



Con il patrocinio  
**aifos**

**WEBINAR**

# L'8 per l'inclusione e contro la discriminazione: un infinito mondo di opportunità

**Relatore: Andrea Cirincione**

Lunedì 9 marzo 2026, dalle 14.30 alle 17.00

## GRUPPO 5

# PATOLOGIE INVALIDANTI E CRONICHE

*Referente: Andrea Cirincione*

- LARA CALANNI PILERI
- ANTONELLA GRANGE
- IOLANDA MASCELLA
- MARIO MADAFFERI
- ANDREA CIRINCIONE

## PATOLOGIE CRONICHE E INVALIDANTI

Trasformazioni silenziose nel  
mondo del lavoro

# Presentazione del sottogruppo

(con QR profilo Linked In cliccabile)

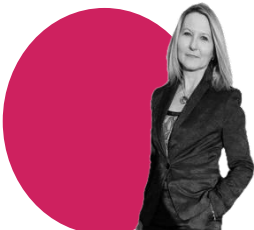
sofia

aifos FONDAZIONE  
ENTE FILANTROPICO ETS



**Lara Calanni Pileri** *Consigliere Nazionale aifos in carica.*

Architetto, formatrice e RSPP, integra competenze tecnico-progettuali e sensibilità umanistica nella gestione della sicurezza. Attiva in AiFOS, contribuisce a progetti di sviluppo e formazione.



**Antonella Grange** *Già Consigliere Nazionale aifos.*

Consulente e auditor di sistemi di gestione integrati QHSE (sicurezza, ESG, parità), è founder di GRANGE & PARTNERS. Docente e autrice in ambito giuridico-normativo sulla sicurezza sul lavoro.



**Iolanda Mascella**

Tecnico della salute e sicurezza, supporta le aziende nella valutazione dei rischi con approccio orientato al cambiamento culturale. Specializzata in gestione emergenze e contesti socio-sanitari complessi.



**Mario Madafferi**

Docente di marketing e sostenibilità, integra innovazione e comunicazione etica nelle strategie aziendali. Auditor di sistemi di gestione, promuove modelli di business responsabili orientati ai principi ESG.



**Andrea Cirincione** *Consigliere Nazionale aifos in carica.*

Psicologo del Lavoro e consulente direzionale, si occupa di sicurezza, stress lavoro-correlato e competenze socio-tecniche. Formatore AiFOS, promuove una cultura organizzativa partecipata e sostenibile.



# Trasformazioni silenziose del lavoro

Patologie croniche e invalidanti:  
responsabilità organizzative  
nel lavoro contemporaneo



*Le Muse inquietanti*  
Giorgio De Chirico, 1917-19



# Il fenomeno e la sua invisibilità

Non solo sanità.  
**Parliamo di lavoro.**

- **"Cronica"** = dura nel tempo.
- **"Invalidante"** = modifica risorse e performance.
- **Condizioni "fluttuanti"**: giorni SI e giorni NO.

Il punto centrale è **l'invisibilità.**



*Office in a small city*  
Edward Hopper, 1953

# Il primo rischio è culturale

Ciò che non si vede, spesso,  
non viene creduto



*Il cieco che guida il cieco*  
Peter Brueghel il Vecchio, 1568

## Percezione distorta

La persona  
viene vista come  
meno affidabile,  
meno  
performante,  
meno motivata

## Realtà demografica

L'80% degli over  
65 è colpito, ma  
le patologie  
interferiscono già  
durante la vita  
lavorativa attiva

## OMS 2002

L'invecchiamento  
attivo come  
prevenzione entra  
oggi nella  
sostenibilità  
organizzativa



# La Legge tutela. Non organizza.



*Palazzo di Monte Citorio  
Gian Lorenzo Bernini, 1653*

La Legge **18 luglio 2025 n. 106** ha riconosciuto formalmente questa realtà:

- Congedi fino a **24 mesi**
- Permessi per cure
- Priorità di accesso al **lavoro agile**



È un segnale forte..  
Qui si apre lo spazio della  
**responsabilità  
organizzativa.**

# Variabilità e rischio organizzativo

Una condizione cronica comporta **variabilità**.  
E la variabilità non gestita diventa **rischio**.



Micro-infortuni



Errori decisionali



Tempi di reazione alterati



Presenteismo rischioso

Il tema non è più solo HR. Diventa HSE.

# Già dentro i sistemi di gestione

## ISO 45001

Identificazione proattiva dei pericoli, inclusi salute mentale e cronica

## ISO 9001

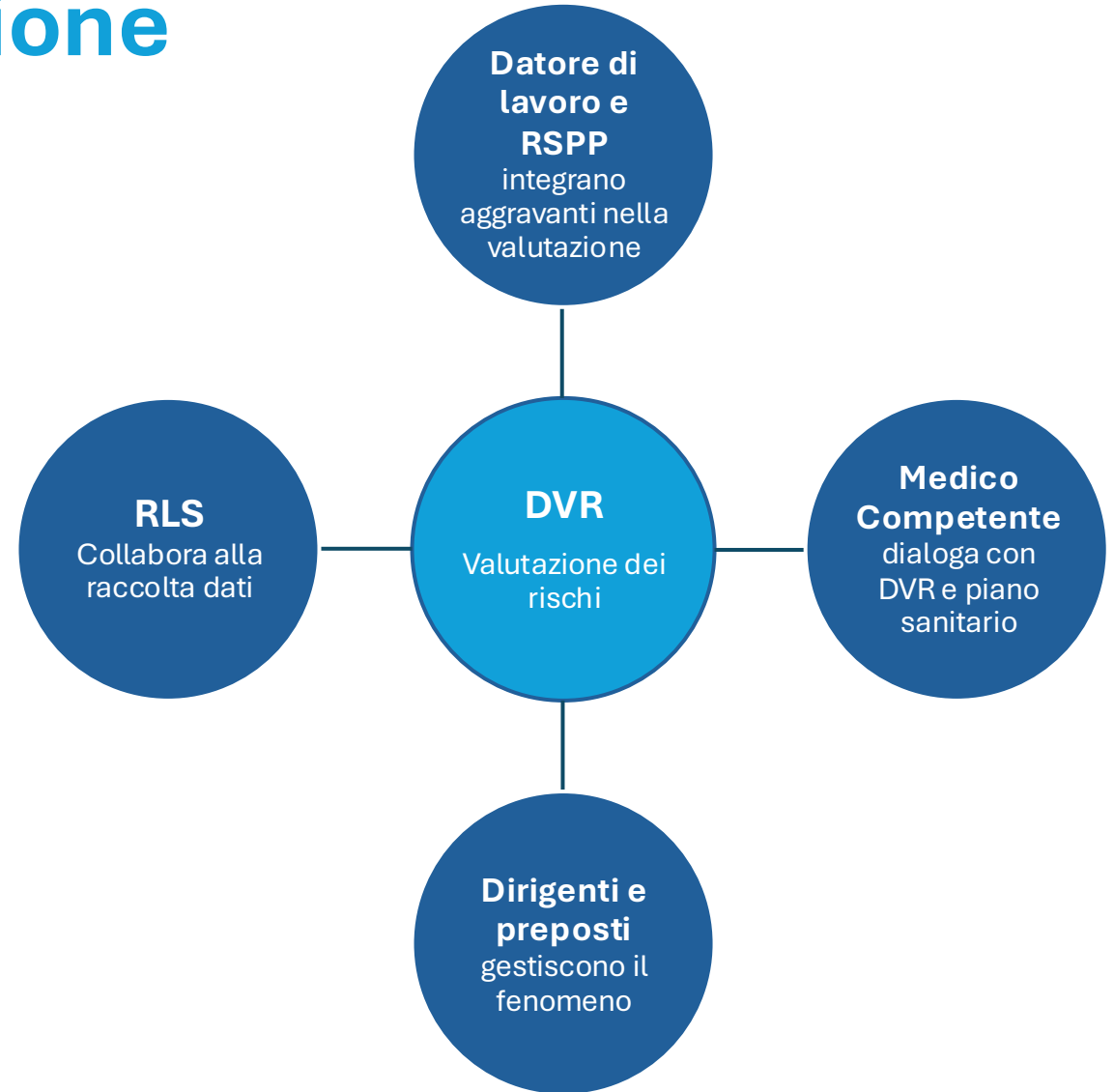
Controllo e miglioramento continuo dei processi, inclusi quelli HR

## ISO 30415 / PdR 125

Inclusione e adattamenti ragionevoli

## SA 8000

Principio di non discriminazione



# Riconoscere o ignorare: due scenari

La **dimensione di genere**: alcune patologie colpiscono prevalentemente donne in età lavorativa. Ma è un tema di **Sistema non solo di genere**.

## ✘ Se ignoriamo

- Clima deteriorato
- Perdita di competenze
- Aumento del turnover
- Discriminazioni sottili

## ✔ Se riconosciamo

- Innovazione
- Resilienza
- Reputazione etica
- Sostenibilità organizzativa

La **sicurezza non è più solo interna al perimetro aziendale**.  
**Interseca work-life balance, stili di vita, contesto sociale.**

# Strumenti concreti per una progettazione sostenibile

## 1 Integrare il tema nel DVR

Non medicalizzare, ma **organizzare:**

- variabilità
- carico cognitive
- gestione dei rientri

## 2 Protocollo strutturato di rientro

Dopo il congedo (L. 106/2025):

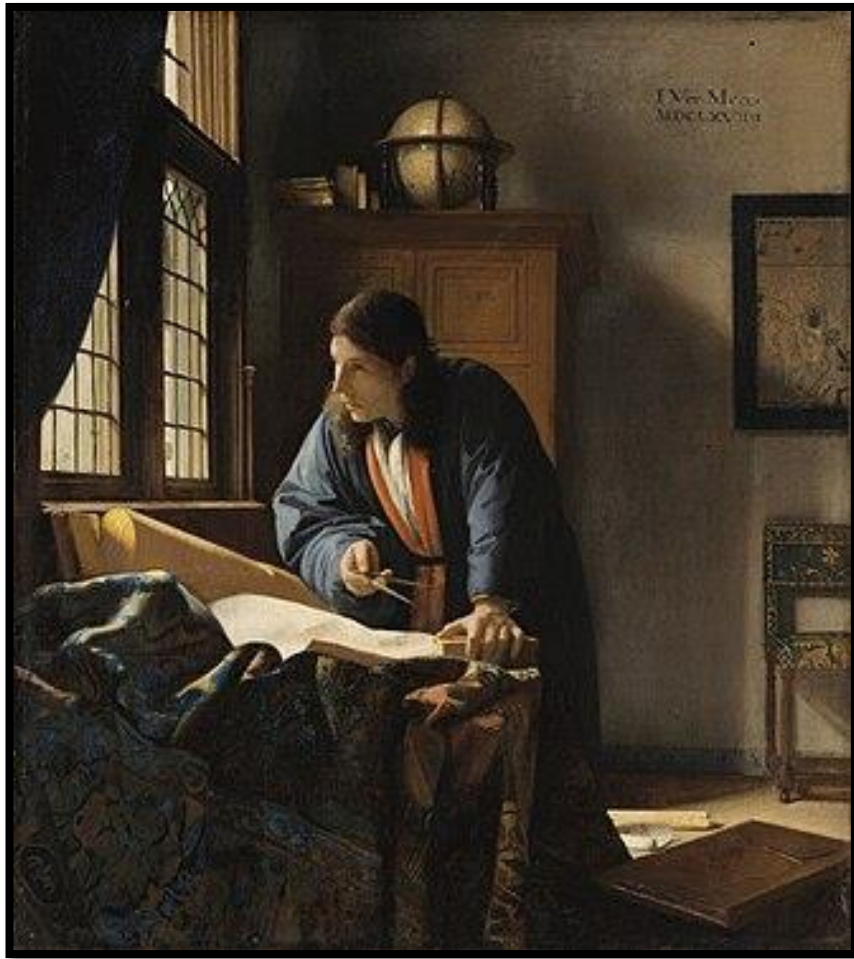
- colloquio riservato
- confronto con MC
- adattamento temporaneo
- monitoraggio

## 3 Policy aziendali chiare

Tradurre la norma in **procedure operative:**

- congedi
- smart working
- privacy
- adattamenti ragionevoli

## 4) Formazione, dati e miglioramento continuo



*Il geografo*  
Jan Vermeer, 1668-9

1

### Formazione

L'Accordo Stato-Regioni rilancia il valore preventivo.  
Art. 37: aggiornamenti per dirigenti e preposti.

**SAPERE = AGIRE**

2

### Survey interna

Raccogliere dati con MC e RLS.  
Costruire linee guida, buone prassi,  
strumenti operativi

3

### Logica PDCA

Plan – Do – Check – Act.  
Non intervento episodico, ma  
miglioramento continuo integrato



# Le nostre organizzazioni sono pronte?



*Il Sole  
Giuseppe Pellizza da Volpedo 1904*

Le patologie croniche e invalidanti esistono.

- La legge offre tutela.
- I sistemi di gestione offrono struttura.
- La formazione offre consapevolezza.

**Sta a noi trasformare tutto questo in progettazione organizzativa.**

**Le nostre organizzazioni sono solo per chi sta bene?**

Sanno reggere, in modo strutturato e responsabile, la **complessità reale** delle persone che lavorano?



FONDAZIONE  
ENTE FILANTROPICO ETS

Con il patrocinio

**aifos**

# Grazie per l'attenzione

