



Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

Promuovere una vita lavorativa sostenibile

Francesca Grosso

DiMEILA INAIL



La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Il cambiamento

Cambiamento demografico

Sviluppo di una produzione industriale del tutto automatizzata e interconnessa

Nuove forme di organizzazione del lavoro subordinato

Nuovi lavori

Nuove competenze

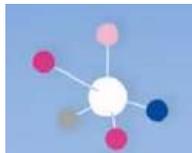
Rischi emergenti per la SSL

Impatto dell'invecchiamento sul mondo del lavoro



La strategia delle campagne EU-OSHA

Buone pratiche



Reti



Conoscenza

Partnership



Istituzioni

- ROMA CAPITALE
- Università Europea di Roma
- Ordine Psicologi Lazio
- CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE PSICOLOGI
- IZSLT (Istituto zooprofilattico sperimentale del Lazio e della Toscana)
- ASL NOVARA

Aziende

- TOYOTA MATERIAL HANDLING MANUFACTURING ITALY
- GE
- TIGER FLEX Srl

Associazioni

- CIIP
- AIFOS
- AIAS
- PSYA
- ANSES – Associazione Nazionale Stress e Salute
- Associazione per la Sicurezza dei Lavoratori dell'Edilizia
- Associazione di Promozione Sociale "Il Volo"

Condividere la conoscenza



Guida elettronica



The screenshot shows the top navigation bar with the OSHA logo, the European Union flag, and the text 'European Agency for Safety and Health at Work'. It includes a search bar, a language selector set to 'Italia', and a 'Select profile' dropdown. The main header features the title 'Un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutte le età' and a subtitle 'Una guida multilingue su come gestire la salute e la sicurezza sul lavoro in merito a una forza lavoro che invecchia'. Below this is a green button 'Note sulla guida digitale' and a blue button 'Avvia il tutorial' next to a cartoon character. A section titled 'Seleziona il tuo profilo:' offers four options: 'Sono un datore di lavoro', 'Sono un lavoratore', 'Sono un responsabile delle risorse umane', and 'Sono un esperto di salute e sicurezza', each with an 'Inizia' button. The footer contains copyright information '© 2016 EU-OSHA', a 'MAPPA DEL SITO' link, a 'POLICY SULLA PRIVACY' link, a 'NOTE SULLA GUIDA DIGITALE' link, an 'ACCESSIBILITÀ' link, and the OSHA logo.

Condividere la conoscenza



Report:

- Invecchiamento attivo e SSL
- Riabilitazione e ritorno a lavoro
- Invecchiamento, genere e SSL
- EU-OSHA, EUROFOUND, CEDEFOP, EIGE



Data visualization tool



European Agency
for Safety and Health
at Work



Seleziona lingua | ▼

Key issues ▼ Policy development ▼ Country insights ▼ About the visualisation tool Glossary



Home

Share this on:

Europe's workforce is ageing and shrinking. How do European countries deal with the challenges for safety and health at work?



Le buone pratiche



Riconoscimento alle organizzazioni che si sono distinte nella gestione di salute e sicurezza sul lavoro nel contesto dell'invecchiamento della popolazione attiva

Good Practice Awards Ceremony

La Valletta 26 aprile 2017

Riconoscimento a:

TARKETT SpA

«Lavoratori over 50: misure per la riduzione del rischio»



Le Buone Pratiche

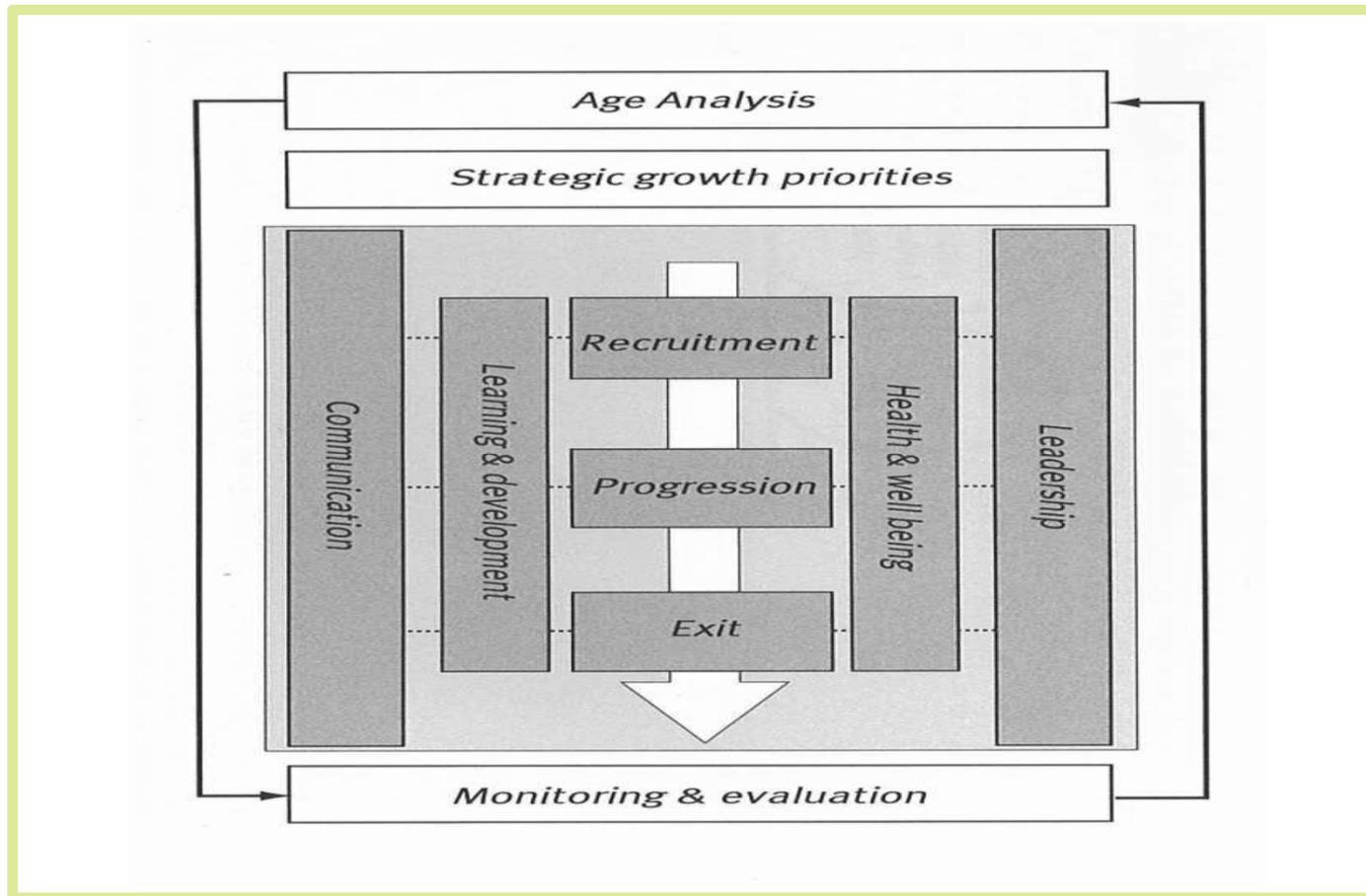
- **Ferrero Mangimi Spa/Aifos**
- **AMIU Azienda Multiservizi e Igiene Urbana**
- **Azienda Sanitaria Locale Roma 4/ Università Cattolica del Sacro Cuore**
- **INRCA/IRCCS Istituto nazionale di riposo e di cura per anziani**
- **Roma Capitale (2 BP)**
- **Tarkett Spa**
- **Tiger Flex Srl**
- **DOW Italia**
- **HERA**
- **ASLE**
- **Fondazione Bruno Kessler**
- **CNOP (4 BP)**

Age management at workplace

“... the various dimensions by which human resources are managed within organizations with an explicit focus on ageing and, also, more generally, to the overall management of the workforce ageing via public policy or collective bargaining.”

Alan Walker, 1997, *Combating Age Barriers in Employment – A European Research Report*, European Foundation, Dublin

Un sistema di *age management*



Source:
Rolland, 2004



Elementi chiave per una buona gestione dell'età



Vantaggi della gestione dell'età per i lavoratori

- Migliore motivazione;
- Maggiore soddisfazione lavorativa;
- Migliore equilibrio lavoro-vita privata;
- Mantenimento della capacità lavorativa e dell'occupabilità lungo tutta la carriera.

Vantaggi per i datori di lavoro

- Garantire l'approvvigionamento di mano d'opera e anticipare la carenza di competenze/talento;
- Nessuna costosa perdita di competenze ed esperienze;
- Riduzione della rotazione del personale e dei costi di assunzione;
- Gestione positiva della successione quando i lavoratori vanno in pensione;
- Migliori prestazioni in tutte le fasce di età;
- Miglior uso dei punti di forza e dei talenti all'interno di diverse fasce di età, come per esempio traendo vantaggio della rete di conoscenze, le competenze e l'esperienza dei lavoratori anziani.

Source: EU-OSHA

Dagli obiettivi alle azioni(1)

Dimensioni	Azioni
Training	<ul style="list-style-type: none">- Formazione permanente (metodi di apprendimento attivi ed esperienziali per gruppi di età)- Interventi per lo sviluppo di competenze trasversali- Focus group con manager aziendali sulla gestione dell'età- Site visit
Sviluppo delle carriere (valorizzazione dell'esperienza degli over 50)	<ul style="list-style-type: none">• Valutazione Work ability• Programmi mentoring e coaching
Work-life balance	<ul style="list-style-type: none">• Employee Assistance Program (consulenza sulla gestione di tematiche di vita personale)• Flessibilità orario di lavoro• Telelavoro• Welfare and benefit aziendali (prestiti, assicurazione medica, programmi di previdenza complementare, vouchers)• Permessi pagati per motivi personali

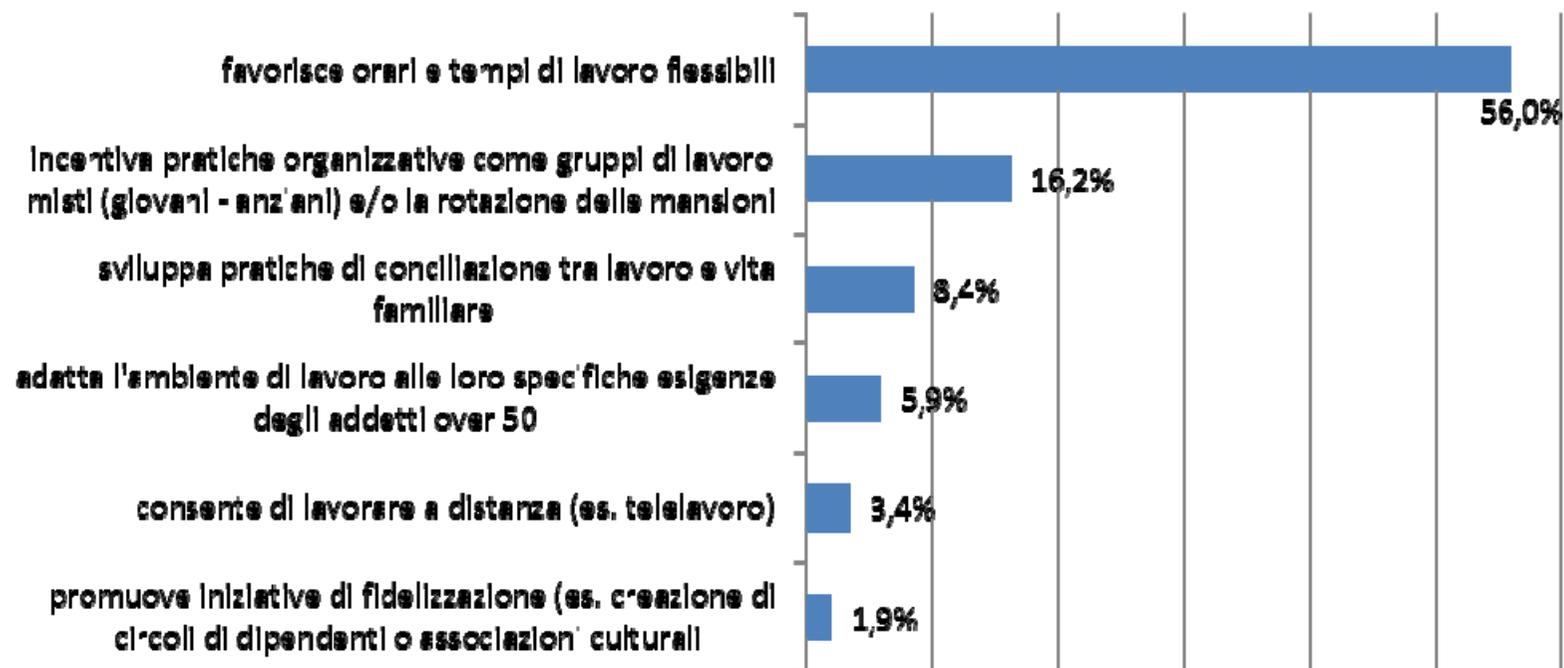
Dagli obiettivi alle azioni(2)

Dimensioni	Azioni
WHP Salute	<ul style="list-style-type: none">• WHP programs (alimentazione, attività fisica, fumo, dipendenze, benessere)• Modifiche protocolli sanitari• Ergonomia partecipata• Pianificazione di maggiori pause a lavoro• Ascolto attivo• Permessi pagati per visite mediche• DPI (adattamento prendendo in considerazione l'evoluzione morfologica dei lavoratori e il fattore <i>ageing</i>)• Adattamento del luogo di lavoro
<i>Job rotation</i> e ridistribuzione delle risorse	<ul style="list-style-type: none">• Programmi per orientare il cambiamento di mansione
Transizione verso il pensionamento	<ul style="list-style-type: none">• Reti di promozione della salute organizzativa (supporto ai lavoratori più anziani)

Highlights

- L'invecchiamento della popolazione lavorativa è ancora un tema nuovo per le imprese italiane
- Strategie consolidate di age management sono presenti solo nelle **imprese più grandi**
- L'approccio al ciclo di vita e al *diversity management* in una prospettiva di lungo termine è presente solo nelle **imprese più grandi**
- Le **medie imprese** adottano misure primarie ad hoc reattive e informali, solitamente con il supporto di consulenti esterni
- La **formazione** e la valorizzazione delle **competenze** rivestono un ruolo-chiave
- La **cooperazione intergenerazionale** favorisce il mantenimento delle competenze

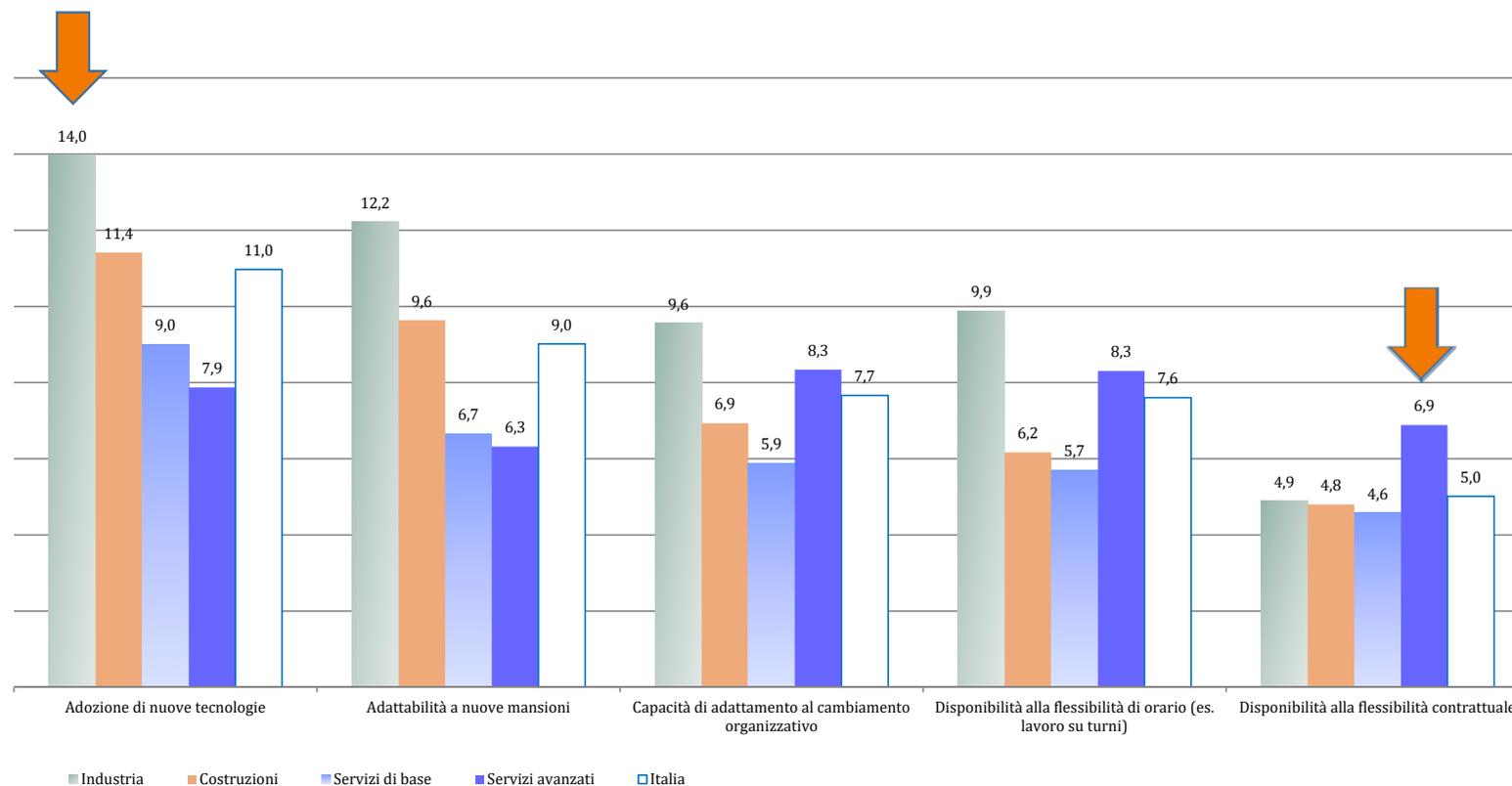
Strategie di *age management* nelle PMI



Source: INAPP

L'invecchiamento della forza lavoro nelle PMI

Fattori per i quali si ritiene che l'aumento dell'età media potrebbe rappresentare una criticità per lo sviluppo di impresa per settore (casi %)



Source: INAPP

Case studies on age management (EU-OSHA 2016)

Fattori di successo

- Coinvolgimento dei lavoratori e del management nello sviluppo e nell'attuazione delle misure
- Inclusione delle misure in un più ampio programma o strategia aziendale
- Diversità delle misure
- Uso di consulenti esterni
- Approccio lungo tutto l'arco della vita lavorativa
- Approccio flessibile e sistematico

Barriere/ostacoli

- Mancanza di risorse finanziarie e umane (PMI)
- Difficoltà nell'attuazione della rotazione delle mansioni (PMI)
- Mancanza di cultura aziendale
- Lavoratori / management non motivati
- Resistenza nel cambiare abitudini e routine di lavoro



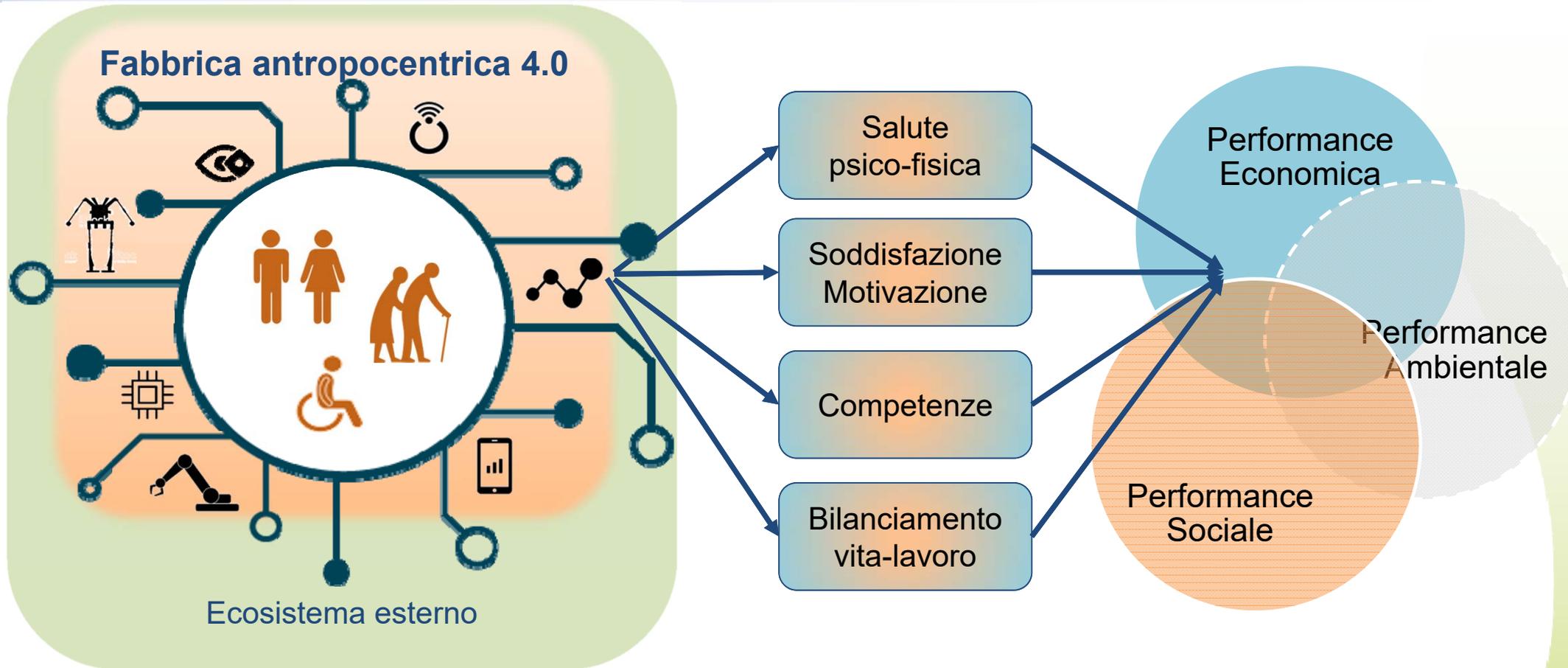
Verso il lavoro 4.0

- ***Evoluzione*** in termini di tecnologie e competenze
ma anche
- una grande sfida «culturale» nel considerare le ***diversità*** nelle organizzazioni come opportunità



Centralità delle persone e sviluppo sostenibile come obiettivi strategici della ricerca e della prevenzione

Fabbrica antropocentrica 4.0



Safer and healthier work at any age

Politiche integrate per una vita lavorativa sostenibile

Politiche sociali	Occupazione	SSL	Salute pubblica	Istruzione	Pari opportunità
Riforme sistema pensionistico Innalzamento età pensionistica Accesso limitato al prepensionamento e pensioni di disabilità	Promozione invecchiamento attivo e occupazione Formazione permanente Supporti specifici per lavoratori over 55	Lavoro sostenibile Flessibilità orario di lavoro Conciliazione vita-lavoro Riabilitazione professionale e ritorno a lavoro	Promozione salute sul lavoro Riabilitazione medica Invecchiamento attivo	Formazione permanente Formazione professionale	Proibizione di discriminazioni per età e genere

Fonte EU-OSHA

Sostenere l'occupabilità e promuovere le capacità lavorative ad ogni età

New Skills Agenda for Europe

1. la definizione di una **Garanzia per le competenze** (*The Skills Guarantee*), per assicurare alla popolazione adulta scarsamente qualificata l'acquisizione di competenze alfabetiche, matematiche e digitali minime
2. una revisione del **Quadro europeo delle qualifiche (EQF)**;
3. la costruzione di una **"coalizione per le competenze e le occupazioni digitali"** per promuovere l'acquisizione di competenze digitali adeguate da parte dei singoli cittadini e dei lavoratori europei
4. la definizione del **"Piano per la cooperazione settoriale sulle competenze"** (*Blueprint for Sectorial Cooperation on Skills*), per migliorare l'analisi del fabbisogno di competenze in settori economici specifici ed attivare le opportune azioni risolutive
5. L'individuazione di uno **"strumento di determinazione delle competenze per i cittadini dei paesi terzi"** (*Skills Tool Kit for Third Country Nationals*), per definire con urgenza le competenze e le qualifiche di richiedenti asilo, rifugiati e altri migranti
6. una revisione del **Quadro Europass**
7. l'individuazione di modalità per **rendere l'istruzione e formazione professionale (IFP) una scelta di elezione**
8. la revisione della **Raccomandazione sulle competenze chiave**, con l'accento sulla promozione della mentalità e delle competenze imprenditoriali per l'innovazione
9. un'azione di **monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati**
10. una proposta per progredire nell'analisi e nello scambio di buone pratiche sui metodi più idonei per contrastare la **fuga di cervelli**



***“The future of work is what we will make it.
The challenge is to make it the one we want”***

ILO The future of Work. A centenary Initiative 2015



www.healthy-workplaces.eu/it

www.inail.it

Mail to:

f.grosso@inail.it

 Agenzia europea per
la sicurezza e la salute
sul lavoro

www.healthy-workplaces.eu/it


Ambienti di lavoro
sani e sicuri