

# AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

## Formazione e invecchiamento

Relatore  
Prof. Rocco Vitale

Padova 25 maggio 2017

**AiFOS**  
Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

**ferrero**  
INFANCIUTI

**contec aqs**  
ASSICURAZIONE QUALITÀ SICUREZZA  
gestisce

**arai**  
gruppo arai

Convegno di studio e approfondimento

## AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI AD OGNI ETÀ

PADOVA, giovedì 25 maggio  
dalle 14.30 alle 17.30

Via Po, 197 - c/o Crowne Plaza



In collaborazione con



**SIRIA**  
www.siria.it

AiFOS è Partner Nazionale della  
Campagna Europea



Commissione Europea

Media Partner

**PuntoSicuro**

AMBIENTE SICUREZZA

UNA CULTURA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

# Le principali campagne europee





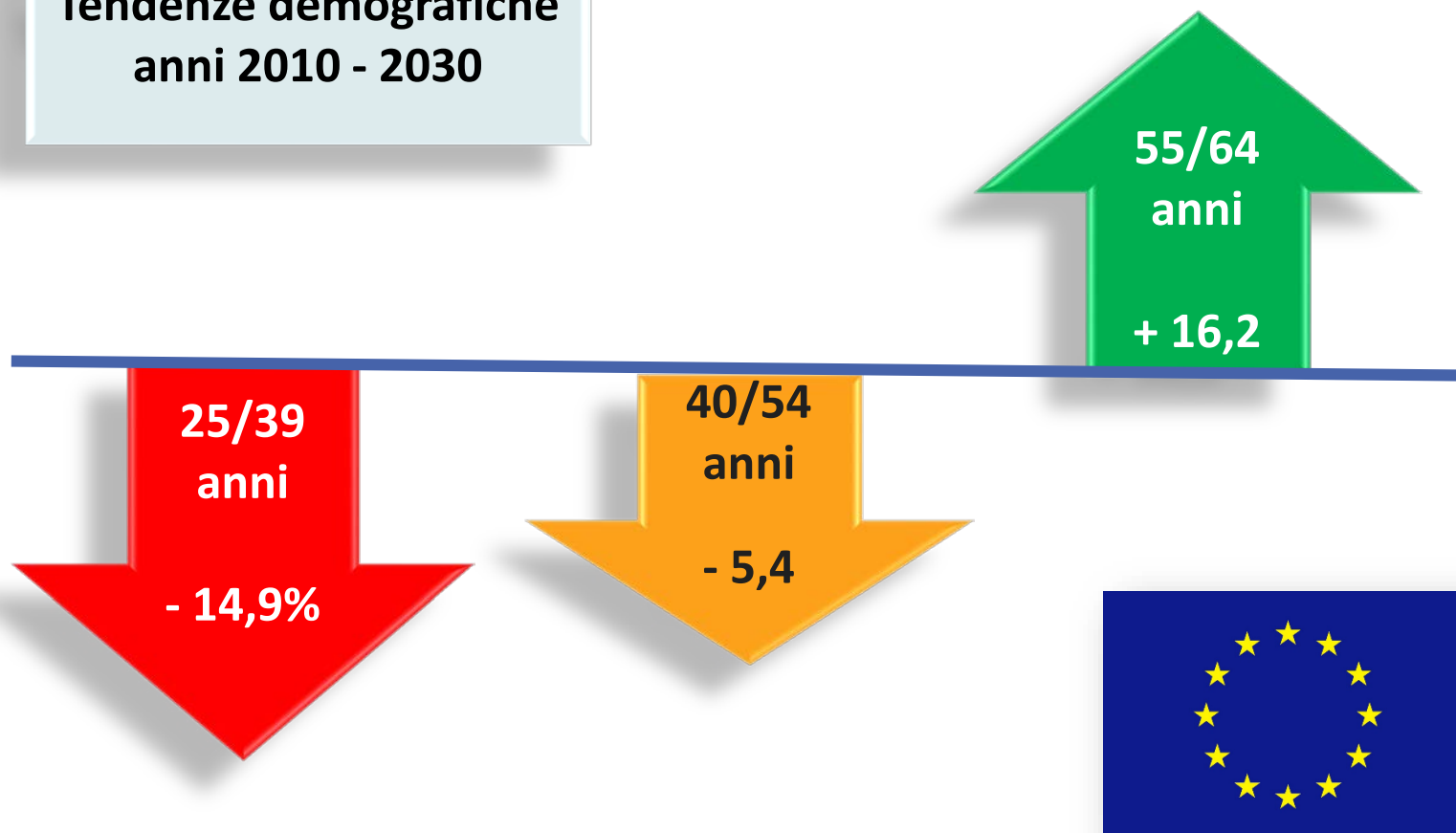
# luoghi di lavoro sani e sicuri per tutte le età

**Promuovere una vita lavorativa sostenibile**

*Campagna europea 2015-2017*



## Tendenze demografiche anni 2010 - 2030



## Gli obiettivi chiave

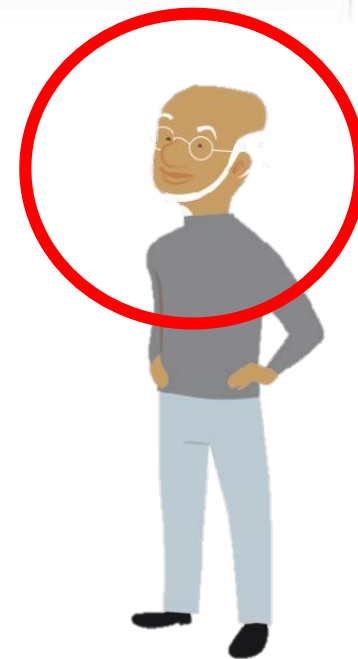
- Promuovere il lavoro sostenibile e invecchiamento sano fin dall'inizio della vita lavorativa
- Evidenziare l'importanza della prevenzione per tutta la vita lavorativa
- Fornire ai datori di lavoro e lavoratori informazioni e strumenti per la gestione della salute e sicurezza nel contesto di una forza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



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 mediocri e scadenti a rischio di aumentare con l'avanzare dell'età.

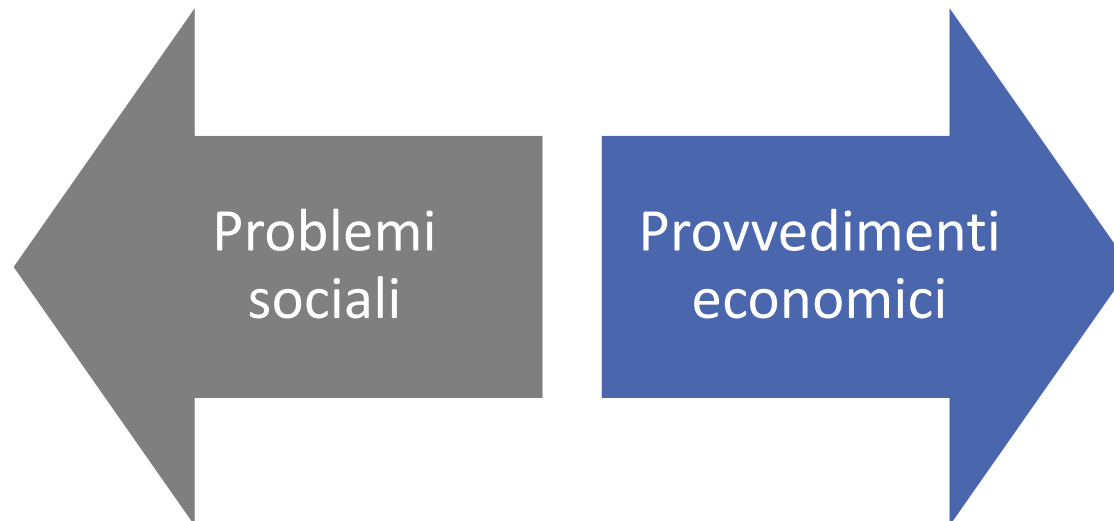
Una considerazione conclusiva della ricerca porta ad affermare che:

**«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 pratica 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 formazione**  
**Uno strumento per la**  
**politica per tutte le età:**

**Partiamo**  
**dall'invecchiamento**



## 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:

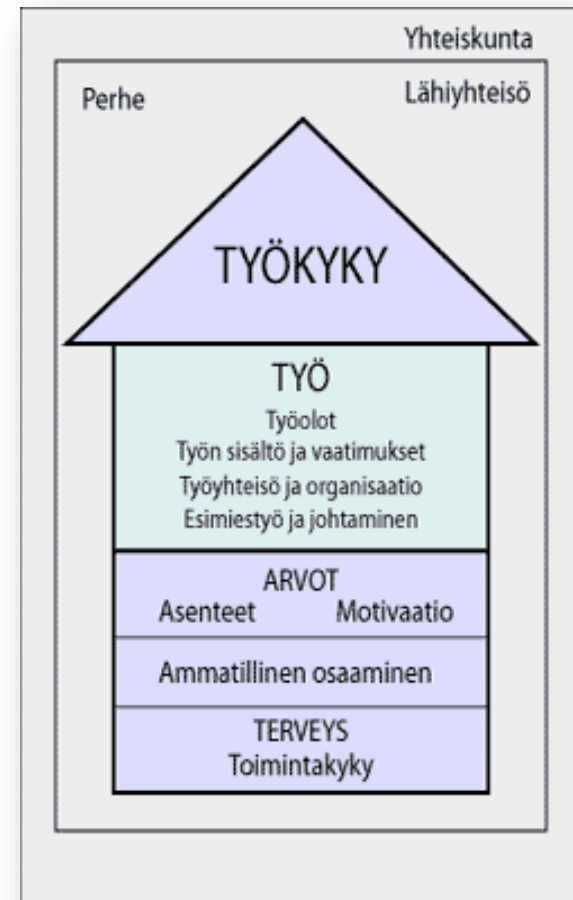
- **Ambienti di vita e di lavoro**
- **Ambiente sociale circostante**
- **Famiglia**

Nei primi 3 piani si trovano le risorse:

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

Nel 4° piano si trova:

- **La vita lavorativa**



## Elaborazione del modello «Ilmarinen» sulla capacità lavorativa

Sviluppo del 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