

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

*Il lavoro e la sfida dell'invecchiamento
demografico: spunti dal caso francese*

Michele Dalla Sega

anticipazione

N. 1/XXXV – 2025

 GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

1. Invecchiamento attivo

1.1. Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, CPME, MEDEF, U2P e CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO.

Il lavoro e la sfida dell'invecchiamento demografico: spunti dal caso francese

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** L'*accord national interprofessionnel* del 14 novembre 2024: il contesto di riferimento. – **3.** *Segue:* le linee di intervento dell'accordo. – **3.1.** Incrementare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani: gli strumenti contrattuali. – **3.2.** Promuovere l'occupabilità nelle diverse fasi della carriera: i nuovi obblighi negoziali. – **3.3.** Gestire l'età nei luoghi di lavoro: misure di prevenzione e modelli organizzativi. – **4.** Prime conclusioni.

1. In data 14 novembre 2024 è stata raggiunta l'intesa da parte delle principali organizzazioni sindacali e datoriali francesi per il nuovo *Accord national interprofessionnel en faveur de l'emploi des salariés expérimentés*. Si tratta di un passaggio particolarmente importante non solo sul piano del metodo, visto il rinnovato protagonismo delle parti sociali in una fase di particolare instabilità del quadro politico nazionale, ma anche sul piano dei contenuti, dato che l'accordo affronta alcune tematiche che, nell'ultimo periodo, sono state al centro delle iniziative del legislatore e delle parti sociali, alla luce dell'importante (e divisiva) riforma del sistema pensionistico.

Invero, il tema del lavoro dei *seniors* (o, come indicato nell'accordo, dei *salariés expérimentés*), ossia dei lavoratori "anziani", non è nuovo nel dibattito pubblico transalpino, visto che, da oltre vent'anni, si sono susseguiti importanti tentativi di riforma volti a incrementare le possibilità di impiego dei lavoratori in età più avanzata. In questo arco temporale, del resto, si sono osservati alcuni interventi strutturali sul sistema previdenziale francese, che hanno fatto slittare progressivamente l'età di accesso alla pensione per la generalità dei lavoratori, attraverso provvedimenti mirati sull'*âge de liquidation*, ossia l'età legale minima per poter accedere alla quiescenza e l'*âge du taux plein*, ossia l'età (ben più elevata rispetto all'*âge de liquidation*) per poter accedere a una pensione a tasso pieno (per una ricostruzione dei più importanti interventi sul sistema pensionistico francese degli ultimi anni cfr. D. BLANCHET, *Retraites: retour sur trente ans de débats et de réformes*, in *Revue d'Histoire de la Protection Sociale*, 2020, n. 1, p. 86 ss.). Conseguentemente, si è fatta sempre più urgente l'istanza di garantire nuove opportunità di lavoro (e maggiori tutele) per i

lavoratori in età avanzata, visto il necessario prolungamento delle carriere lavorative, al fine di salvaguardare la sostenibilità del sistema pensionistico nazionale.

Non deve quindi sorprendere il fatto che, in seguito alla riforma del 2023 promossa sotto la presidenza di Emmanuel Macron – che ha incrementato l'*âge de liquidation* da 62 a 64 anni e ha “velocizzato” i tempi per l’entrata in vigore dei nuovi requisiti contributivi (maggiormente restrittivi) per accedere alla pensione *au taux plein* (sul punto, si rinvia all’analisi di C. WILLMANN, *LFRSS 2023, entre politique de vieillissement actif et financement de la branche vieillesse*, in *DS*, 2023, n. 6, p. 519 ss.) – il tema dell’*emploi des seniors* sia stato rimesso con urgenza al centro dell’agenda pubblica, sino ad arrivare all’accordo raggiunto nel novembre 2024.

Obiettivo principale del presente contributo è quello di collocare tale intesa nel contesto degli importanti tentativi di riforma sul tema che si sono susseguiti negli ultimi anni (§ 2), analizzando nello specifico le principali direttrici di intervento su cui si sviluppa l’accordo interprofessionale (§ 3) per poi tracciare alcune prime riflessioni conclusive sui vari nodi sollevati dalle parti (§ 4).

2. L’ambizione di portare avanti, in raccordo con le parti sociali, una riforma sull’*emploi des seniors* ha contraddistinto diverse fasi politiche del sistema francese, a partire dal primo importante tentativo portato avanti nel 2003, nel quadro della c.d. riforma Fillon. Tale riforma, oltre a irrigidire le regole di accesso alla pensione, aveva infatti posto le basi per incentivare la partecipazione al mercato del lavoro delle fasce più anziane, con la proposta di alcune prime soluzioni (sul punto, si rinvia all’ampia analisi contenuta in M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, *Droit de l’emploi des seniors*, Lamy, 2011, spec. pp. 18-19).

Nel contesto francese, del resto, si sono riproposte in più occasioni istanze di questo tipo, considerato un dato sull’occupazione dei lavoratori over 55 da sempre al di sotto della media europea, nonostante un miglioramento negli ultimi anni. Secondo gli ultimi dati sull’occupazione nell’Unione europea, relativi al 2023, il tasso d’impiego dei lavoratori con più di 55 anni risultava pari al 58,4%, ancora ampiamente al di sotto rispetto alla media dei Paesi UE, pari al 63,9% (cfr. EUROSTAT, *Employment and activity by sex and age – annual data*, in *ec.europa.eu/eurostat*, 12 dicembre 2024). A fronte di questo quadro generale, una riforma sull’*emploi des seniors* è stata posta tra le priorità nell’ambito del secondo mandato della Presidenza Macron, in connessione con i progetti di intervento sul sistema pensionistico e di tutele contro la disoccupazione.

Un processo – è bene evidenziarlo sin da subito – che nelle intenzioni del legislatore andava portato avanti in maniera concertata con le parti sociali, nell’ottica di rilanciare il dialogo con i sindacati dopo gli aspri conflitti sulla riforma delle pensioni. In questa prospettiva, si colloca il *Document d’orientation sur le nouveau Pacte de la vie au travail*, presentato dal Governo francese il 21

novembre 2023, per avviare una prima tornata di negoziazioni tra le parti sociali sul tema dell'*emploi des seniors*, i cui risultati sarebbero poi stati recepiti, in caso di esito positivo, in un progetto di legge.

La prima tornata di negoziazioni, avviata con una serie di incontri intercorsi tra la fine del 2023 e la prima parte del 2024 si è tuttavia conclusa con un sostanziale fallimento delle trattative, vista la mancata intesa tra le parti sulla bozza di accordo presentata dalle organizzazioni datoriali, che prevedeva l'adozione (o, in alcuni casi, la modifica) di una serie di strumenti, finalizzati a favorire l'occupazione nelle fasi più avanzate della propria carriera lavorativa e a facilitare la transizione tra lavoro e pensione (in merito a questa prima fase di negoziazioni, si rinvia alla puntuale analisi di J. FREYSSINET, *L'échec d'une négociation multidimensionnelle sur le travail*, in *Eclairages*, 2024, n. 29). Se a questa prima battuta d'arresto, si aggiunge poi lo scioglimento delle camere da parte del presidente Macron nel giugno 2024, il processo di riforma sul tema dell'*emploi des seniors* pareva destinato ad arenarsi definitivamente, a fronte dell'incertezza sulle successive fasi politiche.

Tuttavia, l'immediata ripresa del dialogo tra le parti sociali una volta insediatosi il Governo Barnier (poi caduto nel dicembre 2024), ha portato alla sottoscrizione, in data 14 novembre, di una specifica intesa, strutturata su sette articoli e sottoscritta nei giorni successivi da tutte e tre le organizzazioni datoriali (CPME, MEDEF, U2P) e da quattro confederazioni sindacali su cinque (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) che hanno partecipato alle trattative. Contraria è rimasta invece la CGT, che non ha sottoscritto il testo finale dell'accordo.

Le misure previste nell'intesa, per essere rese operative, dovranno essere recepite in un testo di legge. In attesa di verificare se il Governo in carica provvederà in tal senso, può essere utile ricostruire i punti-chiave su cui si articolano le varie disposizioni.

3. Entrando nel merito dei contenuti dell'accordo, è possibile individuare tre principali direttrici di intervento promosse dalle parti per favorire, attraverso un piano d'azioni sinergico, un'occupazione di qualità della forza lavoro più anziana. L'intesa punta infatti a perseguire tale obiettivo, da una parte introducendo nuove forme contrattuali rivolte esclusivamente ai *seniors* (§ 3.1), dall'altra parte promuovendo nuovi strumenti che favoriscano un aggiornamento costante e continuo delle competenze dei lavoratori (§ 3.2) e un adattamento delle condizioni di lavoro nella fase finale della carriera lavorativa (§ 3.3).

3.1. Prendendo le mosse dagli strumenti contrattuali, è necessario premettere che l'ordinamento francese, nel momento in cui una azienda intenda procedere con l'assunzione di un lavoratore in età avanzata, consente già l'utilizzo di alcune forme contrattuali *ad hoc*, che si rivolgono nello specifico a una platea di lavoratori che abbiano superato una determinata soglia anagrafica.

L'esempio più significativo in tal senso consiste nel *contrat à durée déterminée pour les seniors* (CDD seniors), un istituto che opera in deroga rispetto alle regole generali su causali e durata massima del contratto a termine (su cui si veda S. TOURNAUX, *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail*, in *DS*, 2016, n. 1, p. 11 ss.) e che può essere utilizzato solamente per l'assunzione dei lavoratori con più di 57 anni (sul punto, per approfondire si rinvia all'analisi di M.-C. AMAUGER-LATTES, *A propos du CDD senior*, in *Revue de Droit du Travail*, 2006, n. 4, p. 168 ss.). Sempre per i lavoratori over 57, ma con condizioni di utilizzo molto più rigide, è poi previsto il *contrat à durée indéterminée d'inclusion*, che può essere stipulato esclusivamente da parte delle Structures d'insertion pour l'activité économique (SIAE), ossia soggetti specializzati nell'intermediazione e nell'inserimento professionale dei lavoratori per promuovere l'occupazione di soggetti in condizioni di difficoltà sociale e professionale.

Oltre a queste (residuali) forme contrattuali, sono poi previste alcune tipologie di contratto che si rivolgono a platee più ampie (in termini anagrafici) della forza lavoro ma che, nel momento in cui vengano utilizzate per l'assunzione di lavoratori in età più avanzata, permettono alle aziende di usufruire di specifici benefici economici e normativi. Particolarmente indicativo, in questa prospettiva, è il regime di regole del *contrat de professionnalisation*, un contratto che ha per oggetto l'acquisizione di una determinata qualifica e l'inserimento o il reinserimento professionale del lavoratore, e per questo può essere adottato, seppur con regole diverse, per l'assunzione di soggetti di differenti fasce d'età in cerca di un impiego (cfr. sul punto C. WILLMANN, *Le contrat de professionnalisation: un vrai contrat de formation en alternance*, in *DS*, 2004, n. 7-8, p. 715 ss.). Se si guarda, tuttavia, alle agevolazioni connesse a questo contratto, si osserva come, nel caso in cui questo venga utilizzato per lavoratori over 45, siano previsti sgravi e aiuti alle imprese di importo maggiore rispetto al regime generale. Lo stesso può dirsi con riferimento al *contrat unique d'insertion* (CUI), che è finalizzato a facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti disoccupati e che prevede in quest'ottica un programma di azioni formative per i lavoratori coinvolti. In questo caso, a orientare lo strumento verso i lavoratori più anziani sono gli specifici benefici normativi per le aziende che lo utilizzino per assumere (a termine) lavoratori over 50, visto che per tale fascia di lavoratori viene prolungata la durata massima del contratto rispetto al regime ordinario.

I primi bilanci operati a livello istituzionale e scientifico su queste misure (cfr. in tal senso il report della COUR DES COMPTES, *Les fins de carrière: un risque de précarité pour les seniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité*, 2019, reperibile in www.ccomptes.fr, nonché, nella stessa direzione, l'analisi di M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, *Les mesures de la LFRSS pour 2023 relatives à l'emploi des seniors: une page à réécrire*

d'urgence, in *La Semaine Juridique – Social*, 2023, n. 21, p. 1149) hanno tuttavia evidenziato come, negli anni, questi strumenti non abbiano determinato un impatto significativo sul mercato del lavoro, con specifico riferimento al tasso di occupazione dei lavoratori anziani.

Conseguentemente, per provare a invertire tale tendenza, le parti sociali hanno valutato opportuno introdurre un nuovo strumento, che valorizza e sviluppa ulteriormente alcuni elementi già presenti nelle forme contrattuali previste allo stato attuale dall'ordinamento. L'art. 3 dell'accordo in commento disciplina infatti, nei suoi vari punti, il funzionamento del c.d. *contrat de valorisation de l'expérience*, uno strumento contrattuale che si rivolge esclusivamente ai soggetti disoccupati con più di 60 anni a cui si applicano le regole di diritto comune in materia di contratti a tempo indeterminato, fatto salvo il regime relativo al pensionamento del lavoratore. Il datore di lavoro potrà infatti collocare d'ufficio il lavoratore a riposo una volta che questo abbia raggiunto l'*âge de liquidation* e i requisiti per la liquidazione della pensione *à taux plein*, con un conseguente esonero dal pagamento del contributo a carico delle aziende in caso di pensionamento.

Di particolare interesse sono poi alcune possibili prospettive di sviluppo dello strumento, precisate nel dettaglio dall'accordo. Da una parte, è previsto che, attraverso specifici accordi collettivi di categoria (ossia gli *accords de branche*), l'età di accesso allo strumento possa essere abbassata da 60 a 57 anni. Dall'altra parte, a partire dal 1° gennaio 2027, qualora vi fosse una decisione unanime sul punto da parte dei soggetti firmatari dell'accordo interprofessionale, potrebbero essere inserite due ulteriori possibilità in favore dei lavoratori e delle imprese coinvolte. Per quanto riguarda i primi, si menziona la facoltà di cumulare i redditi con l'indennità di disoccupazione (*allocation de retour à l'emploi*), nel caso in cui la retribuzione legata al *contrat de valorisation de l'expérience* risulti inferiore per più del 30% rispetto a quella percepita nel precedente impiego. Con riferimento alle imprese, invece, potrebbe essere introdotta una riduzione progressiva dei contributi di finanziamento del sistema contro la disoccupazione a carico del datore di lavoro.

3.2. Per garantire un'occupazione stabile e di qualità dei lavoratori anziani, tuttavia, non risulta sufficiente la previsione di strumenti contrattuali agevolati finalizzati a favorire le assunzioni di questa fascia della forza-lavoro. Un ulteriore nodo fondamentale da affrontare riguarda infatti le politiche per la formazione e riqualificazione dei lavoratori, che risultano essenziali per aggiornare le competenze dei lavoratori anche in età più avanzata e far fronte all'obsolescenza professionale.

Il Governo francese, nella fase di avvio delle negoziazioni, appariva pienamente consapevole di questo aspetto, dal momento che, nell'ambito del *Document d'orientation* presentato nel novembre 2023, illustrava un primo bilancio (e suggeriva alle parti sociali alcuni interventi) in merito ai vari strumenti a

disposizione dei lavoratori francesi per l'adeguamento e la riqualificazione delle proprie competenze, nell'ottica di «supportare la progressione delle carriere e le possibilità di riconversione professionale». Maggiormente sfumate – ma comunque foriere di alcuni spunti di interesse – sono le previsioni riguardanti questi temi introdotte nell'ambito dell'accordo interprofessionale.

Nello specifico, nell'ambito dell'art. 1 dell'intesa, vengono (re)introdotti alcuni obblighi di negoziazione per le parti, sia a livello di categoria professionale che a livello aziendale (per le imprese con più di 300 dipendenti), «sur l'emploi et le travail des seniors». Tra i temi che dovranno essere obbligatoriamente oggetto di trattativa tra le parti ogni tre anni si segnalano, in primo luogo, le modalità di trasmissione delle conoscenze e delle competenze da parte dei lavoratori in età avanzata, tra cui si menzionano, a titolo di esempio, i processi di *mentoring*, di tutoraggio e di *mécénat des compétences* (pratica aziendale, quest'ultima, che consiste nella messa a disposizione dei dipendenti in favore di specifiche associazioni che seguono progetti di interesse generale). Le intese potranno inoltre riguardare, in via facoltativa, lo sviluppo delle competenze e l'accesso alla formazione nelle fasi finali della carriera, nonché gli impatti delle trasformazioni tecnologiche e ambientali sulle varie professioni. Tutte le negoziazioni – precisano le parti nell'accordo interprofessionale – dovranno in ogni caso essere precedute da un'analisi preliminare dei fabbisogni aziendali.

Il punto di maggiore interesse di tale disposizione, in questo caso, consiste nel fatto che il tema della formazione (quantomeno sul piano della trasmissione delle competenze) divenga oggetto di un obbligo negoziale tra le parti, almeno nelle aziende di più ampie dimensioni. Si tratta, nel concreto, di un ritorno al passato per il sistema francese, visto che, a partire dal 2018, il Governo aveva abrogato le (numerose) disposizioni di legge che obbligavano le aziende a contrattare con il sindacato su tematiche quali l'evoluzione degli impieghi e delle competenze, la formazione professionale e le condizioni di lavoro dei *seniors*, lasciando alla libera iniziativa alle imprese la scelta se prevedere o meno disposizioni sul punto nei vari accordi aziendali. Una scelta di campo ben precisa da parte del legislatore, oggetto di ampio dibattito a livello istituzionale (di particolare rilievo, sul punto, risultano le raccomandazioni della Corte dei Conti, che nel 2019 segnalavano all'allora Primo Ministro Édouard Philippe la necessità di ristabilire specifici obblighi di negoziazione sull'*emploi des seniors*; per approfondire cfr. COUR DES COMPTES, *op. cit.*) e ora totalmente disattesa dagli attori delle relazioni industriali.

Tutta da verificare sarà, nel concreto, l'effettiva portata di questa novità, dato che le analisi finora svolte sui meccanismi negoziali precedentemente in vigore hanno evidenziato un certo “formalismo” degli accordi collettivi sul tema, attenti principalmente a rispettare sul piano tecnico i requisiti previsti dalla legge senza che fossero apportate novità di rilievo sul piano dei contenuti (si veda, su tutti, lo studio curato nel 2012 dalla DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL, *Bilan*

de la négociation sur l'emploi des salariés âgés, reperibile in www.cor-retraites.fr, che compie un primo bilancio qualitativo e quantitativo sugli accordi relativi all'impiego dei lavoratori anziani).

3.3. La parte più corposa dell'accordo interprofessionale riguarda tuttavia una terza linea di intervento, che intreccia vari aspetti del rapporto di lavoro, e si riferisce alle strategie per promuovere il benessere fisico e mentale dei lavoratori nella fase finale della carriera, agendo sia sui modelli di prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia sui modelli organizzativi delle prestazioni.

Rispetto al primo ambito, occorre menzionare quanto previsto dall'art. 2, che si concentra sin dal titolo sull'obiettivo di «preparare la seconda parte della carriera». In questa prospettiva, vengono regolamentati due specifici *entretiens professionnels* (colloqui professionali) che i lavoratori dovranno svolgere in azienda, rispettivamente, a ridosso dei 45 e dei 60 anni di età, per programmare in maniera condivisa la gestione della propria carriera in età più avanzata, con particolare attenzione all'adattamento delle mansioni e dei luoghi di lavoro alle nuove esigenze dei lavoratori. Si tratta di soluzioni che si agganciano a strumenti che sono già presenti nel sistema, nell'ottica di potenziarne la funzione e adattarne i contenuti alle istanze di una forza lavoro che invecchia; in questa prospettiva, ad esempio, l'*entretien professionnel* dei 45 anni sarà realizzato entro due mesi (e in pieno raccordo con) la *visite de mi-carrière* (per approfondire tale strumento, introdotto nell'ambito dell'importante riforma del 2021, si rinvia all'analisi di S. FANTONI-QUINTON, P. VERKINDT, *La loi n. 2021-1018 du 2 août 2021: évolution ou révolution?*, in *DS*, 2021, n. 11, p. 870 ss.), un esame medico che i lavoratori devono effettuare all'età di 45 anni, nella logica di prevenire e anticipare i fattori di rischio che possono sopraggiungere nella seconda parte della carriera.

Nella stessa direzione, si osserva anche su questo punto la possibilità (ma non l'obbligo), di introdurre, nell'ambito delle negoziazioni obbligatorie a livello aziendale e di categoria, nuove soluzioni *ad hoc* in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di prevenzione dei rischi professionali, in connessione con strumenti quali il Fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT) e il Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), che finanziano programmi e azioni di prevenzione.

Per quanto riguarda invece le modalità organizzative della prestazione lavorativa, gli interventi proposti toccano diversi ambiti, nell'ottica di favorire modalità flessibili di transizione dal lavoro alla pensione. In primo luogo viene potenziato, ampliando innanzitutto la platea dei potenziali destinatari, l'istituto della *retraite progressive* (art. 4.3.1), che consente ai lavoratori, nella fase finale della propria carriera, di continuare la propria attività a tempo parziale, ricevendo al contempo una quota della propria pensione (su tale misura, cfr. M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, *Les mesures de la LFRSS pour 2023*

relatives à l'emploi des seniors: une page à réécrire d'urgence, cit., pp. 1144-1145). Nella stessa ottica, viene introdotta la possibilità per il lavoratore in età avanzata (senza specifici limiti anagrafici) di richiedere l'accesso al *temps partiel de fin de carrière*, una modalità di lavoro a tempo parziale che può accompagnare il lavoratore all'accesso alla *retraite à taux plein* o alla *retraite progressive*, con eventuale integrazione economica a carico del datore di lavoro da stabilirsi attraverso accordo collettivo di categoria o aziendale.

Di particolare rilievo è infine il nuovo regime relativo al cumulo tra reddito e pensioni (art. 4.3.2), che prevede una semplificazione delle regole vigenti (su cui si veda sempre M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, *Les mesures de la LFRSS pour 2023 relatives à l'emploi des seniors: une page à réécrire d'urgence*, cit., pp. 1145-1146), al fine di facilitare le modalità di accesso e incentivare l'utilizzo di tale istituto, che consente il ritorno (o la permanenza) nel mercato del lavoro dei pensionati.

4. La sottoscrizione dell'accordo interprofessionale del 14 novembre 2024 rappresenta un singolo tassello nell'ambito di un processo di riforma che, come si è anticipato, ricomprende anche una più ampia riconfigurazione del sistema pensionistico e di tutele contro la disoccupazione. Le soluzioni promosse – è bene ribadirlo – dovranno essere recepite in un testo di legge per essere rese operative, e questo dipenderà dalla volontà (e dalla stabilità) politica del Governo transalpino, ora guidato da François Bayrou.

La valenza “politica” dell'accordo, tuttavia, può dirsi già acquisita, vista la capacità delle parti sociali di farsi carico di soluzioni condivise, seppur fortemente compromissorie, su una tematica particolarmente delicata quale quella dell'invecchiamento della forza lavoro. Nella medesima direzione, va letto l'accordo interprofessionale raggiunto, nella stessa data, in merito alle regole dell'*assurance chômage*, ossia i trattamenti di disoccupazione, immediatamente validato dal Governo Bayrou attraverso uno specifico *arrêté*, che ne ha reso esecutivi i contenuti a partire dal 1° gennaio 2025 (sulle prassi concertative che caratterizzano tradizionalmente la gestione dei sistemi di tutela contro la disoccupazione in Francia, si rinvia all'analisi di L. DE MONTVALON, *L'assurance chômage menacée par sa dette*, in *DS*, 2022, n. 7-8, p. 618 ss.). Tale intesa, al fine di allineare il sistema di tutele contro la disoccupazione alle nuove regole di accesso alla pensione stabilite con la riforma del 2023, ha fatto (anche) slittare in avanti di due anni i requisiti anagrafici di accesso alla *filière spécifique d'indemnisation*, ossia il periodo nel quale è prevista una durata più lunga del trattamento di disoccupazione, con un notevole impatto sui *seniors*, per i quali il sistema prevede da sempre regole più favorevoli in termini di durata e importo degli indennizzi (per una ricostruzione aggiornata all'ultima importante riforma del 2022 cfr. M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 2024, p. 1313 ss.).

Volgendo l'attenzione al piano dei contenuti, di particolare rilievo risulta la capacità delle parti di saper affrontare, nell'ambito della medesima intesa, diversi nodi problematici relativi alla figura del lavoratore anziano, che tengano conto delle aspirazioni e delle istanze di tale soggetto nella fase finale della carriera lavorativa. Non solo, quindi, la necessità di anticipare l'accesso alla pensione rispetto alle regole sempre più rigide previste dal regime generale, ma anche quella di garantire un lavoro di qualità anche in età avanzata, tutelando lo sviluppo personale, la salute e il benessere del lavoratore anche nella fase di transizione verso la quiescenza, come dimostrano i nuovi strumenti individuali e contrattual-collettivi introdotti. Una buona lezione, da questo punto di vista, anche per gli altri ordinamenti nazionali, chiamati a porre al centro dell'agenda politica la questione dei lavoratori anziani nell'ambito delle più ampie strategie di invecchiamento attivo (sul tema, per gli importanti input promossi di recente a livello eurocomunitario cfr. A. ROTA, *Invecchiamento attivo e solidarietà tra le generazioni nel dialogo sociale europeo*, in *RDSS*, 2023, n. 3, p. 593 ss.), ormai essenziali per accompagnare i processi di riforma dei sistemi di welfare.

Michele Dalla Sega
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia