

RISULTATI – Workshop „Invecchiamento attivo”

Organizzato da apollis – Istituto di ricerche sociali
„Rimettersi in gioco: Invecchiamento attivo attraverso
il riorientamento professionale”

Studio cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo sulle motivazioni della scelta di svolgere o meno un'attività lavorativa per le persone di età compresa tra i 55 e i 70 anni in Alto Adige

il 05.05.2011 a Bolzano

Centro Civico Gries-S. Quirino
Piazza Gries 18 (Antico Municipio di Gries)

Comunicato stampa

Lavorare più a lungo: desiderio o necessità?

Un numero sorprendentemente alto di giovani pensionati/e desidera rimanere professionalmente attivo – ma come? I rappresentanti di vari uffici provinciali, dei sindacati, del KVV e delle scuole professionali hanno sviluppato congiuntamente idee e misure in un seminario sul tema dell' „invecchiamento attivo”. La conclusione principale è stata: la politica in tutti i suoi livelli è chiamata a dare il proprio contributo, ma al tempo stesso è necessario un cambiamento di mentalità dei datori e delle datrici di lavoro, offerte formative adeguate e la disponibilità degli interessati e delle interessate ad impegnarsi in nuovi campi e forme occupazionali.

	Istituto incaricato
<p>Piazza Domenicani 35 I-39100 BOLZANO Tel. +39-0471-970115 Fax +39-0471-978245 info@apollis.it</p>	<p>Sozialforschung und Demoskopie</p>  <p>Ricerche Sociali e Demoscopia</p>
 <p>EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO</p>	
<p>AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL ESF Dienststelle</p> 	<p>PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE Servizio FSE</p> 
<p> MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI Direzione Generale per la Politiche per l'Orientamento e la Formazione</p>	

Il 5 maggio ha avuto luogo a Bolzano un seminario sul tema „Rimettersi in gioco: Invecchiamento attivo attraverso il riorientamento professionale”. La manifestazione è stata organizzata da apollis – il rinomato centro di ricerche sociali di Bolzano. Nel 2010 l'istituto di ricerca ha condotto uno studio cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo sulle motivazioni della scelta di svolgere o meno un'attività lavorativa per le persone di età compresa tra i 55 e i 70 anni in Alto Adige. I risultati erano già stati presentati a dicembre in una conferenza stampa. In occasione di questo seminario si sono volute sviluppare misure concrete adatte a supportare il prolungamento della vita attiva. Sono stati invitati i rappresentanti di enti pubblici e privati che operano nel campo del lavoro, dell'aggiornamento professionale e della previdenza sociale. Il motto del seminario è stato: chi vuole o chi deve proseguire la vita lavorativa deve poterlo fare e deve avere la possibilità di farlo.

I gruppi di lavoro si sono concentrati su tre tematiche:

Che cosa potrebbe incoraggiare i datori di lavoro privati e pubblici a mantenere occupata la generazione 55+ più a lungo di ciò previsto per legge?

Quali condizioni lavorative e quali misure possono contribuire a mantenere sana e in grado di lavorare la generazione 55+?

Come si possono supportare al meglio le donne sopra i 55 anni che devono districarsi tra lavoro, assistenza bimbi, lavoro di cura e volontariato?

I risultati più importanti

Quando i datori di lavoro parlano della cosiddetta “economia”, allora il primo pensiero è rivolto agli incentivi finanziari. I punti principali sono: riduzione degli oneri aggiuntivi per i lavoratori e le lavoratrici più anziane, alleggerimento degli oneri sociali in caso di neo-assunzioni di persone sopra i 50 anni, contributi per l'aggiornamento professionale di questo gruppo di persone.

Altrettanto importante risulta tuttavia un cambiamento di mentalità delle aziende dal mito della giovinezza, dell'orientamento unilaterale per giovani ben istruiti “flessibili” e “dinamici” verso una riscoperta dei valori legati all'esperienza ed alla maturità. Allo stesso tempo sarà necessario considerare i limiti dei carichi di lavoro per evitare la “sindrome della bruciatura” (Burnout) del personale. Inoltre, bisognerebbe esaminare in modo critico l'impiego di personale straniero quando in un settore supera una determinata soglia.

Un cambiamento culturale di tale portata dovrebbe essere sostenuto da misure in grado di pubblicizzare le aziende tramite, ad esempio, un premio per le “aziende rispettose delle generazioni”, con la divulgazione di buone pratiche o con l'elaborazione di argomenti convincenti. Altre misure di sostegno sono le offerte formative per i datori e le datrici di lavoro e la diffusione di strumenti adeguati di gestione del personale (parola chiave: Diversity Management).

La politica provinciale dovrebbe tener conto dei fenomeni collaterali e delle conseguenze dei cambiamenti demografici ponendo la stessa attenzione e concedendo contributi finanziari anche alle innovazioni sociali, così come si sta comportando oggi con le innovazioni tecnologiche.

Sarebbe sicuramente opportuna anche l'introduzione di un diritto dei lavoratori all'aggiornamento professionale (“permessi per motivi di studio”) - in linea con il Lifelong Learning.

Ma solo coloro che rimangono sani, sono in grado di lavorare più a lungo. Pertanto, la promozione della salute presso i posti di lavoro deve iniziare già in giovane età. Ci sono idee innovative come la promozione delle attività sportive presso le aziende, per es. una sala fitness, tavolini da ping-pong o la creazione di un giardino aziendale. I/le partecipanti al seminario hanno evidenziato che anche il piacere di esercitare la propria attività mantiene in buona salute, perché chi si diverte nel proprio lavoro vive in modo più sano. Qui tocca agli uffici di sviluppo del personale e al personale stesso elaborare delle misure concrete.

Altrettanto importante è che i/le giovani pensionati/e si mantengano attivi/e, per esempio tramite corsi di aggiornamento a misura di anziano. In questo campo potrebbero attivarsi le molte associazioni presenti in Alto Adige.

A livello statale si pone la richiesta urgente di portare chiarezza sulle leggi di riforma delle pensioni, in modo che i lavoratori e le lavoratrici anziani possano pianificare con calma il raggiungimento dell'età pensionabile ed adattarla alla propria situazione in modo da non dover rincorrere la prima finestra possibile per paura di perdere dei diritti acquisiti. Inoltre, ci dovrebbe essere una transizione graduale dal lavoro al pensionamento senza perdite reddituali, così come avviene già da anni in altri Paesi.

Quando si tratta di cosiddetti lavori per pensionati, si parla in prima linea di quei settori in cui c'è carenza di personale – non solo nell'assistenza di bambini piccoli e cura di anziani, ma anche nel settore dell'artigianato (ad es. piccole riparazioni e manutenzione) o di lavori di pubblica utilità. Le cooperative sociali si adattano particolarmente bene, anche per la forma giuridica, ad organizzare queste attività.

Il sostegno alle donne può aver successo a lungo termine solo se gli uomini co-parteciperanno attivamente e se ne otterranno la possibilità dai datori di lavoro. Ma solo quando tra gli uomini e le donne ci sarà "parità di retribuzione per lavori di pari valore", i padri saranno più motivati ad assumersi parte del lavoro familiare. Anche la diffusione di lavori a tempo parziale per uomini e donne sono un presupposto importante per una distribuzione equa dei compiti privati e professionali.

Per la generazione 55+ è importante che i tempi dedicati all'assistenza e alla cura siano riconosciuti per il calcolo della pensione. Lo stesso varrà in futuro per gli uomini che interromperanno l'attività professionale per assistere i propri figli.

Parola chiave "nonno-diurno": non solo i genitori sono spesso molto occupati professionalmente, ma in molti casi anche le nonne hanno meno tempo da dedicare ai propri nipoti per la mancanza degli anni necessari al raggiungimento della pensione dovuta a interruzioni lavorative. Per questo i nonni sono sempre più richiesti nell'assistenza dei propri nipoti. Una cooperativa sociale potrebbe dedicarsi a questa tematica.

E per finire, è importante apprezzare molto di più i lavoratori e le lavoratrici anziani! Pensiamo alle loro esperienze di vita e alle loro esperienze lavorative, alle competenze acquisite nel corso della vita, alla maggiore disponibilità di tempo e alla capacità di comunicazione. Queste risorse sono veramente preziose, specie in vista dei cambiamenti demografici in corso e all'aumento della quota di persone anziane. Un esempio è il servizio alla clientela: nel fare compere i clienti più anziani si sentono meglio consigliati da persone anziane. Un campo di lavoro come consulente-senior potrebbe essere una nuova opportunità per donne e uomini oltre i 55 anni.