

Active Ageing  
through Social Partnership  
and Industrial Relations in Europe.  
National Report  
for Italy  
SUMMARY

Paolo Tomassetti



Fondazione **ADAPT**

**ASPIRE**   
Active ageing through Social Partnership  
and Industrial Relations in Europe

# Aspire – Active Ageing Through Social Partnership and Industrial Relations in Europe. The Italian Case

Non-technical country report

Paolo Tomassetti, ADAPT Research Fellow

## **Executive summary**

This report is the result of a desk research on active ageing and industrial relations in Italy. It aims to provide background information in order to understand the processes through which social partners develop, pilot and implement active ageing interventions (including collective agreements) and reorient away from a collusion toward early retirement. Desk research was also integrated with information extrapolated from interviews conducted with the representatives of four social partners and content analysis from a sample of collective agreements. Although the report has no scientific purposes, it serves as a preliminary point of reference to drive the empirical research throughout the project Aspire – Active Ageing for Social Partnership.

Statistics and secondary sources collected in the report indicate that Italy performs strongly in few measures of well-being in the OECD's Better Life Index. The country ranks above the average in work-life balance, social connections and health status, yet below average in civic engagement, housing, subjective well-being, environmental quality, jobs and earnings, and education and skills. Aging adults in Italy are generally happy with their lives, and many see upsides to getting older.

Italian population is ageing. Life expectancy in Italy was 80.1 years for men and 84.7 years for women. Projections show that in 2056, the youth in Italy (under 14 years old) will account for 12.5% of the population, those of working age (15-64) for 54.3% and the population of those over 65 for 33.2%. Currently, Italy has one of the highest old-age dependency ratio of EU-27. Considering the low fertility rates and high life expectancy – that are expected to persist – the old-age dependency ratio could rise to almost two-thirds (2 persons aged 65 or over for every 3 persons of working age). Therefore, there is significant scope for enhancing labour force participation of disadvantaged groups, and in particular of older workers whose proportion in the workforce is projected to become the highest in 2030, amounting to almost 25%.



Several statutory and contractual measures are provided to promote active ageing. The main legislative measures that Italy has used to promote late retirement has been the rise of the retirement age, the reduction of incentives for early retirement, and the introduction of some specific contracts – such as an on-call contract or casual work – that can be concluded with employees over 50. There are also economic incentives for employers that hire an employee over 50 with a fixed-term contract, such as the 50% reduction in employer contributions for 12 months. Contractual agreements foresee different measures to promote active ageing, including the following: transforming permanent full-time jobs into part-time and facilitating the reduction of working hours, or gradual retirement, to generate new job opportunities for young people.

The report shows that normative provisions aimed at promoting active ageing are barely effective in terms of collective bargaining and HRM outcomes. Effectiveness also depends on the sectors, regions and types of companies. Labour and employment relations have reached unprecedented level of complexity in Italy. Varieties of models continue to emerge *within* the country; the common notion of a “country model” downplays the diversity across regions, sectors, and businesses. Within these sectors, alternative systems are arising, too.

Although the promotion of active ageing is not among the priorities of social partners in Italy, they agree that sustainability is the key to approaching the issue, and this means keeping older workers productive and allowing them to respond to the increasing work-life balance demands. In this connection, the industrial relations approach is perceived as a better way to reconcile sustainability with productivity.

When it comes to collective bargaining, active ageing measures are not very common. Nation-wide collective agreements have spontaneously begun to set down provisions that reflect an increasing attention for older workers. In other cases, they implemented measures in response to legislation pressures or incentives. However, when it comes to implement such measures, there is a divide between bigger and smaller companies. Big companies tend to address the problem of an ageing workforce as a priority, but they are generally unilateral. SMEs are less attentive on this issue.

Most of the reviewed “active ageing-related measures” are concerned with crossgeneration solidarity. Most of the reviewed measures established at sectoral level require further firm-level agreements to be implemented. Such firm-level agreements haven’t seen much diffusion, apart from few positive experiences in big/MNEs companies. Some examples of active ageing measures are the Intergenerational Solidarity Pact, the transformation of the permanent full-time job into part-time, working time flexibility and job classification. Collective bargaining is fundamental

when it comes to implement some normative provisions to promote active ageing or intergenerational relay schemes. However, both the representatives of companies and workers are rather sceptical on this issue, as it implies an added cost for companies or a reduced net income for workers.

Beyond collective bargaining, bilateral bodies are also mentioned as a source of regulation and financing of active ageing policies. Training, income support in case of working time reduction, or any kind of welfare measure directed to older workers can be potentially covered by bilateral bodies. In most cases, however, such opportunities are unknown.

Overall, the report shows that labour market and policy coordination between different sources of regulation is based on vertical and horizontal subsidiarity. Since provisions set at central level are not mandatory, companies can choose to apply them or not. This explains why, except for mandatory legislation and some collective bargaining measures, most of the normative or economic provisions that are potentially useful to manage an ageing workforce are not implemented then.

### **Executive summary**

Questo report è il risultato di una *desk research* sul rapporto tra invecchiamento attivo e relazioni industriali in Italia. Il rapporto ha l'obiettivo di fornire una serie di informazioni di contesto per comprendere i processi attraverso i quali le parti sociali sviluppano, indirizzano e attuano politiche e strategie di dialogo sociale e contrattazione collettiva per favorire l'invecchiamento attivo della forza lavoro.

La ricerca si è avvalsa delle informazioni estrapolate da interviste sottoposte ad alcuni rappresentanti delle parti sociali e dall'analisi descrittiva dei contenuti di un insieme di contratti collettivi. Il rapporto non persegue finalità scientifiche: è stato redatto al solo fine di raccogliere una serie di dati e informazioni preliminari al fine di orientare la fase di ricerca empirica nel corso del progetto Aspire - Active Ageing for Social Partnership.

Dal rapporto emerge innanzitutto che l'Italia mostra buoni risultati solo in alcuni indicatori del Better Life Index dell'OECD. Il Paese si colloca al di sopra della media in relazione a reddito e ricchezza, equilibrio lavoro-vita privata, relazioni sociali e stato di salute, ma al di sotto della media in quanto a impegno civile, abitazione, benessere soggettivo, qualità ambientale, occupazione e guadagni, sicurezza personale, istruzione e competenze.

La popolazione italiana sta invecchiando. Se l'aspettativa di vita in Italia è di 80,1 anni per gli uomini e 84,7 anni per le donne, le previsioni mostrano che nel 2056 la



popolazione giovane in Italia (sotto i 14 anni) rappresenterà il 12,5% del totale, la popolazione in età lavorativa (15-64 anni) il 54,3% e la popolazione oltre i 65 anni il 33,2%. L'Italia ha attualmente uno dei più alti indici di dipendenza degli anziani nell'UE-27. In considerazione dei bassi tassi di fertilità e dell'elevata aspettativa di vita – destinati a persistere – il rapporto di dipendenza degli anziani potrebbe salire a quasi due terzi (2 persone di età pari o superiore a 65 anni su 3 nella loro età lavorativa). Pertanto, vi sono ampi margini di miglioramento per l'inclusione e l'attivazione dei lavoratori più anziani, la cui proporzione nella forza lavoro è destinata a diventare la più alta nel 2030 tra le diverse fasce di età: pari a quasi il 25%.

Tra le misure adottate in Italia per la promozione dell'invecchiamento attivo vanno richiamate, a mero titolo esemplificativo, l'aumento dell'età pensionabile, la riduzione degli incentivi per il prepensionamento e l'introduzione di alcuni contratti specifici come il contratto a chiamata o il lavoro occasionale, attivabili in favore di lavoratori ultra cinquantenni. Si riscontrano, inoltre, incentivi economici per quei datori di lavoro che assumono un lavoratore con più di 50 anni con contratto a tempo determinato, come la riduzione del 50% dei contributi dovuti per un periodo di 12 mesi.

Il report mostra che l'efficacia delle disposizioni normative volte a promuovere l'invecchiamento attivo dipende anche dai settori, dalle regioni e dai tipi di azienda. Le relazioni sindacali e di lavoro hanno raggiunto in Italia un livello di complessità senza precedenti. Varietà di modelli continuano ad emergere all'interno del Paese; la nozione comune di "modello-paese" minimizza la diversità tra regioni, settori e imprese. All'interno dei diversi settori, nascono sistemi alternativi di relazioni industriali.

Sebbene la promozione dell'invecchiamento attivo non rientri tra le priorità delle parti sociali in Italia, dalla ricerca emerge che "sostenibilità" è la parola chiave per affrontare il problema: questo significa mantenere i lavoratori più anziani produttivi e, al contempo, consentire loro di rispondere alle crescenti richieste di equilibrio tra vita professionale e vita privata. In questa prospettiva, l'approccio delle relazioni industriali è percepito come un modo migliore per riconciliare la sostenibilità con la produttività.

Con riferimento alla contrattazione collettiva, le misure di invecchiamento attivo registrano una scarsa diffusione. Alcuni contratti collettivi nazionali hanno iniziato a stabilire disposizioni che riflettono una crescente attenzione per i lavoratori più anziani. In altri casi, sono state implementate misure in risposta a previsioni normative o forme di incentivo. Tuttavia, quando si tratta di attuare tali misure, si registra un gap tra le imprese più grandi e quelle più piccole. Le grandi aziende tendono ad affrontare il problema dell'invecchiamento della forza lavoro in termini di priorità, ma in genere unilateralmente. Le PMI, invece, sono meno attente a questo problema.

La maggior parte delle misure di ambito settoriale richiede una attuazione tramite ulteriori accordi a livello di impresa. Tali accordi non hanno visto molta diffusione, a parte poche esperienze positive registrate in aziende di grandi dimensioni. Alcuni esempi di misure per favorire l'invecchiamento attivo includono i c.d. patti intergenerazionali, la trasformazione del contratto di lavoro da part-time a tempo pieno, la flessibilità oraria. La contrattazione collettiva è chiamata a svolgere un ruolo fondamentale quando si tratta di attuare disposizioni normative per promuovere regimi di invecchiamento attivo o intergenerazionale. Tuttavia, sia le aziende che i rappresentanti dei lavoratori si mostrano piuttosto scettici sull'uso di questo strumento, poiché implica un costo aggiuntivo per le aziende o un reddito netto ridotto per i lavoratori.

Di fianco alle previsioni della contrattazione collettiva, anche gli enti bilaterali possono regolamentare e finanziare politiche di invecchiamento attivo. Formazione, sostegno al reddito in caso di riduzione dell'orario di lavoro o qualsiasi tipo di misura di benessere rivolta ai lavoratori più anziani possono essere attivati nell'ambito del sistema della bilateralità. Tuttavia, nella maggior parte dei casi tali opportunità sono sconosciute.

Nel complesso, il report mostra che il coordinamento del mercato del lavoro e delle politiche tra diverse fonti di regolamentazione si basano sull'intreccio sussidiarietà verticale e orizzontale. Poiché le disposizioni stabilite a livello centrale non sono obbligatorie, le aziende possono scegliere di applicarle o meno. Questo spiega perché, fatta eccezione per alcune misure normative e contrattuali di carattere obbligatorio, molte delle disposizioni potenzialmente utili per gestire una forza lavoro che invecchia risulta poco o nulla attuate.