

# AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed  
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

**ROMA, giovedì 5 maggio 2016**  
dalle ore 14.30 alle ore 17.30

Convegno di studio e approfondimento

## **LAVORO E FORMAZIONE PER TUTTE LE ETÀ**

***Partiamo dai dati***



**Relatore: Dott. Francesco Naviglio**

Con il patrocinio di



Media Partner





**Confcommercio - Imprese per l'Italia**  
Rappresentanza associazione nazionale di categoria



**Regione Lombardia**  
Albo Regionale operatori "Lombardia Eccellente"  
Decreto n. 10678/2009  
Albo operatori accreditati per la formazione n. 164



**Certificato Sistema di Qualità RINA**  
Azienda Certificata ISO 9001:2008 n.18025/08/S



*Ministero dello Sviluppo Economico*  
**Associazione Professionale iscritta nell'elenco del  
Ministero dello Sviluppo Economico che rilascia  
l'Attestazione di Qualità ai propri iscritti**



**Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (OSHA)**  
Partner della campagna europea "Ambienti di lavoro sani e sicuri"



**CIIP Consulta Italiana Interassociativa per la Prevenzione**



**Ministero dell'Università e della Ricerca**  
Anagrafe Nazionale Ricerche, prot. n.109/496 codice 57811NYF



**Associata UNI, Ente Nazionale Italiano di Unificazione**



**Società italiana di e-Learning, socio collettivo**

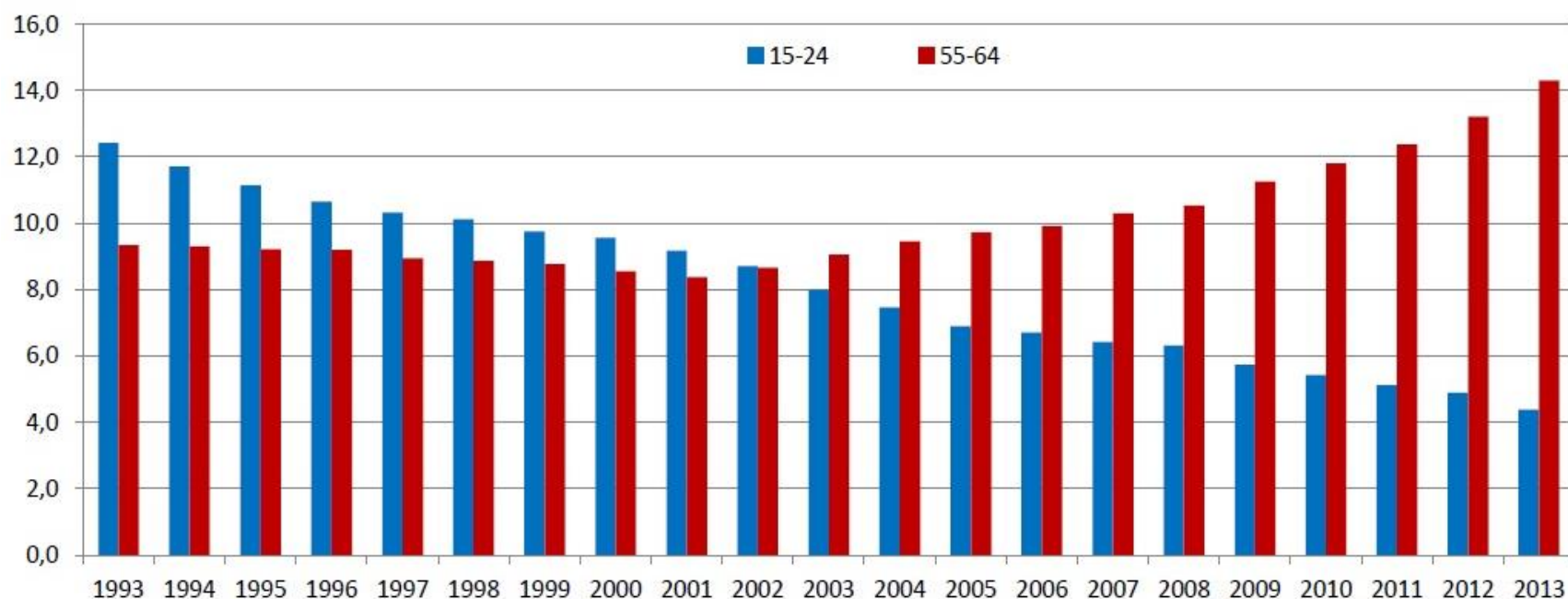
# Alcuni spunti di riflessione



# Processo di invecchiamento del mercato del lavoro

AiFOS

Percentuale della classe d'età 15-24 e 55-64 sul totale della popolazione italiana occupata (v. %)



Fonte: ISTAT, 2014

**15 - 24 = 4,5%**

**55 - 64 = 14,2%**

L'UE ha posto l'accento sull'opportunità di sviluppare politiche in un'ottica di **ciclo di vita**, piuttosto che di target group isolati (COM (2010) 2020)

Approccio orientato alla **gestione dell'età e della diversità** (*age management* e *age diversity*) lungo tutto l'arco dello sviluppo professionale, tenendo conto dell'evolversi del rapporto fra individui, mercato del lavoro e vita familiare

**L'age management** affronta il fenomeno **dell'invecchiamento come processo e non come condizione**, in un'ottica di continuità che inizia con l'accesso al mercato del lavoro fino alla sua uscita ed oltre (per esempio, promuovendo e incentivando attività extra lavorative, come il volontariato)

Esistono **differenze tra le persone**, occorre tenere conto di:

- età
- genere
- disabilità
- condizione di lavoratore migrante, ecc...

Per i **lavoratori giovani**, occorre tenere conto di:

- sviluppo fisico ed intellettuale
- mancanza di esperienza, ecc...

Per i **lavoratori in età avanzata**, occorre tenere conto di:

- situazioni ad alto rischio come ad es:
  - ✓ lavoro a turni,
  - ✓ carico elevato di lavoro fisico,
  - ✓ temperature estreme, ecc...

- **Il lavoro va adattato** alle capacità, alle competenze e allo stato di salute individuali, nonché ad altri fattori di diversità
- È un **processo dinamico e continuo** lungo tutto l'arco della vita lavorativa
- Alcuni **cambiamenti motivati** dalla capacità funzionale correlata all'età sono:
  - uso di attrezzature e apparecchiature specifiche
  - progettazione ergonomica
  - ridefinizione del lavoro
  - rotazione delle mansioni
- Una buona **progettazione dell'ambiente di lavoro** e una buona **organizzazione del lavoro** offrono benefici a tutte le fasce d'età

- **La salute dei lavoratori** in età avanzata **è influenzata dalle condizioni di lavoro** negli anni precedenti
- **La prevenzione degli infortuni sul lavoro**, dei problemi di salute e delle malattie professionali **è necessaria in tutto l'arco della vita lavorativa**
- Utilità di un **approccio olistico**, che abbracci:
  - ambiente di lavoro e organizzazione del lavoro
  - formazione e apprendimento permanente
  - Leadership finalizzata alla gestione delle risorse umane
  - conciliazione lavoro – vita privata
  - motivazione
  - percorsi di carriera

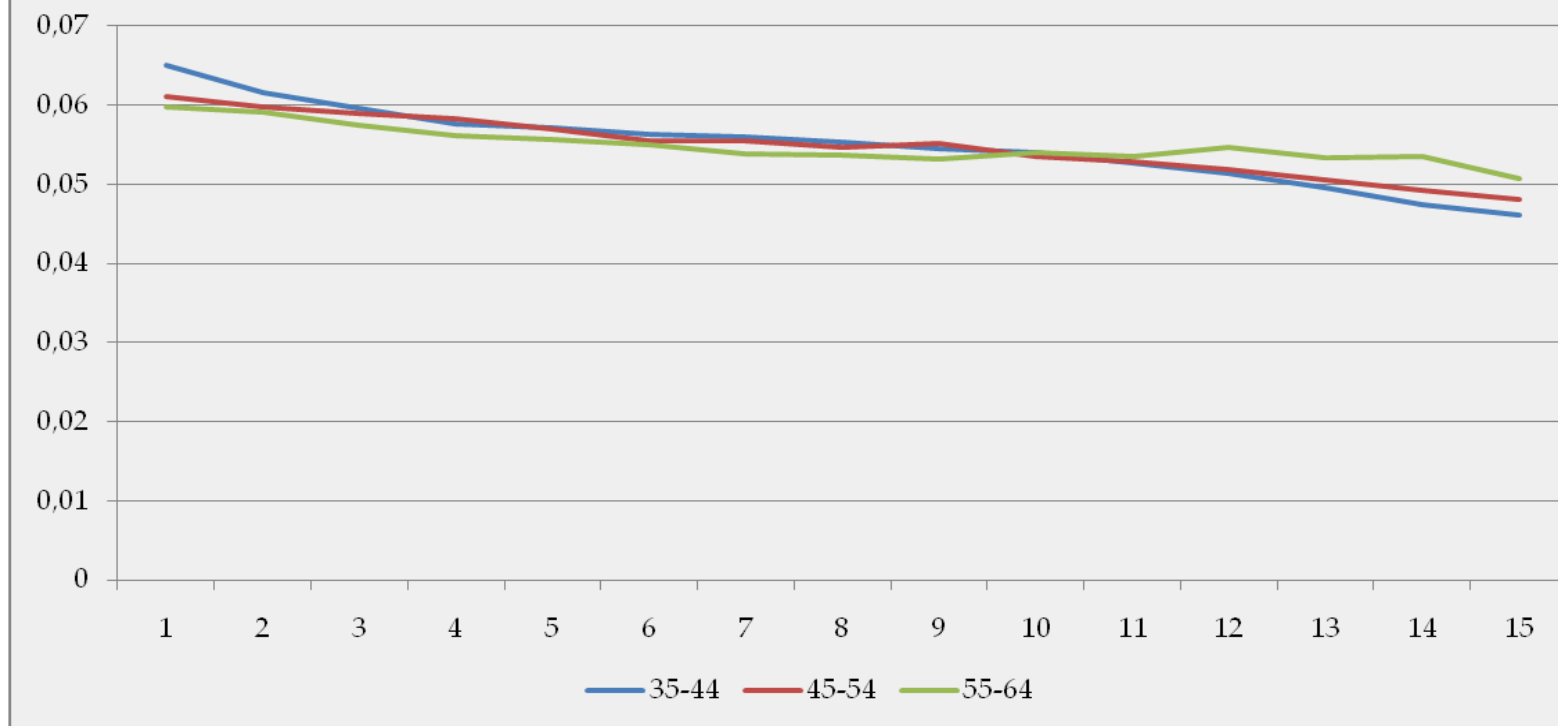


Qualche ulteriore punto di riflessione lo possiamo cercare analizzando la relazione **nel lungo periodo** tra esperienza lavorativa, infortuni e infortuni gravi.

Questo tipo di indagine è stata svolta dall'Università degli studi di Torino tramite WHIP-Salute che segue i lavoratori a partire dal loro ingresso nel mercato del lavoro, sino alla pensione, in un periodo – per quel che riguarda gli infortuni sul lavoro – che va **dal 1994 al 2012**.

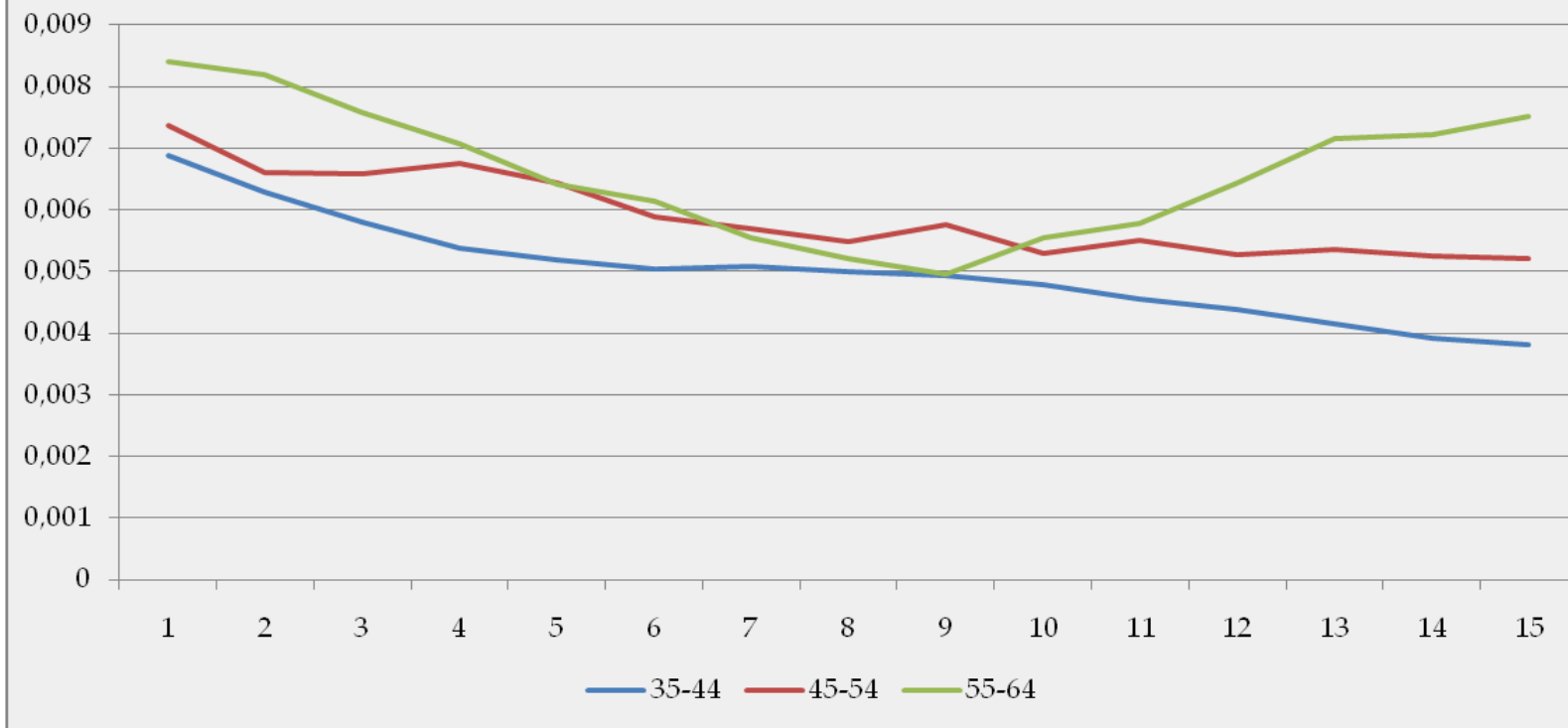


## andamento del rischio di infortunio al crescere dell'esperienza, per classi di età *tutti gli infortuni*



Fonte: Dipartimento di Economia e Statistica dell'Università degli Studi di Torino

## andamento del rischio di infortunio al crescere dell'esperienza, per classi di età *infortuni gravi*



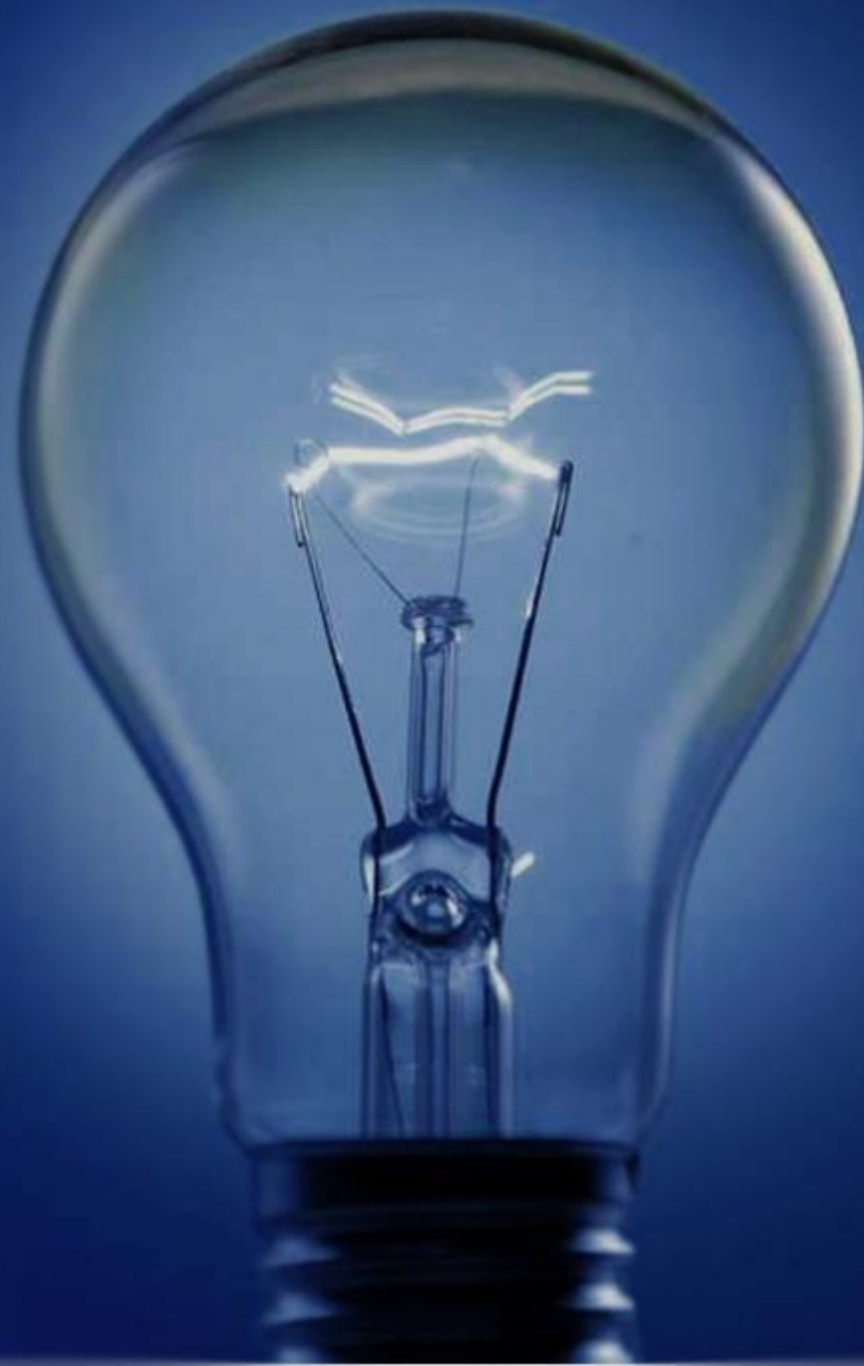
Fonte: Dipartimento di Economia e Statistica dell'Università degli Studi di Torino

Dai dati risulta che **la relazione tra esperienza e infortuni**, nel caso dei lavoratori più anziani, **è modificata da due fattori**:

- un lavoratore più maturo, nel momento in cui inizia una nuova occupazione, può beneficiare della sua **esperienza progressa**, accumulata nella intera carriera lavorativa;
- è possibile però che l'esperienza porti al risultato opposto di sottovalutare i rischi, per la troppa fiducia (**overconfidence**) legata ad aver affrontato quei rischi in lunghi anni di carriera.

Da questi dati risulta evidente la necessità di programmi formativi che abbraccino tutta la vita lavorativa in una ottica di **long-life-learning**.

*Grazie per  
l'attenzione*



**AiFOS**