

**L'azione dell'Ordine Psicologi della Liguria  
per favorire l'Age Management:  
Ricerca-intervento con focus group**

**Dott.ssa Lisa Cacia:** Presidente Ordine Psicologi Liguria

**Dott.ssa Priscilla Dusi:** Coordinatrice G.d.I. Psicologia delle Organizzazioni  
Ordine Psicologi Liguria



# PREMESSA

Scarsi segnali di un effettivo intervento sulla questione generale  
dell'invecchiamento dei lavoratori



... nelle realtà lavorative liguri, la Regione più  
“anziana” d'Italia ...

## LA RICERCA - INTERVENTO

L'Ordine degli Psicologi Liguria tramite una ricerca – intervento vuole **favorire il passaggio all'azione** da parte degli attori aziendali e fungere da **catalizzatore** di processi aziendali.



Aziende



Catalizzatore



Processi Aziendali

## L'OBIETTIVO



L'obiettivo della ricerca intervento multi-aziendale è quello di **comprendere** la situazione a livello regionale Ligure in tema di **invecchiamento attivo** della popolazione lavorativa e **stimolare** di conseguenza di **azioni concrete** a favore dell'Age Management.



**Consiglio Nazionale  
Ordine Psicologi**



**ORDINE DEGLI PSICOLOGI  
della Liguria**

## PROGETTO A CURA DI

Il progetto è stato realizzato  
grazie a 7 Psicologi del lavoro  
membri del **Gruppo di Lavoro  
di Psicologia delle  
Organizzazioni** dell'Ordine  
degli Psicologi della Regione  
Liguria.



# IL PROGETTO

Realizzazione di **Focus Group** multi aziendali e **interviste individuali** rivolti a indagare aspetti legati all'invecchiamento attivo.



Focus Group



Interviste

Con individuazione di buone prassi e proposte.



## IL PROGETTO



**3 Focus Group**



**4 Interviste**

**Per un totale di 30 partecipanti (RSPP, ASPP, HR, RESPONSABILE  
FORMAZIONE, RLS, DIRIGENTE, MEDICO COMPETENTE, DIRETTORE  
SANITARIO, PSICOLOGO)**

## IL PROGETTO

Sono state coinvolte un totale di 19 realtà organizzative :

Numero aziende	Tipologia azienda
5	Settore Pubblico
9	Settore Privato
3	Onlus e Cooperative
2	Associazioni

Delle 19 aziende coinvolte 5 sono piccole/medie imprese e 13 sono grandi imprese.

Inoltre sono stati coinvolti 4 liberi professionisti che ricoprono il ruolo di Medico competente in diverse Aziende del territorio ligure.





## IL PROGETTO

I Focus Group hanno indagato:

La conoscenza del fenomeno dell'Age Management

Le criticità/opportunità riscontrate nel proprio ambiente lavorativo

Le eventuali azioni messe in atto

Le possibili soluzioni alternative

Le aspettative nei confronti delle pubbliche istituzioni

# RISPOSTE FOCUS GROUP

Al focus group è stato richiesto di scrivere su post-it parole, frasi o pensieri per definire il concetto di Age Management. Di seguito alcune delle risposte.

Invecchiamento

Mal di  
schiena

Disagio

Futuro

Assenza  
ricambio  
generazionale

Relazione

La persona  
al centro

Rigidità

Salute

Fatica

Mancanza di  
innovazione

Affaticamento

Minor  
efficienza

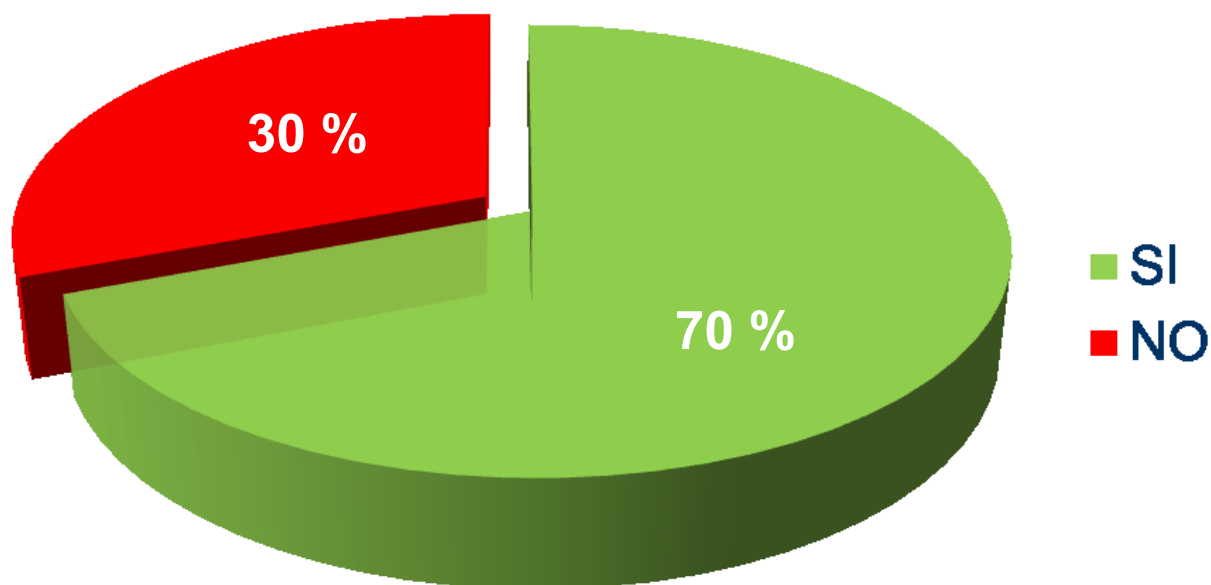
Occasione

Creatività

Ricollocazione

## RISPOSTE FOCUS GROUP

Conosci il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione lavorativa?



# RISPOSTE FOCUS GROUP

Conosci l'età media della tua realtà lavorativa?

Range d'età	Percentuale
39 anni o meno	6%
Tra 40 e 45 anni	47%
Tra 46 e 50 anni	24%
51 anni o più	23%

## RISPOSTE FOCUS GROUP

Qual è la percentuale degli over 50 nella tua azienda?

Il **15%** dei partecipanti ha risposto che la percentuale degli over 50 in azienda è **inferiore al 20%**.

**Un quinto** dei partecipanti ha risposto che la percentuale è **tra il 20 e il 40%**.

**Quasi la metà** dei partecipanti ha risposto **tra il 40 e il 60%**.

E **un quinto** ha risposto che la percentuale degli over 50 è **superiore al 60%**.

## I RISULTATI

Un primo risultato è stato l'elevato **livello di partecipazione** delle aziende corrispondente ad un sentito bisogno di affrontare il problema dell'invecchiamento nella popolazione lavorativa.

E' anche emersa una **generale conoscenza**, anche se non approfondita, del fenomeno accompagnata però da una **limitata esperienza** dello stesso .





## I RISULTATI

Si riscontra solo una parziale  
**consapevolezza delle implicazioni**  
presenti e future.

E' piuttosto diffusa la **curiosità** di  
conoscere le buone prassi e le  
soluzioni adottate dagli altri al fine di  
prendere spunti in merito.



## I RISULTATI

Nel settore assistenziale/sanitario è stato evidenziato come l'invecchiamento degli operatori sia accompagnato da quello dell'utenza dando luogo ad un'esigenza che può essere definita.

**«Age Management Bidirezionale»**





## I RISULTATI



Alcune azioni preventive/correttive in via di progettazione/realizzazione/già realizzate da alcune aziende partecipanti ai focus group a favore dell'Age Management:

- **Cambi di mansione in caso di non idoneità o di idoneità con limitazioni o prescrizioni**
- **Rivista (più frequente) la periodicità delle visite mediche periodiche per i lavoratori over 50**
- **Formazione sullo stile di vita dedicata solo ai lavoratori over 50 o per tutta la popolazione aziendale**
  - **Creazione/formazione dei “maestri di mestiere”**
- **Formazione ai lavoratori sulla motivazione/attaccamento aziendale**

## I RISULTATI

Un altro aspetto sottolineato è quello riguardante il trasferimento delle **conoscenze e *know-how***. Molti affermano che si riconoscano poco le esperienze maturate dai lavoratori over 55 che non vengono trasmesse ai più giovani.

Mancano quasi totalmente **azioni** concrete già realizzate rivolte all'invecchiamento attivo.



## I RISULTATI

Infine, sono emerse **altissime aspettative verso le istituzioni pubbliche** e i problemi legati all'anzianità sono spesso avvertiti come irriducibili all'interno dell'azienda e non eliminabili o superabili unicamente dalla stessa.

Soprattutto per le realtà pubbliche si è riscontrata la carenza di un possibile **ricambio generazionale**.







Consiglio Nazionale  
Ordine Psicologi



## CONCLUSIONI

Rispetto alle conclusioni emerse dalla Ricerca risulta necessario procedere con **azioni concrete** rivolte all'invecchiamento attivo e **coinvolgere direttamente i lavoratori** nella progettazione delle stesse.

A questo proposito il gruppo di lavoro si sta attualmente muovendo per portare avanti **progetti di sviluppo organizzativo** con Aziende interessate alla tematica.



# RINGRAZIAMO

Le aziende che hanno preso parte alla ricerca:

- Associazione Italiana Formatori
- Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale
- Asl 3
- CGIL Sportello di Genova
- Consorzio Agorà
- Costa Crociere S.p.A.
- Costa Edutainment S.p.A.
- Istituto David Chiossone Onlus
- Istituto Giannina Gaslini
- Istituto nazionale di Fisica Nucleare
- IperCoop Liguria
- Mestel RSS s.r.l.
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
- Porto Petroli di Genova S.p.A.
- Rina S.p.A.
- Ospedale San Martino
- Schneider Electric S.p.A.
- SECH Terminal Contenitori Porto di Genova S.p.A.
- Serfer S.p.A.

# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Il nostro gruppo di lavoro ringrazia per l'attenzione.

Dott.ssa Lisa Cacia & dott.ssa Priscilla Dusi



**ORDINE DEGLI PSICOLOGI  
DELLA LIGURIA**

Indirizzo:

*Piazza della Vittoria 11/B*

*piano ammezzato*

*16121 – Genova*

Telefono:

*Tel. +39 010541225*

Posta elettronica:

[segreteria@ordinepsicologiliguria.it](mailto:segreteria@ordinepsicologiliguria.it)

**Gli altri componenti del gruppo di lavoro:**

- Dott.ssa Bianca Cavallini
- Dott. Massimo Dagnino
- Dott. Massimo Gargioni
- Dott.ssa Alessandra Guidali
- Dott. Federico Lattes
- Dott. Cristiano Trentini