

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DEL GRUPPO INDITEX E DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO SULLE MISURE NECESSARIE PER SOSTENERE IL LAVORO DEI LAVORATORI SENIOR E PROMUOVERE LA DIVERSITÀ GENERAZIONALE

È riconosciuto e ampiamente condiviso che le tendenze demografiche di lungo periodo, in particolare il calo del tasso di natalità, stanno determinando un progressivo innalzamento dell'età media della forza lavoro in tutta l'Unione europea. Questo fenomeno avrà un impatto sull'attività delle aziende, che dovranno adattare le proprie politiche di gestione delle risorse umane e le modalità organizzative alle esigenze specifiche dei lavoratori senior, non solo in termini di permanenza e produttività, ma anche rispetto alla relazione con i lavoratori e le lavoratrici più giovani.

In questo contesto, il CAE e il Gruppo Inditex ritengono che il lavoro e l'esperienza professionale delle persone che compongono l'organico, e in particolare dei lavoratori senior, costituiscano un importante asset strategico da valorizzare, poiché incidono sulla qualità del lavoro e sulla soddisfazione professionale, contribuendo così alla produttività e ai valori aziendali del Gruppo.

Inoltre, il processo di digitalizzazione intrapreso dal Gruppo Inditex, fondamentale per lo sviluppo dell'attività, favorirà la trasmissione e lo scambio di esperienze e conoscenze tra generazioni diverse, elemento chiave per il successo dell'azienda.

Il Gruppo Inditex e il CAE condividono l'importanza che i fattori legati all'età rivestono nella gestione delle risorse umane nella società contemporanea, non solo in un'ottica di equità tra lavoratori, ma anche per il valore che la diversità generazionale e i diversi livelli di esperienza del personale apportano alla società in generale e alle aziende in particolare.

Tenuto conto delle considerazioni sopra esposte, entrambe le parti CONCORDANO I SEGUENTI OBIETTIVI E MISURE:

1. Ogni anno, il Gruppo Inditex effettuerà un'analisi della propria forza lavoro, fornendo una visione chiara della struttura per età del personale, della distribuzione per genere, delle competenze e delle qualifiche, insieme a una previsione dei profili che potrà essere richiesta in base alla strategia aziendale futura.
2. Il Gruppo Inditex adotterà un approccio neutrale rispetto all'età nei rapporti di lavoro. Tale approccio neutrale contrasterà lo stereotipo secondo cui i lavoratori senior rappresentano il gruppo più facilmente sacrificabile della forza lavoro.

INDITEX

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

3. Nell'ambito delle assunzioni, il Gruppo Inditex si atterrà al principio di non discriminazione per ragioni di età, valutando esclusivamente criteri relativi a esperienza, conoscenze e capacità di svolgere una determinata mansione.
4. In materia di salute e sicurezza, verrà affrontata in modo integrato la prevenzione dei rischi legati all'invecchiamento, includendo sia gli aspetti fisici che quelli psicosociali.
5. Ove possibile, il Gruppo Inditex si impegna a valutare, a livello locale e tenendo conto delle specificità di ciascun mercato, l'adattamento del posto di lavoro per i lavoratori la cui capacità risulti modificata a causa dell'età e qualora ciò incida in modo significativo sullo svolgimento delle loro mansioni.

Tale adattamento potrà riguardare l'organizzazione dell'orario o della giornata lavorativa, in conformità alle pratiche e ai quadri normativi vigenti in ciascun Paese, in particolare in relazione a retribuzione, anzianità e regimi pensionistici già in vigore. Ogni misura di questa indole dovrà essere oggetto di dialogo sociale a livello nazionale, tenendo conto sia delle esigenze aziendali sia delle specificità sociali e giuridiche di ciascun mercato.

6. In materia di formazione e riqualificazione, sarà valorizzata l'esperienza acquisita, promuovendo percorsi che consentano l'aggiornamento professionale dei lavoratori senior in base alle loro competenze e capacità di partenza, con particolare attenzione all'introduzione di nuove tecnologie o processi di lavoro innovativi.
7. La conservazione delle conoscenze e dell'esperienza dei lavoratori senior e con maggiore anzianità rappresenta uno dei principali valori aggiunti nello svolgimento delle loro funzioni. In tal senso, il Gruppo potrà valutare la possibilità di implementare un sistema di mentoring, volto ad affiancare e supportare i lavoratori più giovani e con minore esperienza.
8. Il CAE potrà istituire un osservatorio per analizzare le migliori pratiche, nonché i quadri normativi e contrattuali vigenti nei diversi mercati in materia di lavoro dei lavoratori senior, al fine di individuare possibili miglioramenti da adattare, sempre nel rispetto delle normative legali, contrattuali e rappresentative applicabili a livello locale e delle esigenze operative dell'attività.