel mondo lavorativo gli impiegati anziani. Si vuole che la capacità di impiego venga garantita da interventi di riorganizzazione, sostegno tecnico ed offerte migliorative dello stato di salute. Per mantenere il know-how nelle imprese e nelle amministrazioni viene utilizzato un sistema di management del know-how computerizzato.

La consulenza e la qualificazione si concentrano sui seguenti temi:

- >> Qualificazione: qualificazione tecnica ed interdisciplinare, qualificazioni chiave
- >> Know-how: realizzazione di sistemi di gestione di conoscenze aziendali e personali



- » Lavoro e tecnica: organizzazione del lavoro ed adattamento al posto di lavoro
- » Salute: adeguamento ergonomico del posto di lavoro, misure per favorire la salvaguardia della salute
- » Misure per la sensibilizzazione e qualificazione di rappresentanti di lavoratrici e lavoratori.

Si vuole inoltre che le/i disoccupati anziani siano informati sulle possibilità di attività autonome. Se dimostrano interesse e soddisfano i presupposti necessari, esse/i ricevono ulteriore sostegno. Un aspetto particolare del progetto è la focalizzazione sulla collaborazione, ossia le persone che occupano livelli decisionali nelle imprese (soprattutto direttori del personale e rappresentanti di lavoratori/ trici) devono sostenere la gestione dell'invecchiamento degli addetti. Attraverso la partecipazione al progetto, imprese ed amministrazioni hanno la possibilità di confrontarsi attivamente già oggi con i problemi della trasformazione demografica che diventerà di attualità nei prossimi anni anche in relazione al personale. Il progetto offre anche aiuto ed interventi di qualificazione per lo sviluppo futuro del personale e dell'organizzazione.

Partner nazionali di ALTERnativen:

- » TaT Projekt GmbH (azienda progetto di TaT – Centro di trasferimento per tecnologie adattate, ALTERnativen): coordinamento di progetto, coordinamento transnazionale, gestione di conoscenze aziendali). www.tat-zentrum.de
- » bfw GmbH Centro di formazione professionale in Rheine (ALTERnativen: modelli innovativi per la qualificazione di impiegati anziani). www.bfw.de

- » dialog Bildungswerk e.V. (Istituzione per la formazione politica continua, ALTERnativen: competenze centrali e gestione personale di conoscenze). www.dialog-bildungswerk.de
- » DGB-Bildungswerk NRW (Istituzione della Confederazione sindacale germanica, ALTERnativen: rappresentanza del personale anziano). www.dgb-bildungswerk.de
- » WEST Società di promozione dell'economia e dello sviluppo in Steinfurt (ALTERnativen: costituzione di imprese). www.westmbh.de
- » Istituto per lavoro interculturale, tecnica e società IATG GmbH (struttura di servizi per imprese, ALTERnativen: lavoro adeguato alle età e attrezzature tecniche; centro per qualificazione e consulenza ABZ). <http://iatg.tat-zentrum.de>
- » peag Agenzia per lo sviluppo del personale e del mercato del lavoro (ALTERnativen: Lavoratrici e lavoratori anziani nel cambiamento del lavoro). www.peag-transfer.de



Partner strategici di ALTERnativen:

I partner strategici collaborano nello sviluppo della strategia del progetto e nel mainstreaming. Essi rappresentano gli ambiti dell'economia, gestione del lavoro, formazione continua, università.

Sostenuto dal Ministero per il lavoro e gli Affari sociali e dal Fondo sociale Europeo





EN-ACTIVO

C.E.A. Confederación de Empresarios de Andalucía
Isla de la Cartuja
E-41092 Sevilla
Tel. +34/9544/8890
malara@cea.es
www.enactivo.com

L'obiettivo principale del progetto EN-ACTIVO è mantenere sul mercato del lavoro o di reintegrare in esso lavoratrici e lavoratori per evitare pensionamenti anticipati. Fruttori di EN-ACTIVO sono uomini in età fra 55 e 65 anni e donne fra 45 e 65 anni che si trovino nell'ultima fase della loro vita lavorativa attiva.

Le attività principali di EN-ACTIVO sono:

- » Sostegno e consulenza per lavoratrici e lavoratori anziani che cercano di entrare nel mondo del lavoro
- » Sviluppo della ricerca sulle esigenze di istruzione e formazione e nuove possibilità di occupazione per lavoratrici e lavoratori anziani
- » Attività di istruzione nel campo delle nuove tecnologie e delle nuove possibilità di occupazione
- » Istruzione di Gender Mainstreaming per il personale del programma a livello regionale
- » Realizzazione di misure di sensibilizzazione indirizzate a business man e persone sopra i 55 anni
- » Consulenza professionale e preparazione di informative per i fruttori del progetto attraverso un centro di

orientamento al lavoro virtuale realizzato allo scopo
» Collaborazione e scambio di informazioni nell'ambito del progetto transnazionale E-Value Age.

Partner nazionali di EN-ACTIVO:

- » CEA (Unione degli imprenditori d'Andalusia). www.cea.es
- » UGI (Sindacato spagnolo). www.ugt-andalucia.com
- » CCOO (Sindacato spagnolo). www.andalucia.ccoo.es
- » Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de empleo (Governo di Andalusia – amministrazione pubblica). www.juntadeandalucia.es/empleo/equal
- » Fundación Adecco (Servizio di consulenza per il lavoro, specialmente per persone con handicap; non-profit). www.fundacionadecco.es





FRAME

CTM – Centro per le Tecnologie ed il Management
Via Macello, 57
I-39100 Bolzano
Tel. +39/0471/220430
hannes.haller@tangrambolzano.it

Obiettivo del progetto FRAME (Formazione – ricerca – sostegno – realizzazione di modelli – empowerment) è di promuovere l'armonizzazione della domanda e della offerta di lavoro nel gruppo degli ultra-50enni. Il progetto sottolinea l'impellente necessità di confrontarsi con l'attuale situazione di questo gruppo d'età e di individuare strategie d'intervento preventivo per rendere possibile l'osservazione e la gestione della trasformazione demografica nel corso del tempo.

Vi sono due gruppi destinatari:

- >> Disoccupati over 50 anni (uomini) e 45 anni (donne), che si trovano nelle "liste di mobilità" dell'Ufficio per il lavoro
- >> con l'utilizzo di adeguate metodiche e di nuove possibilità occupazionali
- >> aggiornando le competenze attraverso l'istruzione continua
- >> promozione e sostegno nella reintegrazione nel mercato del lavoro

- >> Lavoratrici e lavoratori anziani e lavoratrici e lavoratori che si trovano da poco nel mondo del lavoro
- >> Per mantenere dipendenti over 50 nella loro azienda, attraverso la realizzazione di un modello innovativo di orientamento, istruzione e coaching
- >> per impedire la perdita di know-how da parte degli ultra-50enni e per promuovere lo scambio e la diffusione dell'esperienza.

FRAME conduce un lavoro di ricerca sulla situazione di persone oltre i 45 anni (donne) e i 50 (uomini) in imprese dell'Alto Adige e su quella di disoccupati/e oltre i 50 anni che non sono parte del mercato del lavoro e si trovano in situazione di difficoltà nella Provincia autonoma di Bolzano. Ulteriori obiettivi sono la sensibilizzazione e motivazione di enti territoriali o di organizzazioni affinché assumano un ruolo più attivo nella promozione dell'istruzione permanente, nell'ampliamento delle possibilità di formazione ed istruzione e nell'avvio di una rete locale di istituzioni pubbliche e private per contrastare l'emarginazione dal mercato del lavoro.

Partner operativo di FRAME:

- >> CTM – Centro per le Tecnologie ed il Management (azienda di servizi della locale Associazione imprenditori: istruzione e consulenza, partner principale di FRAME). www.mondoimprese.info



Partner strategici di FRAME:

- >> CSFU – consorzio per sistemi di addestramento Ucimu (organizzazione per istruzione e ricerca dell'Unione italiana dei costruttori di attrezzi, robot ed automatismi). www.csfu.it



- >> Festo (consulenza ed istruzione, parte di un gruppo multinazionale). www.consulenza.festo.it
- >> RSO – Ricerca, studi ed organizzazione (ricerca, corsi di istruzione e consulenza per imprese ed amministrazioni pubbliche). www.rso.it
- >> IRE (istituto per la ricerca economica, sezione della Camera di commercio altoatesina). www.handelskammer.bz.it/group2.atlx?ccode=en-US
- >> Tangram (consulenza e corsi di istruzione in PMI). www.tangrambolzano.it



La rete locale è costituita da organizzazioni sindacali (CCIL, CISL, ASGB, UIL, IPL), dalle Ripartizioni 20 e 21 della Provincia Autonoma di Bolzano per la formazione professionale continua sul posto di lavoro, dall'Ufficio per il lavoro ed Adecco.



OWEN (Older Worker's Employment Network)

33 Lairgate
 UK-HU178ET Beverly, East Riding of Yorkshire
 Tel. +44/1482/887670
angel.lawty@eastriding.gov.uk
www.owenproject.co.uk

OWEN offre a persone oltre i 45 anni nel distretto orientale (East Riding) dello Yorkshire sostegno nella ricerca di un lavoro. Si rivolge anche a datrici e datori di lavoro per sviluppare la coscienza del problema della discriminazione in base all'età, per mostrare i vantaggi dell'assunzione di addetti anziani e per offrire consulenza sul come regolarizzare le loro imprese nei confronti della nuova legislazione sui lavoratori anziani che è entrata in vigore nel Regno Unito nell'ottobre 2006.

Il sostegno agli aventi diritto offre un primo colloquio (sostegno personale), l'accesso a workshop su come scrivere un curriculum vitae, esempi sul condurre con successo un colloquio di lavoro, promozione di corsi d'istruzione esterni completi o parziali, moduli riconosciuti da scuole superiori sul tema della capacità di affermazione, formazione della fiducia e tecniche di comunicazione.

Vengono sostenute piccole e medie aziende regionali con l'aiuto di uno studio best-practice, che contiene anche i risultati di un'indagine fra datrici e datori di lavoro riguardante il loro modo di procedere nell'assunzione di personale e la loro percezione di lavoratrici e lavoratori anziani.



Partner operativo di OWEN:

- >> Università di Hull at Scarborough, Centre for Lifelong Learning (Centro per l'istruzione permanente).
www.hull.ac.uk/scarborough



Partner strategici di OWEN:

- >> Jobcentre Plus (ufficio nazionale per il lavoro nel Regno Unito). www.jobcentre.gov.uk
- >> NHS (servizio sanitario nazionale). www.nhs.uk
- >> Learndirect (fornitore di corsi di computer).
www.learndirect.co.uk
- >> East Riding of Yorkshire Council Servizio d'impresa (consiglio comunale di East Riding of Yorkshire, ripartizione interna). www.eastriding.gov.uk
- >> TAEN (rete per l'occupazione per la terza età).
www.taen.org.uk
- >> NIACE (istituto nazionale per la formazione continua degli adulti). www.niace.org.uk



The OWEN Development Partnership is partly funded by the European Social Fund under the Equal Community Initiative Programme.



E-Value Age: Obbiettivi ed attività

Tutti e cinque i progetti di collaborazione di E-Value Age vogliono sviluppare ed impiegare anche nel loro lavoro sul piano nazionale concetti per la (re)integrazione ed il mantenimento sul mercato del lavoro di lavoratrici e lavoratori anziani.

Nell'ambito della cooperazione transnazionale di E-Value Age gli obiettivi comuni hanno consistito nell'imparare uno dall'altro attraverso lo scambio di conoscenze, esperienze e conclusioni sul tema dell'età:

- >> Elaborazione di concetti sulla (re)integrazione ed il mantenimento sul mercato del lavoro di lavoratrici e lavoratori anziani
- >> Innovazione attraverso lo scambio reciproco di conoscenze
- >> Traduzione nella pratica locale delle conclusioni
- >> Dimostrazioni di best-practice.

E-Value Age si batte per la parità dei diritti, empowerment e valutazione di concetti sul tema età.

A seguito di questa collaborazione sono state sviluppate e scambiate nuove esperienze sul tema (re)integrazione ed il mantenimento sul mercato del lavoro di lavoratrici e lavoratori anziani con l'aiuto di diverse attività transnazionali, come p. es.:

- >> sei sedute del Comitato principale durante tutta la durata della cooperazione
- >> cinque conferenze transnazionali (una in ogni regione partner)
- >> un programma di scambio del personale compresi tre soggiorni-scambio
- >> una serie di interviste in tutte le regioni partner, elaborate quale best practice code.

L'idea guida di E-Value Age è stato il lavoro riguardante un complesso di tematiche comuni attraverso la focalizzazione



in ogni manifestazione su determinati aspetti chiaramente definiti. L'obiettivo era di raggiungere delle conoscenze riguardo ogni aspetto e di scambiare conoscenze ed esperienze e contemporaneamente di approfondire. Poiché le attività erano strettamente collegate in quanto a tematiche, si sono riconosciute presto relazioni, collegamenti e riferimenti fra le diverse indagini e i loro aspetti discussi negli incontri transnazionali, col risultato di realizzare una "rete". Alcuni temi discussi in una manifestazione erano direttamente collegati con i temi di un'altra.

Conferenze transnazionali

Nel corso di E-Value Age si sono tenute cinque conferenze transnazionali con particolare riguardo per lo scambio e l'acquisizione di conoscenze riguardo i seguenti ambiti:

- » "Discriminazione in base all'età/ageism" (Regno Unito, novembre 2005)
- » "Imprese e (re)integrazione di lavoratrici e lavoratori anziani" (Austria, maggio 2006)
- » "Oltre i 45/50: una sfida per il mercato del lavoro. L'importanza delle competenze nell'impresa di oggi e di domani" (Italia, ottobre 2006)
- » "Gestire il cambiamento demografico nel mondo del lavoro – Come vi possono contribuire rappresentanze di lavoratrici e lavoratori anziani e sindacati?" (Germania, febbraio 2007)
- » Best practice a confronto transnazionale (Spagna, maggio 2007).

Un aspetto importante delle conferenze è stata anche la formazione di una coscienza del fenomeno di una società in via di invecchiamento. Ogni manifestazione si è rivolta ad un pubblico multinazionale e multilinguale:

- » Le/i partner del progetto nella Regione ospitante
- » Le/i partner transnazionali in E-Value Age
- » Rappresentanti delle Autorità locali, personalità chiave locali
- » Datrici/datori di lavoro, impiegati, disoccupati, sindacati, pubblico interessato
- » Esperti interessati provenienti da progetti e strutture analoghe.

Le manifestazioni hanno offerto la possibilità di imparare uno dall'altro e hanno offerto spazio per discussioni. Tutte le conferenze si sono svolte come conferenze di lavoro con un baricentro sullo scambio e il trasferimento di conoscenze fra le/i partner nazionali e transnazionali. I tipi di relazione ed i metodi hanno spaziato da relazioni in un plenum riguardo determinati temi, a workshop in piccoli gruppi in cui si poteva discutere determinati argomenti, fino ad input creativi sotto forma di performance. Sono state tenute in considerazione le esigenze speciali del pubblico multinazionale e multilinguale: lingua usata l'inglese e/o le/la lingue/a della regione. Nella maggioranza delle manifestazioni durante le relazioni e le discussioni plenarie erano disponibili traduttrici/traduttori simultanei, nei gruppi di workshop questi si sono dedicati a singoli partecipanti. Nella maggioranza delle conferenze sono state messe a disposizione delle/dei partecipanti copie delle relazioni tenute in inglese e nelle lingue/nella lingua della regione.

Conferenza sul tema della discriminazione in base all'età

Il progetto OWEN ha invitato gli interessati ad una conferenza nel novembre 2006 sul tema della discriminazione in base all'età, alla quale hanno partecipato circa 54 persone. Un gruppo di facilitatori dell' University of Hull at Scarborough ha svolto la funzione di strumento di stimolo della



conoscenza di sé per la visualizzazione di tematiche ben note a tutti i lavoratori/lavoratrici anziani. Il gruppo di facilitatori ha presentato un serie di live-sketch scritti che trattavano della discriminazione in base all'età sul posto di lavoro ed a casa. La visualizzazione di questo concetto ha stimolato poi la discussione sui temi rappresentati. Le manifestazioni del mattino erano costituite da una serie di mini-monologhi. Obiettivo di questa parte della conferenza era rappresentare in che modo la discriminazione ha luogo nella vita di ogni giorno apparentemente non agita ma determinando poi delle conseguenze. Su ogni tavolo vennero distribuite delle scatole contenenti frasi chiave della performance, lettere dei personaggi e foto di situazioni in cui ha luogo una discriminazione. Le/i partecipanti alla conferenza vennero invitati a pensare al significato da loro attribuito alla discriminazione e all'individuazione delle responsabilità.

Il pomeriggio era suddiviso in due parti nelle quali l'attenzione si è concentrata sulla discriminazione in base all'età. Il primo contributo è stato "Old Margaret" un pezzo teatrale sul tema che mostra come una lavoratrice in avanti con l'età è esposta a discriminazione e mobbing. Ad ogni scena è seguita una discussione con lo scopo di stimolare le/i partecipanti ad immedesimarsi nella situazione ed a riflettere sulle conseguenze della discriminazione.

Conferenza sul tema impresa

La seconda conferenza è stata dedicata al tema "Imprese e (re)integrazione di lavoratrici e lavoratori anziani" ed ha avuto luogo a Vienna nel maggio 2006, organizzata dal progetto austriaco AGEpowerment. Obiettivo della conferenza è stato quello di discutere del ruolo delle imprese nel cambiamento demografico. 20 dei 50 partecipanti alla conferenza erano partner transnazionali di E-Value Age. Scopo fondamentale della conferenza è stato lo scambio ed

il trasferimento di conoscenze fra partner del progetto nazionali e transnazionali, per cui il programma è stato impostato in maniera interattiva. Diversi tipi di relazioni come discussioni plenarie, workshop a gruppi e piccoli gruppi di lavoro hanno consentito alle/ai partecipanti di prender parte attivamente alla manifestazione. Precedenti manifestazioni transnazionali hanno dimostrato che ci vuole tempo per raggiungere una visione d'insieme chiara su quali persone appartengono a quali progetti ed organizzazioni, a quali temi esse lavorano etc. Per questo l'incontro pre-conferenza si è concentrato sul far avvicinare fra loro i/le partner nazionali e transnazionali per consentir loro di conoscersi, stringere relazioni ed "unirli in rete" e per realizzare una base per lo scambio durante la conferenza.

La conferenza è stata aperta da un discorso keynote in cui è stato presentato il tema e data una visione d'insieme sul come le imprese trattano il tema del cambiamento demografico: le imprese in generale non si confrontano con gli imminenti problemi di maestranze in via d'invecchiamento finché non vengono prese delle misure legislative sempre calate dall'alto.

Relazioni riferite a situazioni concrete di partner di E-Value Age riguardo ai loro progetti nazionali hanno mostrato una varietà di metodi, strumenti ed attività per avvicinarsi al tema delle imprese e gestione delle età:

- >> Una relazione su ricerche nel campo degli stereotipi riguardanti età e sesso ha presentato la definizione e lo sviluppo di stereotipi ed il loro effetto all'interno di gruppi (AGEpowerment).
- >> I risultati di un'indagine sul tema dell'immagine di lavoratrici e lavoratori anziani e giovani condotta all'interno di imprese dell'Alto Adige hanno mostrato che in molti casi le imprese cercano dipendenti più giovani ma che con-



temporaneamente sanno apprezzare il valore di dipendenti anziani all'interno della propria azienda (FRAME).

- » Sono state presentate analisi sulle strutture dei gruppi di età, con le loro metodiche ed il loro potenziale per consentire alle imprese di prepararsi al futuro con lo scopo dichiarato di non perdere le conoscenze all'interno della azienda (ALTERNativen).
- » L'esperienza concreta nella consulenza riguardo problemi legati alle età ha mostrato la difficoltà che hanno le imprese ad approfondire le problematiche dei gruppi di età. La consulenza viene accettata più volentieri quando esiste una esigenza specifica. In generale ogni tipo di consulenza porta ai problemi centrali di una azienda: l'età può servire quale spunto per dedicarsi a questi problemi (AGEpowerment).

In gruppi di workshop i/le partecipanti hanno discusso su aspetti specifici riguardo a imprese e personale che d'invecchia. Ogni gruppo è stato gestito da un moderatore/moderatrice:

- » Imprese che si confrontano con maestranze in via d'invecchiamento: motivi e ragioni perché esse assumono/mantengono/licenziano lavoratori e lavoratrici anziani
- » Apprendimento organizzativo sul tema età, invecchiamento e personale in via d'invecchiamento: le imprese si preparano (e come) al cambiamento demografico?
- » Stereotipi riguardanti l'età, personale anziano e più giovane: come affrontare la questione?
- » Gestione e scambio di conoscenze fra lavoratori e lavoratrici in avanti con l'età e più giovani
- » intergenerazionale: come possono collaborare le generazioni diverse nell'interesse di tutti?

Conferenza sul tema dell'importanza delle competenze

La conferenza è stata organizzata nell'ottobre 2006 a Bolzano dal progetto italiano FRAME ed ha avuto lo scopo di esporre la situazione locale, nazionale e transnazionale relativa alle competenze ed al know-how di persone al di sopra dei 45 e 50 anni. La conferenza è servita anche per presentare in Alto Adige il progetto EQUAL FRAME ed il progetto transnazionale E-Value Age. Vi hanno partecipato circa 80 persone.

Nucleo della conferenza è stato trovare che le competenze sono il nucleo per:

- » la definizione del fabbisogno di istruzione
- » il trasferimento di conoscenze fra lavoratrici e lavoratori più giovani e anziani
- » sviluppo strategico del personale: assumere e sostenere le lavoratrici ed i lavoratori in relazione al loro potenziale
- » mantenere la capacità occupazionale e le persone sul mercato del lavoro
- » capacità delle imprese di essere concorrenziali.

Le relazioni ed i seminari hanno dato una visione d'insieme su diversi aspetti del tema dell'età e delle competenze:

- » Quali sono le competenze fondamentali nelle imprese e come dovrebbero essere gestite all'interno per rendere l'impresa concorrenziale? Le competenze di collaboratrici e collaboratori devono essere mantenute sempre aggiornate a causa dei cambiamenti tecnologici ed organizzativi.
- » Persone che sono da tempo nella vita lavorativa possiedono conoscenze ed esperienze sia esplicite che implicite. Sono pertanto le lavoratrici e i lavoratori anziani che garantiscono la continuità nell'impresa.
- » L'analisi delle competenze di una persona è la base per l'impostazione di programmi d'istruzione che rendano



possibile la crescita professionale e personale nonché per dimostrare il potenziale di questa persona.

- » La complessità del mondo odierno richiede un cambiamento nel modo di pensare, dal “o ... o” al “sia ... sia”. Pertanto ad esempio i “vecchi” non devono essere visti ulteriormente contrapposti ai “giovani” senza riconoscere cosa va perso con una simile “etichettatura”. Si tratta di considerare il personale non come spesa, ma come risorsa e di far incontrare generazioni diverse, come pure punti di vista ed esperienze diverse.
- » Il progetto Olympia condotto in una azienda altoatesina ha fornito un'esperienza internazionale di trasferimento di know-how nell'ambito di un progetto mondiale per il trasferimento di know-how da persone anziane a personale nuovo o a persone più giovani.
- » Esistono punti di partenza e strumenti diversi per raggiungere un bilancio delle competenze che dovrebbe essere usato a seconda del compito assegnato all'analisi (p. es. realizzazione di piani di studio, concetti per la reintegrazione o per l'individuazione delle competenze fondamentali di una persona o di una azienda).
- » È stato presentato uno strumento tedesco per una bilancio delle competenze che considera l'esperienza lavorativa, le esperienze di vita ed il potenziale di una persona. Lo strumento viene implementato in imprese con l'aiuto di tutor interni.
- » Il bilancio delle competenze è stato implementato in una azienda rappresentativa delle piccole e medie imprese in Alto Adige quale strumento per l'analisi di competenze e per lo sviluppo dell'organizzazione. Scopi di questa misura sono stati lo sviluppo di un piano di evoluzione delle carriere per il miglioramento delle capacità occupazionali di ultra-45-50enni, l'organizzazione di know-how-transfer interno e la ristrutturazione della azienda. Questi obiettivi sono stati raggiunti attraverso l'indi-

viduazione delle competenze centrali dell' azienda e del personale presente da tempo.

- » La necessità di elevare il tasso di occupazione del personale femminile richiede anche lo sviluppo di strategie attive volte alla riduzione del carico di lavoro delle donne in famiglia e sul posto di lavoro come pure alla facilitazione del rientro sul mercato del lavoro.
- » Per ridurre al minimo la durata del periodo di disoccupazione è necessario che il sostegno di lavoratrici e lavoratori anziani comprendano anche interventi preventivi nella ricerca di un lavoro e misure immediate in caso di licenziamento.

Conferenza sul tema Sindacati

La conferenza “Gestire il cambiamento demografico nel mondo del lavoro – Come vi possono contribuire rappresentanze di lavoratrici e lavoratori e sindacati?” si è tenuta in Germania a Rheine in febbraio 2007, organizzata dal progetto tedesco ALTERNativen e vi hanno preso parte 100 persone.

La conferenza si è concentrata su strategie e misure che possono essere intraprese da rappresentanti e sindacati di lavoratrici e lavoratori. Sono stati invitati esperte ed esperti sindacali provenienti dai paesi partner di E-Value Age per riferire sulla situazione attuale e strategie possibili nei loro paesi.

La conferenza ha cercato di rispondere alle seguenti domande fondamentali che erano state poste anche ai relatori:

- » Come possono venir sensibilizzati le/i rappresentanti di lavoratrici e lavoratori riguardo al cambiamento demografico nella loro impresa? Quale margine di manovra hanno?
- » Esiste un accordo contrattuale in risposta al cambiamento demografico?



- » Cosa possono fare rappresentanze di lavoratrici e lavoratori e sindacati per sostenere lavoratrici e lavoratori più giovani e anziani di una azienda?
- » Gli standard di lavoro hanno valore universalmente o si riferiscono a determinati gruppi di età?
- » Che caratteristiche potrebbe avere una cultura del "riconoscimento" nell'impresa? In che modo potrebbe essere sostenuto il mantenimento della conoscenza per prevenire la perdita di know-how?
- » Esistono esempi di good-practice, p. es. offerte di corsi o strumenti per consigli di fabbrica e simili?
- » Quali strategie politiche vengono perseguite dai sindacati? Esistono anche richieste all'unione sindacale europea?
- » L'innovazione e sviluppo demografico sono stati presentati dal punto di vista italiano (SGB/CISL). È necessario un "ripensamento culturale" nella testa delle persone per riconoscere che innovazione non significa solo "giovane, dinamico, a buon prezzo e flessibile" ma anche per utilizzare le competenze di lavoratrici e lavoratori anziani.
- » Finora i problemi di maestranze in via d'invecchiamento non vengono sufficientemente discussi fra le/i rappresentanti di lavoratrici e lavoratori. Un rapporto su 25 corsi di sensibilizzazione per componenti di consigli e rappresentanti sindacali hanno consentito di esaminare realisticamente i concetti sviluppati e le esperienze fatte in Germania (DGB).
- » Gli obiettivi dei sindacati spagnoli (CCOO, UGT) sono l'eliminazione della disoccupazione ed il raggiungimento della piena occupazione; essi vogliono sviluppare diverse strategie dalle contrattazioni tariffarie fino ad accordi sociali. Essi sottolineano inoltre l'importanza di una image positiva delle persone anziane nella società, favoriscono il dialogo fra le generazioni ed offrono diversi servizi per lavoratrici e lavoratori anziani.

Nelle discussioni riguardanti il cambiamento demografico viene spesso dimenticato di considerare come i dipendenti e loro rappresentanze potrebbero attivarsi nelle imprese e come esse potrebbero influire sullo sviluppo di misure per la prevenzione alla salute, per la formazione continua o per la realizzazione di posti di lavoro adatti.

Nelle relazioni si sono evidenziati diversi punti di partenza, strategie ed attività dei diversi sindacati, ma anche molti aspetti comuni:

- » Nella relazione austriaca (ÖGB) lavoratrici e lavoratori anziani sono stati definiti "tesori nascosti dentro l'azienda". Consigli aziendali e rappresentanti sindacali si confrontano giornalmente con i conflitti generazionali. Gli strumenti e le misure che sono disponibili sono costituiti da informazione e consulenza (psicologica), diritto di veto, riconoscimento e valutazione dei rischi, comitati per la sicurezza sul lavoro ed il rispetto della legge sulla parità di trattamento.

Le/i partecipanti sono stati invitati a condividere con i presenti nell'"Europa-Café" le loro esperienze ed i loro ideali relativamente alle modificazioni demografiche nelle imprese in forma di discussioni di gruppo.

Conferenza sul tema Best Practice Code

La conferenza sul tema best practice code è stata organizzata a Sevilla nel maggio 2007 dal progetto spagnolo EN-ACTIVO. Il nucleo della manifestazione è stato la presentazione e la distribuzione del best practice code, elaborato dal progetto spagnolo in collaborazione con le/i partner transnazionali di E-Value Age.



Accanto alla presentazione dei risultati e delle conclusioni generali la conferenza era diretta a discutere e valutare il best practice code. Durante la manifestazione è stata dedicata particolare attenzione all'analisi delle possibilità di trasferimento ed adattamento del best practice code nei paesi partner di E-Value Age.

Durante la conferenza è stata presentata una serie di attività di sensibilizzazione alla conoscenza di sé e di informazione sulla situazione di lavoratrici e lavoratori anziani sul mercato del lavoro europeo (rappresentazioni teatrali, esposizioni audiovisive ed altre manifestazioni).

Programma Staff Exchange

Sono stati intrapresi soggiorni scambio in alcuni paesi partner.

In tutti i casi le visitatrici e i visitatori hanno condotto interviste sul tema della gestione delle età in imprese best practice in loco con datrici e datori di lavoro e con rappresentanti di lavoratrici e lavoratori locali e con istituzioni di formazione. L'obiettivo generale dei soggiorni scambio era:

- >> venire a conoscenza della situazione di lavoratrici e lavoratori anziani sul mercato del lavoro del paese ospitante, mappare condizioni specifiche e gli ostacoli in relazione al cambiamento demografico.
- >> venire a conoscenza di come il Governo, la legislazione e le Istituzioni pubbliche affrontano il tema età e lavoratrici e lavoratori che stanno invecchiando
- >> capire qualcosa riguardo all'atteggiamento nei confronti dell'età, dell'invecchiamento e di lavoratrici e lavoratori anziani
- >> venire a conoscenza di strategie e soluzioni su come affrontano il tema nelle aziende e nelle organizzazioni no-profit
- >> favorire lo scambio di conoscenze e di best practice fra ospiti ed ospitanti sul tema lavoro ed anziani.

Le interviste condotte durante i soggiorni si sono basate su un questionario generale adattato a seconda del tipo di organizzazione, delle loro attività principali e dei temi introdotti dai partner delle interviste.

Le interviste erano strutturate secondo i seguenti temi fondamentali:

- >> particolarità e situazioni del mercato del lavoro (regionale) con riferimento in particolare alle persone anziane
- >> servizi e offerte riferiti al lavoro ed età, esperienze e premesse lavorative



- » l'invecchiamento all'interno dell'organizzazione, strutture interne ed atteggiamenti, possibilità della gestione dell'invecchiamento.

Le domande delle interviste si sono concentrate sui seguenti temi:

- » situazione di lavoratrici e lavoratori anziani sul mercato regionale del lavoro: com'è per lavoratrici e lavoratori e disoccupati anziani? Quali sfide e problemi devono affrontare?
- » Misure relative a lavoro ed invecchiamento, concetti ed esperienze: quali servizi vengono offerti ai destinatari dall'organizzazione intervistata?
- » Sfide e soluzioni: cosa manca ai più importanti servizi ed attività? Chi dovrebbe svolgerle e come? Com'è la situazione in merito alla salute, cooperazione inter-generazionale, qualificazione, conoscenza e capacità di lavoratrici e lavoratori anziani?
- » Invecchiare all'interno dell'organizzazione: qual è l'atteggiamento nei confronti delle età avanzate all'interno dell'organizzazione, nei confronti del proprio personale anziano? Quali sono le condizioni per le lavoratrici in riferimento a gestione, condizioni di lavoro, personale, corsi, salute, comunicazione, ricerca e scelta di personale?

I/le partner ospitanti hanno preparato i contatti con gli intervistatori e concordato gli appuntamenti per le interviste; agli ospiti spettava il compito di preparare il questionario e di condurre le interviste.

Staff Exchange Austria in Spagna

Il primo soggiorno scambio è stato intrapreso da membri del progetto austriaco AGEpowerment, che nel giugno 2006 hanno visitato il progetto spagnolo EN-ACTIVO in Sevilla.

Tutte le interviste sono state condotte in spagnolo; le annotazioni realizzate durante le interviste sono state successivamente tradotte in inglese per farne delle relazioni.

Le organizzazioni scelte per l'inchiesta hanno costituito un insieme rappresentativo della situazione del mercato del lavoro Andaluso:

- » la CEA è un'associazione di datrici e datori di lavoro con un ampio spettro di offerta di istruzione, corsi e consulenza.
- » SECOT è un'associazione di manager in pensione che è annessa alla camera di commercio
- » UGT e CCOO sono due diversi sindacati che offrono servizi a lavoratrici e lavoratori
- » La fondazione Adecco offre un ampio programma di diversi gruppi destinatari, lavoratrici e lavoratori anziani compresi.

Di seguito alcune constatazioni relative alla situazione del mercato del lavoro Andaluso:

- » Alcune/i partner hanno dichiarato nelle interviste che il cambiamento demografico non è ancora di grossa portata in Andalusia.
- » La situazione legislativa riguardo a lavoro e pensionamento in Spagna si è modificata di recente. Nel passato il pensionamento anticipato veniva sostenuto. Il periodo minimo per aver diritto alla pensione era di 12 anni, ora è di 15 anni.
- » Il tasso di disoccupazione fra lavoratrici e lavoratori anziani aumenta soprattutto fra le donne.

L'accesso ad un sostegno economico viene favorito per disoccupati anziani (45+). Oggigiorno anche persone senza carichi di famiglia possono ottenere il pieno sostegno economico che viene ridotto per il periodo successivo.



- » Per questi motivi il governo ha intenzione di prolungare il periodo attivo. Un prolungamento della vita lavorativa è una necessità per la società, ma lavoratrici e lavoratori preferirebbero andare in pensione e godersi la terza età: qui si constata una discrepanza.
- » Per convincere persone e imprese che è necessario un prolungamento della vita lavorativa, esistono delle strategie politiche: p. es. indennizzi per persone che lavorano oltre i 65 anni e penalità per imprese che licenziano lavoratrici o lavoratori anziani.
- » Solo ora hanno inizio azioni e misure in relazione al cambiamento demografico. Nel contesto di EN-ACTIVO stanno partendo alcune attività. Altre organizzazioni che stanno prendendo dei provvedimenti sono i sindacati e le rappresentanze di lavoratrici e lavoratori. Un accento significativo è posto su programmi rivolti a donne oltre i 45 anni.
- » Andalucía Orienta, un programma di orientamento professionale per disoccupati, offre una serie di moduli orientativi.

Staff Exchange Austria in Germania

Questo soggiorno scambio, tenutosi nel settembre 2006 in Nordrhein-Westfalen, è stato intrapreso ancora da membri del progetto austriaco AGEpowerment ed organizzato dal progetto tedesco ALTERNativen. Tutte le interviste sono state condotte in tedesco e successivamente tradotte in inglese.

La scelta delle strutture visitate rispecchia livelli diversi di confronto sul tema lavoro ed invecchiamento:

- » una struttura che è attiva su questo tema nei campi consulenza, qualificazione, ricerca e sviluppo
- » due grandi imprese good practice, che hanno già introdotto misure che tengono conto dell'età nello sviluppo organizzativo e del personale

- » un ufficio di consulenza tecnologica, che effettua consulenza e qualificazione per organizzazione e consigli dei lavoratori
- » una impresa di consulenza, che ha acquisito un prezioso know-how nel campo di pluriennale attività di consulenza ad imprese ed autorità amministrative
- » un'amministrazione cittadina che realizza misure che tengono conto dell'età in scuole materne.

Ecco alcune conclusioni:

- » Cinque anni fa esisteva l'obiettivo di realizzare un mix di età fra il personale. Questa strategia dev'essere ora ripensata criticamente. Ora è più importante disporre di misure qualitativamente di valore per la ricerca del personale, per gestire il numero crescente di addetti anziani e per realizzare posti di lavoro adeguati a questo gruppo di persone.
- » Esiste una modifica nell'approccio. Il punto focale non è più l'aspetto demografico, ma la capacità lavorativa.
- » Una possibile strategia sarebbe quella di realizzare posti di lavoro per persone con limitate capacità lavorative.
- » Esiste una tendenza verso l' "insourcing", ad esempio nel campo dei servizi di pulizia.
- » Diretrici e direttori intervistati ritengono che persone sopra i 50 anni non hanno possibilità alcuna di trovare un'occupazione (motivi: è difficile valutare le condizioni di salute, stereotipi, misure di ricerca del personale in grandi imprese). Le imprese intervistate ritengono di poter assumere persone sopra i 50 anni solo per compiti che richiedono capacità notevolissime.
- » Il livello gestionale e quello amministrativo delle imprese è il motore di uno sviluppo dell'impresa che tenga conto delle età, per cui ha più successo un approccio del tipo top-down.



- » È relativamente più facile accostarsi alle imprese se si offre loro gratuitamente un'analisi strutturale che tenga conto dell'età.
- » La traduzione nei fatti dell'analisi strutturale riferita all'età può in certe circostanze lavorare contro la integrazione di persone anziane. Stando agli esperti bisogna considerare di più i fattori qualitativi che non gli aspetti statistici dei gruppi d'età.
- » Il concetto "che tenga conto dell'età" viene visto dagli impiegati come stigmatizzante e demotivante (p. es. in programmi di istruzione).

Staff Exchange Austria e Germania in Italia

Il terzo soggiorno scambio in Alto Adige, nel marzo 2007, è stato intrapreso da membri del progetto austriaco AGE-powerment e da membri del progetto tedesco ALTERNativen ed organizzato del progetto italiano FRAME. La massima parte delle interviste sono state condotte in tedesco, alcune in italiano con traduttore.

Le organizzazioni scelte per l'inchiesta hanno costituito un insieme rappresentativo della situazione del mercato del lavoro in Alto Adige:

- » tre grandi imprese che si confrontano in maniera varia con il tema dell'invecchiamento e che hanno tutte un elaborato sistema di gestione del personale
- » una azienda di consulenza che esegue progetti su questo tema e fa consulenza a piccole e medie imprese
- » una tavola rotonda ed interviste singole con rappresentanti di diversi sindacati
- » un ente territoriale che elabora programmi e misure per la formazione continua
- » un altro ente territoriale che realizza programmi dell'UE sul tema lavoro ed invecchiamento.

Ecco alcune delle conclusioni:

- » Evidentemente la regione non si è confrontata finora con il problema del cambiamento demografico. La gran parte degli intervistati hanno detto di non aver notato finora dei cambiamenti, ma che il cambiamento è alle porte
- » Il tasso di disoccupazione fra persone anziane è ancora al di sotto della media EU, per cui la regione finora non è stata costretta ad intervenire in merito al problema del cambiamento demografico. Peraltro la massima parte dei disoccupati oltre i 45/ 50 anni sono disoccupati per lungo tempo.
- » Non ci sono ancora molte organizzazioni che riflettono su misure per confrontarsi con l'invecchiamento di lavoratrici e lavoratori.
- » Sembra che le aziende preferiscano lavoratrici e lavoratori giovani ad anziani, anche se i collaboratori più anziani godono di un'alta considerazione all'interno della azienda. Questo fatto è stato osservato in molti studi a livello europeo e non è una caratteristica regionale.
- » I colloqui con imprese hanno mostrato che organizzazioni che hanno un sistema di gestione del personale elaborato sono preparate meglio all'invecchiamento delle maestranze. La capacità lavorativa può essere aumentata se la formazione continua e la comunicazione fra le generazioni fanno parte della cultura dell'impresa.

Best Practice Code

Il best practice code è stato sviluppato dal progetto spagnolo EN-ACTIVO in collaborazione con la struttura di cooperazione transnazionale E-Value Age. Esso serve ad elencare strategie e metodi utilizzati soprattutto in paesi europei per la (re)integrazione sul mercato del lavoro di persone sopra i 50 anni. Sono state utilizzate risorse diverse (Internet, articoli, giornali, libri, notiziari radio e TV e statistiche). Inoltre



sono stati elaborati due modelli di questionario per esaminare approfonditamente la situazione attuale dell'invecchiamento attivo. Un questionario era rivolto a imprese private, un altro ad istituzioni pubbliche ed organizzazioni no-profit (ambidue stilati in tedesco ed inglese). Alcuni questionari sono stati inviati per posta agli intervistati. I partner in E-Value Age sono stati istruiti adeguatamente e hanno condotto le interviste nei loro Paesi d'origine. I risultati sono stati raccolti dal progetto spagnolo.



Lessons learned

Gli esempi scelti ed esposti di seguito danno una visione d'insieme sui risultati della nostra collaborazione trans-nazionale; alcune conclusioni sono state raccolte a livello nazionale e diffuse all'interno della cooperazione trans-nazionale.

Interviste in Piccole e Medie Imprese

Gli studi seguenti sono stati eseguiti fra il 2005 ed il 2007 dal progetto OWEN (Regno Unito) per indagare su come lavoratrici e lavoratori nella regione amministrativa orientale dello Yorkshire considerano lavoratrici/ ori anziani e per valutare i metodi di ricerca del personale.

Studio sulla considerazione che si ha di lavoratrici e lavoratori anziani

Lo studio mostra che lavoratrici e lavoratori nella regione dell'East Riding considerano positivamente i colleghi più anziani (45+). Circa 60 aziende hanno partecipato ad interviste che hanno dimostrato questa conclusione. I risultati sono i seguenti:

“Lavoratrici e lavoratori anziani soffrono di più problemi di salute”

>> 80% non sono d'accordo

Dato di fatto: Questa affermazione si basa in molti casi su pregiudizi. In realtà è dimostrato che le assenze sono massime nel gruppo fino ai 30 anni (fonte: Ufficio nazionale di statistica, 2002).

“Lavoratrici e lavoratori anziani hanno scarse capacità tecniche richieste sul posto di lavoro”

>> 75% non sono d'accordo



“Lavoratrici e lavoratori anziani mancano di ambizione”

>> 91% non sono d'accordo

“Lavoratrici e lavoratori anziani non hanno interesse a corsi d'istruzione”

>> 93% non sono d'accordo

“Lavoratrici e lavoratori anziani hanno un ritmo di apprendimento più lento”

>> 88% non sono d'accordo

Realtà: L'opinione che lavoratrici e lavoratori anziani dispongano di meno conoscenze attuali e di un minore potenziale di apprendimento può essere fondata sul fatto che gli occupati anziani tendenzialmente ricevono una minore preparazione formale sul lavoro. La carenza di possibilità di corsi d'istruzione dipende in molti casi da decisioni di datrici e datori di lavoro che si basano sull'ipotesi p. es. di ricavare probabilmente di meno dal loro investimento in istruzione (fonte: Age Partnership Group, ripartizione del lavoro e pensioni, 2005).

Inchiesta sulla ricerca del personale 2006

I seguenti risultati derivano da un'inchiesta sulle modalità di ricerca del personale condotta presso datrici e datori di lavoro nella regione amministrativa orientale dello Yorkshire. Circa 30 piccole e medie imprese hanno compilato completamente il questionario. Ecco un riassunto dei risultati:

“Avete problemi nell'assunzione di personale adatto?”

>> 60% sì, 40% no

“Nelle vostre inserzioni ci sono indicazioni specifiche riguardo l'età?”

>> 2% sì, 98% no

“Avete assunto di recente qualcuno d'età superiore ai 45 anni?”

>> 60% sì, 40% no

“Avete confidenza con le nuove norme riguardanti l'età?”

>> 2% sì, 98% no

“Vi siete posti il problema di quali conseguenze sulla situazione sul mercato della Sua azienda avrà una popolazione in via d'invecchiamento?”

>> 47% sì, 53% no

“Nell'ipotesi che i Suoi due più vecchi dipendenti abbandonassero la azienda la prossima settimana, Lei si sentirebbe in difficoltà?”

>> 80% sì, 20% no

“L'età ha un ruolo nelle decisioni riguardanti la ricerca e scelta del personale?”

>> 20% sì, 80% no

“L'età ha un ruolo nelle decisioni riguardanti corsi d'istruzione?”

>> 14% sì, 86% no

“I Suoi clienti hanno un atteggiamento negativo nei confronti di lavoratrici e lavoratori anziani?”

>> 47% non sono assolutamente d'accordo, 47% non sono d'accordo, 6% non so

Legislazione relativa alle età

Nel Regno Unito c'è una nuova legislazione riguardante l'età; i procedimenti di assunzione del personale vengono esaminati attentamente. Alle organizzazioni del Regno



Unito viene consigliato di eliminare da tutti i moduli per le richieste di assunzione il campo con l'indicazione della data di nascita.

Datrici e datori di lavoro del Regno Unito devono ora aggiungere "età" alle loro misure di parificazione dei diritti. Tutti i tipi di discriminazione e di molestia (sesso, razza, handicap, orientamento sessuale e religione o fede) devono essere regolamentati. Queste devono includere anche il mobbing.

Per evitare anche eventuali procedimenti giudiziari è importante che datrici e datori di lavoro si assicurino che tutti gli addetti (attraverso corsi, affissioni in bacheche, circolari, contratti di servizio, etc.) siano consci del fatto che non solo è inaccettabile discriminare, infastidire o angariare qualcuno per la sua età, ma che è anche cosa contraria alla legge. Datrici e datori di lavoro devono chiarire ai loro dipendenti che non tollerano questi comportamenti.

Tutti i dipendenti che ritengono di essere discriminati od infastiditi, o se sono dell'opinione che qualcun altro viene discriminato od infastidito dovrebbero sapere cosa fare. Ciò dovrebbe anche essere parte di un eventuale procedimento di ammonizione.

Gestione dell'invecchiamento nelle imprese

Il progetto austriaco AGEpowerment ha concentrato parte del suo lavoro sul ruolo delle imprese riguardo al tema lavoro ed invecchiamento. La conferenza transnazionale tenutasi in Austria si è dedicata a questo tema e AGEpowerment ha anche svolto consulenze ad aziende sul tema della gestione dell'età.

In considerazione della situazione attuale del mercato del lavoro, le imprese devono prepararsi al cambiamento demo-

grafico con l'aiuto di investimenti nello sviluppo del personale e in cambiamenti della struttura organizzativa. Le persone devono lavorare più a lungo, pertanto il sostegno ed il mantenimento della capacità lavorativa sono temi importanti sia per lavoratrici e lavoratori che per le imprese. Formazione continua, modelli di mentoring, prevenzione alla salute sul posto di lavoro, modelli alternativi di carriere ed orari lavorativi così come pure team intergenerazionali sono alcune misure che possono venir realizzate dalla imprese. Tali misure però dovrebbero essere una parte di un concetto organizzativo e di sviluppo del personale con strategie a lungo termine che non si concentrino solo sull'aspetto dell'invecchiamento.

Quale aspetto potrebbero avere la considerazione delle problematiche legate all'età e la conoscenza di sé nelle imprese? Come può venir accresciuta la conoscenza delle problematiche legate all'età all'interno delle aziende? Come reagiscono queste quando si confrontano con tali problematiche?

- >> Per gran parte delle imprese il tema dell'invecchiamento non è rilevante; le conseguenze del cambiamento demografico non sono ancora avvertibili e così hanno maggiore peso temi più attuali.
- >> Soprattutto in imprese di minori dimensioni si è talmente presi dal lavoro quotidiano che resta poco tempo per una programmazione strategica. È più probabile che le imprese richiedano servizi esterni di consulenza quando i problemi interni ed il carico permanente superano una certa misura.
- >> Nelle consulenze sul tema gestione delle età, l'invecchiamento in sé è sempre solo un aspetto da illustrare all'interno della complessa struttura di un'impresa. Il tema età ed invecchiamento è intrecciato con molti elementi di cui deve occuparsi un'impresa: management,



conduzione, struttura dell'impresa, sviluppo del personale, assunzione di personale, istruzioni, gestione delle conoscenze, condizioni di lavoro, salute, comunicazione e marketing.

- » La consulenza riguardo alla gestione delle età contiene pertanto sempre anche consulenza su sviluppi organizzativi e personali, peraltro con la definizione di specifici punti essenziali. Il passaggio del management all'interno di una azienda da una generazione all'altra è p. es. un tema interessante per molte aziende, in particolare per piccole e medie imprese.

Quali conoscenze più o meno specialistiche riguardo alle età sono necessarie per le aziende?

- » Le aziende necessitano di un know-how su come sostenere e mantenere la capacità lavorativa; il che comporta know-how riguardo modelli alternativi di orari di lavoro, motivazione, strategie per la salute, caratteristiche del posto di lavoro ed ambiente.
- » Uno sguardo alla struttura dell'impresa e dei suoi reparti è in certi casi di grande aiuto per interventi su di essa. L'analisi della struttura con un'attenzione particolare all'età è uno strumento per la visualizzazione di ulteriori sviluppi, come p. es. per stabilire quale reparto richiederà più personale in futuro perché dipendenti andranno in pensione, dove è necessario un intervento di gestione delle conoscenze, etc.
- » Nella gestione del personale c'è bisogno di strategie a lungo termine, non solo di progetti a breve. Lo sviluppo di capacità e la gestione delle conoscenze richiedono tempo ed investimenti.
- » Durante la consulenza emerge a volte il fatto che le aziende sono interessate piuttosto alla gestione della qualità che non a temi come apprendimento e sapere.

- » Tutte queste misure richiedono un approccio tipo top-down; esse possono avere successo solo se la Direzione le sostiene espressamente e fa conoscere questo sostegno all'interno dell'organizzazione.

Quali forme di sostegno possono ottenere le organizzazioni nel confrontarsi con il problema del cambiamento demografico? Quali modelli e strumenti possiamo pertanto offrire alle imprese (tenendo conto della politica, industria, struttura della azienda e dell'impresa, cultura imprenditoriale e delle singole persone)? Come possono le imprese realizzare condizioni di sostegno e mantenimento della capacità lavorativa? Naturalmente settori diversi richiedono strumenti diversi.

Come possono stile di gestione e cultura imprenditoriale sostenere la collaborazione fra generazioni?

- » Apprezzamento e rispetto reciproco, riconoscimento e conoscenza di sé devono venir integrate nella filosofia imprenditoriale affinché si realizzi veramente una responsabilità sociale.
- » Quale fattore chiave per la motivazione del personale e per una collaborazione intergenerazionale si indica la partecipazione attiva al processo di individuazione delle decisioni, accanto ad altre misure motivanti quali corsi d'istruzione per lo sviluppo della carriera, riconoscimenti e ricompense.
- » La vita lavorativa pratica nelle aziende si distingue per alcuni aspetti a causa degli influssi culturali come p. es. cultura imprenditoriale e stili di gestione, modalità di comunicazione all'interno di una azienda, percorsi di trasferimento di informazioni e conoscenze. Pertanto le misure per l'integrazione di tutte le generazioni devono venir adattate nei singoli climi aziendali.



Come possono essere promosse comunicazione e collaborazione all'interno della azienda?

- >> Programmare la comunicazione interna: promozione della comunicazione con l'aiuto di meeting formali ed informali come pure di manifestazioni informative.
- >> Dare al personale nel suo insieme la possibilità di comprendere il quadro d'insieme dell'organizzazione; l'informazione è peraltro un tema delicato, non è abituale passare informazioni al personale.
- >> Corsi d'istruzione, corsi per la conoscenza di sé, apprezzamento reciproco e rispetto fra generazioni
- >> Lavoro in tandem, team d'età varie, gruppi di ogni età
- >> Modelli di mentoring servono a favorire la comunicazione fra le generazioni e l'apprendimento reciproco per consentire la trasmissione di specifiche capacità e know-how. La domanda decisiva è come è possibile organizzare la cosa. In molti casi (specie in aziende piccole) lavoratrici e lavoratori anziani devono istruire i colleghi più giovani senza avere una preparazione adeguata o un vantaggio economico, per cui essi vedono la cosa come un "peso". È pertanto sensato individuare un sistema chiaramente definito.

Com'è possibile realizzare lo sviluppo del personale? Come vengono promossi studio e sviluppo all'interno dell'azienda?

- >> con programmazione della carriera individualizzata, interviste ad intervalli relativamente alla carriera, valutazioni annuali sul rendimento
- >> con investimenti in istruzione, stimolando il personale a parteciparvi; lavoratrici e lavoratori di ogni età dovrebbero partecipare a corsi professionali
- >> con gestione delle conoscenze, valutazione delle conoscenze, presa di coscienza delle competenze, apprezzamento e riconoscimento
- >> con corsi d'istruzione, formazione continua aziendale,

estensione dei campi di mansioni (job-enlargement), arricchimento dei compiti (job-enrichment)

- >> un punto importante è saper scoprire e valutare le conoscenze ed il know-how all'interno dell'azienda. Strumenti come il bilancio delle competenze e la "bussola del talento" sono strumenti di aiuto per l'analisi dettagliata dei talenti, della competenza sociale e del sapere informale di una persona
- >> il sapere implicito ed esplicito richiedono strategie diverse. Il sapere esplicito può essere trasmesso per iscritto; quello implicito viene trasmesso durante le pause caffè. Favorire modelli di mentoring all'interno di gruppi di varie età.

È necessario anche un nuovo modo di affrontare il tema età ed invecchiamento: la percezione di età ed invecchiamento e l'immagine di lavoratrici e lavoratori "più avanti nell'età" e "più giovani" devono essere rivalutate e nuovamente definite. In genere i pregiudizi permangono ostinatamente; le percezioni dell'età sembrano essere in gran parte uguali in tutti i paesi costituenti di E-Value Age. Con riferimento a stereotipi e caratteristiche di lavoratrici e lavoratori "più avanti nell'età" e "più giovani" essi concentrano soprattutto sulle loro capacità di apprendimento, flessibilità e qualificazione.

Per quanto riguarda le imprese è sempre molto importante considerare le situazioni del mercato del lavoro, le strutture e la situazione legislativa, come p. es. la politica per il lavoro e le norme legislative riguardanti aziende e personale anziano. Le riforme pensionistiche hanno effetti sulle imprese. L'età pensionabile in aumento fa sì che i dipendenti più avanti nell'età restino più a lungo nell'impresa. Agevolazioni specifiche come p. es. contributi sul costo del lavoro favoriscono l'assunzione di lavoratrici e lavoratori più avanti nell'età.



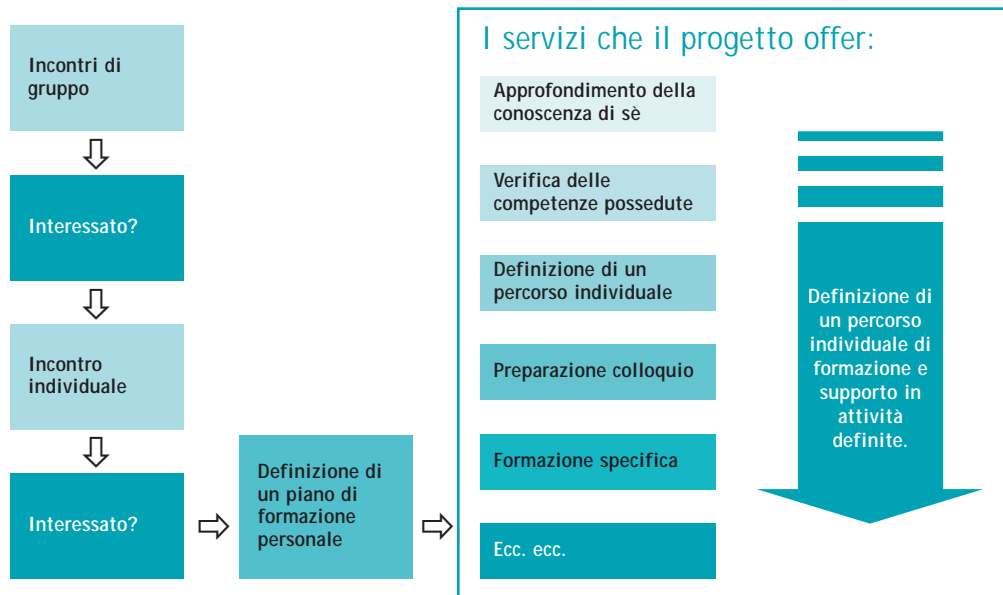
Offerta per disoccupati più anziani

Il progetto italiano FRAME è impegnato a realizzare nuove possibilità per lavoratrici e lavoratori disoccupati sopra i 50 anni nella Provincia Autonoma di Bolzano, in particolare attraverso la collaborazione attiva e controllata in un programma di servizio (“liste di mobilità dell’ufficio per il lavoro”).

L’obiettivo principale è quello di realizzare un ponte fra coloro che cercano lavoro ed il mercato del lavoro, a condizione che essi cerchino attivamente un lavoro. Collaboratrici e collaboratori del servizio sono da parte loro d’aiuto nell’elaborazione del programma della carriera e nella ricerca del lavoro.

Il seguente modello d’intervento è stato realizzato utilizzando una analisi di altri analoghi servizi per lavoratrici e lavoratori già esistenti in regione.

Il modo di procedere è il seguente: si contattano per posta o telefonicamente persone disoccupate. Esse vengono informate riguardo al progetto ed invitate a prender parte ad un incontro in un piccolo gruppo. Qui esse compilano un questionario che permette di valutare le loro aspettative e motivazioni. In discussioni di gruppo esse possono esprimersi e constatare che condividono con altri la loro situazione. Chi è interessato al programma viene invitato ad un colloquio personale per approfondire le risorse professionali e le possibilità di lavoro o di formazione. Con l’approvazione dell’interessata /o inizia il “percorso individualizzato” con la sottoscrizione di un accordo (“Mantenimento del percorso individualizzato”) che impegna le due parti a condurre a termine una serie di attività stabilite, che vogliono favorire la reintegrazione nel mondo del lavoro.





I servizi offerti:

- >> approfondimento della conoscenza di se; autovalutazione e presa di coscienza relativa ai punti di forza personali, riflessione sui punti critici e vincoli, ricerca di soluzioni
- >> analisi approfondita delle competenze: confronto delle richieste delle aziende con le competenze della persona, individuazione delle carenze, progettazione percorsi necessari a colmarle
- >> coaching durante la ricerca di lavoro, informazioni sul mercato del lavoro, preparazione di documenti e di testi per presentare se stessi
- >> bilancio mirato delle competenze: domande strutturate per la valutazione di competenze
- >> corsi d'istruzione specifici
- >> preparazione a colloqui di lavoro: gestione della paura, preparazione, simulazione
- >> coaching durante la fase della ricerca attiva del lavoro e dell'istruzione, esame delle idee e dei concetti dell'attività, sostegno a carattere di motivazione
- >> coaching durante la fase iniziale in un nuovo lavoro.

Con alcuni gruppi è stato difficile elaborare prospettive di lavoro:

- >> persone che sono vicini all'età di pensionamento
- >> persone con gravi problemi di salute
- >> donne che hanno impegni di assistenza che non si sentono nella condizione di tornare nella vita lavorativa
- >> donne i cui mariti hanno un lavoro e che non hanno l'esigenza impellente di trovare un lavoro, anche se volentieri lavorerebbero
- >> persone che non vorrebbero trasferirsi dal loro luogo d'abitazione.

Sindacati

Nell'ambito di E-Value Age la Germania ha avuto il compito di indicare i percorsi con cui sindacati e i rappresentanti dei lavoratori/trici possono essere coinvolti nella discussione sul tema delle maestranze in via d'invecchiamento nelle aziende. Un ulteriore compito è stato quello di confrontare le diverse possibilità, quali strategie, concetti e strumenti in Austria, Germania, Gran Bretagna, Italia e Spagna. Il progetto ALTERNativen ha confrontato i risultati raccolti nei singoli paesi partner (a mezzo di rilevazione con questionari in Austria, nel Regno Unito, Italia, Spagna e Germania) riguardo ai seguenti temi:

- >> Organizzazione dei sindacati
- >> Tutela degli interessi delle rappresentanze di lavoratrici e lavoratori
- >> Sensibilizzazione e consulenza di rappresentanze di lavoratrici e lavoratori in relazione a lavoratori/trici in via d'invecchiamento.

Organizzazione dei sindacati

In Austria il ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund, www.oegb.at) è il Dachverband di dodici sindacati: GPA, GÖD, GdG, KMSfB, GBH, GdE, NJP,HTV, HGPD, GPF e GMTN. La VÖGB (unione per la formazione sindacale) è la struttura formativa del ÖGB. Nel Regno Unito il TUC (Trade Union Congress, www.tuc.org.uk) è il Dachverband di 70 sindacati.

In Italia esistono quattro grandi unioni sindacali: CGIL – Allgemeiner Italienischer Arbeitsverband, CISL – Verband Italienischer Arbeitnehmergewerkschaften, UIL – Italienische Arbeitnehmergewerkschaft e COSNIL – Verband Italienischer Gewerkschaften. Inoltre tutte le unioni hanno



anche consigli e organizzazioni regionali di tutti i settori. Inoltre esistono sindacati autonomi, p. es. nel settore pubblico.

In Spagna i sei grandi sindacati sono CCOO – Comisiones Obreras, UGT – Unión General de Trabajadores, CGT – Confederación General de Trabajo, CNT – Confederación Nacional de Trabajo, USO – Unión Sindical Obrera e CSIF – Confederación Sindical Independiente de Funcionarios. La struttura organizzativa delle unioni commerciali è assai complessa. Esse sono suddivisi in sindacati regionali ed associazioni di industriali. Ambedue i settori sono rappresentati a tutti i livelli, da rappresentanti locali a quelli nazionali.

In Germania il DBG (Deutscher Gewerkschaftsbund, www.dgb.de) è l'associazione di otto sindacati: ver.di (Vereinigung Dienstleistungsgewerkschaften), IG Metall (Gewerkschaft Metall), IG BCE (Gewerkschaft Bergbau, Chemie und Industrie), IG BAU (Gewerkschaft Bau, Agrar und Umwelt), GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft), NGG (Nahrung, Genuss und Gaststätten), GDP (Gewerkschaft der Polizei) und TRANSNET (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands). Il DGB rappresenta l'84% di tutti gli associati sindacali.

Tutela degli interessi di rappresentanze di lavoratrici e lavoratori

In Austria la cooperazione sociale è assai sviluppata. Gli interessi degli occupati sono tutelati da rappresentanti eletti. Le competenze del consiglio aziendale e della rappresentanza del personale sono regolate nello statuto del lavoro. Un partner importante per il mercato del lavoro è il servizio per il mercato del lavoro, che coinvolge le parti sociali nel processo di sviluppo politico. Le parti sociali cooperano nell'ambito del tema Lavoro ed Invecchiamento (www.arbeitundalter.at).

Nel Regno Unito non esistono norme di legge relative alla rappresentanza degli interessi di lavoratrici e lavoratori in un'azienda. L'“istituzione” delle rappresentanze sindacali rappresenta sia la direzione aziendale sia gli associati sindacali sul posto di lavoro. Essi rappresentano sia gli interessi di lavoratrici e lavoratori organizzati in sindacati, che li eleggono direttamente e possono sempre sfiduciarli, sia il sindacato all'interno di un'azienda.

In Italia le linee guida della rappresentanza in un'azienda si basano su contratti collettivi fra le associazioni generali di lavoratrici e lavoratori e di datrici e datori di lavoro, nonché sulla legge del 1970 riguardante la tutela delle attività sindacali. Dal 1991 esiste una rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.). Le organizzazioni vengono legittimate attraverso elezioni democratiche e costituiscono un collegamento regionale ed interaziendale con gli associati sindacali. In tal modo assolvono alla doppia funzione di rappresentanza degli interessi di lavoratrici e lavoratori e di rappresentanza sindacale sul posto di lavoro.

In Spagna i sindacati rappresentativi che contano più del 10% dei componenti del consiglio aziendale in aziende con 250 o più dipendenti possono costituire una sezione sindacale aziendale ed esprimere (max. 4) delegati sindacali. Il numero dei delegati che restano in carica quattro anni dipende dalla dimensione dell'azienda. I delegati hanno diritto all'informazione e dovere di consulenza. Inoltre hanno il diritto di trattare con la direzione e di concludere accordi aziendali per tutti i dipendenti.

In Germania la tutela degli interessi all'interno dell'azienda viene garantita da consigli aziendali che rappresentano i diritti e gli interessi di lavoratrici e lavoratori nelle trattative con la datrice/il datore di lavoro.

Il fondamento legislativo per questo è la legge costituzionale aziendale. Il consiglio aziendale partecipa al processo decisionale e realizza diverse misure prese dalla



parte di datrici e datori di lavoro. Inoltre ha diritto d'iniziativa e può in molte situazioni raccomandare o richiedere delle misure. Inoltre ha diritto all'informazione, dovere di consulenza e partecipa effettivamente alle decisioni su problemi personali, sociali ed economici all'interno dell'azienda.

Sensibilizzazione e consulenza di rappresentanze di lavoratrici e lavoratori

In Austria le rappresentanze di lavoratrici e lavoratori partecipano a diversi progetti. Esiste anche la possibilità che un'azienda di consulenza richieda una consulenza esterna.

Esistono diversi progetti di best practice sul piano aziendale che vengono in parte finanziati. I consigli aziendali sono particolarmente attivi in questo settore.

I progetti, modelli ed esempi più importanti possono essere letti su www.arbeitundalter.at.

Nel Regno Unito i sindacati e la loro associazione TUC si sono posti il compito della lotta contro la discriminazione in base all'età. Finora non sono state fatte dichiarazioni di principio in relazione a concrete misure di sensibilizzazione e di consulenza.

Ulteriori informazioni su www.tuc.org.uk e per un esempio di best practice su www.agepositive.gov.uk.

In Italia i sindacati riconoscono l'esistenza della problematica del cambiamento demografico. Misure concrete vengono fissate dall'ufficio per il lavoro e da istituzioni di formazione continua, ma solo per adulti disoccupati e persone che vogliono rientrare nel mondo del lavoro.

Ulteriori informazioni presso ASGB (Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund, www.asgb.org), CISL (Südtiroler Gewerkschaftsbund, www.sgb-cisl.it), Istituto per la promozione del lavoro (www.afi-ipl.org/de/16_34.htm) e sulla rete civica dell'Alto Adige (www.provincia.bz.it).

L'Associazione dei commercianti della Provincia Autonoma di Bolzano è impegnata a sviluppare la presa di coscienza su questo tema all'interno delle imprese.

In Spagna esistono diverse misure sul tema della (re)integrazione di lavoratrici e lavoratori anziani a livello sindacale, statale ed aziendale. Un esempio è il programma Andaluso "Andalucía Orienta" che dalla pratica ha ricavato ed offre diversi spunti, raccomandazioni e possibilità di qualificazione per disoccupati di ogni età (www.juntadeandalucia.es/empleo/orienta). Attualmente non esistono programmi concreti per la consulenza ad anziani riguardo il lavoro.

Ulteriori informazioni sulle attività sindacali presso CCOO Andalucía (www.andalucia.ccoo.es, tgarcia@und.ccoo.es) e UGT Andalucía (www.ugt-andalucia.com, sempleo@andalucia.ugt.es).

In Germania le possibilità di collaborare nel campo del cambiamento demografico si basano su una organizzazione del lavoro che tenga conto dell'età, del mantenimento e allargamento delle possibilità di qualificazione e sulle capacità innovative di un'impresa. Per la messa in pratica di queste misure all'interno dell'impresa le rappresentanze di lavoratrici e lavoratori possono far uso dei numerosi strumenti e delle offerte messi a disposizione da parte di sindacati e loro servizi, ma anche dei servizi forniti da aziende di consulenza ed istituzioni formative esterne. Un nuovo accordo riguardo la struttura della trasformazione demografica in aziende dell'industria del ferro e dell'acciaio nella Nordrhein-Westfalen rappresenta un modello per altri accordi. Inoltre esistono diversi esempi di best practice. Ulteriori informazioni su www.dgb.de, www.igmetall.de, www.verdi.de.



Best Practice Code

Questo best practice code è il risultato di una collaborazione fra la struttura collaborativa per lo sviluppo EN-ACTIVO e quella transnazionale E-Value Age. Il best practice code serve ad esporre strategie e metodi che vengono utilizzati per la promozione della (re)integrazione nel mercato del lavoro di persone sopra i 50 anni soprattutto in paesi europei. Contemporaneamente – ma con meno peso dato a paesi partecipanti extraeuropei – lo studio è stato diretto anche a raccogliere esempi di best practice code a livello intercontinentale (specialmente dagli USA).

Sul piano del metodo sono state utilizzate diverse risorse (Internet, articoli, giornali, libri, notizie radio e TV e statistiche). Inoltre sono stati sviluppati due modelli di questionari per l'esame della situazione momentanea di un invecchiamento attivo. Un questionario era rivolto a imprese private, un altro ad istituzioni pubbliche ed organizzazioni no-profit (ambedue stilati in tedesco ed inglese). Alcuni questionari sono stati inviati per posta ai partner delle interviste. I partner in E-Value Age hanno condotto le interviste nei loro Paesi d'origine.

Si voleva raccogliere informazioni sui seguenti ambiti:

- >> (re)integrazione di persone sopra i 50 anni
- >> elevazione del tasso di occupazione di lavoratrici e lavoratori in età fra 50 e 65 anni
- >> prolungamento dell'età attiva
- >> lotta alla discriminazione basata sull'età
- >> invecchiamento attivo: legislazione, misure, programmi, azioni, strategie, modi di procedere
- >> trasferimento di conoscenze da persone mature a quelle giovani.

Le persone intervistate corrispondono ai seguenti profili:

- >> dirigenti del personale, amministrazione del personale, formazione e sviluppo, rappresentanze di lavoratrici e lavoratori
- >> rappresentanze sindacali e di associazioni imprenditoriali
- >> impiegate ed impiegati dell'amministrazione pubblica
- >> volontari e dipendenti di organizzazioni non governative
- >> consulenti e docenti universitari.

Dalle informazioni analizzate si possono trarre alcune conclusioni generali:

- >> Esiste una discrepanza fra quanto ci si propone a livello legislativo e politico e quanto viene tradotto in pratica a livello personale.
- >> Uno degli obiettivi della Commissione europea è quello di mantenere il più a lungo possibile sul mercato del lavoro il personale .
- >> Di recente sono state realizzate in diversi Paesi europei misure e riforme del sistema assicurativo sociale per favorire l'accesso, la reintegrazione e la permanenza di lavoratrici e lavoratori più avanti nell'età.
- >> Dall'altro lato il tema "invecchiamento" non costituisce la preoccupazione principale sul piano imprenditoriale e di gestione del personale. È pertanto assai difficile riconoscere a prima vista misure interne all'azienda mirante al mantenimento e alla reintegrazione di lavoratrici e lavoratori sopra i 50 anni. Non esiste pertanto alcuna relazione fra la legislazione e la pratica nelle imprese.
- >> Le istituzioni pubbliche sono evidentemente più coscienti della necessità di favorire un invecchiamento attivo sul mercato del lavoro rispetto alle imprese private. Le istituzioni pubbliche realizzano più iniziative riguardo il tema della reintegrazione di persone sopra i 50 anni di quanto non facciano aziende private (la cosa può dipendere dal fatto che le istituzioni pubbliche



partecipanti allo studio collaborino a programmi che si occupano del tema di una società che invecchia).

- » Imprese private ed istituzioni pubbliche concordano sul fatto che le seguenti misure servono al sostegno di un invecchiamento attivo e a evitare discriminazioni in base all'età:
 - › realizzazione di team intergenerazionali
 - › realizzazione di metodi e meccanismi per conservare il trasferimento di conoscenze e know-how nell'azienda
 - › invito a lavoratori/ trici anziani ad assumere il ruolo di mentore nei confronti dei più giovani
 - › sviluppo di programmi per il cambiamento di posto di lavoro all'interno dell'azienda (programmi di job rotation)
 - › miglioramento delle condizioni generali di lavoro e della qualità occupazionale
 - › utilizzo più flessibile di modelli di lavoro
 - › accorciamento dell'orario di lavoro
 - › tutela dell'equilibrio fra vita professionale e quella privata e familiare (p. es. attraverso orari flessibili, lavoro part-time)
 - › limitazione dell'accesso al pensionamento anticipato
 - › tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro
 - › realizzazione della formazione continua
 - › empowerment di lavoratrici e lavoratori
 - › coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori nelle attività dell'impresa
 - › prestare attenzione alle esigenze di lavoratrici e lavoratori
 - › predisposizione di servizi di assistenza per lavoratrici e lavoratori e loro famigliari
 - › sostegno di servizi supplementari (p. es. prevenzione di incidenti e salute, prestiti senza interessi)
 - › estensione di incentivi per le aziende che assumono persone anziane
- › incentivi fiscali per persone che continuano volontariamente a lavorare oltre i 65 anni d'età
- › riassunzione di persone sopra i 65 anni d'età attraverso contratti a tempo determinato
- › agevolazioni per la costituzione di aziende da parte di persone sopra i 50 anni d'età.
- › La tutela dal licenziamento è un tema delicato. Per alcune persone costituisce un ostacolo nella ricerca di lavoro piuttosto che una difesa. Secondo alcuni studi le aziende sono restie ad assumere "ex novo" persone anziane perché è assai difficile licenziarle a causa della tutela dal licenziamento.
- › La seguente lista espone tipiche strategie e misure adottate da istituzioni pubbliche per favorire la (re)integrazione di persone ultra-50enni:
 - › servizi di consulenza sull'occupazione per persone sopra i 45 /50 anni
 - › corsi d'istruzione per persone ultra-50enni nel campo del computer e delle nuove tecnologie
 - › misure per favorire la conoscenza di sé per il prolungamento dell'attività lavorativa.
 - › Solo poche aziende private cercano attivamente soluzioni per affrontare il cambiamento demografico sul posto di lavoro. Esistono peraltro alcune misure e programmi che nella maggioranza dei casi sono adottati da grandi imprese. Piccole e medie imprese non si occupano del problema.
 - › Un good practice introdotto in alcune imprese multinazionali è il "pensionamento graduale" (Phased Retirement Programme). Esso dà a lavoratrici e lavoratori la possibilità di passare al pensionamento attraverso il lavoro part-time. L'obiettivo è quello di favorire il rinnovamento del personale per garantire la vitalità dell'azienda e garantire a persone che si avviano al pensionamento un'ulteriore flessibilità e sostegno.



- >> Un altro esempio è l'utilizzo di un software specifico che registra tutti i curricula – compresi i problemi sopravvenuti e le relative soluzioni – per trasmettere e mantenere nell'azienda le conoscenze e l'esperienza del personale specializzato.
- >> Non c'è accordo sul fatto se l'accorciamento dell'orario di lavoro serva a garantire un passaggio graduale al pensionamento. Vi sono pareri a favorevoli e altri contrari.
- >> Servono modalità d'insegnamento nuove, adattate alle esigenze di persone in avanti nell'età. Tali lavoratrici e lavoratori non devono perdere il contatto con l'aggiornamento tecnologico. Bisogna programmare corsi sul tema delle nuove tecnologie tenendo d'occhio la generazione più anziana.
- >> Si pone un'ulteriore domanda: è proprio necessario innalzare l'età pensionabile? Anche in questo caso ci sono state voci favorevoli e altre contrarie fra le/i partner delle interviste.





Postfazione

Poiché il cambiamento demografico avrà conseguenze in tutti i paesi partner di E-Value Age, speriamo con questo nostro lavoro di aver fornito un contributo. Poiché ogni modello ed ogni misura devono essere implementati nelle strategie del mercato del lavoro e sostenuti dalle parti sociali, apprezziamo il fatto che parti sociali ed autorità locali abbiano partecipato a tutti i nostri progetti nazionali. A parte il vero e proprio contenuto ed i temi ai quali abbiamo lavorato negli ultimi due anni, anche il lavoro transnazionale in generale ha offerto numerose possibilità di apprendimento. All'intero del nostro team internazionale, multilingue ed intergenerazionale di E-Value Age la collaborazione è stata molto buona, affidabile e fruttuosa. Così si sono potute superare con facilità potenziali barriere linguistiche e differenze culturali che abbiamo incontrato. Una conclusione del nostro lavoro è stata che è indispensabile illustrare i background nazionali e le condizioni locali per capire le idee, misure ed attività di altri Paesi nell'ambito del loro lavoro progettuale nazionale. La cosa può sembrare ovvia ma spesso non lo è, p. es. quando si constata che quando si parla della stessa cosa non sempre significa che si intenda la stessa cosa. Si deve tener adeguatamente conto dei diversi livelli di conoscenze linguistiche. Ciò significa che uno standard da considerare nel lavoro transnazionale dev'essere: ripetere le cose più volte e nel modo più chiaro possibile, visto anche del punto di vista dell'altro, chiedere due o anche più volte per comprendere veramente le questioni più complesse.