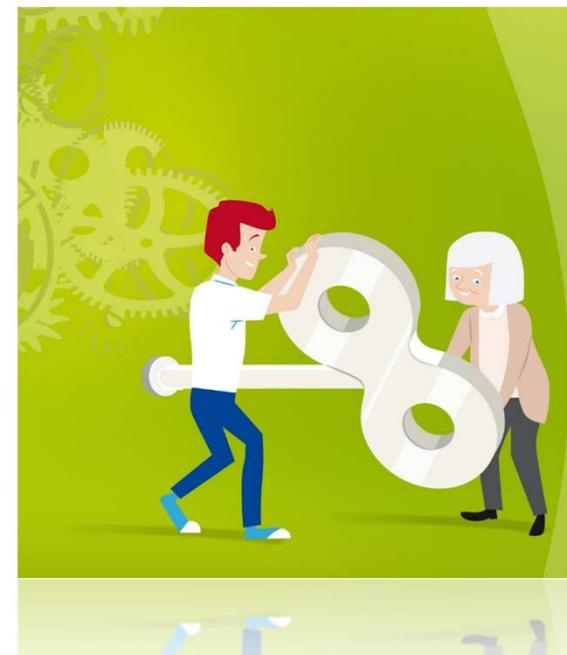


Convegno

# AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI A TUTTE LE ETÀ

## «L'INVECCHIAMENTO NEL SUO CONTESTO SOCIALE»

Relatore:  
Rocco Vitale, Presidente AiFOS



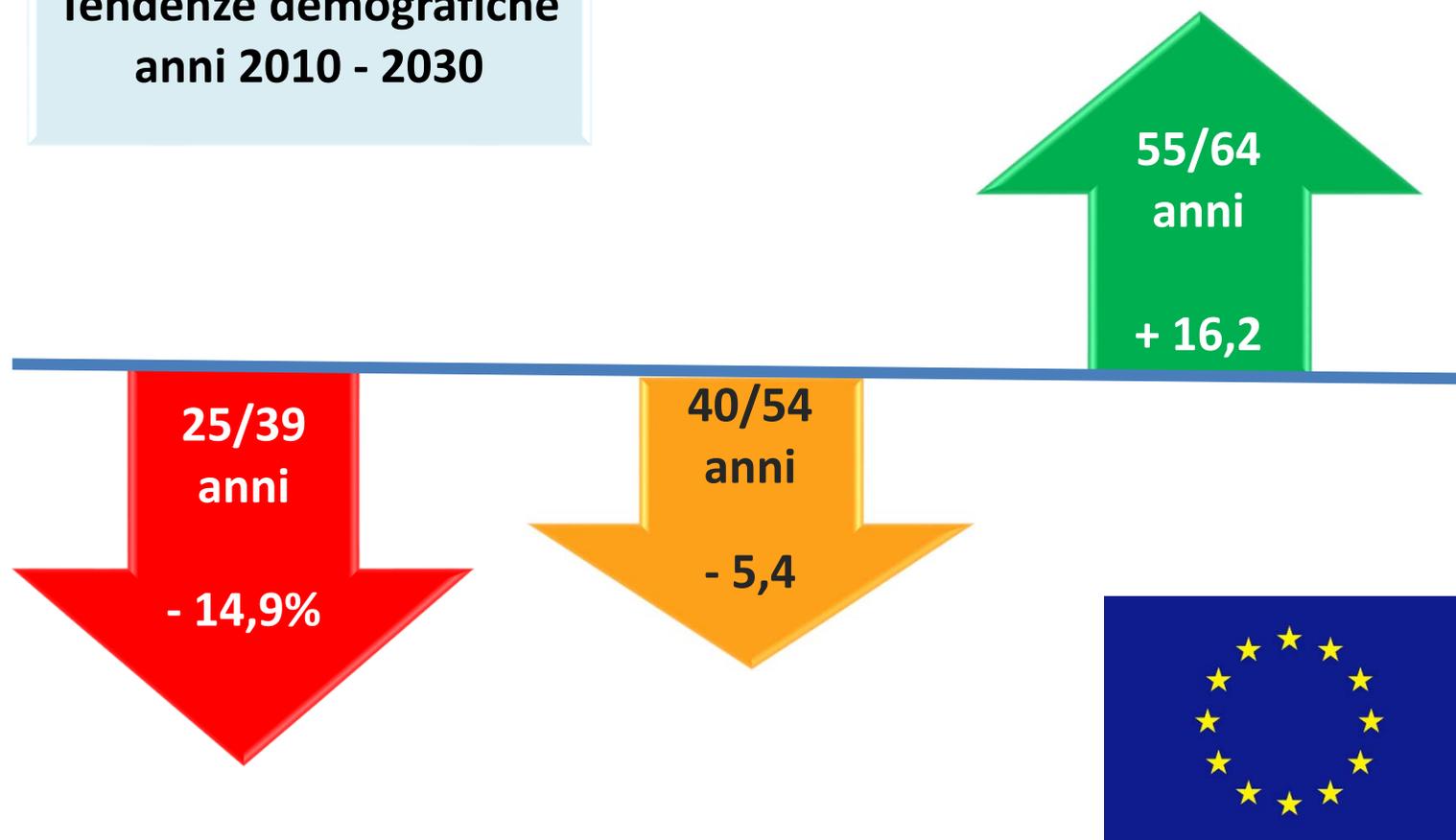
**MODENA, Mercoledì 13 settembre - 14.30 - 17.30, Sala Puccini**

# La popolazione lavorativa anziana in Europa

AIFOS

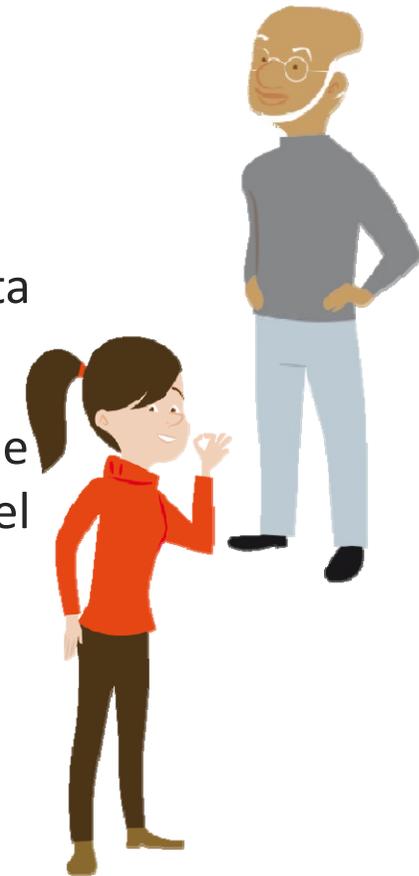
AMBIENTE LAVORO  
CONVENTION NAZIONALE  
8<sup>a</sup> edizione - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Tendenze demografiche  
anni 2010 - 2030



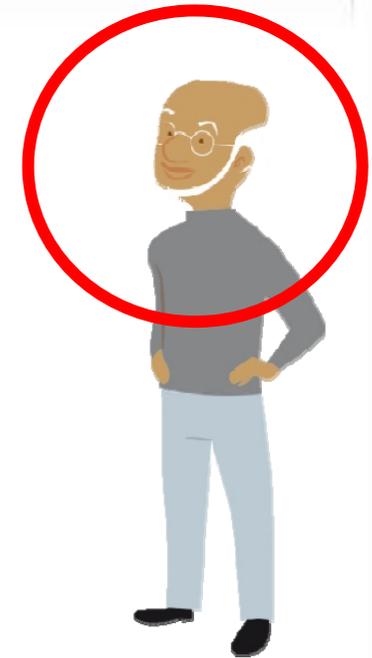
## Gli obiettivi chiave

- Promuovere il lavoro sostenibile e invecchiamento sano fin dall'inizio della vita lavorativa
- Evidenziare l'importanza della prevenzione per tutta la vita lavorativa
- Fornire ai datori di lavoro e lavoratori informazioni e strumenti per la gestione della salute e sicurezza nel contesto di una forza lavoro che invecchia
- Facilitare lo scambio di informazioni e di buone prassi



## In Italia ci siamo concentrati

- Promuovere il lavoro sostenibile e invecchiamento sano fin dall'inizio della vita lavorativa
- Fornire ai datori di lavoro e lavoratori informazioni e strumenti per la gestione della salute e sicurezza nel contesto di una forza lavoro che invecchia



# Perché questa grande attenzione all'invecchiamento?

AIFOS

AMBIENTE LAVORO  
CONVENTION NAZIONALE  
8ª edizione - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Le ragioni sono molte tra cui:

- Il progressivo invecchiamento dei lavoratori delle strutture sanitarie (ospedali, case di riposo) pubbliche e private che non hanno mai ampiamente fruito nel passato della «cassa integrazione» (a differenza dei settori manifatturieri)
- Il ruolo dei medici e della medicina nel suo complesso
- Uno strumento di indagine: Il Work Ability Index (WAI) utilizzato per il monitoraggio della capacità lavorativa in relazione all'invecchiamento.



La capacità lavorativa e l'invecchiamento può essere valutata con appositi strumenti di monitoraggio.

Alcuni dati emersi da una recente indagine europea dimostrano che:

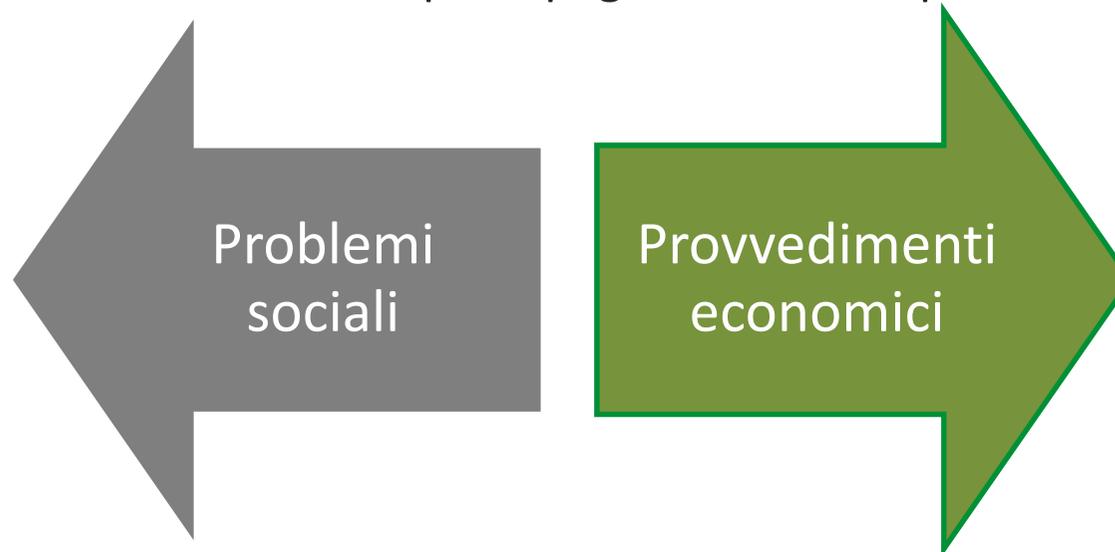
- la tendenza all'invecchiamento cambia a seconda del settore di attività;
- i settori che risentono meno dell'invecchiamento lavorativo sono l'elettronica, le telecomunicazioni, i settori bancario e assicurativo;
- La popolazione attiva oltre i 45 anni presenta un livello di capacità lavorative mediocre e scadente a rischio di aumentare con l'avanzare dell'età.

Una considerazione conclusiva della ricerca porta ad affermare che:

**«il mondo del lavoro sembra svilupparsi autonomamente senza seguire la via dei normali processi di invecchiamento dell'uomo»**

## Le politiche degli Stati sull'invecchiamento

La maggior parte degli interventi sono di natura pensionistica  
L'età lavorativa è stata aumentata per far fronte alle esigenze economiche e per il pagamento delle pensioni



**Quale fine hanno fatto le politiche per l'invecchiamento?**

## Ritorno al lavoro

Nella Daimler nel 2014 sono rientrati oltre 100 pensionati.

Le loro esperienze e competenze sono state utilizzate in particolari settori del gruppo.

Un contratto di lavoro con retribuzione su base giornaliera.

Altre 390 persone erano in lista per ulteriori necessità per l'anno 2015.



DAIMLER

## Problemi e difficoltà

Non è stata una scelta semplice e condivisa.

All'inizio il sindacato IGM era nettamente contrario perché ***toglieva opportunità di lavoro ai giovani*** aggravando il gap generazionale.

Ma molte aziende stanno mettendo in partica il modello del gruppo Mercedes.



## L'economia della conoscenza

- Non disperdere le competenze acquisite.
- Spreco di capitale intellettuale e sociale di grandi dimensioni (anche sociali).

*Il gruppo tedesco approfitta dell'esperienza e del know-how di questi "vecchi" dipendenti che mettono a disposizione la loro esperienza e la trasmettono ai colleghi più "giovani"*

Affiancamento degli anziani ai giovani con il **learning on job** che deve essere strutturato, pianificato e non improvvisato e casuale.





## La casa

La capacità lavorativa è descritta in modo simbolico sotto forma (non casuale) della casa.

Una casa composta da 4 piani ed il suo ambiente circostante  
- luoghi di lavoro, famiglia, ambiente sociale

Rappresenta

- a) le risorse delle persone
- b) le capacità di lavoro.

*Fonte: © Istituto finlandese per la salute sul lavoro.  
prof. Juhani Ilmarinen modello della capacità lavorativa*



Elementi che influenzano la capacità lavorativa delle persone

Gli ambienti:

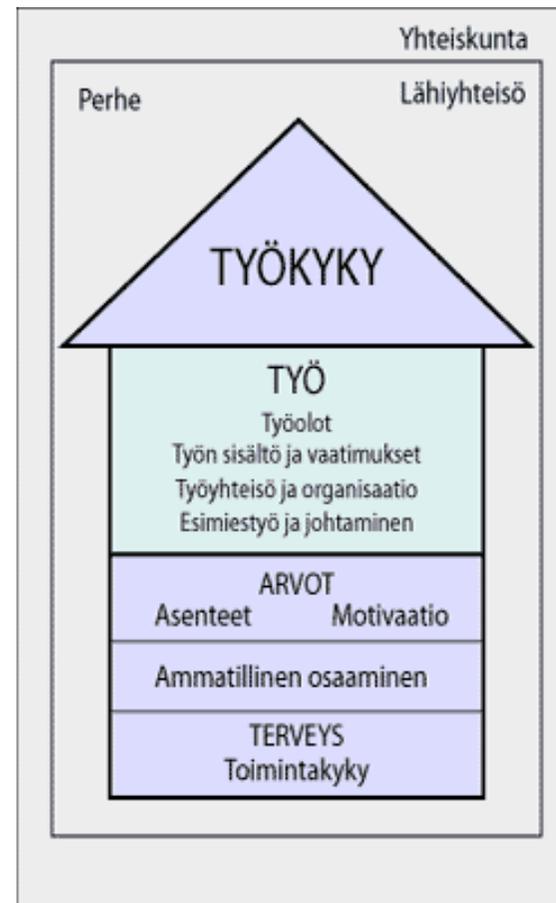
- **Ambienti di vita e di lavoro**
- **Ambiente sociale circostante**
- **Famiglia**

Nei primi 3 piani si trovano le risorse:

- **Salute**
- **Competenze**
- **Valori**

Nel 4° piano si trova:

- **La vita lavorativa**

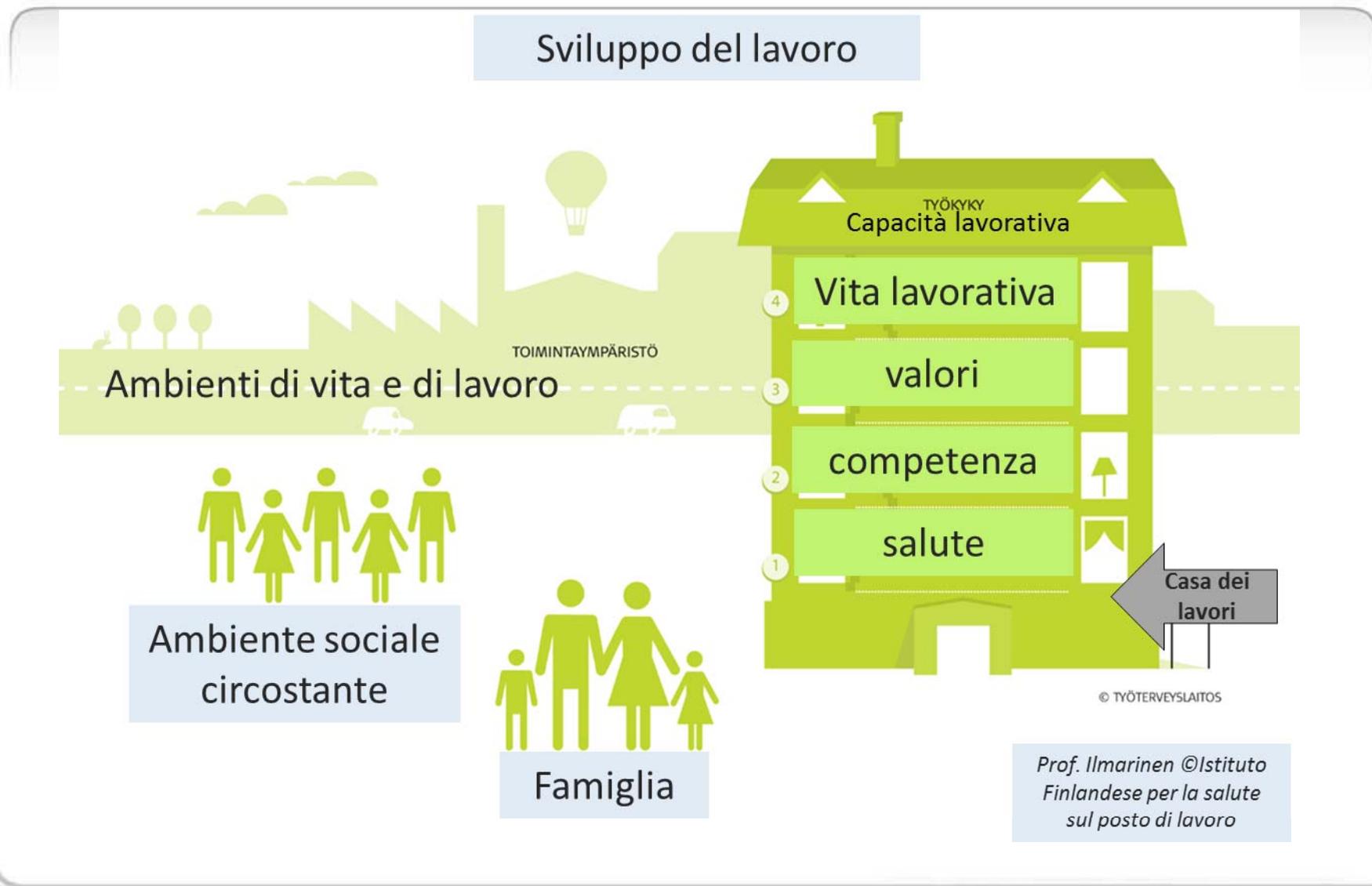


# La «casa» e l'ambiente

Elaborazione del modello «Ilmarinen» sulla capacità lavorativa

AIFOS

AMBIENTE LAVORO  
CONVENTION NAZIONALE  
8<sup>a</sup> edizione - Salute e sicurezza nel luogo di lavoro



Prof. Ilmarinen ©Istituto  
Finlandese per la salute  
sul posto di lavoro

## Alcuni esempi

- La riduzione del carico di lavoro fisico.
- L'introduzione di brevi pause tra i processi lavorativi.
- La valutazione dei rischi per la salute quando si pianificano i turni di lavoro con rotazione rapida (2-3 gg)
- Forme d'impiego flessibili.
- Ripartire le prestazioni di lavoro tra lavoratori giovani e anziani.
- Controllo dell'illuminazione e del rumore
- Migliorare l'ergonomia dei macchinari

Il modo più semplice per individuare nuovi bisogni e modi di ridefinire l'attività lavorativa è quello di chiedere ai lavoratori anziani come vorrebbero cambiare e migliorare il proprio lavoro.

## Qualità della vita e lavoro

La qualità della vita lavorativa ha un grande impatto su tutti i lavoratori, dal momento che gran parte del nostro tempo è dedicato al lavoro.

La capacità lavorativa - prima del pensionamento - è un fattore che determina l'autosufficienza nella vita quotidiana.

**Migliore è la capacità lavorativa prima del pensionamento, migliore sarà qualità della vita in seguito.**

Pertanto, gli investimenti nell'invecchiamento attivo devono essere garantiti durante gli anni di lavoro.

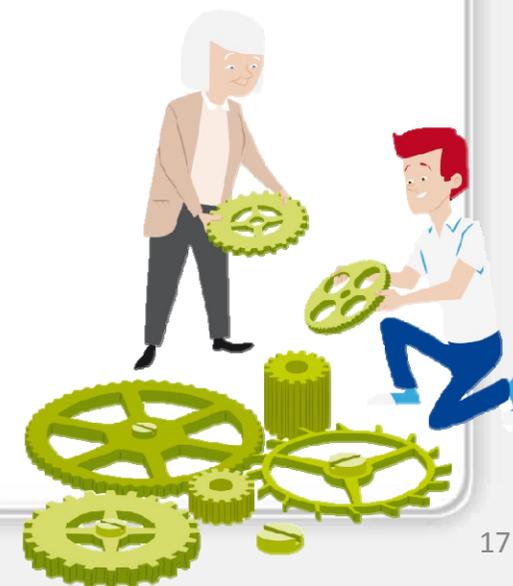


## Gestire l'età

L'età è solo un aspetto della diversità della forza lavoro, ma le conoscenze in relazione alle problematiche legate all'età devono essere approfondite.

Azioni e miglioramenti connessi all'età, necessari sui luoghi di lavoro, devono essere definiti - nel **Documento della Valutazione dei Rischi** - come "gestione dell'età".

Si tratta di una nuova definizione ed interpretazione dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.



## Fattori collegati all'età ed al lavoro

1. una maggiore consapevolezza dell'invecchiamento;
2. atteggiamenti positivi nei confronti dell'invecchiamento;
3. la gestione dell'età come compito e dovere fondamentale per dirigenti e quadri;
4. gestione dell'età nella politica del personale;
5. promozione della capacità lavorativa e della produttività;
6. apprendimento permanente;
7. accordi adeguati all'età;
8. passaggio sicuro e dignitoso al pensionamento.



*Grazie per  
l'attenzione!*

**AiFOS**

Associazione Italiana Formatori ed  
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

