



# Progetto AWARE

*Ageing Workers Awareness to Recuperate Employability*

Azione a carattere innovativo finanziata a titolo dell'art. 6 del regolamento relativo al Fondo Sociale Europeo

**Le parti sociali nel progetto AWARE: il confronto in corso nell'esperienza trentina**

***Il ruolo delle Parti sociali e degli Attori pubblici nella formazione dei lavoratori over 45 anni***



*Rovereto , 13 luglio 2006  
Maria Luisa Mirabile - IRES*





## Anni '80 / 2010: dalle uscite anticipate alle politiche delle 3R?

**prima fase:**



La “grande alleanza dei prepensionamenti”

**seconda fase:**



Leva previdenziale e politiche del lavoro

**terza fase:**



Verso le politiche di  
*Retention, Recruitment, Reinforcement?*



## Alcune definizioni di invecchiamento sociale

***Invecchiamento demografico:*** Incremento dell'incidenza degli anziani sulla popolazione in età lavorativa

***Invecchiamento della manodopera:*** E' un effetto prodotto nell'area del mercato del lavoro e causato dalla tendenza demografica in atto caratterizzata dal costante invecchiamento della popolazione

***Invecchiamento funzionale :*** Si è vecchi in relazione a qualcosa



## **cenni agli orientamenti sindacali**

- **contrasto delle uscite anticipate/forzate dal lavoro**
  - **sviluppo delle iniziative di formazione continua e di conciliazione del lavoro e delle dimensioni organizzative aziendali con le esigenze della vita nelle varie fasi ed età**
  - **sostegno delle ipotesi di prolungamento del lavoro oltre l'età pensionabile su base volontaria e flessibile**
- ....ma limiti di traduzione in azioni negoziali e contrattuali sia livello di settore che di singole imprese**

***.....E UNA RIFLESSIONE IN CORSO SUI FUTURI DIRITTI***



## Assunti alla base dell'azione GCM'

- ✓ *E' necessario uno sforzo congiunto e condiviso fra le parti per migliorare l'occupabilità dei lavoratori più anziani, tale da superare sia il criterio "young-in-old-out", sia la lettura del pensionamento anticipato come diritto sociale implicito*
- ✓ *Sono necessari cambiamenti culturali e organizzativi tali da rendere possibile ed effettivo lo sviluppo della formazione a tutte le età*



## Il Gruppo di Consultazione Misto

- ✓ **Obiettivo generale:** sviluppo del dialogo tra gli attori istituzionali e sociali territoriali finalizzato a sostenere lo sviluppo della formazione degli over 45.
- ✓ **Obiettivi specifici:** a) *condivisione* tra le parti delle finalità del progetto, b) *riflessione* sulle cause determinanti il fenomeno; c) crescita della *motivazione* delle parti sociali verso lo sviluppo delle attività formative rivolte ai lavoratori maturi.
- ✓ **Operativamente** questi obiettivi sono stati perseguiti attraverso l'attivazione in via sperimentale nella provincia di Trento di un *Gruppo di Consultazione Misto (GCM)* basato sulla partecipazione di decisori politici, di rappresentanti imprenditoriali e di rappresentanti sindacali locali. Il GCM è stato concepito come *facilitatore* dell'intera realizzazione del progetto



# I componenti del GCM

**Fanno parte del GCM gli attori istituzionali e i rappresentanti delle Parti Sociali della Provincia Autonoma di Trento**

- ✓ Provincia Autonoma di Trento – PAT
- ✓ Associazione Industriali
- ✓ Associazione Artigiani e Piccole Imprese
- ✓ Unione Commercio e Turismo e Attività di Servizio
- ✓ Camera di Commercio
- ✓ C.G.I.L.
- ✓ C.I.S.L.
- ✓ U.I.L.



## Il funzionamento *circolare*

**Sperimentazione di un percorso di ricerca “attiva e partecipata” attraverso il trasferimento e la discussione in progress dei risultati delle ricerche su:**

- I. Cause fragilizzazione occupazionale degli over 45;**
- II. Propensioni formative in alcuni casi aziendali;**
- III. Organizzazione del Lavoro e Contrattazione.**
- IV. Analisi Swot**





## I. Le cause di fragilizzazione: alcune evidenze

I caratteri dell'over 45 nell'economia trentina:

- bassi livelli di scolarità;
- elevato livello di competenze specifiche;
- poco sapere, tanto saper fare.

La fragilizzazione è maggiore nei settori con **trasformazioni organizzative e tecnologiche** ed è minore o nulla nei settori che non hanno conosciuto rilevanti trasformazioni

I **fattori di fragilizzazione** (livelli di istruzione, il costo del lavoro, il sistema di welfare, la formazione) costituiscono un insieme di concause in cui si intrecciano fattori strutturali, elementi soggettivi e fattori culturali.

Quali **soluzioni**?

- Aiutare il passaggio dal saper fare al sapere
- La formazione *continua e mirata* come chiave di adattamento alle trasformazioni organizzative e tecnologiche ed alla nuova domanda di servizi di qualità



## II. Le propensioni formative: alcune evidenze

La formazione degli over 45 rientra nella normale pianificazione formativa aziendale, e anche per ciò li raggiunge poco

Sono anche emerse:

- a) resistenze psicologiche dei lavoratori di fronte ad alcuni argomenti formativi come l'informatica e le lingue straniere;
- b) pregiudizi fra i lavoratori over 45 dovuti all'utilizzo storico della formazione come antefatto della marginalizzazione

Il ricorso alla formazione specifica dei lavoratori over 45 avviene prevalentemente in situazioni di crisi aziendali o di settore

Predominanza nei confronti degli over 45 dell'addestramento sulla formazione *tout court*



### III. L'Organizzazione del Lavoro e contrattazione della formazione: alcune evidenze

*L'analisi dell'OdL ha rivelato una diversificazione settoriale ed aziendale, con elementi costanti su:*

- La vulnerabilità dei lavoratori over 45 non sembra essere percepita come un fenomeno di particolare intensità, non viene inserita tra le priorità strategiche né da parte dei datori di lavoro né dal sindacato.
- Le aziende hanno, innovato molto rispetto alla tecnologia e ai sistemi di gestione, ma poco per quanto riguarda l'OdL, rimasta rigida e non permeabile alle specificità dei lavoratori maturi
- Si è riscontrata una certa rigidità individuale dei lavoratori maturi al cambiamento, dovuta sia ad esperienze scolastiche e di formazione di base negative sia ad un percorso lavorativo statico e rigido.

*Inoltre*

Il tema della formazione dei lavoratori adulti ha costituito un focus specifico della ricerca sull'OdL ed è stato approfondito attraverso un'analisi della contrattazione, da cui emerge da una parte la vocazione alla concertazione tra gli attori socio istituzionali locali, dall'altra l'attuale debolezza di esperienze pilota sulla formazione nella grande impresa.



## IV. L'analisi S.W.O.T.

### Matrice S.W.O.T.

|                                   | punti di forza | punti di debolezza | opportunità | rischi |
|-----------------------------------|----------------|--------------------|-------------|--------|
| <i>Sistema socio-economico</i>    |                |                    |             |        |
| <i>Attori socio-istituzionali</i> |                |                    |             |        |
| <i>I lavoratori over 45</i>       |                |                    |             |        |

.... molti dei fattori costituiti del fenomeno a livello territoriale sfumano l'uno nell'altro ....