



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**

Presidenza del Consiglio dei Ministri



Politiche per l'invecchiamento attivo presso l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL): quali possibili obiettivi?

I risultati di una consultazione con i referenti dell'amministrazione

a cura di Roberta Fefè e Pietro Checcucci

(previsto nell'ambito del progetto "Coordinamento nazionale partecipato e multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo", WP2 – T3)

Dicembre 2021

INTRODUZIONE

Questo rapporto è redatto nell'ambito della terza fase del "Progetto di coordinamento nazionale partecipato multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo" (<http://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/invecchiamento-attivo/progetto-di-coordinamento-nazionale/>)

La prima fase ha riguardato una indagine dello stato dell'arte nelle amministrazioni nazionali e regionali coinvolte attraverso la quale è stato possibile pervenire ad un rapporto sulla situazione a livello nazionale (<http://famiglia.governo.it/media/2132/le-politiche-per-l-invecchiamento-attivo-in-italia.pdf>)

La seconda fase si è concentrata sul fornire raccomandazioni e relativi obiettivi a breve termine, basandosi sull'analisi dello stato dell'arte precedentemente riscontrato (<http://famiglia.governo.it/media/2329/raccomandazioni-per-l-adozione-di-politiche-in-materia-di-invecchiamento-attivo.pdf>)

La terza fase si è focalizzata sull'individuazione di possibili sviluppi futuri, in applicazione delle raccomandazioni e partendo dallo stato dell'arte come precedentemente riscontrato.

In virtù della progressiva messa a fuoco delle prospettive per l'invecchiamento attivo, nonché del percorso di rideterminazione di insieme delle politiche seguito alla pandemia da Covid-19 entro il più ampio sviluppo delle strategie di rilancio confluite nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza, nella terza fase del progetto, è stato da più parti ritenuto utile un coinvolgimento della Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel percorso di condivisione riflessiva in cui si è sostanziata l'iniziativa di coordinamento. L'Agenzia è stata così invitata a partecipare al Progetto, integrando il percorso metodologico già compiuto con le altre amministrazioni, nel contesto degli sviluppi di programmazione via via intervenuti nel corso dell'annualità 2020-2021.

Le riflessioni qui delineate sono così frutto di uno scambio conoscitivo con i referenti della Agenzia, prodotto nel corso di una intervista collettiva realizzata il 10 giugno 2021, completata con una analisi documentale realizzata attraverso diversi riscontri dei partecipanti all'incontro, intervenuti fino al dicembre 2021.

Scopo della proposta è anche in questo caso duplice: su un primo versante quello di delineare una mappatura di iniziative di policy individuate come rilevanti per lo sviluppo di un approccio attivo e sostenibile all'invecchiamento entro lo stato dell'arte delle riflessioni promosse in merito da ANPAL; su un secondo, restituire una sintesi su alcune prospettive di sviluppo che le attività promosse dall'Agenzia possono tracciare, in vista di una declinazione operativa delle raccomandazioni.

I capitoli di questo documento si basano sul framework che sin dalla prima fase contraddistingue le attività progettuali: gli impegni (commitments) contenuti nel Piano di azione internazionale per l'Invecchiamento di Madrid (Madrid International Plan of Action on Ageing - MIPAA), e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) contenuti nell'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

1. MIPAA *Commitment* 1: Il *mainstreaming* dell'invecchiamento in tutte le politiche pubbliche al fine di armonizzare la società e l'economia con i mutamenti demografici e garantire una società per tutte le età.

Finalità

La finalità di questo *commitment* è quella di superare le visioni settoriali ed entrare in un'ottica di sistema nell'affrontare le sfide legate all'invecchiamento. In ambito di invecchiamento attivo, esperienze positive in tal senso, sia a livello di governo nazionale che di governi locali, sono quelle che promuovono e mettono in pratica una collaborazione interministeriale o, a livello regionale, interassessorile, superando la visione classica che demanda perlopiù ai soli responsabili delle politiche sociali e sanitarie la produzione e la gestione degli interventi in tale ambito.

Raccomandazione n.1

È necessario prevedere strumenti di lungo periodo per il coordinamento, l'analisi, la programmazione e il monitoraggio delle politiche in materia di invecchiamento attivo a livello nazionale, con il coinvolgimento di tutti i Ministeri, i Dipartimenti presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, le Regioni e le Province Autonome.

Raccomandazione n.2

È necessario prevedere strumenti di lungo periodo per il coordinamento, l'analisi, la programmazione, l'implementazione e il monitoraggio delle politiche in materia di invecchiamento attivo a livello regionale, con il coinvolgimento di tutti gli assessorati/i servizi regionali, oltre che altri importanti attori istituzionali regionali (Ambiti sociali, ecc.).

Obiettivi di breve termine:

- a) Costituzione di un Osservatorio nazionale per l'invecchiamento attivo.
- b) Costituzione di strumenti regionali come "Tavoli regionali permanenti sull'invecchiamento attivo", o simili.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro è stata istituita nel D.Lgs. 150/2015 (Jobs Act), quale organizzazione dedicata al coordinamento ed alla verifica dello sviluppo dei servizi e delle politiche attive per il lavoro, ovvero di quell'insieme di politiche e servizi attraverso le quali l'intervento pubblico si pone a supporto dello sviluppo professionale delle persone, supportandone la capacità espressiva e di orientamento manifestata attraverso il lavoro, quale chiave di integrazione e progettualità nelle diverse dimensioni della partecipazione alla vita delle comunità.

L'Agenzia coordina la "Rete nazionale dei servizi per il lavoro"¹, svolge attività di ricerca sulle dinamiche che organizzano le relazioni entro il mercato del lavoro, contribuisce all'implementazione di dispositivi strumentali e metodologici con cui i servizi intervengono, in raccordo con le altre istituzioni che

¹ La rete dei servizi per il lavoro è lo strumento di governance che garantisce i servizi essenziali di politica attiva del lavoro in tutta Italia. Le strutture territoriali sono organizzate in base ad un modello di cooperazione pubblico-privata. La rete è coordinata da ANPAL ed è costituita da: Centri per l'impiego, Agenzie per il lavoro, soggetti accreditati alle politiche attive del lavoro, patronati convenzionati con ANPAL, Fondi Interprofessionali ed Enti pubblici (Inps, Inail, Inapp, camere di commercio, università e scuole secondarie di secondo grado, per le rispettive competenze). <https://www.anpal.gov.it/la-rete>

compongono la rete, in stretta collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali quale amministrazione di indirizzo e vigilanza di ANPAL.

L'ANPAL gestisce inoltre programmi e progetti cofinanziati dall'Unione europea, a sostegno dell'occupazione, della formazione, della mobilità e dei servizi pubblici per l'impiego, supportandone il monitoraggio e lo sviluppo (in particolare PON IOG e PON SPAO); è infine responsabile del sistema informativo unitario del mercato del lavoro e ne supporta lo sviluppo quale risorsa per conoscere ed intervenire sulle trasformazioni che attraversano il rapporto fra domanda e offerta di occupazione.

Il tema della trasformazione demografica e di un approccio attivo all'invecchiamento, rientrano fra gli elementi chiave considerati nello sviluppo delle proposte del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO), finanziato dal Fondo sociale europeo, a supporto delle riforme strutturali in tema di occupazione, mercato del lavoro, capitale umano e produttività.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Alla luce delle prospettive delineate dalla Commissione Europea, nel Libro Verde sull'invecchiamento demografico (COM(2021) 50 final) del gennaio 2021)² si evidenzia come il Fondo sociale Europeo abbia svolto una importante funzione nello sviluppo di un approccio complessivo alla trasformazione demografica nel creare le condizioni per cui, in una ottica di ciclo di vita, anche le fasce di età più avanzata, siano in grado di esprimere una propria progettualità nel rapporto con le trasformazioni della società, considerando nella dimensione della vita comunitaria anche quella riferita al rapporto con i contesti lavorativi o di formazione lungo tutto l'arco della vita.

Nel contesto della nuova programmazione della politica di coesione, il Fondo Sociale Europeo (FSE Plus), potrà fornire un grande apporto in appoggio a tutte le politiche che riguardano la partecipazione al mercato del lavoro, la formazione, lo sviluppo di servizi sociali a supporto della capacità di adattamento delle persone e dei servizi agli scenari di trasformazione del sistema sociale e produttivo, coprendo la maggior parte degli ambiti di interesse per l'invecchiamento attivo (istruzione, formazione, lavoro, abitazione, salute, welfare innovativo).

L'ottica di inclusione sociale promossa dalla nuova programmazione, si propone di intervenire ad ampio raggio verso la maggior parte dei fattori che portano a condizioni di vulnerabilità economica e sociale lungo l'arco della vita, promuovendo il metodo del coordinamento partecipato dei servizi e delle politiche esistenti in materia di lavoro, apprendimento permanente, orientamento e formazione, entro lo sviluppo di una capacità di presa in carico della domanda di servizi contestualizzata alle specifiche problematiche espresse dai territori, in una ottica di personalizzazione del servizio.

Si intende, in particolare, promuovere l'accesso ai servizi essenziali di orientamento, sviluppo di competenze, istruzione e formazione, quale chiave di volta per contrastare lo sviluppo di eventi di disoccupazione di lunga durata, processi di obsolescenza di competenze e isolamento sociale, dando infine un maggior risalto alla funzione della economia sociale e del Terzo settore nel valorizzare l'apporto che i più anziani, entro uno scambio con le generazioni più giovani, potrebbero fornire allo sviluppo del mercato del lavoro e della vita nelle comunità.

² Tale visione attraversa anche il Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027 [COM\(2020\)758/F1 - IT \(ANPAL.gov.it\)](#), che informa la nuova programmazione dei Fondi Europei, centrandola sul [Pilastro Europeo per i Diritti Sociali](#), e sul relativo [Piano di Azione](#).

L'Accordo di partenariato 2021-2027, relativo alla programmazione della politica di coesione promossa dall'UE, attualmente in attesa di approvazione da parte della CE3, pur non citando direttamente l'invecchiamento attivo, fa riferimento in più linee di policy ad alcune necessità che sono tipiche della popolazione più adulta; ad es.: necessità di incrementare il livello di digitalizzazione dei cittadini (notoriamente la fascia più anziana della popolazione è quella con i livelli più bassi); di rafforzare le competenze, in particolare quelle digitali, lungo tutto l'arco della vita; di contrastare la povertà e l'esclusione sociale, di intensificare l'azione ordinaria con riforme ed investimenti nel campo dell'inclusione, della protezione sociale e della salute. I nuovi Programmi Operativi, in fase di elaborazione, saranno chiamati a declinare e rilanciare quanto indicato nell'Accordo di partenariato medesimo.

- Per approfondimenti sul Fondo Sociale Europeo Plus, si rimanda alle pagine dedicate in: <https://www.anpal.gov.it/fondo-sociale-europeo-plus>

³ L'Accordo delinea la strategia, le scelte di policy ed i principali risultati attesi per ciascun Fondo strutturale, nell'ottica di un'economia climaticamente neutra, una società giusta ed inclusiva ed uno sviluppo sostenibile.

2. MIPAA *Commitment* 2: Integrazione e partecipazione degli anziani nella società: Assicurare la piena integrazione e partecipazione delle persone anziane nella società

Finalità

La finalità di questo *commitment* in ottica di invecchiamento attivo è quella di promuovere l'integrazione e la partecipazione degli anziani nella società in tutti gli ambiti di invecchiamento attivo, nessuno escluso, così da garantire che siano fornite tutte le opportunità possibili, tra le quali le persone anziane possano scegliere liberamente in base alle proprie preferenze, motivazioni e predisposizioni. Si tratta di valorizzare le capacità del soggetto di esprimere la propria identità e attuare il proprio progetto di vita [Age Italia]. È importante che le opportunità siano presenti per tutti e in tutti gli ambiti, con la possibilità di favorire l'esperienza di diversi percorsi di invecchiamento attivo, anche transitando, se desiderato dagli individui, da una dimensione a un'altra (di invecchiamento attivo), a seconda delle preferenze o delle necessità. Ciò, ad esempio, al fine di consentire alle persone di prendersi cura di tutti gli aspetti della vita, anche in ottica di conciliazione vita-lavoro, per affrontare l'invecchiamento con maggiori risorse e motivazioni [Forum delle Associazioni Familiari]. La prospettiva di tale approccio va anche oltre il livello micro, in quanto permette, attraverso i benefici per la società nel suo complesso, di affrontare anche la tematica della sostenibilità dell'invecchiamento [Università Cattolica del Sacro Cuore]. Tra i risultati attesi c'è, ad esempio, quello della diminuzione dei costi, in particolare sul fronte della sanità e dei servizi sociali [AUSER].

Raccomandazione n.3

È necessario assicurare la piena integrazione e partecipazione delle persone anziane nella società a livello nazionale e regionale attraverso normative adeguate e specifiche.

Raccomandazione n.4

È necessario far sì che la piena integrazione e partecipazione delle persone anziane nella società come previsto in leggi, decreti, delibere e altri documenti normativi, si concretizzi e non resti solo sulla carta.

Obiettivi di breve termine:

a) Approvazione e implementazione di una legge quadro nazionale sulla promozione dell'invecchiamento attivo che si occupi di definire vari parametri, tra cui un livello minimo che tutte le Regioni dovrebbero garantire, e di assicurare la piena integrazione e partecipazione delle persone anziane nella società, alla quale le attività regionali e locali in tale ambito possano riferirsi.

b) Approvazione e implementazione di leggi regionali sulla promozione organica dell'invecchiamento attivo tra i suoi vari ambiti, o simili normative (essendo dimostrato come anche in presenza di strumenti diversi, l'obiettivo sia raggiungibile, ad es. Regione Umbria, Regione Emilia-Romagna).

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Pur non avendo ANPAL competenze specifiche in tema di regolazione, la prospettiva di intervento dell'Agenzia assume come riferimento lo sviluppo di dispositivi di sistema destinati ad operare a monte, a valle ed in affiancamento alle politiche regionali e nazionali nel promuovere la funzione **delle politiche attive del lavoro e di quelle sociali ad esse connesse** nell'intercettare la domanda di orientamento, competenze e formazione che può svilupparsi nel rapporto con il mercato del lavoro, e sostenere in ottica preventiva una capacità espressiva e di partecipazione a tutti gli aspetti della vita sociale, segnatamente in momenti critici quali la perdita di lavoro, o in altre situazioni di vulnerabilità sociale.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Le dinamiche del mercato del lavoro e dei sistemi formativi sono attraversate da fenomeni di grande cambiamento, in rapporto alla progressiva diffusione dei dispositivi digitali, ma anche alle dinamiche di sviluppo della economia -compresa quella sommersa e informale- che accompagnano le trasformazioni sociali anche in rapporto all'invecchiamento della popolazione⁴. Sul versante dell'offerta di lavoro, tali trasformazioni intervengono in uno scenario di complessità che si traduce, di frequente, in termini di scoraggiamento o mancato investimento da parte delle persone su percorsi di sviluppo delle proprie competenze, piuttosto che in dinamiche rivendicative, che non agevolano l'individuazione di risorse per articolare una progettualità nel proprio percorso di vita. Si pensi alla diffusa presenza di Neet fra i giovani, ed alla difficoltà dei più anziani di individuare prospettive di occupazione in caso di perdita di lavoro o di coinvolgimento in processi di riorganizzazione aziendale, ed alle implicazioni di questi eventi per la sostenibilità del sistema di welfare in prospettiva. Le persone in età più avanzata (over 45) costituiscono una quota consistente delle persone che vengono prese in carico dai servizi per l'impiego sia in rapporto a situazioni di povertà, che più in generale in rapporto ad un rischio di obsolescenza di competenze essenziali per la partecipazione alla vita collettiva (ANPAL 2020, 2021).

In una ottica di invecchiamento attivo, molta parte della capacità soggettiva di esprimere la propria identità e attuare un proprio progetto di vita anche in età avanzata, si sviluppa nel corso di vita anche attraverso l'incontro con servizi –per l'apprendimento, per il lavoro, sociali – che in diverse fasi del ciclo di vita anche antecedenti al pensionamento, consentano di far fronte ai cambiamenti, individuando interlocutori nella rielaborazione delle proprie esperienze, nel riconoscimento delle risorse in esse rintracciabili, per costruirne una nuova visione progettuale e nuove forme di partecipazione.

L'esperienza realizzata da ANPAL in alcune Regioni, nel contesto della profilazione qualitativa e dell'orientamento di base, individua nel coordinamento fra servizi una risorsa, fin dal primo momento di accesso al servizio, nella presa in carico e comprensione delle specificità delle problematiche che organizzano la relazione con il lavoro anche in età più avanzata (ANPAL 2020). Un percorso di presa in carico multiprofessionale, centrato su servizi di orientamento di base e accoglienza ad ampio raggio, potrà fornire metodologicamente un supporto nello sviluppo di percorsi integrati e personalizzati.

Per approfondimenti su sull'attività dei Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI), relativamente alle azioni di politica attiva messe in atto nei confronti dei propri utenti, ed una lettura esplorativa sulla partecipazione delle diverse generazioni ai servizi si rimanda a:

- ANPAL (2021) *Metodologie e approfondimenti. Gli interventi di politica attiva dei Servizi Pubblici per l'Impiego. Una prima analisi*, Collana Focus, ANPAL, n.104 reperibile in: shorturl.at/sLMR4
- ANPAL, Agneni L., Micheletta C., Tersigni V. (2020), *L'orientamento di base e la profilazione qualitativa. Rapporto 2020*, Collana Biblioteca ANPAL, n.15, Roma: ANPAL, reperibile in <https://rb.gy/8o2eh7>

⁴ Fra gli scenari di cambiamento riportiamo ad esempio: lo sviluppo dei sistemi digitali e le trasformazioni della domanda di lavoro e competenze ad esso connesse; i cambiamenti nella domanda di cura e conciliazione vita-lavoro espressa in rapporto alle trasformazioni degli stili di vita, così come all'emergere delle cronicità; la domanda di servizi connessa alle trasformazioni delle famiglie per come queste impattano sulla distribuzione di genere del rapporto fra cure e lavoro; i percorsi di sviluppo dei processi migratori e le domande di integrazione sociale ad essi connesse nella vita delle comunità; i processi di ricambio e passaggio generazionale di impresa, etc.

3. SDG 17: Rafforzare il partenariato

Finalità

L'obiettivo di sviluppo sostenibile relativo al rafforzamento del partenariato, in ottica di invecchiamento attivo, fa riferimento alla necessità di coinvolgere in tutti i processi (dalla produzione di politiche all'attuazione dei servizi e relativo monitoraggio) gli *stakeholder* rilevanti con strumenti di consultazione e co-decisione. È un tema fortemente collegato ai precedenti due, in quanto ciò rafforza l'integrazione e partecipazione degli anziani nella società (MIPAA 2) ed ancor di più se tale consultazione e co-decisione viene integrata in strumenti di *mainstreaming ageing*, come sopra descritto (MIPAA 1).

Raccomandazione n.5

È necessario che tutti gli strumenti di lungo periodo per l'analisi, la programmazione, implementazione e monitoraggio in ambito di invecchiamento attivo, da prevedere sia a livello nazionale che a livello regionale/locale (osservatori, tavoli, gruppi o consulte) oltre che rappresentanti degli organi di governo legati alla creazione di politiche, includano tutti gli *stakeholder* rilevanti (provenienti dal Terzo settore e dalla società civile, dal mondo accademico-scientifico, dalle reti/parteneriati già realizzati dalle Amministrazioni centrali, ecc.) in tutte le fasi, ai fini di co-progettazione e co-decisione, a garanzia dei meccanismi partecipativi anche di tipo *bottom-up* (dal basso verso l'alto).

Obiettivi di breve termine:

- a) Confermare la rete di *stakeholder* creata a livello nazionale, nell'ambito del "Progetto di coordinamento nazionale partecipato multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo".
- b) Creare o implementare (ove già esistente ma non ancora operativa), una rete di *stakeholder* a livello regionale, a partire da quelle già attivate dalle Amministrazioni a vari livelli.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Il principio del partenariato è insito nel modello di governance delle politiche del lavoro e nelle modalità di programmazione e attuazione del Fondo Sociale Europeo di cui è un elemento costitutivo.

Nell'ambito della propria mission istituzionale, l'Agenzia collabora con una rete molto ampia di stakeholder composta dall'insieme delle amministrazioni centrali, regionali e più in generale delle organizzazioni di servizio che compongono la rete per i servizi per il lavoro, quella per l'apprendimento permanente, e per la formazione continua⁵.

La governance del mercato e delle politiche del lavoro è attualmente in trasformazione.

Al momento dell'intervista, il governo italiano ha avviato un percorso di riorganizzazione delle politiche del lavoro che coinvolge l'Agenzia e le sue funzioni anche in rapporto agli scenari introdotti dagli sviluppi della pandemia da Covid 19, entro linee di prospettiva che appare prematuro prefigurare.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Il contributo che l'Agenzia può proporre all'iniziativa di coordinamento sull'invecchiamento attivo attiene alla restituzione di contributi di natura conoscitiva, di tipo statistico e metodologico, sui fenomeni che attraversano lo sviluppo delle politiche attive del lavoro, della formazione e dello sviluppo di servizi in questo ambito. Si tratta di contributi che, riletti in chiave di età e rapporto fra generazioni, possono essere un supporto nella programmazione, nel coordinamento e nella gestione di politiche e servizi in ottica di invecchiamento attivo e solidarietà intergenerazionale. Si pensi ad esempio alla funzione svolta dal FSE nel

⁵ Servizi per l'impiego, Agenzie formative, di orientamento pubbliche, del Terzo settore o privato accreditato alle politiche attive del lavoro, CPIA, istituzioni centrali quali INAIL, INPS, parti sociali, Fondi Interprofessionali e Bilaterali.

promuovere la capacità dei Servizi per l'impiego di intercettare le specificità della offerta di lavoro fra i giovani e fra gli adulti in condizioni di disoccupazione, o nell'individuare dispositivi, quali il tirocinio o i sistemi duali nel favorire una connessione fra istruzione e formazione e mondo del lavoro. Si pensi ancora alle specificità degli interventi di upskilling e reskilling promossi per i lavoratori in età più avanzata, nei diversi sistemi formativi ed in particolare in quello della formazione professionale e continua anche promossa dai Fondi interprofessionali.

Un ambito di sviluppo percorribile sembra essere quello di promuovere iniziative che valorizzino la connessione e l'integrazione fra le diverse aree di intervento, verso una capacità di presa in carico e personalizzazione dei servizi, fin dal primo incontro fra utenza e servizi, articolando l'offerta su un ventaglio di proposte che possano ampliare le opportunità di ogni generazione di far fronte alle questioni poste, ad esempio, dall'introduzione delle tecnologie digitali, nelle diverse forme di organizzazione del lavoro, nel rapporto con i servizi, nello stesso rapporto con i servizi in area sociale.

Il riferimento è, ad esempio, allo sviluppo dei dispositivi quali la profilazione qualitativa nel percorso di definizione dei Patti di Servizio per l'inclusione; l'adozione del quadro di riferimento DigComp e dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e per lo skill assesment; la sperimentazione del dispositivo Piaac online per lo sviluppo delle iniziative dei CPIA in tema di apprendimento permanente, o ancora ad altre misure in tema di worklife balance quale quelle proposte con il progetto Equality for work and life (si vedano punti 6 e 9 del presente rapporto).

Tali dispositivi, spesso proposti nella forma di accesso diretto da parte della cittadinanza, possono offrire un supporto allo sviluppo di percorsi integrati e multistakeholder, contribuendo ad integrare progettualità diversificate, entro un approccio metodologico orientato all'inclusione attiva.

4. MIPAA *Commitment* 3, SDG 1, SDG 10: Promuovere la lotta alle disuguaglianze, alla povertà e una crescita economica equa e sostenibile in risposta all'invecchiamento della popolazione

Finalità

Le disuguaglianze vengono considerate come barriere che impediscono l'accesso ai percorsi di invecchiamento attivo, che devono essere garantiti a tutta la popolazione anziana a prescindere dalle differenze di risorse culturali, di reddito, di istruzione e dalle condizioni di salute, che penalizzano chi ne possiede di meno, proprio al fine di ridurle. Questa visione non comprende, dunque, la parte strettamente assistenzialista dell'anziano bisognoso di assistenza sociale e sanitaria, quanto invece quei casi in cui le disuguaglianze sono date dalle differenze di accesso alle risorse e dalla capacità di realizzare i propri obiettivi di vita, rispetto ad esempio alle specifiche condizioni socioeconomiche.

La crescita economica equa e sostenibile, dunque, è intesa in termini di conseguimento di una riduzione delle disuguaglianze aumentando le risorse disponibili, e in termini di garanzia dell'accesso all'invecchiamento attivo anche ad individui con scarse risorse. In questa prospettiva, il *commitment* MIPAA e gli obiettivi di sviluppo sostenibile in oggetto possono essere considerati come caso un particolare di quanto affermato in generale nel capitolo riguardante il *commitment* 2 (favorire la partecipazione).

Raccomandazione n.6

È necessario promuovere politiche di contrasto alla povertà e alle disuguaglianze che garantiscano l'accesso ai percorsi di invecchiamento attivo anche per gli anziani in condizioni di fragilità, sia socio-economica che da un punto di vista della salute. Non solo tramite l'erogazione di contributi, ma anche attraverso la creazione di opportunità di accesso, per queste fasce svantaggiate di popolazione, ai vari ambiti di invecchiamento attivo, sfruttando le specifiche caratteristiche del territorio e favorendo lo sviluppo delle competenze digitali tra le persone anziane.

Obiettivi di breve termine:

- a) Potenziare, a livello di Ambito sociale, la costituzione o l'implementazione di sportelli dedicati a un accompagnamento delle persone anziane, verso i percorsi di invecchiamento attivo, che tenga conto delle disuguaglianze.
- b) Favorire lo sviluppo e il coordinamento di iniziative nazionali e regionali volte a ridurre il *digital divide* della popolazione anziana e a promuovere l'alfabetizzazione informatica, in quanto azioni in grado di contrastare disuguaglianze e promuovere l'invecchiamento attivo, e anche a garanzia dell'indipendenza e dell'autonomia nella gestione della propria vita e dell'equità di accesso ai servizi e alle informazioni, in risposta ai propri bisogni (cittadinanza digitale).

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Le politiche attive del lavoro e per l'apprendimento permanente possono svolgere una importante funzione per lo sviluppo del patrimonio di risorse cognitive e culturali con cui le persone partecipano ai diversi ambiti della convivenza sociale nelle fasi di transizione critiche per il proprio sviluppo economico e professionale. Molta parte delle condizioni di vulnerabilità che danno origine a situazioni di disuguaglianza/svantaggio, sono connesse alla mancata partecipazione al mercato del lavoro, alla obsolescenza o alla difficoltà ad individuare un uso progettuale delle proprie risorse/competenze nei contesti di convivenza sociale.

In rapporto alla propria mission, l'ANPAL interviene a supporto dello sviluppo delle misure di incentivo, orientamento, riqualificazione e sostegno alla occupabilità delle persone anche in età avanzata, ed a supporto di target in condizione di svantaggio, per favorire il superamento delle diverse criticità nelle fasi di transizione verso e nel mercato del lavoro. L'Agenzia supporta, inoltre, il Ministero del lavoro e delle

politiche sociali oltre che nello sviluppo del sistema per l'apprendimento permanente, nell'indirizzo della formazione promossa dai Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua e dei Fondi di solidarietà Bilaterali, a supporto dei percorsi di riqualificazione professionale dei lavoratori che scelgono di aderirvi. Inoltre, nell'ambito del proprio mandato istituzionale, ANPAL mette in campo strumenti a supporto dei beneficiari del Reddito di cittadinanza, che rappresenta la principale misura "universalistica" di contrasto alla povertà adottata a livello nazionale, nella sua duplice componente di sostegno al reddito e misura di attivazione volta ad ampliare le risorse - economiche ma anche di competenza riflessiva, progettuale ed organizzativa - con cui si organizza, per i beneficiari, la partecipazione al mercato del lavoro ed alla vita comunitaria in una ottica di inclusione attiva. In base ai diversi studi attualmente disponibili (si noti che il reddito di cittadinanza è stato attivato con DL del 28 gennaio 2019 e si consideri il concomitante impatto della pandemia) sappiamo che alla misura accede una fascia ampia di persone in età avanzata⁶. L'Agenzia partecipa inoltre alla definizione dei principali dispositivi di profilazione nell'ambito dei servizi per il lavoro attraverso i quali è possibile intercettare le specificità dei fattori che determinano condizioni di vulnerabilità e marginalizzazione delle persone rispetto al mercato del lavoro, anche dei più anziani. In questo senso i CPI costituiscono un importante punto di accesso ai servizi di welfare cui possono essere connessi servizi, in prospettiva, sempre più a carattere multisettoriale.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Rispetto alle disuguaglianze sociali, nel corso dell'intervista è stata sottolineata la rilevanza del nuovo approccio adottato dalla programmazione FSE+, nella direzione del superamento di una segmentazione degli interventi per target, a vantaggio di un approccio multidisciplinare e multidimensionale sulle fragilità sociali lungo l'arco della vita. L'ipotesi di lavoro è quella di ampliare il raggio di azione dei servizi pubblici consolidando lo sviluppo di quelli esistenti –per il lavoro, per l'apprendimento, sociali - ed indirizzando le misure di intervento verso la presa in carico delle diverse condizioni che portano all'esclusione sociale, a prescindere dalla loro stretta associazione con la povertà economica.

In questo senso viene sottolineata la potenzialità degli strumenti di profilazione qualitativa volti a leggere il fabbisogno degli individui non solo in termini di divario rispetto a parametri oggettivi (quali ad esempio titoli di studio, competenze), ma anche rispetto ad ambiti di vita ed aspettative che sono alla base di percorsi trasformativi delle persone, che implicano un riconoscimento più ampio delle risorse disponibili ai fini della partecipazione alla vita delle comunità.

In questa direzione si ritiene utile:

- organizzare i percorsi di presa in carico entro una valutazione preliminare dei percorsi biografici delle persone, in relazione ai propri contesti di riferimento, anche attraverso l'individuazione di equipe multidisciplinari, nell'ottica di lavorare in cooperazione con i diversi servizi per cercare di accompagnare la persona in cerca di lavoro o in reinserimento, sia da un punto di vista strettamente lavorativo che per altri tipi di bisogni (es. quelli di cura rispetto a responsabilità familiari oppure di fragilità personali rispetto a dinamiche socio sanitarie, etc.). Ciò nell'ottica di provvedere in modo coordinato all'implementazione di progetti personalizzati che attengono alla lettura della relazione con il lavoro, e da questa prospettiva

⁶ Il *Rapporto annuale sul Reddito di Cittadinanza 2020*, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, riporta, ad esempio, con riferimento al 2019, che il 26% dei beneficiari di RdC erano persone di minore età, i giovani fra i 18 ed i 24 anni rappresentavano il 9%, il 26% erano giovani adulti (22-44 anni), il 30% aveva una età compresa fra i 45 ed i 64 anni. Due beneficiari su tre sono donne ed uno su cinque è una persona con disabilità, e in quest'ultima condizione, un'ampia fascia ha una età sopra i 55 anni. Si aggiunge a questo una quota rilevante di persone con più di 65 anni che accede alla Pensione di Cittadinanza, il 50% di essi aveva un'età compresa tra i 65 ed i 74 anni ed il 47% era ultra 75enne (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2020, reperibile in: shorturl.at/dkquU). Per una più ampia valutazione in ottica intergenerazionale della misura del RdC aggiornata all'ottobre 2021, si veda inoltre, la "Relazione del Comitato scientifico per la valutazione del Reddito di cittadinanza" Ministero del Lavoro, ottobre 2021, reperibile in: <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Relazione-valutazione-RdC-final.pdf>).

aggancino le diverse dimensioni di sviluppo della convivenza sociale (povertà, istruzione e formazione, salute, condizioni abitative, conciliazione vita-lavoro, etc.);

- integrare e standardizzazione strumenti condivisi per il riconoscimento di competenze e la lettura complessiva di diverse aree di fabbisogno, anche in chiave di una loro più omogenea accessibilità a livello nazionale. Si propone dunque di integrare gli strumenti di profilazione per la valutazione dell'occupabilità, con ulteriori aree di analisi relative all'uso di competenze digitali e ad aspetti legati alle esigenze di conciliazione fra lavoro e funzioni di cura, non solo in costanza di rapporto di lavoro, ma anche nei momenti di ricerca di un nuovo lavoro o di riqualificazione (Si veda ad esempio, esperienza di Equality for life).

Con riferimento alle iniziative di riduzione del digital divide, in particolare per quanto riguarda la popolazione più anziana, i programmi di politiche attive del lavoro in via di definizione (Programma Gol e relativo Piano Nuove Competenze, v. punti successivi) prevedono inoltre interventi specifici e l'individuazione di target e milestone che comprendono il coinvolgimento degli over 50 tra i target di attenzione, unitamente a un consistente impegno a favore della formazione con una attenzione specifica anche al potenziamento delle competenze digitali. Una adeguata azione di age mainstreaming potrà assicurare la partecipazione anche della popolazione matura alle future opportunità in questo settore⁷.

⁷ Per approfondimenti sulla profilazione qualitativa, e sui percorsi di presa in carico integrata di fabbisogni complessi si rimanda ai documenti:

- Delibera del CdA ANPAL del 23 maggio 2018, n. 19, Approvazione del documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)". Reperibile in: <https://rb.gy/zkygei>
- Accordo, ai sensi dell'articolo 4, comma 5 quater del Decreto- Legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, sul documento recante "Principi e criteri direttivi generali per l'identificazione delle condizioni di particolare criticità in relazione alle quali sia difficoltoso l'avvio di un percorso di inserimento al lavoro di cui all'articolo 4, comma 5 quater". Reperibile in: <https://rb.gy/hdynlf>
- ANPAL, Agneni L., Micheletta C., Tersigni V. (2020), *L'orientamento di base e la profilazione qualitativa. Rapporto 2020*, Collana Biblioteca ANPAL, n.15, Roma: ANPAL, reperibile in <https://rb.gy/8o2eh7>

5. MIPAA *Commitment* 4: Modifica dei sistemi di protezione sociale in risposta ai cambiamenti demografici e alle loro conseguenze socio-economiche

Finalità

Mentre generalmente questo *commitment* MIPAA viene esclusivamente ricondotto al tema delle pensioni, in riferimento all'invecchiamento attivo per protezione sociale si intende qualcosa di più ampio, che, in aggiunta al tema della lotta alle disuguaglianze e alla povertà (si veda il precedente capitolo), includa la costruzione e la ridefinizione di un nuovo sistema di *welfare* fondato sui pilastri irrinunciabili dell'universalità e della solidarietà inter-generazionale, in grado di consolidare i diritti sociali.

Raccomandazione n.7

Al fine di favorire un'adeguata protezione sociale in risposta ai cambiamenti demografici e alle loro conseguenze socio-economiche attraverso la costruzione di un nuovo sistema di *welfare*, è necessario prevedere una *governance* istituzionale multilivello, sia a livello nazionale che a livello regionale, che integri la prospettiva dell'invecchiamento nell'arco della vita delle persone e nei diversi contesti di convivenza.

Obiettivo di breve termine:

a) Realizzazione di un sistema di servizi di prossimità, di protezione e integrazione sociale per gli anziani che vivono nelle aree svantaggiate, ad esempio: centri montani, aree interne e periferie.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Le politiche attive del lavoro sono state introdotte in Italia, nel più ampio contesto delle misure di contrasto alla disoccupazione, con l'intento di superare la visione compensativo – emergenziale del sistema degli ammortizzatori sociali, attraverso l'attivazione di servizi quali l'orientamento, la formazione, l'accompagnamento al lavoro, etc., volti a promuovere il miglioramento delle risorse cognitive e culturali con cui le persone partecipano allo sviluppo della convivenza sociale e dei sistemi produttivi, in particolar modo nelle fasi di transizione critiche per le proprie prospettive professionali.

In questa ottica, la mission della Agenzia, è quella di accompagnare lo sviluppo di tali politiche, agendo ad integrazione e supporto delle amministrazioni centrali e regionali, nella prefigurazione di livelli essenziali di servizio e standard che possano contribuire a riorientare il sistema di *welfare* verso approcci più coerenti con le trasformazioni del sistema sociale.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Tenendo conto delle considerazioni già espresse in precedenza, le politiche attive del lavoro sono ampiamente inserite nei percorsi di sviluppo dei servizi locali, pur con un diverso approccio e grado di evoluzione nei diversi territori. Considerando il percorso compiuto nel contesto delle misure per il Reddito di cittadinanza, e più in generale delle iniziative per l'apprendimento permanente, si può sostenere che nel prossimo futuro il sistema di *welfare* si stia organizzando in senso universalistico, in modo tale da poter agganciare più parti - dalla salute al lavoro, alla scuola, ai servizi sociali - le diverse istanze della cittadinanza, rafforzando misure che, pur intervenendo dalla prospettiva del mercato del lavoro, possono essere di grande aiuto per migliorare quelle condizioni che potrebbero costituire fattore di vulnerabilità futura tanto per le generazioni più giovani, quanto per le persone più prossime al pensionamento.

Il Fondo Sociale Europeo può rappresentare un'importante risorsa in questa direzione. L'integrazione dei servizi e la condivisione di metodologie di profilazione per il fabbisogno di competenze/servizi per la presa in carico costituiranno aspetti molto importanti per il superamento delle frammentazioni territoriali anche fra diversi ambiti di intervento nell'area delle politiche sociali (povertà, inclusione, politiche del lavoro e per la

formazione). I processi di coordinamento attivati, anche in rapporto al Terzo settore, sono tali da potere far pensare a prospettive di innovazione sociale.

Nell'ottica di considerare ad ampio raggio la convivenza e l'inclusione sociale, nella nuova programmazione verrà fornito un nuovo risalto, fra altre iniziative, a misure che rafforzino l'infrastruttura di servizi a supporto della parità di accesso all'apprendimento permanente per tutte le fasce di età nei contesti formali, non formali e informali, aggiornando conoscenze, abilità e competenze della manodopera e promuovendo percorsi di istruzione ed opportunità di riqualificazione flessibili anche tramite l'orientamento professionale e la convalida delle competenze acquisite.

In una ottica di invecchiamento attivo, un altro aspetto su cui si prefigurano aree di sviluppo dei servizi, è quello relativo all'approccio alle funzioni di cura come bisogno collettivo e bene sociale fondamentale, anche nel rapporto con il mercato del lavoro. In questa direzione l'orientamento dell'Agenzia, considerate le proposte di servizio sviluppate dal Progetto "Equality for work and life" concluso nel febbraio 2021 nell'ambito del programma EaSI, è quello di promuovere la capacità degli operatori dei servizi di porsi come interlocutori nell'individuazione di esigenze e soluzioni innovative per la conciliazione vita-lavoro, anche nei momenti di ricerca di lavoro. In tal senso, una proposta che si ritiene utile evidenziare è quella di considerare le misure di conciliazione all'interno dei livelli essenziali delle prestazioni sociali.

Un ultimo passaggio attiene, inoltre, alla verifica dell'impatto delle misure adottate con riferimento alla nuova programmazione del Fondo Sociale Europeo, sul miglioramento della competenza dei servizi, in particolare quelli sociali, ad intercettare le categorie vulnerabili e farsene carico attivando percorsi integrati di inclusione anche attraverso approcci di welfare comunitario e animazione territoriale sviluppati con la partecipazione diretta di diversi stakeholders del territorio (associazionismo, parti sociali, mondo imprenditoriale, etc.).

6. MIPAA *Commitment* 5, SDG 8: Mettere in condizione il mercato del lavoro di rispondere alle conseguenze economiche e sociali dell'invecchiamento della popolazione

Finalità

Quella dell'occupazione è considerata una dimensione importante, tra quelle che afferiscono al concetto di invecchiamento attivo trattate in generale al capitolo 2 di questo documento. Garantire la partecipazione in questo ambito è una necessità che investe tanto le istituzioni quanto le aziende, nella gestione degli effetti del prolungamento della vita lavorativa sia sul processo di produzione, che in funzione dei meccanismi di ricambio intergenerazionale e trasmissione delle conoscenze. In questo senso, valorizzare e adeguare le competenze professionali e le condizioni di lavoro delle persone in età avanzata può avere effetti significativi non solo in termini di benessere e partecipazione sociale per l'individuo, ma anche in termini di crescita economica del territorio.

In questo ambito, non va trascurato l'aspetto della conciliazione vita-lavoro, per consentire alle persone di prendersi cura di altri aspetti della vita (relazioni familiari e altri interessi personali culturali, *hobbies* ecc.), per affrontare l'invecchiamento con maggiori risorse e motivazioni [Forum delle associazioni familiari]. Particolarmente importanti in questo ambito sono anche aspetti come il rapporto intergenerazionale, le possibilità di prolungamento della vita attiva, nonché delle misure dirette a favorire la staffetta intergenerazionale fra i lavoratori giovani e i meno giovani, come pure tutte le misure volte ad accrescere l'occupabilità delle persone anziane.

Raccomandazione n.8

È necessario promuovere, a tutti i livelli, e in affiancamento a quelle già esistenti, politiche che favoriscano la diffusione dell'*age management* sia nel settore privato che nel settore pubblico. Tali iniziative sono necessarie a garanzia:

- per i lavoratori maturi: dello sviluppo di opportunità e qualità dell'occupazione, risorse e competenze, forme di regolazione e organizzazione del lavoro volte a valorizzare le specifiche differenze intergenerazionali;
- per i datori di lavoro: del raggiungimento di migliori risultati economici e in ambito di responsabilità sociale d'impresa, fornendo ai lavoratori maturi un migliore clima aziendale a sostegno della loro motivazione, soddisfazione al lavoro, produttività, valorizzando il potenziale del lavoro in *team* intergenerazionale, ecc.

Raccomandazione n.9

È necessario promuovere a livello nazionale e locale politiche attive del lavoro, funzionali alla riqualificazione professionale, all'aggiornamento delle competenze e al reinserimento occupazionale di tutti coloro che lo desiderano (lavoratori maturi disoccupati, svantaggiati, eventualmente già pensionati, ecc.).

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

L'istituzione dell'ANPAL (D.L. 150 del 2015) si iscrive nell'ambito di un percorso di sviluppo dei servizi pubblici volti a sostenere, a livello nazionale, la partecipazione al mercato del lavoro dei cittadini. Le politiche attive del lavoro, rivolte alle persone in transizione verso e nel mercato del lavoro (disoccupati, occupati, persone in cerca di occupazione), sono finalizzate ad aumentare le opportunità di occupazione e di qualificazione delle persone, attraverso lo sviluppo di percorsi di orientamento, la formazione, l'offerta di tirocini e per il tramite di incentivi per il sostegno di target particolari.

Con riferimento all'invecchiamento attivo, l'azione condotta da ANPAL supporta almeno tre ambiti di intervento: aumento delle opportunità e della qualità dell'occupazione, sviluppo delle competenze nell'arco della vita, sviluppo di contesti organizzativi e servizi per il lavoro che facilitano la partecipazione al mercato del lavoro, con attenzione anche all'ambito della conciliazione.

Ad ANPAL fanno capo le infrastrutture di sistema che monitorano l'andamento delle politiche attive per il lavoro, con particolare riguardo alla formazione offerta ed attuata a livello nazionale e regionale attraverso il Fondo Sociale Europeo (FSE) e i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua; da tali attività possono essere tratti importanti elementi di conoscenza per lo sviluppo di policy ed interventi sui diversi settori che riguardano le politiche del lavoro, anche in riferimento ad ambiti di interesse per il sostegno ad un invecchiamento attivo della popolazione.

Come già evidenziato, ANPAL promuove e coordina, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, il FSE in Italia, attraverso 21 programmi regionali e 8 programmi operativi nazionali, fra i quali l'Iniziativa Occupazione Giovani (PON IOG) e Servizi Politiche Attive e Occupazione (PON SPAO) gestiti da ANPAL. Il FSE ha l'obiettivo di promuovere l'occupazione, migliorare l'accesso al mercato del lavoro, con particolare riferimento a coloro che ne sono più distanti, e sostenere la mobilità professionale volontaria; promuove inoltre l'invecchiamento attivo e in buona salute, anche attraverso forme innovative di organizzazione del lavoro, che migliorino salute e sicurezza sul lavoro e l'occupabilità dei beneficiari. Con riferimento alla programmazione 2014-2020, il FSE supporta 19 priorità di investimento nell'ambito degli obiettivi tematici 8 "promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori", 9 "promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e tutti i tipi di discriminazione", 10 "investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente" e 11 "rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate e promuovere un'amministrazione pubblica efficiente". Nel quadro della futura programmazione (2021-2027, FSE +) ambiziosi obiettivi riguardano la crescita dell'occupazione (aumento al 78% dell'occupazione della popolazione di età compresa tra i 20 ed i 64 anni) unitamente all'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali che interviene a sostegno di ambiti di attività decisivi in vista dell'invecchiamento attivo della popolazione.

Per quanto riguarda l'azione a favore della dimensione intergenerazionale del mercato del lavoro, sono da considerare le attività che ANPAL realizza rivolte all'inserimento lavorativo dei giovani (PON IOG, Programmi di rafforzamento delle competenze digitali, al momento rivolte ai giovani) ed al rafforzamento del sistema duale. Attraverso questa attività ANPAL opera indirettamente a sostegno di un mercato del lavoro maggiormente caratterizzato da una dimensione intergenerazionale, dove coesistono più generazioni.

Nel momento in cui scriviamo, nell'ambito delle riforme del PNRR di recente definizione, è in fase di avvio il Programma "Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori" (GOL), volto a promuovere l'occupazione in Italia, con l'attivazione di percorsi mirati a migliorare le chance di occupabilità dei fruitori, rispetto alle specificità che ne organizzano la domanda di servizio. Il programma sostiene la riforma delle politiche attive del lavoro per fronteggiare l'impatto della pandemia sul mercato del lavoro ed affrontare le transizioni ecologica, digitale e tecnologica. Esso prevede un complesso di misure ed obiettivi, di rilevanza per un approccio attivo all'invecchiamento, tra cui si segnalano: la previsione del target degli over 55 tra quelli raggiunti dalle iniziative nell'ambito del più complessivo target di 3.000.000 di beneficiari entro il 2025; l'attivazione di percorsi differenziati in base a modelli di profilazione e di assesment che prendono in considerazione anche il fattore relativo all'età; la previsione di modelli di intervento personalizzati e multiservizio, tra cui servizi sanitari e di cura. I percorsi individuati da GOL sono in stretto collegamento con il "Piano Nazionale Nuove Competenze" che costituisce un ulteriore quadro di intervento del PNRR (si veda successivo punto n.7).

Come anticipato, le dinamiche del mercato del lavoro e dei sistemi formativi sono attraversate da fenomeni di grande trasformazione, in rapporto alla progressiva diffusione dei dispositivi digitali, ma anche alle

dinamiche di sviluppo della economia che tendono a rendere problematico per i giovani l'accesso al mercato del lavoro ed ai sistemi formativi, e per i più anziani il mantenimento di una occupazione o di competenze utili a prefigurare anche in età avanzata, un adeguato sviluppo professionale.

Sul versante della domanda di lavoro, le trasformazioni dei sistemi produttivi trovano interi comparti di produzione -es. manifattura artigianale e artistica, settore assicurativo bancario, edilizia- in cui la difficoltà ad intercettare manodopera giovane a supporto di processi di innovazione nel fare impresa, si interseca con la necessità di non disperdere il patrimonio di saperi sviluppato dai più anziani, ed al contempo mantenere per entrambe un'area di condivisione sullo sviluppo di nuove competenze e saperi professionali, comprese le soft-skills, sempre più necessarie ad accompagnare lo sviluppo economico con quello delle risorse culturali con cui si organizzano il lavoro, e il fare impresa.

La stessa esperienza pandemica, con la progressiva diffusione delle forme di smart working, nonché l'adozione di sistemi formazione a distanza, ha posto in risalto un insieme di questioni che pongono in discussione la tradizionale frammentazione degli interventi fra misure di contrasto alla disoccupazione – spesso incentrate su target giovani o dell'area dello svantaggio (lavoratori in cassa integrazione, o coinvolti in crisi aziendali) – e misure per la riqualificazione professionale in costanza di lavoro, su cui intervengono più spesso le parti sociali. Lo stesso target dei lavoratori più anziani presenta aree di fabbisogno eterogenee entro le specificità con cui si declinano lavoro e formazione nei diversi settori economici - si pensi alla formazione manageriale nel settore bancario assicurativo, in rapporto alla formazione continua proposta per lavori caratterizzati da una minore abitudine al digitale, come nel contesto del settore agricolo o dei servizi alla persona.

Per far fronte a tali eventi l'Agenzia è così intervenuta su più ambiti nell'intento di: accompagnare lo sviluppo delle misure di politica attiva del lavoro con un insieme di dispositivi a supporto dei servizi per l'impiego; intercettare le caratteristiche delle nuove domande; sostenere i processi di riconoscimento e sviluppo delle competenze di tipo formale-informale-non formale utili ad accedere al mercato del lavoro; supportare lo sviluppo di una capacità organizzativa dei servizi di attivare reti di intervento che coinvolgano in modo sostanziale le rappresentanze delle parti sociali, il mondo imprenditoriale (in particolar modo quello delle PMI), l'associazionismo anche al fine di valorizzare le risorse esistenti nelle comunità.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Per quanto attiene alla nuova programmazione, l'individuazione di dispositivi per il riconoscimento e sviluppo delle competenze in qualunque modo acquisite nel corso delle carriere lavorative, e quello del passaggio intergenerazionale di competenze, divengono una questione rilevante per lo sviluppo dei processi produttivi, su cui ha iniziato ad investire il mondo della formazione continua (Fondi Interprofessionali e Regioni) con un interessante ventaglio di iniziative proposte in alcune regioni del Nord (Veneto, Emilia Romagna) in tema di laboratori intergenerazionali, per lo sviluppo di saperi artigiani per i giovani in uscita da percorsi formativi, e per lo sviluppo di forme di riqualificazione professionale di anziani più esperti.

Si tratta, tuttavia, di un'area di servizio che trova ancora scarso riscontro nelle programmazioni regionali, che potrebbe essere rilanciata nei nuovi P.O. del Fondo Sociale Europeo plus (FSE+), così come del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), anche ad integrazione di una proposta di servizi "tradizionalmente" più orientata all'uso di dispositivi di incentivo all'occupazione, attraverso forme di defiscalizzazione del costo del lavoro.

Il tema della valorizzazione e dello sviluppo di competenze per accompagnare le trasformazioni di impresa è inoltre al centro della proposta del Fondo Nuove Competenze, istituito presso Anpal, di cui all' art. 88 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e

all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con legge 17 luglio 2020, n.77 (v. punto successivo del presente rapporto).

Nel corso dell'intervista si è riflettuto su come, entro un approccio universalistico, le politiche attive per il lavoro e per l'apprendimento possano acquisire due funzioni fondamentali rispetto al sostenere la partecipazione al mercato del lavoro anche in età avanzata: un approccio di life long learning diviene componente essenziale per gli aspetti di motivazione e competenza alla autodeterminazione nel proprio sviluppo personale e professionale; una di *outreach*, di recupero e sostegno di progettualità per situazioni di scoraggiamento o disorientamento che talvolta organizzano o accompagnano inattività.

Per quanto attiene alla conciliazione vita-lavoro, l'Agenzia ha realizzato una interessante iniziativa (2020-2021), nel contesto del programma EaSI PROGRESS, il progetto EQW&L - Equality for work and Life. L'iniziativa propone un nuovo modello d'intervento ed un Toolkit, una guida pratica e divulgativa che opera una ricognizione ed un approfondimento delle politiche e delle iniziative esistenti in tema di conciliazione, con un focus sui diritti ed i servizi per gli individui, ed i relativi obblighi ed incentivi. Il toolkit è pensato come strumento di supporto a persone in cerca di lavoro, ma anche di consulenza alle piccole e medie imprese, e agli operatori dei servizi per l'impiego, per una prima interpretazione della domanda di conciliazione, volta a trovare nuove chiavi di lettura, spunti, possibilità e/o servizi, al fine di agevolare l'individuazione di soluzioni organizzative più appropriate in rapporto a risorse e vincoli individuati nel proprio contesto di riferimento.

7. MIPAA *Commitment* 6, SDG 4: Promozione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e l'adeguamento del sistema dell'istruzione in risposta al cambiamento delle condizioni economiche, sociali e demografiche

Finalità

Come nel caso dell'occupazione trattato nel paragrafo precedente, anche quello dell'istruzione è una delle varie dimensioni che afferiscono al concetto di invecchiamento attivo trattate in generale al capitolo 2, che merita un approfondimento data la sua importanza. Per quanto riguarda l'ambito di invecchiamento attivo relativo all'istruzione, i diversi compiti che le leggi vigenti assegnano ai diversi livelli fanno sì che il livello nazionale si polarizzi quasi esclusivamente sull'educazione degli adulti di tipo formale, mentre il livello regionale su quella di tipo non formale. Per quanto riguarda le Regioni, inoltre, l'analisi dello stato dell'arte ha messo in luce come in spessi casi, benché esistano leggi specifiche per questo, i finanziamenti non siano stanziati da molti anni.

Raccomandazione n.10

È necessario rafforzare l'apprendimento permanente all'interno di una strategia globale che vede il Piano per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta quale strumento strategico, utile a rappresentare una solida base di riferimento per orientare interventi mirati (nei settori e nei territori) finanziabili anche all'interno della programmazione comunitaria.

Raccomandazione n.11

È necessario promuovere l'apprendimento permanente favorendo lo scambio intergenerazionale di conoscenze in modo bidirezionale in vari ambiti (ad esempio, trasmissione dei saperi da parte degli anziani; trasmissione delle competenze digitali da parte dei giovani).

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Il DL 13/2013 attua il diritto all'apprendimento permanente in Italia e riconosce le politiche del lavoro come un ambito della promozione del diritto all'apprendimento permanente in cui si realizzano le diverse opportunità legate anche alla validazione delle competenze comunque apprese dal cittadino.

Nel quadro dello sviluppo del sistema dell'apprendimento permanente (Legge 92/2012; D.Lgs 13/2013 e relativi accordi in conferenza unificata), l'ANPAL svolge un ruolo di supporto al design delle politiche che operano in questo settore.

L'Agenzia supporta il Ministero del lavoro, il Ministero dell'Istruzione, le Regioni e gli organismi che intervengono nel Tavolo inter-istituzionale per l'apprendimento permanente istituito presso la sede della Conferenza Unificata con l'Intesa siglata il 20 dicembre 2012, offrendo il proprio contributo tecnico-scientifico per lo sviluppo e la manutenzione delle strutture e infrastrutture di servizio che rendono operativo ed esigibile il diritto all'apprendimento permanente in Italia, occupandosi in particolare della referenziazione ai quadri di riferimento europei (EQF, Europass) e del *Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali*. In questo ambito l'Agenzia ha anche fornito supporto per lo sviluppo del *Piano Strategico nazionale delle competenze della popolazione adulta* approvato in Conferenza Unificata Stato Regioni in data 8 luglio 2021 (Accordo Repertorio Atti n.79/CU dell'8 luglio 2021 ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del Decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281) attraverso cui si delinea la proposta programmatica di interventi operativi pluriennali rivolti alla popolazione adulta, a sostegno del recupero delle criticità che caratterizzano la popolazione italiana in materia di competenze di base e livelli di istruzione e qualificazione.

L’Agenzia si occupa inoltre delle metodologie di raccordo per l’interoperabilità delle banche dati dei Servizi per l’impiego e del sistema dell’istruzione e della formazione attraverso l’implementazione del SIU – Sistema Informativo Unitario, che ricomprende le funzionalità della dorsale informativa unica.

Coerentemente alla sua mission istituzionale l’ANPAL sviluppa e promuove modelli per la profilazione degli utenti per l’individuazione di profili di occupabilità, al fine di identificare i fabbisogni specifici, determinati anche in riferimento ai livelli di qualificazione, su cui si attuano le diverse linee di attività in cui si articolano le politiche attive del lavoro.

Per il tramite delle Strutture di Ricerca, ANPAL partecipa al Programma internazionale Ocse PIAAC, finalizzato alla valutazione delle competenze della popolazione adulta, attualmente al secondo ciclo di realizzazione, dove è presente nel “Board of participants” insieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ad INAPP. In questo ambito l’Agenzia ha anche condotto una sperimentazione degli strumenti di self-assesment realizzati nell’ambito del progetto congiunto OCSE-UE “OCSE PIAAC – Formazione & Competenze Online”, attraverso le due sperimentazioni nazionali “PIAAC on line- sperimentazione nei CIPIA”⁸ e “Sperimentazione PIAAC on line nei Centri per l’impiego”⁹.

Con riferimento alle attività operative, l’Agenzia promuove e coordina programmi formativi destinati alle persone occupate e disoccupate, nel rispetto delle competenze di Regioni e Province autonome, vigila sui Fondi interprofessionali per la formazione continua e sui Fondi bilaterali, promuove progetti speciali per la formazione dei giovani, anche con riferimento all’area del digitale.

Come già evidenziato l’ANPAL ricopre funzioni di promozione e coordinamento del FSE in Italia laddove il fondo supporta importanti obiettivi in materia di rafforzamento delle competenze della popolazione adulta, di partecipazione dei cittadini alle diverse opportunità di aggiornamento e riqualificazione, e a favore delle riforme necessarie allo sviluppo di sistemi di apprendimento permanente.

A seguito della emergenza Covid e dell’azione europea di contrasto agli esiti della pandemia, l’Agenzia è stata incaricata della gestione “[Fondo Nuove competenze](#), cofinanziato dal Fondo sociale europeo, attraverso cui le imprese hanno ricevuto sostegno per adeguare le competenze dei lavoratori ad alcuni mutamenti/esigenze connesse alla pandemia (digitalizzazione, smart working, etc.)¹⁰. In particolare, il Fondo finanzia lo sviluppo di accordi di contrattazione collettiva, finalizzati alla rimodulazione degli orari di lavoro stabilendo che parte dell’orario di lavoro sia finalizzato alla realizzazione di percorsi di sviluppo delle competenze dei lavori, declinati entro i criteri metodologici individuati per i servizi del sistema dell’apprendimento permanente.

Nel momento in cui scriviamo è in via di perfezionamento l’iter di approvazione del *Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori* (GOL), che rilancia le politiche attive del lavoro per fronteggiare l’impatto della

⁸ ANPAL (2020) *OCSE PIAAC – Formazione & Competenze online. Sperimentazione dello strumento di self-assesment nei centri provinciali per l’istruzione degli adulti*, Collana Biblioteca ANPAL, n.12, Roma: ANPAL in: <https://rb.gy/f8okvh>

⁹ ANPAL (2018), *PIAAC - Formazione & Competenze online nei centri per l’impiego*, Collana Biblioteca ANPAL, n. 4, Roma: ANPAL, in: <https://rb.gy/ftgs3o>

¹⁰ Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito con legge 17 luglio 2020, n.77 ha previsto all’articolo 88, comma 1, l’istituzione presso ANPAL del Fondo Nuove Competenze finalizzato ad innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro al fine di consentire una graduale ripresa dell’attività dopo l’emergenza epidemiologica, con una dotazione iniziale di 230 milioni di euro a valere sul PON SPAO. Il fondo è stato rifinanziato con successivo Decreto Legge (art. 4 del Decreto-legge n. 104 del 14 agosto 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 26, del 13 ottobre 2020 “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia”) che ha stabilito l’incremento della dotazione finanziaria del FNC di ulteriori 200 milioni di euro per l’anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l’anno 2021. Il Fondo è attivato sulla base del [decreto interministeriale del 9 ottobre 2020](#) e del [decreto interministeriale integrativo del 22 gennaio 2021](#). Per avvisi Pubblici e relativi Decreti direttoriali attuativi Anpal, si veda <https://www.anpal.gov.it/avviso-fondo-nuove-competenze>.

pandemia e sostenere la crescita e la duplice transizione ecologica e digitale. Il programma realizza quanto previsto nella Misura 5 del PNRR dando anche attuazione all'obiettivo comune indicato dalla Commissione Europea nelle "Linee guida dei Piani Nazionali" di investire in modo significativo sulle competenze dei lavoratori. Il programma, già menzionato nell'ambito della sezione precedente (V. Commitment 5) in quanto principalmente rivolto a favorire l'occupazione, comprende un significativo quadro di sostegno alle competenze degli adulti.

In particolare, al suo interno sono da segnalare:

- il rafforzamento della componente formativa nei diversi percorsi di politica attiva del lavoro, dove essa è presente in 4 dei 5 percorsi previsti dal programma, con due percorsi specificamente dedicati a processi di innalzamento delle qualificazioni (*upskilling*) e di aggiornamento delle competenze (*reskilling*);

- le previsioni di impatto dell'iniziativa con individuazione di obiettivi e target di azione che prevedono il raggiungimento entro il 2025 di 3.000.000 di utenti, con una attenzione specifica anche ai lavoratori over 55.

Al programma GOL è collegato il *Piano Nazionale Nuove Competenze*¹¹, che regolerà gli interventi specificamente mirati alla formazione. Il suddetto Piano opererà anche a favore del rafforzamento, in Italia, del sistema duale che di fatto favorisce un più ampio avvicinamento tra le diverse generazioni nel mercato del lavoro e favorendo, per questa via, il passaggio di competenze intergenerazionale.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Nel mondo contemporaneo le competenze rappresentano una risorsa fondamentale per lo sviluppo economico e sociale ma anche relativamente alla qualità della vita e del lavoro delle persone, come evidenziato anche nel contesto del [Piano d'Azione sul Pilastro Europeo per i diritti sociali](#).

Il Piano strategico nazionale delle competenze per la popolazione adulta, di recente attuazione, afferma un principio universalistico che individua come beneficiari tutti i cittadini dai 16 anni fino all'età anziana. In una ottica di ciclo di vita si considera lo sviluppo dell'apprendimento non con riferimento puntuale a specifiche età anagrafiche, ma per come questo si configura entro percorsi differenziati di vita (*career pathways*), ovvero traiettorie di domanda che si sviluppano lungo fasi ricorrenti di transizione, per le quali entra in gioco un secondo principio, quello della personalizzazione del servizio. Ne deriva quindi la rilevanza di un approccio a rete, una idea di presa in carico integrata ed integrale, intendendo per quest'ultima un approccio che affronti tutti gli aspetti di fabbisogno della persona. L'approccio universalistico e la personalizzazione dei servizi, come già richiamato, si pongono quale riferimento metodologico anche nell'ambito del programma GOL e del connesso Piano Nuove competenze rivolti a sostenere percorsi di sostegno e sviluppo delle competenze e delle qualificazioni degli individui in connessione all'ambito del lavoro.

Un fattore chiave per garantire che gli adulti siano in grado di dedicarsi al miglioramento delle competenze e alla riqualificazione professionale nelle fasi successive della vita è la possibilità di acquisire una solida dotazione di competenze di base e trasversali nel corso dell'istruzione e della formazione iniziali, in particolare tra i gruppi svantaggiati, ma è altresì necessario promuovere lo sviluppo dei dispositivi di individuazione e validazione delle competenze che possano valorizzare e mettere in trasparenza quanto

¹¹ Il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC) si colloca come quadro di coordinamento strategico per gli interventi di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche e dagli effetti della pandemia da COVID 19 e, in particolare, per le misure contenute nelle iniziative di riforma e investimento varate dal Governo italiano con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nell'ambito della Missione 5, componente 1, e Missione 4 con riferimento al sistema dell'istruzione. Per la consultazione del Piano, si veda Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, del 14 dicembre 2021 "Adozione del Piano nazionale nuove competenze". (21A07649) (GU Serie Generale n.307 del 28-12-2021), <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/28/21A07649/sg>.

acquisito nel corso di diversificate esperienze professionali e di vita, per ottenere maggiori e migliori opportunità di apprendimento e lavoro anche in ottica di mobilità europea e, più in generale, per trasformare tali apprendimenti in risorsa per lo sviluppo della vita delle comunità.

Considerando i bassi profili di qualificazione e la scarsa partecipazione delle persone più anziane ai sistemi formativi formali, nel corso dell'intervista è emerso come le politiche attive del lavoro, ed in particolare i percorsi di orientamento che ne organizzano l'avvio, rappresentino ancora una volta, per molte fasce di popolazione in età avanzata uno strumento di accesso fondamentale ai percorsi di upskilling e più complessivamente una funzione indispensabile per la presa in carico, la conoscenza e lo sviluppo progettuale del patrimonio di risorse che l'esperienza di vita e di lavoro possono esprimere. Ciò anche nell'ottica di innalzamento di livelli di qualificazione, che sono un aspetto importante non solo in termini di apprendimento, ma anche rispetto alle possibilità di reinserimento nel mercato del lavoro, con posizioni professionali possibilmente migliori, più vantaggiose sul versante delle determinanti pensionistiche.

In questa direzione, intercettare le connessioni fra diverse tipologie di fabbisogno, anche attraverso lo sviluppo di metodologie di profilazione integrate, potrebbe costituirsi come fattore strategico per la personalizzazione dei servizi e per riagganciare lo sviluppo delle politiche sociali, del lavoro e della formazione con quelle più specificamente rivolte allo sviluppo economico e produttivo del Paese, in chiave di sostenibilità.

Un punto di attenzione si è proposto inoltre relativamente al tema della intergenerazionalità, nelle diverse dimensioni della staffetta e del ricambio generazionale, come prospettive della coesistenza tra le diverse generazioni. Si tratta di questioni che attengono all'avvicendamento nel mercato del lavoro, ma spesso anche a questioni di "staffetta cognitiva" di generazioni che concorrono allo sviluppo ed alla manutenzione di un patrimonio di conoscenze di interi comparti di produzione di eccellenza - ad esempio nelle lavorazioni manifatturiere, artigianali o artistiche - per i quali, con l'uscita delle generazioni più anziane si rischia di disperdere un patrimonio culturale fondamentale.

Anche il rafforzamento del *sistema duale, sostenuto dalle politiche attive del lavoro* può essere immaginato in questo senso come strumento di facilitazione, e come una opzione elettiva per accompagnare processi di *reverse mentoring e transizione generazionale*, in ottica di reciprocità relazionale, tenendo conto che i più giovani, sono capaci di portare competenze in tema di innovazione tecnologica e digitale che rendono possibili salti competitivi importanti nei luoghi di vita e di lavoro.

Alcune ultime considerazioni vengono in fine proposte rispetto ai sistemi digitali. Il crescente utilizzo delle tecnologie digitali nei sistemi di Education & Training ha innovato non solamente la didattica, rendendo accessibili ed utilizzabili nuove metodologie di formazione interattive, ma ha determinato un fabbisogno di adeguamento anche dei sistemi di attestazione e certificazione in un'ottica lifelong e lifewide learning e in supporto ai processi di mobilità sia geografica che intersettoriale, che certamente individuano nel Piano Strategico Nazionale delle competenze una risorsa.

Nel quadro di sviluppo dell'agenda europea delle competenze, l'Agenzia sta promuovendo iniziative progettuali (PIAAC Online, DigComp, Skill on, Microcredential) orientate ad esplorare l'utilizzo delle piattaforme digitali user friendly per agevolare l'accesso e la semplificazione delle procedure di individuazione, validazione e certificazione, con riferimento alle Raccomandazioni europee in tema di upskilling e reskilling, ed a quelle riferite al quadro europeo delle certificazioni EQF. Ciò al fine di ampliare le possibilità per i lavoratori, anche quelli più anziani e a bassa qualificazione, di trovare riconoscimento e spendibilità dei saperi acquisiti in ogni contesto, entro percorsi di riqualificazione che aumentino le prospettive di mobilità e sviluppo professionale sia nel contesto italiano che in quello europeo.

Un aspetto interessante, che potrebbe divenire essenziale, anche nella prospettiva del Recovery Fund, su cui è sviluppato un ampio dibattito in ambito europeo, è infine quello sull'*Individual learning account*, che potrebbe rendere praticabile, effettiva ed esigibile, una idea di servizio che attraversa il diritto all'apprendimento permanente.

8. MIPAA *Commitment 7*, SDG 3: Promuovere le iniziative per assicurare la qualità della vita, l'indipendenza, la salute ed il benessere ad ogni età

Finalità

Salute e qualità della vita sono elementi chiave in ambito di invecchiamento attivo. Il quale, da un lato, come risultato, contribuisce ad ottenere riscontri positivi in termini di salute e qualità della vita. La partecipazione (capitolo 2) è quindi fortemente collegata a questi temi. Dall'altro, maggiori problemi di salute implicano maggiori problemi nell'accesso all'invecchiamento attivo, quindi si pone anche il problema della capacità di invecchiare attivamente. Salute e qualità della vita dunque rientrano, come particolari, nel tema delle disuguaglianze in termini di risorse trattate in generale al paragrafo 4. D'altra parte, la letteratura informa che benefici in termini di salute e qualità della vita sono goduti anche dalle persone con un grado di salute deficitario, quando riescono ad essere coinvolte. L'invecchiamento attivo, dunque, collegato a quello degli stili di vita, può e deve essere un buono strumento di prevenzione, se affrontato in un'ottica di promozione del benessere psico-fisico, volto a ridurre i fattori di rischio, compresi quelli ambientali. Essendo quello dell'invecchiamento attivo trattato prevalentemente a livello gerontologico, si ravvisa la necessità di creare un ponte con la parte sanitaria di tipo geriatrico, in quanto le due sponde, come emerso dall'analisi dello stato dell'arte, sembrano avere poche occasioni di incontro.

Raccomandazione n.12

È necessario prevedere programmi di formazione e politiche, che rafforzino lo sviluppo di una competenza diffusa, nelle comunità, per implementare gli interventi di prevenzione includendo la promozione dell'invecchiamento attivo.

Raccomandazione n.13

È necessario creare ponti stabili tra l'aspetto sanitario (medici, geriatri, addetti sanitari in genere) e quello gerontologico (gerontologi, professioni inerenti all'aspetto sociale relativo all'invecchiamento), anche attraverso formazione bidirezionale agli operatori dei due ambiti, al fine di mettere a frutto e coordinare in maniera più efficace le attività poste in essere in tema di invecchiamento attivo.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

L'Agenzia non interviene con un focus specifico sul rapporto fra salute e qualità della vita in ottica di invecchiamento attivo. Tuttavia, numerose evidenze dimostrano come entrambe abbiano tra le principali determinanti aspetti fortemente connessi a fattori quali la qualità del lavoro, il livello di reddito, il livello di qualificazione e di istruzione, la partecipazione al mercato del lavoro, sui quali le politiche attive del lavoro e per l'apprendimento svolgono un ruolo di sostegno e rafforzamento, in particolare nei confronti dei target svantaggiati o nei momenti, anche critici, di transizione.

L'insieme delle politiche e delle misure di conciliazione e work-life balance rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, sostenerne lo sviluppo può essere una risorsa nell'ottica di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascuno di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

Pensando all'invecchiamento, con il termine di conciliazione si può fare riferimento alla mera esigenza di accomodamento del tempo che si passa al lavoro con quello richiesto dalle responsabilità familiari – ad esempio, prendersi cura di figli, dei familiari in età avanzata o di persone con disabilità e/o non autosufficienti – oppure, in una declinazione di più ampio respiro, la conciliazione può declinarsi come l'esigenza di equilibrio tra tempi di vita diversi che può includere anche bisogni di cura di sé, bisogni formativi o educativi, bisogni

legati allo sviluppo della propria sfera privata (questo potrebbe essere il caso, ad esempio, di chi svolge attività politica o di volontariato), sia per persone che hanno un lavoro, sia per persone in cerca di lavoro o sia pur inattive, desiderose di trovare risorse per un proprio sviluppo anche occupazionale.

Entro tale chiave di lettura, l'Agenzia ha realizzato il progetto Equality for work and life (EQFWL), proponendo una metodologia di intervento e accompagnamento per gli operatori dei Servizi per l'Impiego, che offre diversi spunti di riflessione sulla presa in carico delle domande di conciliazione, anche in contesti altri da quello strettamente lavorativo.

9. MIPAA *Commitment 8*, SDG5: La valorizzazione dell'approccio di genere in una società caratterizzata dall'invecchiamento demografico

Finalità

Il tema dell'approccio di genere, altamente considerato dal MIPAA e dall'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile, consiste in una declinazione specifica del più generale problema delle disuguaglianze. Dall'analisi dello stato dell'arte, in modo abbastanza sorprendente (dal momento che di pari opportunità si parla da tanto tempo, ormai), emerge una scarsa considerazione di questo aspetto nella creazione e implementazione delle politiche in ambito di invecchiamento attivo.

Raccomandazione n.14

È necessario considerare il tema delle disuguaglianze di genere in tutti gli ambiti di invecchiamento attivo.

Raccomandazione n.15

È necessario predisporre strumenti di attuazione delle iniziative relative al genere previste dalle normative.

Raccomandazione n.16

È necessario promuovere specifiche politiche e iniziative per contrastare violenza, abuso e discriminazione nei confronti delle donne anziane, anche alla luce delle trasformazioni familiari in atto, favorendone l'attivazione nei vari ambiti di invecchiamento attivo.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

La rilettura delle dinamiche di sviluppo del mercato del lavoro in ottica di genere rappresenta un aspetto costitutivo della mission dell'Agenzia, in rapporto allo sviluppo dei servizi e delle misure finanziati dal Fondo Sociale Europeo, a supporto della piena occupazione. In tema di pari opportunità, nel novembre 2017, l'Agenzia ha firmato con la Presidenza del Consiglio dei Ministri un protocollo di intesa finalizzato a promuovere una attività conoscitiva sul *gender pay gap*, fenomeno che riflette le discriminazioni e le disuguaglianze sul mercato del lavoro che, nella pratica, colpiscono ancora e soprattutto le donne. Per effetto del divario retributivo, il guadagno delle lavoratrici è minore lungo l'intero arco della vita, anche una volta in pensione; le donne si trovano, quindi, maggiormente esposte al rischio di povertà in vecchiaia.

Fra i fattori maggiormente esplicativi del divario, le responsabilità di cura nei confronti di minori e di persone in condizioni di non autosufficienza – e gli stereotipi che ne organizzano l'esperienza - rappresentano ancora per ampie fasce della popolazione femminile, a maggior ragione in età avanzata, un fattore critico per il mantenimento di una progettualità lavorativa e, più in generale, per l'esercizio dei diritti sociali di partecipazione alla vita della comunità.

Nonostante il ciclo di programmazione FSE 2014-2020 sia stato caratterizzato da una presenza importante di progetti legati al tema delle pari opportunità, in diverse Regioni, anche in ragione della esperienza della Pandemia da Covid19, le fragilità già note sono diventate maggiormente complesse e, accanto ad esse, sono emerse nuove tipologie di povertà e di esclusione sociale conseguenti al calo delle forme di lavoro non tipizzate, alla riduzione quali-quantitativa dei consumi, alle condizioni di deprivazione materiale, all'aumento di disagio socio-psicologico sanitario dovuto allo stato di isolamento e paura e all'indebolimento delle cure domiciliari, con un aumento e ampliamento delle sacche di povertà estrema anche tra anziani e famiglie, che si sono configurate in pochi mesi.

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Anche in una ottica di invecchiamento attivo, Fse+ ed il PNRR considerano la chiave di genere come strategica e trasversale ad ogni fase della programmazione, prefigurando azioni specifiche e mirate in chiave di pari opportunità e non discriminazione in ogni obiettivo specifico proposto a valere su finanziamenti europei, ma

in particolar modo in tutte quelle misure finalizzate a promuovere un miglior equilibrio fra vita privata e lavoro attraverso lo sviluppo di servizi per la conciliazione (Ob. III) e in quelle orientate allo sviluppo di servizi di innovazione sociale e welfare comunitario che intervengono su gruppi in particolare svantaggio (Ob. IV). Per agevolare le Autorità di gestione nell'elaborazione dei nuovi Programmi Operativi FSE, l'ANPAL ha realizzato nel 2020 un seminario dedicato ed una proposta di Linee Guida: [LINEE GUIDA "III O VII QUALE PRIORITÀ PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA CONCILIAZIONE?](#) Nel documento si sottolinea la rilevanza sul piano metodologico di un approccio di partenariato e dell'integrazione fra politiche nazionali e territoriali, fra misure di tipo socioassistenziale di welfare e politiche per lavoro e della formazione, nel dar luogo a piani unitari per i servizi alla persona in ottica di genere e di supporto alle famiglie e alle comunità.

Coerentemente con tale approccio, nel corso dell'intervista, l'Agenzia ha proposto infine alcune riflessioni sullo sviluppo dei servizi per il work life balance, con riferimento in particolare alla proposta di servizio sperimentata in alcune Regioni nell'ambito del *progetto Equality for work and life (programma EASI)*, già citato in precedenza (Punto 6 del rapporto)¹². Il tema della conciliazione, in questo ambito, è stato esplorato come questione specifica che organizza la relazione con il lavoro sia per persone già attive nel mercato del lavoro, sia per persone – non solo donne, ma anche giovani o gran parte di persone in età avanzata – che trovano nella complessità del bilanciamento fra responsabilità di cure e lavoro, un ostacolo alla ricerca di una propria progettualità, collocazione o riqualificazione nel mercato del lavoro, nel momento in cui accedono ai servizi per l'impiego.

Rispetto a questa area di utenza, la proposta del progetto è stata quella di occuparsi di una dimensione di servizio – quella delle problematiche di conciliazione, che raramente trova riscontro rispetto alla filiera delle politiche attive del lavoro, essendo piuttosto declinata entro misure di sviluppo di servizi territoriali quali asili nido, servizi per la cura di anziani o nell'area dei servizi sociali. L'ipotesi di lavoro proposta dall'iniziativa è stata quella di promuovere un toolkit integrativo alle misure di presa in carico previste nel sistema di profilazione presso i centri per l'impiego, ed un percorso formativo rivolto agli operatori di centri, per sostenerne la competenza a costruire percorsi di ricollocamento personalizzati, anche in ottica consulenziale alla ricerca di soluzioni organizzative per le piccole e medie imprese.

- Per approfondimenti sul tema delle pari opportunità nella programmazione FSE+ 2021- 2027 si veda: [ANPAL - Murtas "Approfondimento sulle pari opportunità"](#);
- Per approfondimenti sul progetto Equality for Work& Life si veda: [ANPAL - Murtas "Il progetto EQW&L - Equality for work & life"](#).

¹² L'iniziativa, conclusa a febbraio 2021, è stata riconosciuta come buona pratica per i PES in ambito europeo.

10. MIPAA *Commitment* 9, SDG 16: Supporto alle famiglie che forniscono assistenza agli anziani e la promozione della solidarietà inter e intragenerazionale

Finalità

Spesso, all'interno delle famiglie, le attività di cura vengono svolte soprattutto dalle donne, senza che vi sia un riconoscimento formale da parte delle istituzioni, ed adeguati interventi per i *caregiver* anziani. Il tema dell'assistenza agli anziani sconta la scarsa considerazione della prospettiva di genere all'interno del più generale tema della lotta alle disuguaglianze. In tal senso, il supporto fornito alle famiglie, relativamente alle attività di assistenza, dovrebbe essere da parte non solo degli enti che erogano tali servizi, ma anche della comunità in genere, in un'ottica di solidarietà. A tal proposito è necessario strutturare e regolamentare i servizi di assistenza familiare, accanto alla politica dei *caregiver*. Considerare la prospettiva di ciclo di vita è fondamentale per varie ragioni. Va innanzitutto considerato che non ci potrà essere un adeguato sostegno agli anziani senza una parallela attenzione ed incentivazione della natalità in Italia, poiché senza un incremento numerico delle nuove generazioni, gli anziani non avranno nei prossimi decenni un sostegno adeguato. Dunque, potenziare e rafforzare il patto intergenerazionale in tutti i campi rappresenta una priorità, anche perché pregiudizi culturali e psicologici che ostacolano un buon invecchiamento si sedimentano sin dall'infanzia. Dunque, è necessario pensare all'invecchiamento attivo anche per preparare le future generazioni ad affrontare la vecchiaia nel modo migliore possibile, con particolare riguardo alla fase di passaggio dall'età adulta a quella anziana. Sia a livello nazionale che regionale, si è riscontrata un'attenzione abbastanza limitata verso la prospettiva del corso di vita, cercare cioè di legare l'invecchiamento attivo a quel che succede prima di accedere all'età anziana.

Raccomandazione n.17

È necessario facilitare l'accesso dei caregiver a tutte le informazioni (incluse quelle su come svolgere le attività di cura in relazione alle specifiche patologie di cui soffrono gli anziani), attraverso la creazione di piattaforme digitali dedicate o lo sviluppo di quelle già esistenti anche per momenti di formazione/informazione dei caregiver sulla gestione della malattia.

Raccomandazione n.18

È necessario promuovere il riconoscimento dei diritti e delle attività svolte dal *caregiver*, in una prospettiva di lotta alle disuguaglianze, anche in termini di salute, privilegiando un approccio di genere e creando una rete sociale a sostegno del rapporto tra famiglie e servizi pubblici e privati, con ciò includendo elementi di formazione per gli assistenti familiari.

Raccomandazione n.19

È necessario favorire lo sviluppo delle relazioni di cura nei diversi contesti di convivenza, con servizi e dispositivi che garantiscano ad anziani e *caregiver* la possibilità di coniugare la funzione di cura con l'espressione di una propria progettualità di vita entro le comunità, nei percorsi lavorativi o altri ambiti di invecchiamento attivo (apprendimento e lavoro in contesti non formali, tempo libero, attività culturali, volontariato, ecc.).

Raccomandazione n.20

È necessario favorire il dialogo intergenerazionale in maniera positiva e bidirezionale, anche con l'obiettivo di stimolare la prospettiva del ciclo di vita.

Obiettivo di breve termine:

a) Costituzione di un'anagrafe degli anziani non autosufficienti.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Valgono per questo commitment le considerazioni precedentemente proposte ai punti 8 e 9, sul tema della conciliazione vita lavoro e sulla capacità di presa in carico delle domande di servizio espresse da anziani e caregiver, nel contesto dei percorsi di attivazione promossi nell'ambito delle misure per il reddito di cittadinanza, piuttosto che di orientamento nell'ambito delle azioni relative allo sviluppo di servizi per l'apprendimento permanente.

Il tema dell'approccio alle funzioni di cura, come bisogno collettivo e bene sociale fondamentale, viene anche affrontato nella nuova programmazione FSE +, per gli aspetti relativi allo sviluppo dei servizi sociali, ed in tema di pari opportunità, con indicazioni di massima sulle misure di sostegno per il raggiungimento di un livello minimo di servizi di cura alla persona in relazione al bisogno e all'offerta presente nel territori.

11. SDG 11: Città sostenibili

Finalità

Al fine di garantire alle persone in età avanzata l'accesso a tutte le opportunità di invecchiamento attivo, è importante considerare le modalità di accesso ai servizi e ai percorsi di invecchiamento attivo presenti sul territorio, in termini di organizzazione dei trasporti, adeguatezza delle abitazioni e delle infrastrutture. Inoltre, nell'ambito della misura "Città sostenibili" andrebbero proposti nuovi tempi delle città mediante una modernizzazione degli orari (maggiore flessibilità degli orari di apertura degli uffici della PA, degli ospedali, delle ASL e dei servizi in genere). Tale cambiamento si rende necessario per favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per migliorare la sostenibilità delle città per tutti e, quindi, anche per quella parte di popolazione non più giovane che avrebbe così meno difficoltà ad accedere ai servizi.

Raccomandazione n.21

È necessario promuovere iniziative che facilitino lo spostamento e l'accesso da parte degli anziani a tutti i servizi attivi all'interno della comunità, ivi compresi quelli di istruzione, sia in termini di flessibilità oraria che attraverso l'adattamento dei trasporti pubblici e la creazione di percorsi ciclopeditoni e per camminate.

Raccomandazione n.22

È necessario promuovere lo sviluppo di tecnologie abilitanti e l'adeguamento degli *standard* edilizi e urbanistici per la riorganizzazione degli spazi abitativi, anche in situazioni di *co-housing*, in un'ottica di invecchiamento attivo, prevedendo, inoltre, l'adozione di criteri di valutazione della qualità della condizione abitativa delle persone anziane e fragili.

Raccomandazione n.23

È necessario promuovere le varie forme di *co-housing* (ad esempio: inter e intra-generazionale, *co-housing* di quartiere, condomini solidali e villaggi eco-rurali, *housing sociale* ecc.) in età anziana e forme più innovative di rigenerazione urbana, per favorire sistemi di convivenza sociale in grado di stimolare una partecipazione attiva.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

L'Agenzia non sviluppa servizi di immediata implicazione sulle politiche abitative e le trasformazioni urbanistiche in ambito di invecchiamento attivo. Tuttavia, il FSE+ si propone come dispositivo di sviluppo dei servizi di prossimità anche nell'ottica di favorirne la continuità operativa e la capacità di innovazione e sperimentazione sociale, attraverso investimenti nella creazione e gestione di servizi integrati e di partenariati multilaterali (con le autorità locali, le parti sociali, le imprese, le organizzazioni di volontariato, i cittadini, le ONG, le organizzazioni guidate dagli utenti che rappresentano i cittadini di paesi terzi) e le reti (compresi il sostegno tra pari, le reti sociali e professionali).

Per promuovere un accesso diffuso ai servizi, viene inoltre considerata la rilevanza dello sviluppo di servizi in chiave digitale con piattaforme *userfriendly* che possono svolgere una prima funzione di orientamento in auto-consultazione sulla gamma delle risorse esistenti.

In rapporto a ciò si sottolinea tuttavia come priorità l'investimento nella alfabetizzazione all'uso del digitale degli stessi operatori dei servizi.

12. Persone anziane in situazioni di emergenza

Finalità

Pur non riferendosi a specifici impegni MIPAA o ad obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), quello della gestione degli anziani in situazioni di emergenza è un tema prioritario, sia, in generale, come testimoniato dall'attenzione prestata all'argomento anche a livello internazionale, con la recente emissione del *policy brief* dell'UNECE su questo tema (UNECE, 2020), sia, nel particolare, oggi rappresentato nella contingenza della pandemia da Covid-19. Le situazioni di emergenza mettono alla prova la resilienza degli individui e delle comunità sottoponendo le strutture sociali ed economiche a un forte *stress*. In tale contesto, le persone anziane tendono a subire maggiormente le conseguenze della crisi a causa della loro vulnerabilità sociale e biologica, nonché a causa della inadeguata risposta dei sistemi di protezione sociale. Le situazioni di emergenza, come emerso anche durante la pandemia da Covid-19, hanno profonde implicazioni sociali, umane e urbanistiche che vanno interpretate alla luce del cambiamento demografico, attraverso la creazione di spazi, servizi e tecnologie che favoriscano l'invecchiamento attivo.

Raccomandazione n.24

È necessario prevedere programmi e piani di intervento che tengano conto sia dei bisogni delle persone anziane e sia dei contributi che le persone anziane possono offrire in tutte le fasi di preparazione, supporto e risposta all'emergenza.

Raccomandazione n.25

È necessario promuovere la raccolta e l'elaborazione dei dati relativi alle condizioni di vita e di salute della popolazione anziana durante le situazioni di emergenza, per favorire l'implementazione e la condivisione di buone pratiche.

Raccomandazione n.26

È necessario considerare la condizione delle persone anziane in situazioni di emergenza, in maniera trasversale rispetto agli impegni MIPAA e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile precedentemente trattati.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Nel corso del 2020, l'Agenzia, nella sua funzione di coordinamento nazionale dei PO FSE, ha realizzato in collaborazione con la Commissione europea un ciclo di seminari specifici rivolti alle Autorità di gestione di detti programmi per far fronte alla pandemia. Contemporaneamente, l'ANPAL ha dedicato una specifica sezione del suo sito, ai documenti Ue riguardanti le iniziative *CRII - Coronavirus Response Investment Initiative*, e *CRII Plus* con un aggiornamento costante. Il focus della sezione privilegia i provvedimenti che impattano sui Fondi strutturali, su FSE in particolare, e sulle indicazioni relative alla programmazione futura e in corso ([Fse ed emergenza COVID-19 – ANPAL](#)).

13. MIPAA Commitment 10: La cooperazione per la promozione della realizzazione della Strategia Regionale per l'implementazione del *Madrid International Plan of Action on Ageing* (MIPAA)

Finalità

La strategia per l'implementazione del MIPAA (*Regional Implementation Strategy* – RIS) consiste nel fare in modo che tutto ciò che è stato discusso finora, si realizzi concretamente.

Raccomandazione n.27

È necessario che tutti gli *stakeholder* si adoperino sempre, anche presso i media, per tenere l'argomento dell'invecchiamento attivo come un punto fermo dell'agenda politica nazionale, regionale e locale.

Raccomandazione n.28

È necessario che le normative e le politiche a ogni livello, le organizzazioni pubbliche, private e del Terzo settore, fino agli stessi individui anziani, tengano conto, ciascuno secondo le rispettive competenze e risorse, di tutte le raccomandazioni espresse nel presente documento, a garanzia dei diritti delle persone anziane.

Obiettivo di breve termine:

a) Rafforzamento delle statistiche disponibili sulle condizioni di vita della popolazione anziana.

Stato dell'arte nell'amministrazione oggetto di studio

Possibili prospettive future in applicazione delle raccomandazioni: il punto di vista dell'amministrazione

Nell'ambito della propria mission, anche a supporto della programmazione dei Fondi europei, l'Agenzia assicura il raccordo fra le linee di programmazione definite dalla Commissione Europea, e lo sviluppo del sistema dei servizi di propria competenza in ambito nazionale, in primo luogo i Servizi per l'Impiego e le infrastrutture di supporto per i sistemi per l'apprendimento permanente e la formazione continua.

L'Agenzia, insieme ad altri stakeholder, cura lo sviluppo dei servizi per il recepimento:

- a) della Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti (2016/C 484/01) – Upskilling pathway iniziative;
- b) della Raccomandazione (UE) 2017/761 della Commissione del 26 aprile 2017 sul pilastro europeo dei diritti sociali, pubblicata in GUUE L113 del 29 aprile 2017;
- c) della Raccomandazione dell'European Qualification Framework - EQF 2008 e 2017.

Annualmente, l'ANPAL elabora rapporti di ricerca che forniscono ai policy maker dati e informazioni utili a comprendere come e con quali modalità i nuovi indirizzi programmatici, volti ad accrescere la partecipazione della popolazione adulta alla formazione¹³, si traducano concretamente in servizi, risultati, implicazioni per il futuro.

¹³ In tema di formazione continua si veda ad es. ANPAL (2020), *XIX Rapporto sulla Formazione continua*, Collana Biblioteca ANPAL, n.13, Roma: ANPAL, Reperibile in <https://rb.gy/ypjvui>

14. Coordinamento multilivello e multisettoriale delle politiche in materia di invecchiamento attivo: azioni prioritarie da intraprendere:

Il punto di vista dell'amministrazione

Le politiche del lavoro sono chiamate ad affrontare importanti sfide per il futuro, connesse al superamento dell'impatto della pandemia ed ai mutamenti legati alla doppia transizione ecologica e digitale. Tali sfide si innestano su un quadro di transizione demografica legata all'invecchiamento della popolazione ma anche alle dinamiche intergenerazionali nel mercato del lavoro che rappresenta uno sfondo imprescindibile per le diverse problematiche che investono i sistemi sociali, in particolare quelli produttivi e del mondo del lavoro.

Il quadro di riforma delle politiche attive del lavoro avviato a partire dal d.lgs. n. 150/2015 prosegue il percorso di costruzione del coordinamento multilivello e multisettoriale degli interventi in questo settore, coinvolgendo i diversi livelli dello stato e i diversi ambiti del welfare in particolare relativi all'istruzione, al lavoro, alle politiche sociali e della previdenza sociale. I più recenti sviluppi legati al PNRR, con particolare riferimento ai Programmi GOL e PNC più strettamente legati a questo ambito di lavoro, forniscono un quadro più definito per una più efficace loro collaborazione.

Si sottolinea come tali modalità siano da sempre promosse e attuate nei processi di programmazione e attuazione dei fondi SIE e quindi nella funzione di coordinamento del FSE in Italia affidata ad Anpal come nella gestione dei programmi Nazionali gestiti da Anpal relativamente ai PON IOG e SPAO, modalità che proseguono nella nuova programmazione dei fondi strutturali.

L'allargamento di tale metodo del coordinamento multilivello e multisettoriale, nella prospettiva del progetto promosso dal DIPOFAM, sono di grande interesse per una più ampia condivisione nella costruzione di politiche di sostegno all'invecchiamento attivo della popolazione.

In questo assetto favorevole ai principi del progetto e con riferimento al quadro di raccomandazioni da esso promosso, alcune linee di lavoro possono rappresentare un punto di partenza:

- ampliamento del livello di attenzione dei diversi stakeholder relativamente agli aspetti di transizione demografica nel mercato del lavoro e maggiore attenzione ad aspetti di partecipazione della popolazione matura ai percorsi di attivazione e inserimento lavorativo promossi dalle politiche del lavoro ma anche attenzione alle dinamiche intergenerazionali nel mercato del lavoro per gli aspetti del ricambio generazionale, di trasmissione delle competenze, della sostenibilità intergenerazionale degli interventi;
- partecipazione agli osservatori sull'invecchiamento attivo previsti dal progetto con l'obiettivo di ampliare lo sguardo della rete verso una visione più ampia e integrata delle interrelazioni tra i diversi attori e livelli di intervento a sostegno dei fabbisogni integrali della persona anche nei percorsi di accesso e partecipazione al mercato del lavoro, anche in età matura; tale partecipazione può condurre a nuovi ambiti di collaborazione nell'attuazione delle diverse azioni e misure delle politiche attive relative, ad esempio, all'ambito della sanità, della mobilità nei territori, delle città sostenibili, o sviluppare aspetti di *policy coherence* tra le diverse azioni (Agenda 2030);
- sviluppo e messa a disposizione, da parte di Anpal, di elementi di osservazione, a partire dal patrimonio informativo di cui Anpal dispone, relativamente alle condizioni ed alla partecipazione alla popolazione matura destinataria dei servizi di politica attiva del lavoro, ma sviluppo di osservazioni e proposte in materia di transizione demografica in materia nel mercato del lavoro.

Osservazioni conclusive

Le riflessioni proposte sono state prodotte nel corso di una intervista collettiva realizzata il 10 giugno 2021, completata con una analisi documentale condotta da Inapp con il supporto dei referenti dell'Agazia.

L'intervista collettiva ed il report che ne è seguito sono stati resi possibili dal competente supporto dei referenti di progetto e degli intervistati convenuti sull'iniziativa.

Si precisa che, al momento dell'intervista, le politiche attive per il lavoro erano in via di ridefinizione, nel più ampio processo di definizione delle strategie di rilancio dell'economia e del mercato del lavoro nel contesto della definizione del PNRR ITALIA. Le future fasi di realizzazione del "Progetto di coordinamento nazionale partecipato multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo" consentiranno di evidenziare un quadro aggiornato delle politiche del settore.

Hanno partecipato alla raccolta e analisi delle informazioni:

Dott. Andrea Simoncini - andrea.simoncini@ANPAL.gov.it; Struttura2ANPAL@ANPAL.gov.it;
Responsabile Struttura di Ricerca e consulenza tecnico scientifica 2 - Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo (referente principale)

Dott.ssa Stefania Belmonte – stefania.belmonte@ANPAL.gov.it
Ricercatrice - Struttura di Ricerca e consulenza tecnico scientifica 2 - Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo.

Altri referenti:

L'intervista collettiva è stata realizzata con il contributo di ricercatori e strutture di ricerca dell'ANPAL:

a) Per la Struttura di Ricerca e consulenza tecnico scientifica 2 -- Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo: **Andrea Simoncini, Stefania Belmonte, Davide Premutico.**

b) Per la Struttura di Ricerca e consulenza tecnico scientifica 3 – Ufficio di statistica e supporto metodologico: **Laura Agneni, Camilla Micheletta, Vincenza Tersigni.**

c) **Chiara Giorio**, responsabile del progetto ANPAL EQW&L - Equality for work and Life, nell'ambito del Programma EaSI-PROGRESS

d) La Divisione 6 – Coordinamento territoriale e autorità capofila FSE – dell'ANPAL ha contribuito alla realizzazione dell'intervista collettiva attraverso la produzione di breve documento relativo al contributo del FSE a supporto dell'invecchiamento attivo della popolazione. Il documento, a cura della Dott.ssa D'Angelo, responsabile della Divisione, con il concorso di Alessandro Lepidini, Simona Testone e Guazzaloca Lorena, è stato valorizzato nel corso dell'intervista collettiva.

Attività di ricerca a cura di:

INAPP, Gruppo di lavoro Dinamiche Demografiche e invecchiamento delle forze di lavoro

Roberta Fefè - r.fefe@inapp.org

Pietro Checcucci – p.checcucci@inapp.org

Alessia Romito – a.romito@inapp.org

Sito Internet: [hiip://invecchiamentoattivo.gov.it](http://invecchiamentoattivo.gov.it)

Questo studio è stato in parte supportato dal Ministero della Salute attraverso il finanziamento concesso all'IRCCS INRCA per l'attività di ricerca corrente