



Conferenza della FSESP
Contrattazione collettiva e dialogo sociale
Bruxelles, 30 novembre – 1° dicembre 2006
organizzata con il sostegno della Commissione europea

Politiche di contrattazione collettiva a favore dei lavoratori anziani
Nota informativa

La Risoluzione sulla contrattazione collettiva approvata a Stoccolma nel 2004 dal Congresso della FSESP ha definito una serie di grandi tematiche che le affiliate hanno concordato di affrontare in via prioritaria in vista del Congresso del 2009. Uno dei temi selezionati è l'assunzione e il mantenimento dei lavoratori anziani del settore pubblico. Questa breve nota informativa mira ad evidenziare alcuni degli elementi che possono concorrere all'elaborazione di una politica della FSESP a favore dei lavoratori anziani.

L'invecchiamento della forza lavoro nell'Unione europea è un fenomeno trasversale che riguarda tutti i settori. Questo aspetto pone interrogativi sulle politiche occupazionali e sul modo in cui queste influiscono sui lavoratori anziani, che rappresentano una parte sempre più cospicua della popolazione attiva. Tale tema è oggetto di dibattito nell'ambito del dialogo sociale condotto nei quattro principali settori di intervento della FSESP. La relazione delle parti sociali del settore ospedaliero intitolata "*Promoting realistic active ageing policies in the hospital sector*" (*Promuovere politiche realistiche per un invecchiamento attivo nel settore ospedaliero*) indica, ad esempio, che il maggiore incremento nel numero di occupati di età compresa fra i 55 e i 64 anni, nei 25 Stati membri dell'UE, è stato osservato nel settore dei servizi socio-sanitari, con un aumento di 600.000 persone fra il 2000 e il 2004.

Una recente relazione della Commissione europea intitolata *Ageing and Employment*¹ evidenzia la pressante necessità di lottare contro la discriminazione operata in base all'età e di stimolare le parti sociali a modificare il proprio approccio: "...le parti sociali hanno seguito per anni due diverse strategie: a) hanno adottato un'impostazione basata sull'anzianità per negoziare strutture salariali e norme sugli esuberanti a tutela dei lavoratori anziani e, al contempo b) hanno promosso il pre-pensionamento di tali lavoratori in momenti caratterizzati da un alto tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile". I sindacati sono chiamati a regolare e a controllare l'adozione di nuove politiche in materia di retribuzione, pensioni e formazione che permettano di invertire queste tendenze, senza tuttavia creare nuove forme di discriminazione contro i lavoratori più anziani. Il passaggio da strutture salariali essenzialmente basate sull'anzianità verso altre tipologie maggiormente incentrate sulle qualifiche e le competenze, ad esempio, può rivelarsi estremamente efficace a condizione che il datore di lavoro predisponga un'adeguata formazione per tutte le categorie di lavoratori. Qualsiasi modifica deve tener presente che il mantenimento degli accordi vigenti in materia di retribuzione e pensioni può essere giustificato laddove non si possa intervenire sul contenuto delle singole professionalità e il pensionamento (eccessivamente) anticipato sia totalmente motivato dalla particolare difficoltà del lavoro in questione.

¹ *Ageing and employment: identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment* (Invecchiamento e lavoro: buone pratiche per incrementare le opportunità occupazionali e mantenere i lavoratori anziani attivi sul mercato del lavoro) Warwick Institute for Employment Research, Università di Warwick e Economix Research and Consulting, Monaco, marzo 2006

La relazione *Ageing and Employment* analizza le buone pratiche messe in atto dai datori di lavoro per assumere o mantenere occupati i lavoratori più anziani presenti sul mercato del lavoro. L'inchiesta in oggetto, che riguarda 11 paesi, comprende casistiche relative ad enti pubblici e organizzazioni private che hanno introdotto nuove politiche modificando il proprio approccio nei confronti dei lavoratori anziani. La relazione evidenzia come in molti casi queste politiche debbano essere introdotte a livello globale, per garantire che i dipendenti siano in condizione di cogliere le sfide che si presentano loro con l'avanzare dell'età. La relazione individua una serie di ambiti in cui le varie politiche possono esercitare una maggiore incidenza sui lavoratori più anziani: organizzazione del lavoro, gestione della mobilità, sviluppo professionale, definizione delle mansioni, giornata lavorativa, formazione continua, misure sanitarie e ricollocazione del personale in esubero.

Il rapporto *Ageing and Employment* evidenzia, ad esempio, l'importanza della mobilità interna del personale che, secondo quanto sostenuto nel documento, può agevolare l'individuazione di un adeguato impiego per i lavoratori più anziani man mano che mutano le loro necessità ed abilità. La relazione, inoltre, sostiene che una maggiore mobilità interna possa generalmente motivare il personale e far sì che i lavoratori, in particolare quelli anziani, si adeguino ad un ambiente di lavoro in costante evoluzione. Questo comporta evidentemente il rischio che i datori di lavoro possano sfruttare a proprio vantaggio la polivalenza e la ridistribuzione del personale per creare condizioni di flessibilità che soddisfano le loro specifiche esigenze. I sindacati devono pertanto negoziare politiche adeguate e monitorarne l'applicazione, al fine di garantire che i lavoratori abbiano un maggiore controllo sulla propria vita professionale.

La relazione cita l'esempio del Dipartimento dei Servizi ambientali del Comune di Groningen dove un'alta percentuale di lavoratori anziani svolge mansioni che richiedono particolari sforzi fisici. L'amministrazione ha ampliato l'offerta formativa per creare una forza lavoro polivalente e ha diminuito il peso dell'anzianità sugli scatti salariali. I dipendenti del dipartimento possono inoltre usufruire di sedute di fisioterapia a scopo preventivo e curativo ed il processo di raccolta dei rifiuti è stato ulteriormente meccanizzato, in modo da alleggerire il carico da sollevare. Fra gli altri esempi riportati nella relazione figurano: i piani di sviluppo della carriera per tutti gli occupati over-45 e una serie di controlli medici per i dipendenti del Dipartimento dei Lavori pubblici del Comune di Helsinki (Finlandia); misure che hanno portato ad una maggiore partecipazione dei lavoratori anziani ai corsi di lingue e informatica presso l'Autorità di vigilanza finanziaria PSZAF (Ungheria); una maggiore presenza di over-40 nell'ambito di progetti di formazione e l'elaborazione di piani per offrire alternative occupazionali al personale anziano che svolge mansioni che richiedono un particolare sforzo fisico nel settore energetico del Regno Unito.

I sindacati possono svolgere un importante ruolo nel "mettere in discussione il comune modo di pensare" al fine di "ridurre, a termine, la discriminazione operata dai datori di lavoro nei confronti dei lavoratori anziani ed aiutarli a adeguare, di conseguenza, prassi e posti di lavoro". Un aspetto determinante a tale proposito è la formazione: non solo la formazione e la riqualificazione dei lavoratori anziani, ma anche dei quadri dirigenti e dei responsabili della negoziazione, al fine di accertare che tutte le parti siano sensibilizzate al problema. Il Dipartimento dei Lavori pubblici del Comune di Helsinki applica una politica di gestione del fattore "età" che promuove appositi corsi di formazione destinati ai quadri direttivi di qualsiasi livello, ai delegati sindacali e ai responsabili della formazione per adulti.

Una politica della FSESP per i lavoratori anziani

La politica di contrattazione collettiva a favore dei lavoratori anziani proposta deve individuare i seguenti elementi:

- Gli elementi di criticità – nel settore pubblico sono state introdotte politiche che, pur essendo orientate a soddisfare le necessità dei lavoratori più anziani, esercitano

effetti negativi, come ad esempio un'eccessiva flessibilità? Questi effetti sono imputabili al contenuto stesso delle politiche o piuttosto al modo in cui queste vengono applicate (senza un adeguato controllo da parte dei sindacati)?

- I risultati positivi – nel settore pubblico vi sono esempi di nuove politiche che hanno influito positivamente sulle condizioni dei lavoratori anziani, come ad esempio politiche di formazione che hanno permesso di migliorare le qualifiche e l'occupabilità di questi lavoratori?

La politica proposta dovrebbe prevedere una serie di punti per il coordinamento strategico a livello europeo e per la sua applicazione a livello nazionale da parte delle organizzazioni affiliate. La valutazione dei progressi realizzati a tale proposito sarà parte integrante del rapporto annuale sulla contrattazione collettiva e il dialogo sociale della FSESP. Alla luce del dibattito condotto in occasione della conferenza sulla contrattazione collettiva, nel 2007 il Segretariato approfondirà ulteriormente le ricerche sui lavoratori anziani ed elaborerà un documento programmatico più dettagliato da presentare per approvazione al Comitato esecutivo.