

# AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed  
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

## Lavoro e formazione per tutte le età



**Roma, 5 maggio 2016**



**La campagna europea  
2016 - 2017**



**La campagna europea  
2016 - 2017**

**Problemi e  
prospettive**

**La campagna europea  
2016 - 2017**

**Problemi e  
prospettive**

**Il progetto formativo  
AiFOS**

## 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.



## Il problema

La Forza lavoro in Europa sta invecchiando con il prolungamento della vita lavorativa

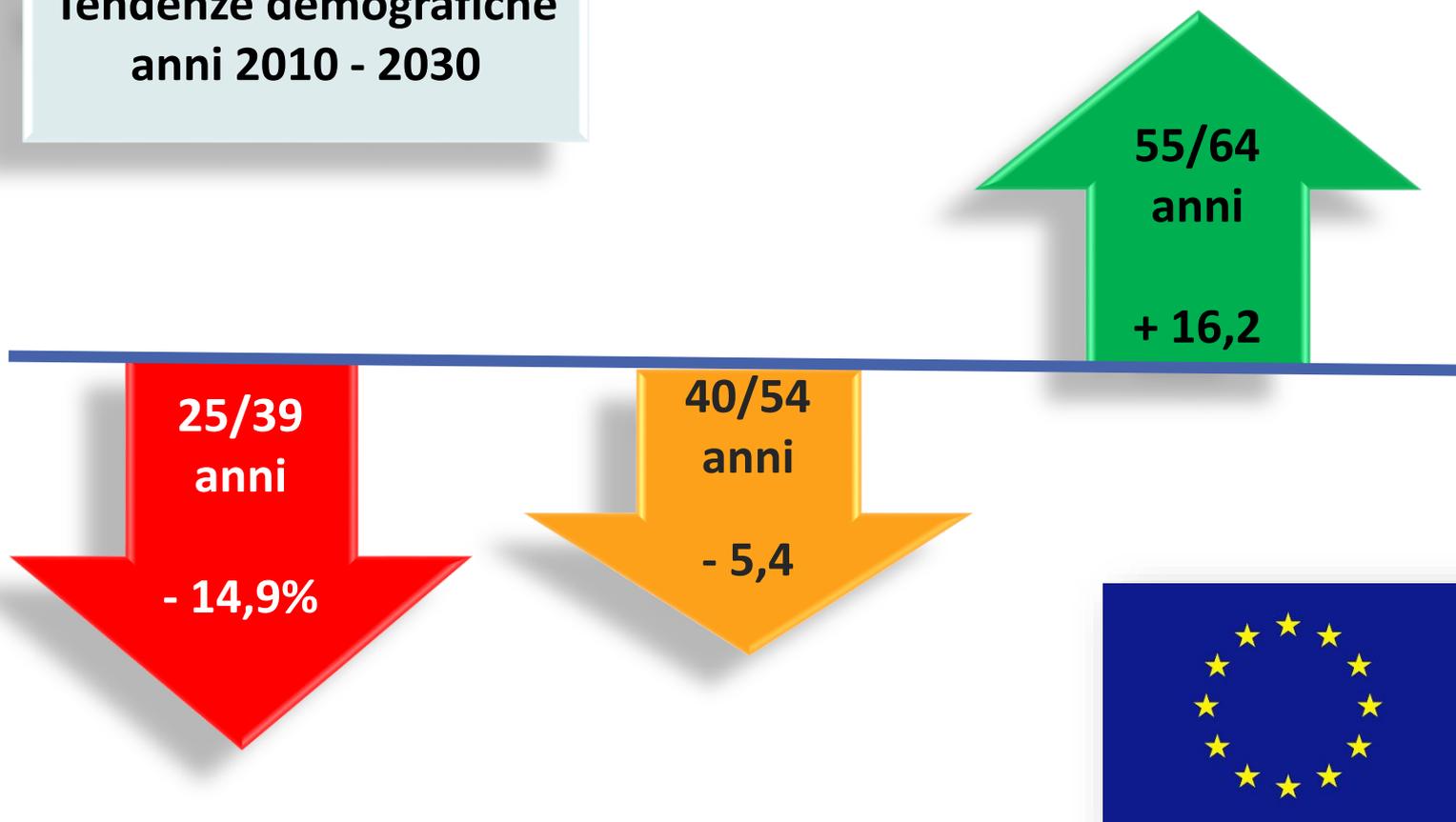
### Sfide derivanti dal cambiamento demografico:

- carenza di manodopera generale
- carenza di lavoratori qualificati
- maggior numero di persone al lavoro con problemi di salute / malattie croniche
- preoccupazioni per la produttività e l'assenteismo

La gestione della salute e sicurezza nel contesto dell' invecchiamento richiede un approccio multidisciplinare ...



**Tendenze demografiche  
anni 2010 - 2030**



# Le principali campagne europee

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





# luoghi di lavoro sani e sicuri per tutte le età

**Promuovere una vita lavorativa sostenibile**

*Campagna europea 2015-2017*



## 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



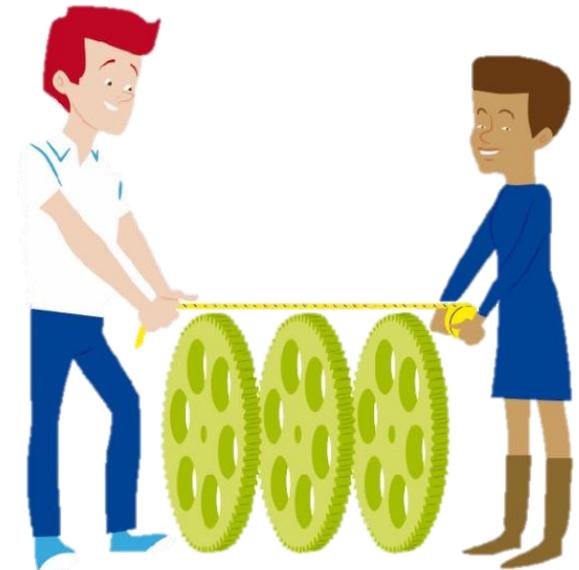
## La salute in età avanzata

La sostenibilità salute in età avanzata è influenzato dalle condizioni di lavoro nella vita precedente

Prevenzione degli incidenti sul lavoro, problemi di salute e malattie professionali nel corso di tutta la vita lavorativa

Approccio olistico

- ambiente e organizzazione del lavoro
- formazione e l'apprendimento permanente
- Il ruolo delle leadership e dei gruppi
- equilibrio vita-lavoro
- motivazioni
- sviluppo di carriera



[CLICCA QUI PER VISUALIZZARE  
IL FILMATO](#)

## 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 dei singoli compiti lavorativi in funzione dei punti di forza, delle esigenze e delle capacità dei lavoratori anziani ed è fondamentale per garantire la capacità lavorativa, il benessere e la produttività dei dipendenti.

## 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.

## Per il mondo del lavoro e per la società

- sono una parte importante della forza lavoro delle società moderne;
- il loro numero aumenterà nei prossimi decenni;
- hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni;
- la loro partecipazione al mondo del lavoro risolve carenze di capacità professionali, strutturali e di contatti;
- il trasferimento delle loro conoscenze acquisite verso le giovani generazioni è importante e insostituibile;

Una migliore combinazione di competenze sul luogo di lavoro si basa sui diversi punti di forza di ciascuna generazione.

- Migliori aspettative di vita e salute dei lavoratori anziani aumentano le loro opportunità di favorire una società rispettosa del fattore età.

## HR & Safety at Work

La collaborazione tra HR e Safety è molto importante

### Ricerca AiFOS 2015

Difficoltà, necessità, prospettive:

Politiche HR hanno un impatto sulla sicurezza e la salute, ad esempio:

- equilibrio vita-lavoro
- orario di lavoro
- l'apprendimento permanente
- sviluppo di carriera
- HR dovrebbe sostenere la gestione della SSL di tutte le età



## 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.



## 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.



## 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:

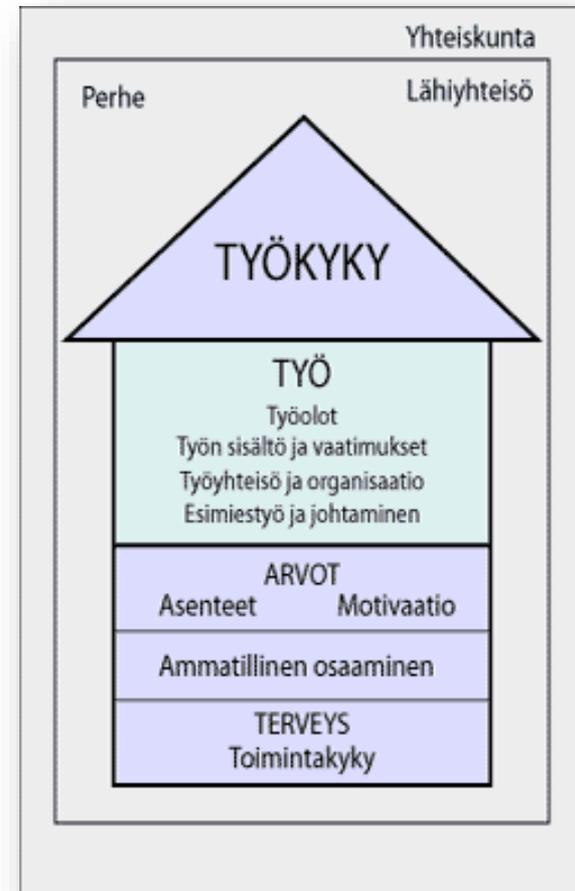
- **Ambienti di vita e di lavoro**
- **Ambiente sociale circostante**
- **Famiglia**

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



## Utilizzo degli strumenti e nuove metodologie

Formazione in e-Learning

Video conferenze

Formazione in aula

Corso sperimentale

- Presentazione di una «buona prassi»
- Mostra di manifesti
- Convegni
- Un numero speciale dei «Quaderni della Sicurezza»





Formazione in aula ed e\_Learning  
Per i diversi soggetti della sicurezza  
In relazione al contesto aziendale

Formatori

RSPP  
ASPP

Datori  
Lavoro  
Dirigenti

R.L.S.

## Attività di consulenza

Nuovo modello di DVR – scambio di competenze – organizzazione aziendale e sistemi di gestione – differenza di ruoli e di competenze nelle diverse fasce di età e nei diversi ruoli.

*Grazie per  
l'attenzione*



**AiFOS**

Associazione Italiana Formatori ed  
Operatori della Sicurezza sul Lavoro