

INVECCHIAMENTO ATTIVO – ATTIVITA' DI ATDAL OVER 40 NELL'ANNO 2020

Il 14 febbraio 2020 i nostri Dario Paoletti e Walter Deitinge, assieme ad altri rappresentanti di associazioni italiane aderenti ad **Age Platform Europe** (rete europea dei senior), sono stati ricevuti dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, **On. Elena Bonetti**. Tema dell'incontro: il contributo dei senior italiani all'elaborazione del testo della legge che disciplinerà l'invecchiamento attivo nel nostro Paese.

(per approfondimenti: <http://www.atdal.eu/2019/07/15/invecchiamento-attivo-cose>)





Trasformazioni tecnologiche e invecchiamento della forza lavoro tra evoluzione strutturale e emergenza sanitaria

*Convegno di presentazione degli esiti delle indagini
sull'invecchiamento della forza lavoro*

3 dicembre 2020 - h.10



Al convegno ha partecipato per noi la Vice Presidente **Bruna Cacciapuoti**, che ringraziamo; di seguito il report.

“Il progetto di ricerca, realizzato da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020, Azione 8.5.6 – Individuazione e diffusione di modelli previsionali di anticipazione dei cambiamenti strutturali dell'economia e del mercato del lavoro, è stato introdotto da Stefano Fadda. Il Presidente dell'INAPP ha illustrato una panoramica del contesto, in cui all'aumento dell'età lavorativa (motivata dall'allungamento della prospettiva di vita e dallo spostamento in avanti della maturazione del diritto alla pensione) e alla reingegnerizzazione dei processi lavorativi in base alle capacità di una

forza lavoro sempre più “matura”, fanno da contrasto l’interruzione della staffetta generazionale e la ridotta sostenibilità finanziaria della sostituzione tra categorie di lavoratori di età diverse, a meno di non attivare una riduzione “morbida” delle troppe ore di lavoro ordinario e straordinario per singolo lavoratore attraverso istituti come quello del part time, che consentirebbe un’uscita flessibile delle forze di esperienza tradizionale e una sostituzione progressiva con le professionalità innovative e nascenti, sulla base di un mutuo trasferimento di competenze.

Pietro Checcucci, Responsabile del Progetto, coi ricercatori Nicola Lettieri e Maria Luisa Averna e con Marco Centra, responsabile della struttura Lavoro e Professioni dell’INAPP, hanno introdotto e moderato le tavole rotonde relative ai due ambiti rilevanti del Progetto, e cioè (i) le trasformazioni del lavoro connesse all’innovazione tecnologica e le loro implicazioni per una forza lavoro che invecchia e (ii) le politiche per l’occupabilità dei lavoratori e la gestione delle età nel mercato del lavoro.

Col contributo di esperti ricercatori, accademici, manager e dirigenti di strutture tematiche italiane ed europee, le tavole rotonde hanno evidenziato concetti che noi di Atdal Over 40 condividiamo: ad esempio, che l’obsolescenza delle competenze delle persone “mature” sia solo un pregiudizio, peraltro spesso creato dalla stessa cultura aziendale, che coinvolge poco e con scarse motivazioni di crescita la popolazione lavorativa di una certa età nella formazione diretta a nuove tecnologie e nuovi processi. Il coinvolgimento e la partecipazione sono invece gli “strumenti” più efficaci per introdurre i lavoratori “maturi” ai cambiamenti di Industry 4.0.

Il lavoro da casa, che è passato da poco più dell’1% al 22% dei lavoratori durante la crisi pandemica 2020, anticiperà il passaggio a forme di lavoro “blended” a cui gli anziani, lungi dall’essere timorosi, sono ben disposti perché più esperti e sicuri del risultato del proprio lavoro a prescindere dalla modalità in cui si svolge, che sarà sempre più basato su una suddivisione tra casa e azienda che supporta i lavoratori “maturi” e li protegge non esponendoli a rischi di trasporto e contagio, e li accompagna all’uscita dal lavoro rendendo meno drammatico il momento del pensionamento.

L’attenzione si dovrà sempre più spostare dall’individuo alla società e alla politica, che dovranno trovare nuove soluzioni per gestire il tempo, redistribuendone le attività lungo tutto l’arco della vita in modo da garantire giusti spazi allo studio, al lavoro e alla famiglia, tenendo conto della necessità di gestire la continuità della protezione assicurativa e previdenziale anche nei periodi in cui l’attività lavorativa diminuisce o è assente per fare spazio ad altre attività essenziali, tra cui la formazione continua che dovrà avere una doppia veste, quella del diritto garantito al lavoratore di qualsiasi età, e dell’obbligo a cui quest’ultimo è tenuto in funzione della propria completa integrazione.

Concetti, questi, che ad ascoltarli ci sono sembrati di grande valore e buon senso nella loro linearità e, tutto sommato, semplicità, ma che non possono trasformarsi in reali opportunità se non si procede ad un cambio di passo delle politiche pubbliche e ad una trasformazione della cultura aziendale le quali solo possono, a nostro avviso, porre le basi per un “active ageing” che sia tale e non soltanto un titolo da spendersi nei bilanci sociali.”