

Condizioni lavorative, contrattuali e retributive: panoramica, confronti, testimonianze

Avv. Wanda Falco

Nuove sfide per le imprese

- invecchiamento della popolazione e della forza-lavoro
- negli ultimi anni il numero dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni è aumentato notevolmente ed è diminuito nella fascia dei giovani tra i 15 e i 34 anni
- questo aspetto ha notevoli implicazioni per le imprese in termini di modelli di produzione e organizzazione del lavoro, tempi di lavoro, salute e sicurezza

Come affrontare le nuove sfide?

L'Assemblea del CNEL nella seduta del 18 dicembre 2024 ha approvato il documento "Demografia e forza lavoro" in cui propone alcune strategie di intervento

Quali strategie?

- Age management
- Diversità e inclusione
- Sostegno all'occupazione femminile

Age management

È una branca del Diversity Management che si occupa di:

- implementare iniziative aziendali volte a favorire l'integrazione e la valorizzazione delle diverse generazioni presenti in un ambiente di lavoro;
- attuare gli strumenti per l'accesso anticipato alla pensione che consentono il ricambio generazionale (APE sociale, opzione donna e quota 103).

Diversità e inclusione

- Investire su D&I migliora la produttività, la reputazione e l'immagine aziendale
- Ambienti di lavoro inclusivi attraggono nuovi «talenti»
- Politiche DEI sono anche strumenti di «retention»

Sostegno all'occupazione femminile

Incentivo di strumenti come smart working, settimana corta migliora il «work-life balance», consente una più equa distribuzione delle responsabilità di cura e assistenza familiare evitando o comunque riducendo la fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro

Grazie!