



Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

Promuovere una vita lavorativa sostenibile

Ester Rotoli

Direttore centrale prevenzione INAIL

Manager Focal Point Italia EU-OSHA



Il cambiamento

Cambiamento demografico

Sviluppo di una produzione industriale del tutto automatizzata e interconnessa (Industria 4.0)

Nuove forme di organizzazione del lavoro subordinato

Nuovi lavori

Nuove competenze

Rischi emergenti per la SSL

Impatto dell'invecchiamento sul mondo del lavoro



Fonte: ILO

La strategia delle campagne EU-OSHA

Buone pratiche



Reti



Conoscenza



Istituzioni

- Roma capitale
- Università europea di Roma
- Consiglio nazionale ordine psicologi
- Ordine psicologi Lazio
- Izslt (istituto zooprofilattico sperimentale del Lazio e della Toscana)
- Asl Novara

Aziende

- TOYOTA MATERIAL HANDLING
MANUFACTURING ITALY
- GENERAL ELECTRIC
- TIGER FLEX Srl

Associazioni

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



Guida elettronica



European Agency for Safety and Health at Work

Search

Select profile ▼ Italia ▼

Un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutte le età

Una guida multilingue su come gestire la salute e la sicurezza sul lavoro in merito a una forza lavoro che invecchia

Note sulla guida digitale

Come funziona la guida? Avvia il tutorial

Seleziona il tuo profilo:

Sono un datore di lavoro

Inizia

Sono un lavoratore

Inizia

Sono un responsabile delle risorse umane

Inizia

Sono un esperto di salute e sicurezza

Inizia

© 2016 EU-OSHA [MAPPA DEL SITO](#) [POLICY SULLA PRIVACY](#) [NOTE SULLA GUIDA DIGITALE](#) [ACCESSIBILITÀ](#)



Report:

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





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 Cerimony

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)**



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

Concorso europeo «Buone Pratiche» : esempi di Buone Pratiche in Italia

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	Reti di promozione della salute organizzativa (supporto ai lavoratori più anziani)

Alcune considerazioni tratte dagli esempi di Buone Pratiche in Italia

- L'invecchiamento della popolazione lavorativa è ancora un tema relativamente nuovo, in particolare per le PMI
- Le **imprese più grandi** adottano strategie consolidate di age management
- Le **medie imprese** adottano misure primarie ad hoc reattive e informali
- La **formazione** e la valorizzazione delle **competenze** rivestono un ruolo-chiave
- La **cooperazione intergenerazionale** favorisce il mantenimento delle competenze

Casi studio europei sulla gestione dell'età nei luoghi di lavoro : un report di EU-OSHA 2016

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

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



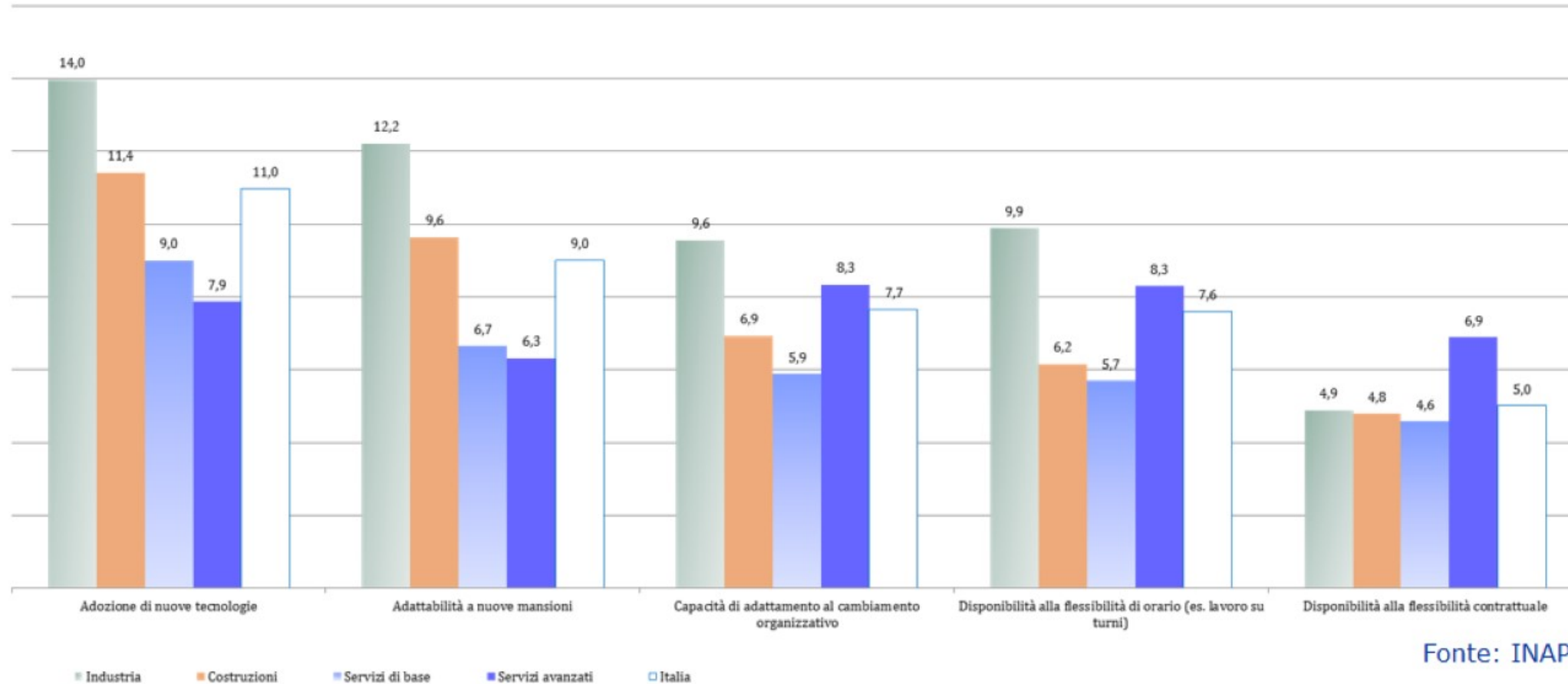
Strategie di *age management* nelle PMI : uno studio INAPP



Fonte: INAPP

Strategie di *age management* nelle PMI : uno studio INAPP

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



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



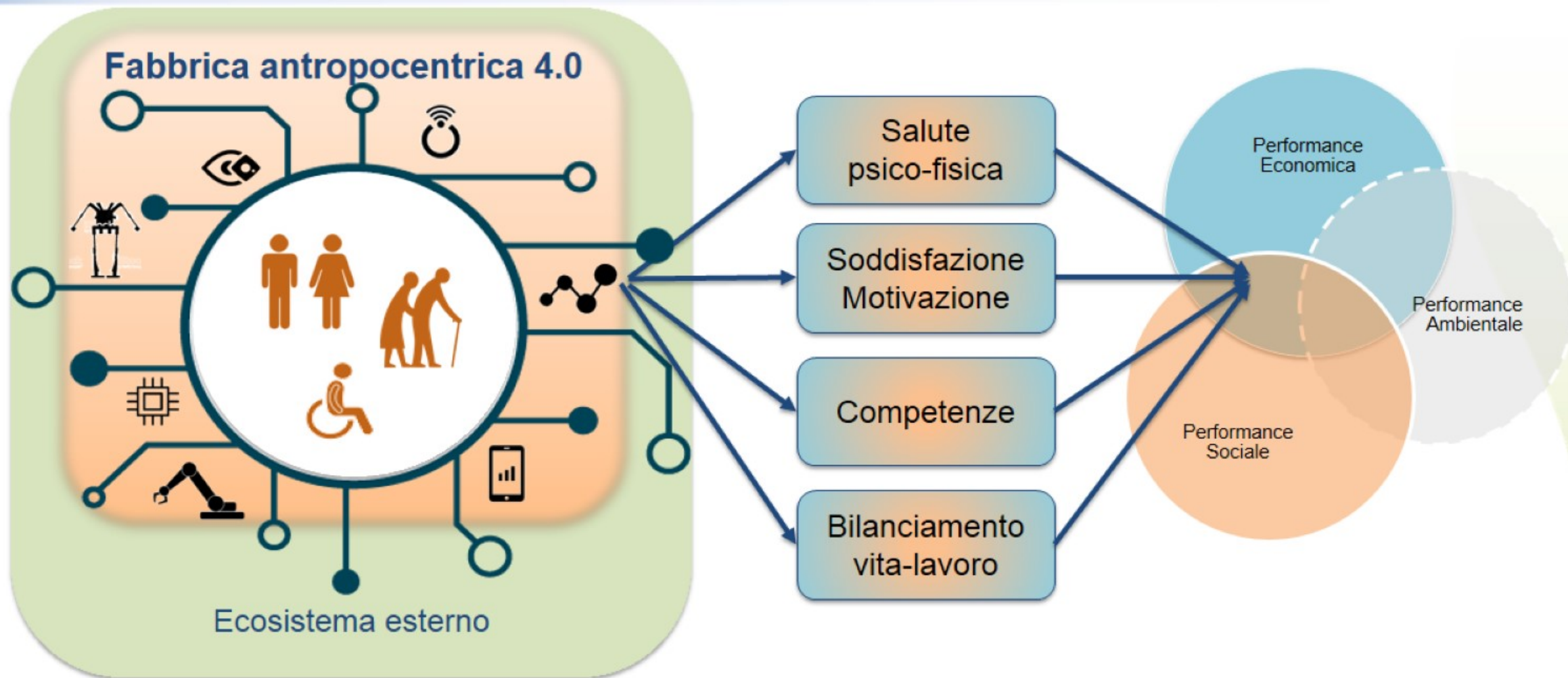
Centralità delle persone e sviluppo sostenibile come obiettivi strategici della ricerca e della prevenzione

New Skills Agenda for Europe: obiettivi

1. **Garanzia per le competenze (*The Skills Guarantee*)**
2. **Quadro europeo delle qualifiche (EQF)**
3. **Coalizione per le competenze e le occupazioni digitali**
4. **Piano per la cooperazione settoriale sulle competenze (*Blueprint for Sectorial Cooperation on Skills*)**
5. **Strumento di determinazione delle competenze per i cittadini dei paesi terzi (*Skills Tool Kit for Third Country Nationals*)**
6. **Quadro Europass**
7. **Istruzione e formazione professionale (IFP) come scelta di elezione**
8. **Raccomandazione sulle competenze chiave**
9. **Monitoraggio dei percorsi di carriera dei laureati**
10. **Buone pratiche sui metodi più idonei per contrastare la fuga di cervelli**



Fabbrica antropocentrica 4.0 : un progetto del Politecnico di Milano



Impegno e motivazione del management aziendale



L'Italia aderisce all'Agenda di sviluppo sostenibile 2030 ONU

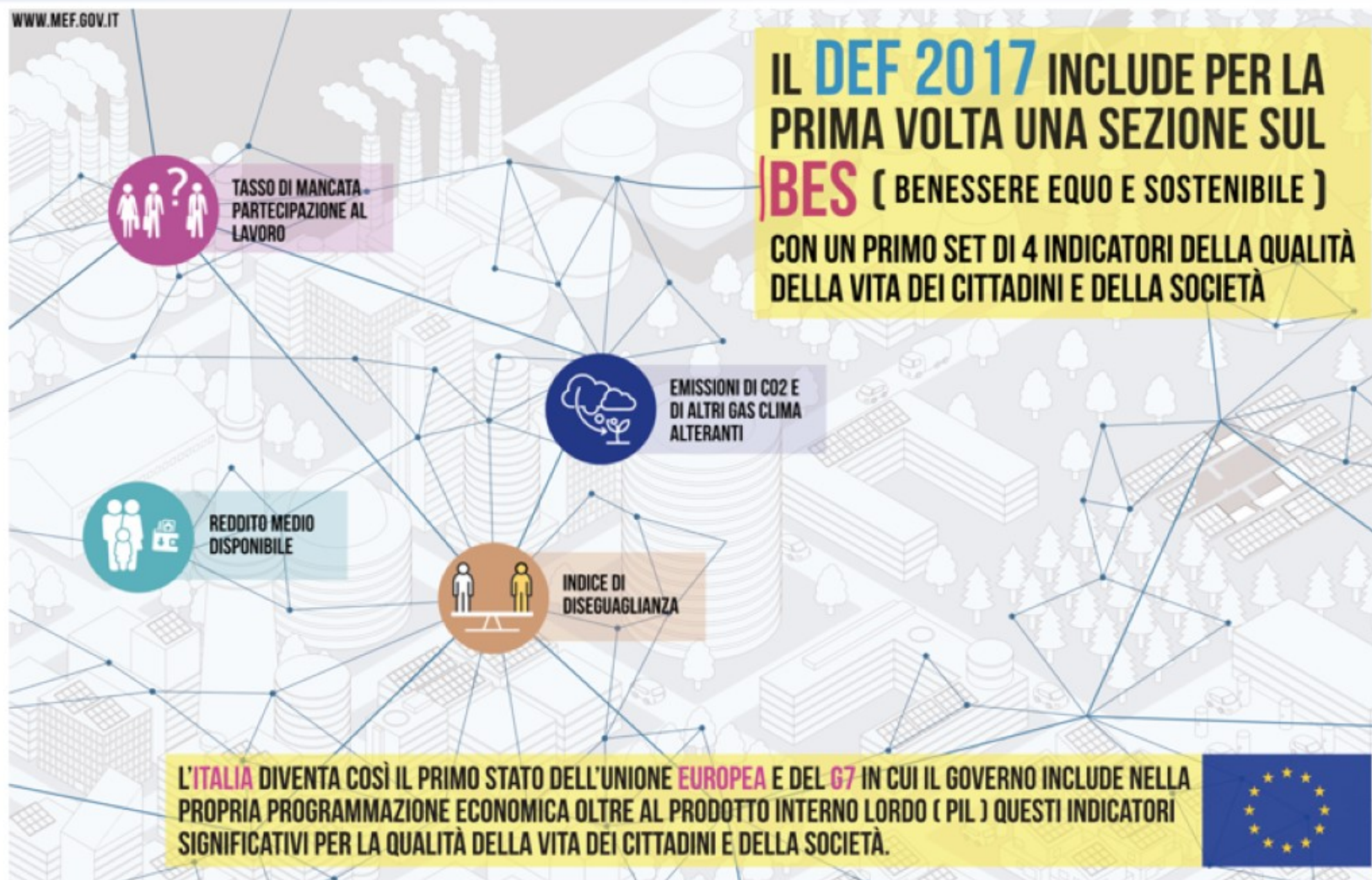


**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS**

17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



Oltre il PIL: verso il Benessere equo e sostenibile



La proposta del Governo di 12 indicatori di BES

1. reddito medio disponibile aggiustato pro capite
2. indice di diseguaglianza del reddito disponibile
3. indice di povertà assoluta
4. speranza di vita in buona salute alla nascita
5. eccesso di peso
6. uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione
7. tasso di mancata partecipazione al lavoro
8. rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli
9. indice di criminalità predatoria
10. indice di efficienza della giustizia civile
11. emissioni di CO2 e altri gas clima alteranti
12. indice di abusivismo edilizio

«Scopo dell'impresa non è semplicemente la produzione del profitto, bensì l'esistenza stessa dell'impresa come comunità di uomini che, in diverso modo, perseguono il soddisfacimento dei loro fondamentali bisogni e costituiscono un particolare gruppo al servizio dell'intera società».

Citazione di Giovanni Paolo II ripresa nel
Discorso di Papa Francesco all'Ilva – 27 maggio 2017