

Indagine su age management presso le piccole imprese del settore artigiano

A. Valerio - EBAT



I lavoratori
anziani
(>55 anni)
sono una parte
crescente della
forza lavoro

- Cambiamento demografico (più anziani, meno giovani) e conseguente cambiamento nella composizione della forza lavoro (crescita dell'età media dei lavoratori)

	UE		ITALIA		PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (PAT)	
	2010	2021	2010	2021	2014	2021
LAVORATORI ETÀ 15-54	135 mln	136 mln	14 mln	13 mln	191.700	198.823
LAVORATORI ETÀ OVER 55	19 mln	33 mln	1,8 mln	3,7 mln	40.600	47.650

- Lavorare più a lungo negli anni comporta un'esposizione più prolungata ai rischi (vd. infortuni, malattie professionali) e il mutamento delle capacità e dello stato di salute della persona (vd. esigenze specifiche o problemi di salute cronica)

La gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro,
come il mantenimento delle capacità e competenze lavorative,
sono crescenti priorità !

Siamo pronti a gestire l'invecchiamento nei luoghi di lavoro?

Come detto in premessa l'invecchiamento della popolazione lavorativa cui stiamo assistendo ci porta a dover valutare e mettere in essere tutta una serie di interventi e iniziative che possano, singolarmente o in modo congiunto, permettere di creare ambienti di lavoro sani e sicuri per tutte le età.

Poter lavorare in un ambiente adatto a sostenere le **possibili difficoltà e limitazioni delle persone**, siano esse causate dall'invecchiamento, da un infortunio o da una malattia, è un elemento estremamente importante per promuovere un invecchiamento attivo della popolazione e, dunque, una migliore qualità della vita nella sua interezza.



PREVENZIONE

L'aspetto dell'invecchiamento della forza lavoro dovrebbe essere affrontato **prima** che effettivamente entrino in gioco delle limitazioni o modificazioni delle capacità lavorative del personale, perché, così facendo, è possibile creare **ambienti di lavoro che prevengano o riducano eventi dannosi** che, quando accadono, necessitano di interventi urgenti a volte di difficile applicazione.



VALORIZZAZIONE

Si tratta in un certo qual modo di **cambiare modo di pensare all'ambiente di lavoro**, passando dal concetto di "luogo in cui un lavoratore presta la propria attività" a "luogo in cui un lavoratore trascorre gran parte del proprio tempo mettendo a frutto le proprie capacità, sviluppando la propria esperienza professionale e divenendo un valore aggiunto per l'impresa, i colleghi e l'intera collettività".

Partendo da questo presupposto il primo passo da compiere per un invecchiamento attivo dei lavoratori è la loro **valorizzazione**, in un'ottica di crescita, ascolto e riconoscimento professionale e personale.

Lavoro e invecchiamento (2018)

Sentirsi realizzati sul lavoro è infatti un elemento che ha risvolti positivi sull'intera vita del lavoratore, a casa, in famiglia e nella vita sociale, dove, per contro, un'insoddisfazione lavorativa personale potrebbe portare malessere e disagio.



IL POSITIVO
NELL'ETÀ

Con questo punto di partenza, ossia con un atteggiamento positivo, di confronto e sviluppo delle capacità professionali del personale, è possibile promuovere un invecchiamento attivo dei lavoratori, le cui risorse individuali vengono potenziate e sviluppate.

È infatti importante ricordare che l'avanzare dell'età, se da una parte porta con sé un declino delle capacità fisiche, si accompagna anche ad un **miglioramento di molte funzioni**:


- ▶ **crescita mentale** (pensiero strategico, perspicacia, saggezza, capacità di giudizio, competenze linguistiche);
- ▶ **dedizione al lavoro**;
- ▶ **esperienza e professionalità**;
- ▶ **capacità di cooperazione**.

Inoltre i lavoratori anziani possono, con adeguata formazione e aggiornamento professionale, *imparare cose nuove*, acquisendo così nuove competenze.



SORVEGLIANZA
SANITARIA

È di fondamentale importanza anche garantire ai lavoratori anziani una **sorveglianza sanitaria adeguata**, attraverso la quale poter prevenire eventuali peggioramenti del loro stato di salute e proporre interventi migliorativi/di adeguamento dell'ambiente di lavoro, che possano venire incontro alle mutate capacità professionali dei lavoratori.



Programma 3 - Luoghi di Lavoro che promuovono Salute del Piano provinciale della prevenzione 2020-2025 della Provincia Autonoma di Trento

Indagine svolta nell'ambito della formazione per
l'aggiornamento degli RSPP DL delle aziende artigiane
trentine aderenti a EBAT e OSA OPRA Trentino:

1. Somministrazione di un questionario
2. Informazione sul tema
3. Discussione e confronto con i gruppi dei partecipanti in aula

Quale è la
situazione
nelle aziende
artigiane
trentine?

Un approccio misto e mirato

- Workplace Age-Friendliness Measure (2020)
- Quality Of Ageing At Work Questionnaire (QAW-Q) (2022)
- Buone pratiche per un ambiente di lavoro age-friendly (Lavoro e invecchiamento)
- Focus sul profilo dei partecipanti: DL RSPP

- ❑ **offrire interventi di promozione di sani stili di vita** (alimentazione, attività fisica...) attraverso la collaborazione con i medici competenti o interventi appositamente strutturati: informazioni al personale sull'importanza dei sani stili di vita, occasioni per praticare attività fisica (gruppi di cammino, convenzioni con palestre...);
- ❑ **offrire una continua formazione e aggiornamento professionale**, con adeguate strategie di insegnamento, che tengano conto delle diverse esigenze legate all'età dei destinatari;
- ❑ **organizzare il lavoro in modo flessibile**, ossia in modo da adeguarsi alle modificate capacità lavorative del personale (maggiori pause, diminuzione del lavoro pesante, turnistica, telelavoro...);
- ❑ **garantire un trattamento equo del personale**, senza discriminazioni legate all'età o alle capacità lavorative diversificate dello stesso;
- ❑ **valorizzare le capacità lavorative** del personale (esperienza, professionalità);
- ❑ **valutare**, congiuntamente al personale, **eventuali diverse mansioni**, nel caso di presenza di particolari esigenze personali;
- ❑ **motivare il personale senior** assegnandogli il compito di formatore nei confronti dei nuovi assunti, sfruttando la conoscenza dell'impresa da parte dello stesso, la sua esperienza e professionalità;
- ❑ **creare un avvicinamento intergenerazionale** tra lavoratori senior e i giovani lavoratori attraverso dei gruppi di lavoro in cui i giovani lavoratori formino i lavoratori senior sull'utilizzo dei nuovi software e delle nuove tecnologie.
- ❑ **mantenere attivo un dialogo con i lavoratori**, ascoltando le loro esigenze e le loro proposte, in un'ottica di continuo miglioramento del contesto di lavoro;

- ❑ **effettuare una valutazione dei rischi che tenga conto anche dell'aspetto dell'età.**

Non tutti i lavoratori infatti sono esposti agli stessi rischi e nello stesso modo, ci sono situazioni o gruppi di lavoratori che possono essere maggiormente esposti a rischi specifici in base a determinati fattori, tra i quali anche l'età e le condizioni fisiche. È quindi di fondamentale importanza porre la giusta attenzione anche a questi aspetti, cercando di non dare nulla per scontato.

- ❑ Offrire al personale la possibilità di accedere ad **interventi ricreativi**.

Nonostante possano essere stati messi in essere tutta una serie di interventi per favorire un invecchiamento attivo del personale può succedere che un lavoratore possa andare incontro ad una **modificazione delle proprie capacità lavorative che non gli permetta più di fare quello che faceva prima o di farlo nello stesso modo**.

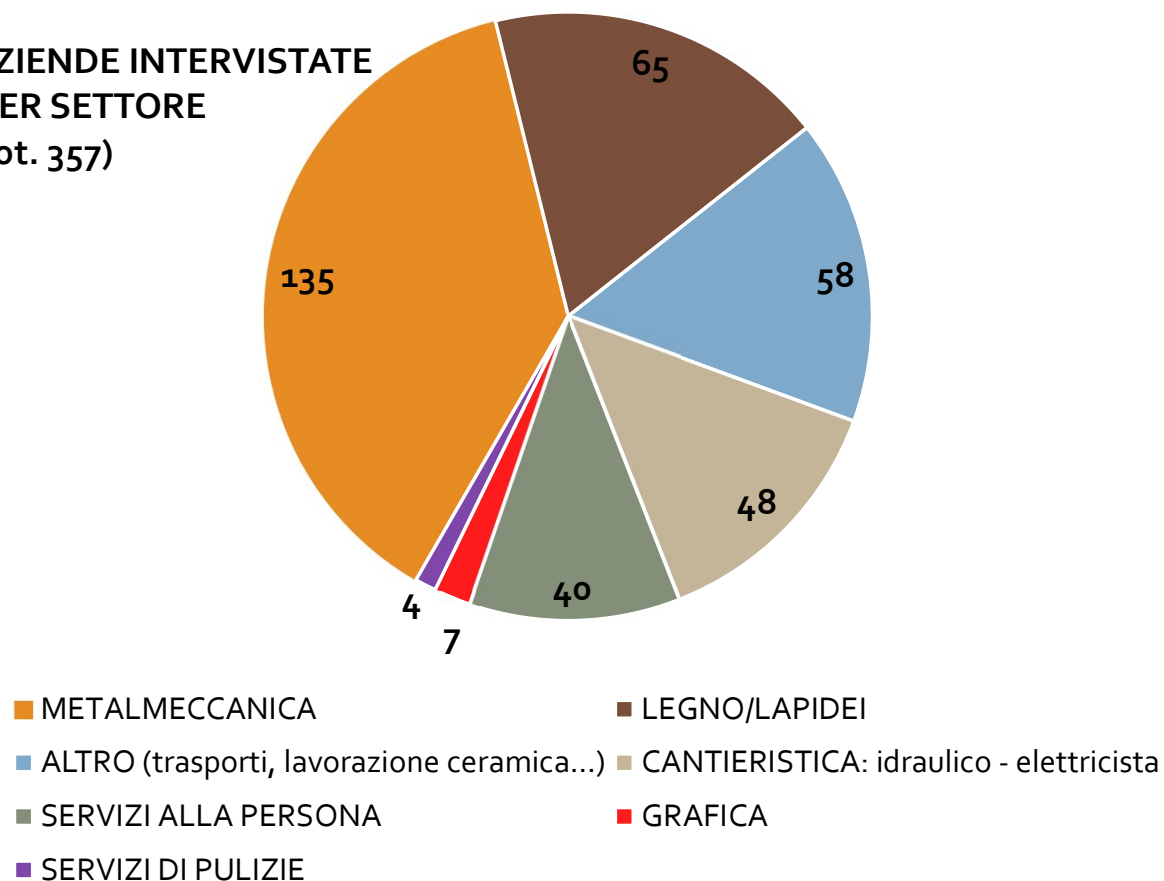
Sono situazioni delicate, che possono insorgere *gradualmente* (ad esempio nel caso di una malattia o dell'invecchiamento) o *improvvisamente* (ad esempio nel caso di un infortunio) e nelle quali, a fronte di una limitazione fisica vi possono essere anche delle difficoltà di natura emotiva-psicologica.

Affrontare una modificazione delle proprie capacità lavorative non è semplice anche perché si rischia di mettere in dubbio la propria persona nella sua interezza e non solo relativamente al contesto socio-lavorativo in cui ci si trova.

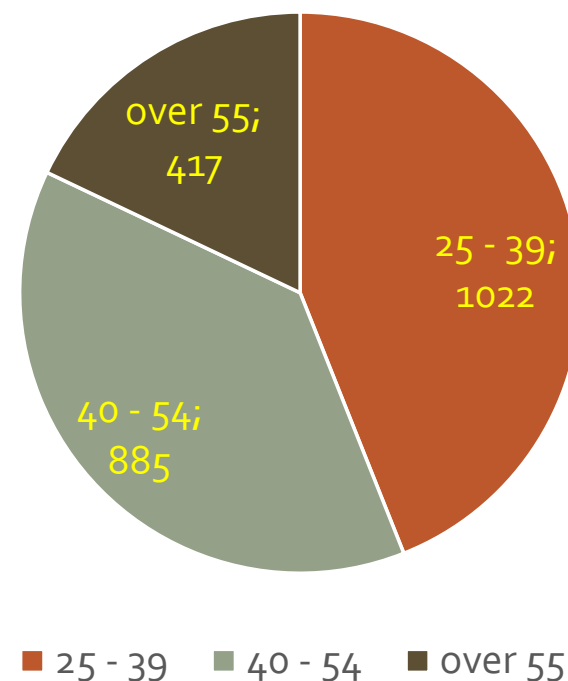
Poter continuare a lavorare, anche se in modo diverso da prima, assume quindi un'enorme importanza, prima di tutto per lo stesso lavoratore, che può così recuperare la fiducia in sé e la stima necessaria per riconsiderare la propria persona pur in presenza di una diversa capacità lavorativa o di una disabilità.

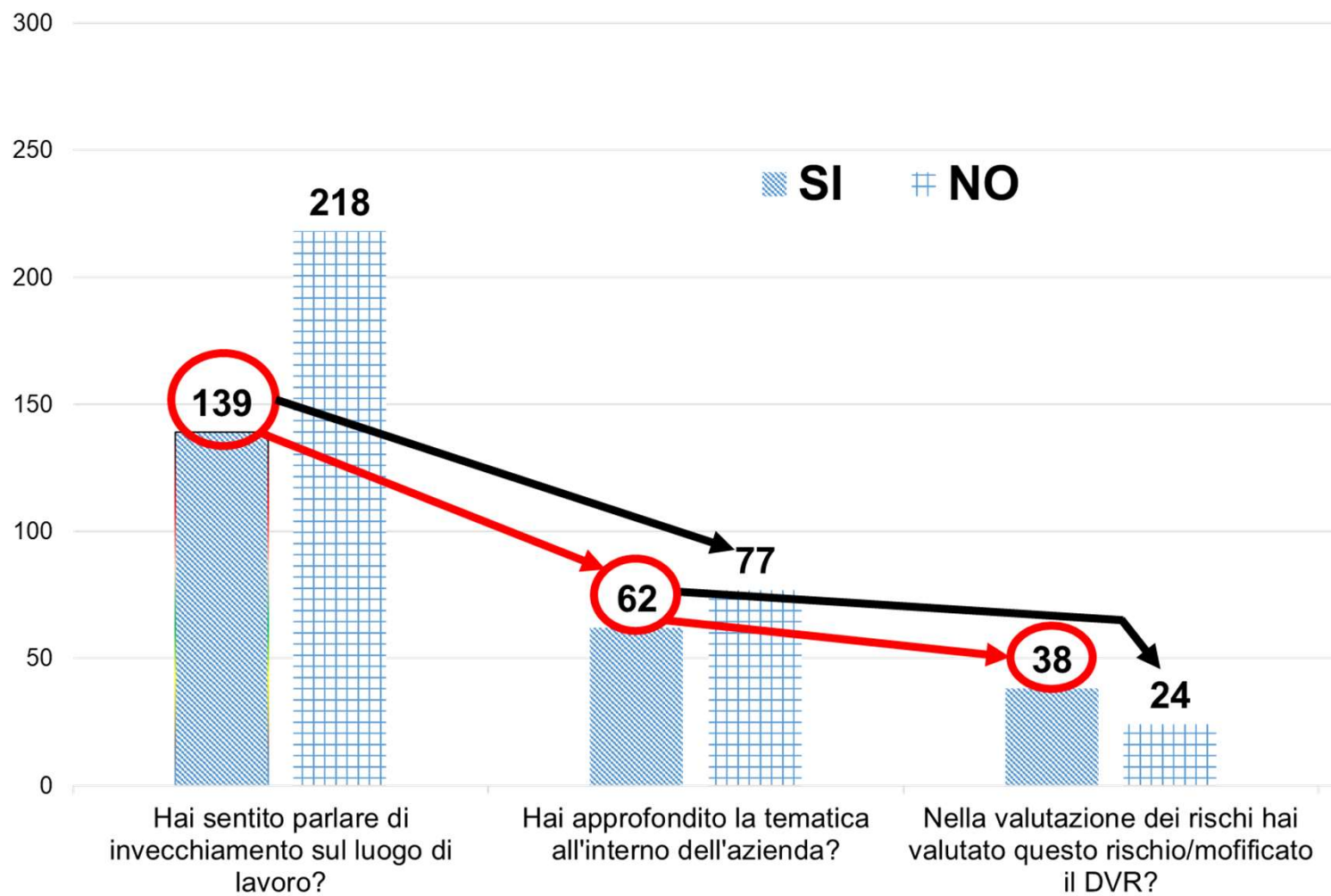
Il campione considerato

**AZIENDE INTERVISTATE
PER SETTORE**
(tot. 357)

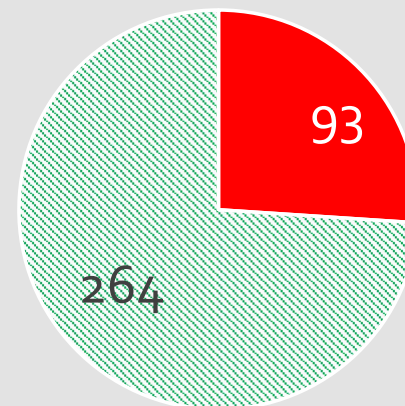


**Distribuzione lavoratori nelle imprese
per fasce d'età (tot. 2.324)**





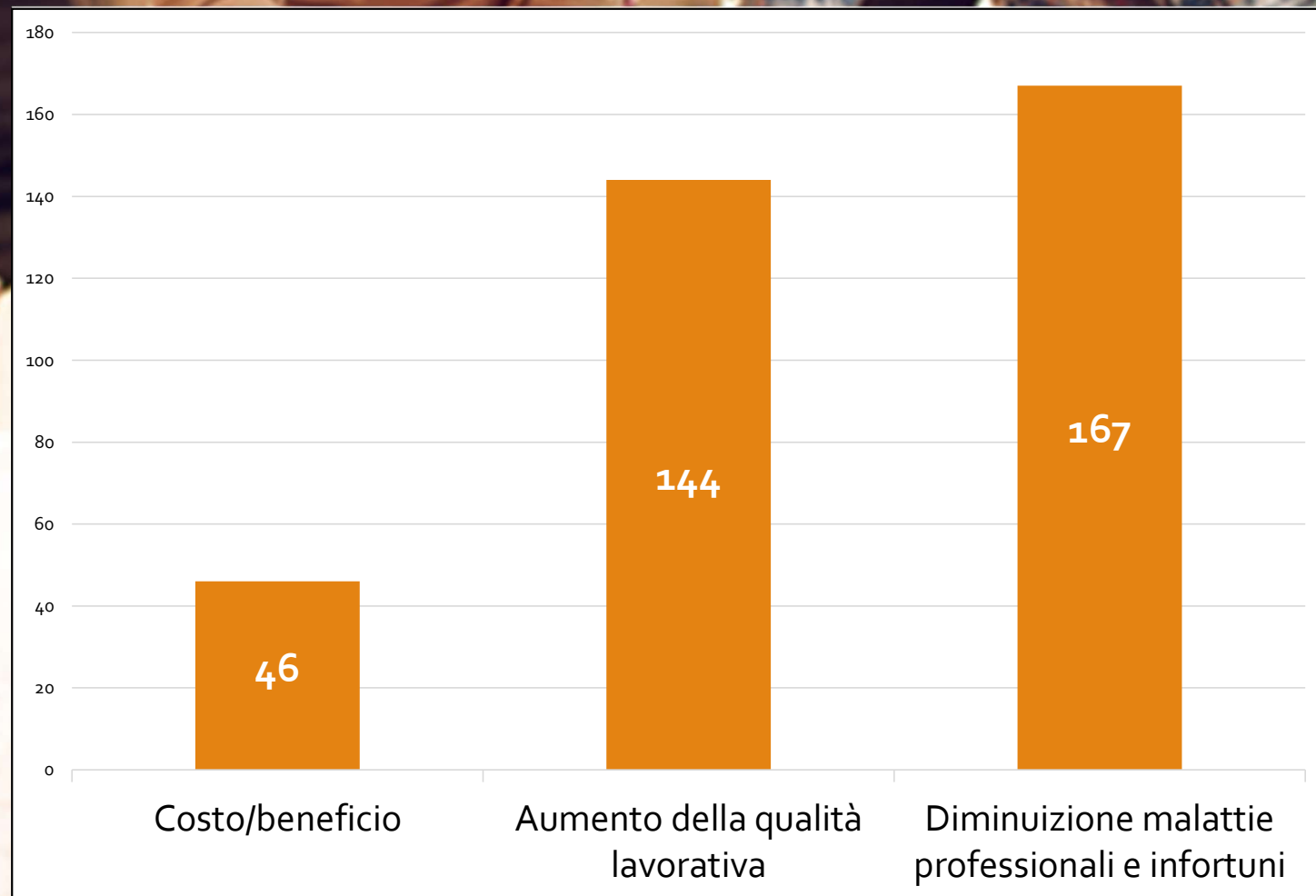
La percezione del fenomeno e le criticità già rilevate in azienda



Ambiti di indagine

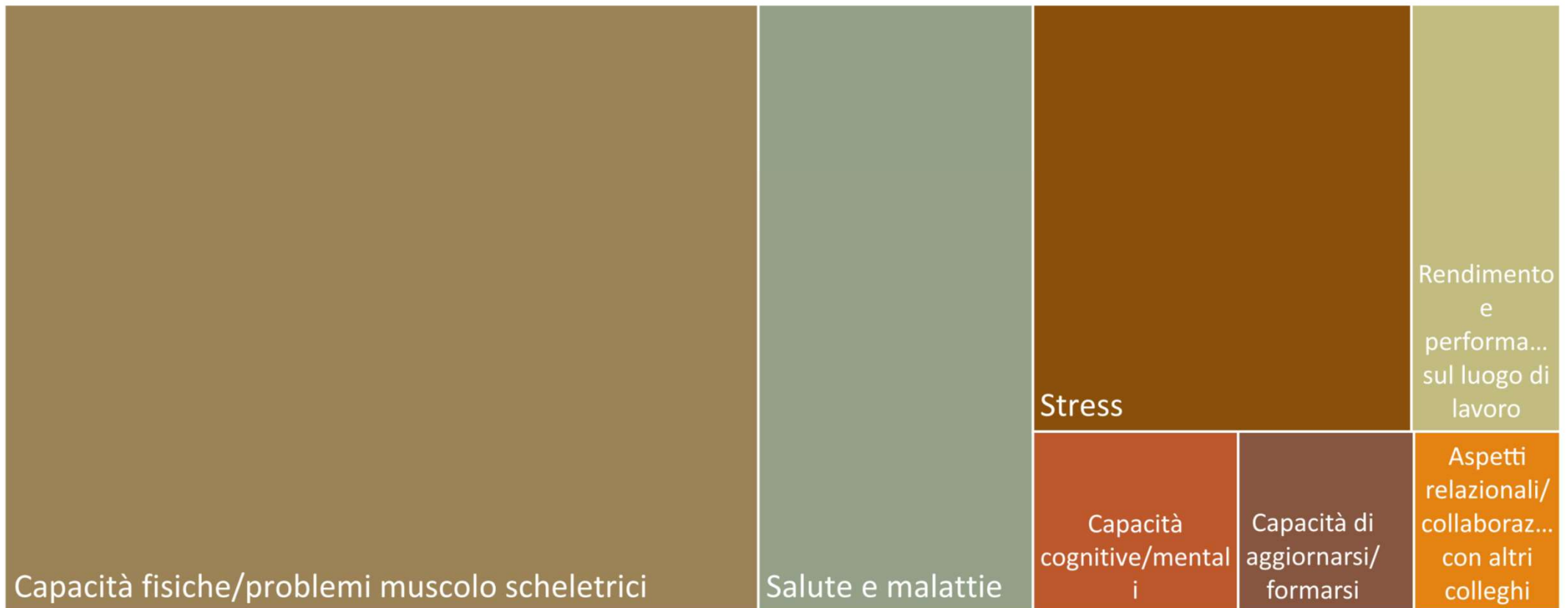
AMBITO	COSA COMPRENDE	ATTIVE IN TUTTI I CAMPI	INTERESSATE IN ALMENO UN CAMPO	NON INTERESSATE AD INTERVENIRE
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	flessibilità di orario, part – time, banca ore/solidarietà, permessi	13	256	88
PROCESSI E LUOGHI DI LAVORO	cambio mansioni/ruolo, gestione assenze/ malattie lunghe, lavoro da casa/smartworking, ergonomia della postazione, passaggio generazionale/tutoraggio giovani, nuovi strumenti e macchinari di lavoro	3	292	62
FORMAZIONE, SVILUPPO PERSONALE E WELFARE AZIENDALE	aggiornamento professionale, sostegno a motivazione/benessere e coinvolgimento, formazione del titolare su age management, welfare/fondi integrativi, corsi/attività/tempo libero e CRAL	9	272	76
PROMOZIONE DI SANI STILI DI VITA	sana alimentazione, attività fisica	66	167	124

Vantaggi
percepiti nella
corretta
gestione
dell'invecchia-
mento



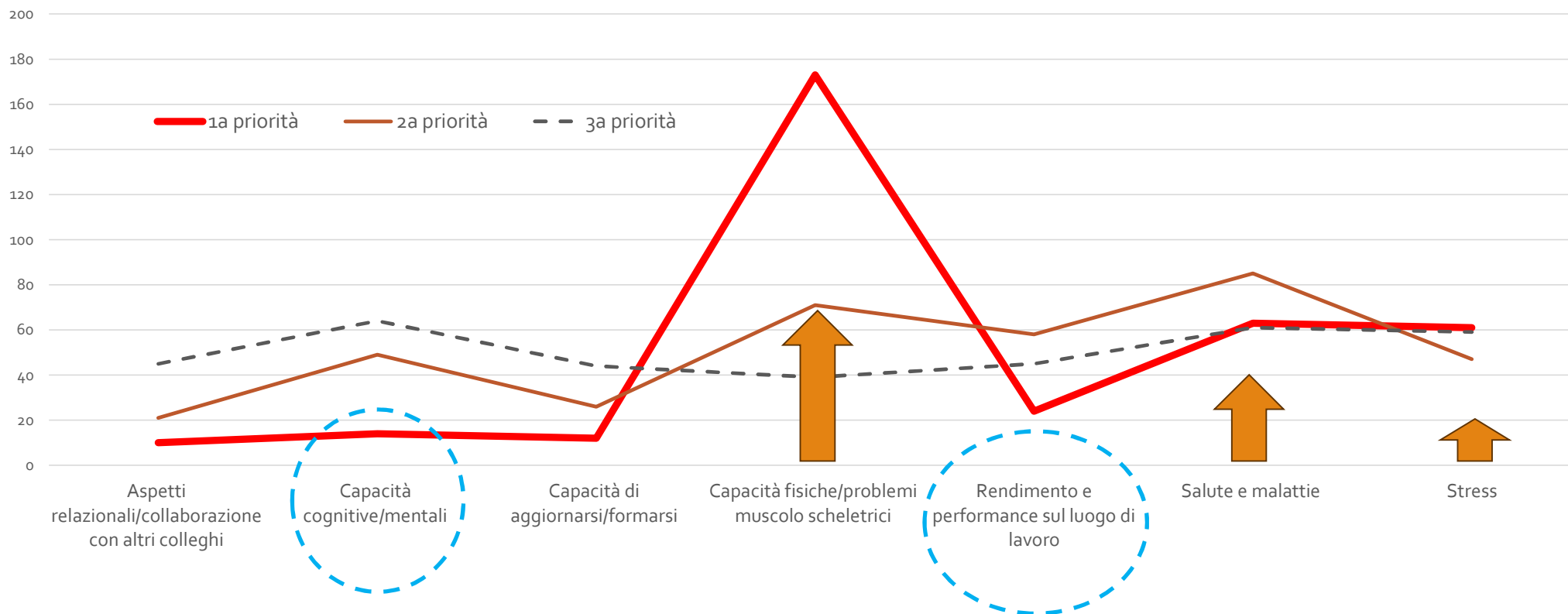
Effetti invecchiamento

Fattori su cui incide l'invecchiamento (importanza maggiore)



Effetti invecchiamento

Fattori su cui incide l'invecchiamento (prime 3 priorità)

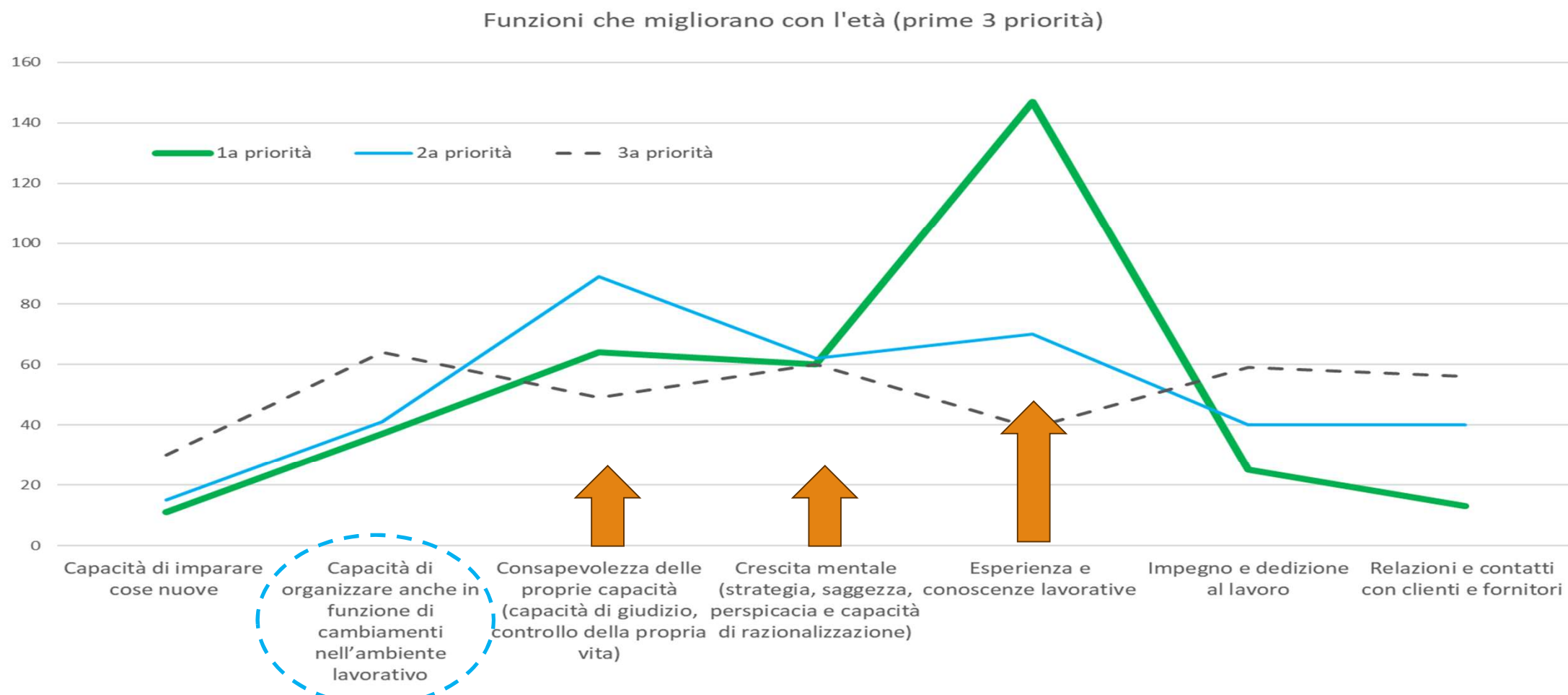


Cosa migliora invecchiando ?

Funzioni che migliorano con l'età (importanza maggiore)

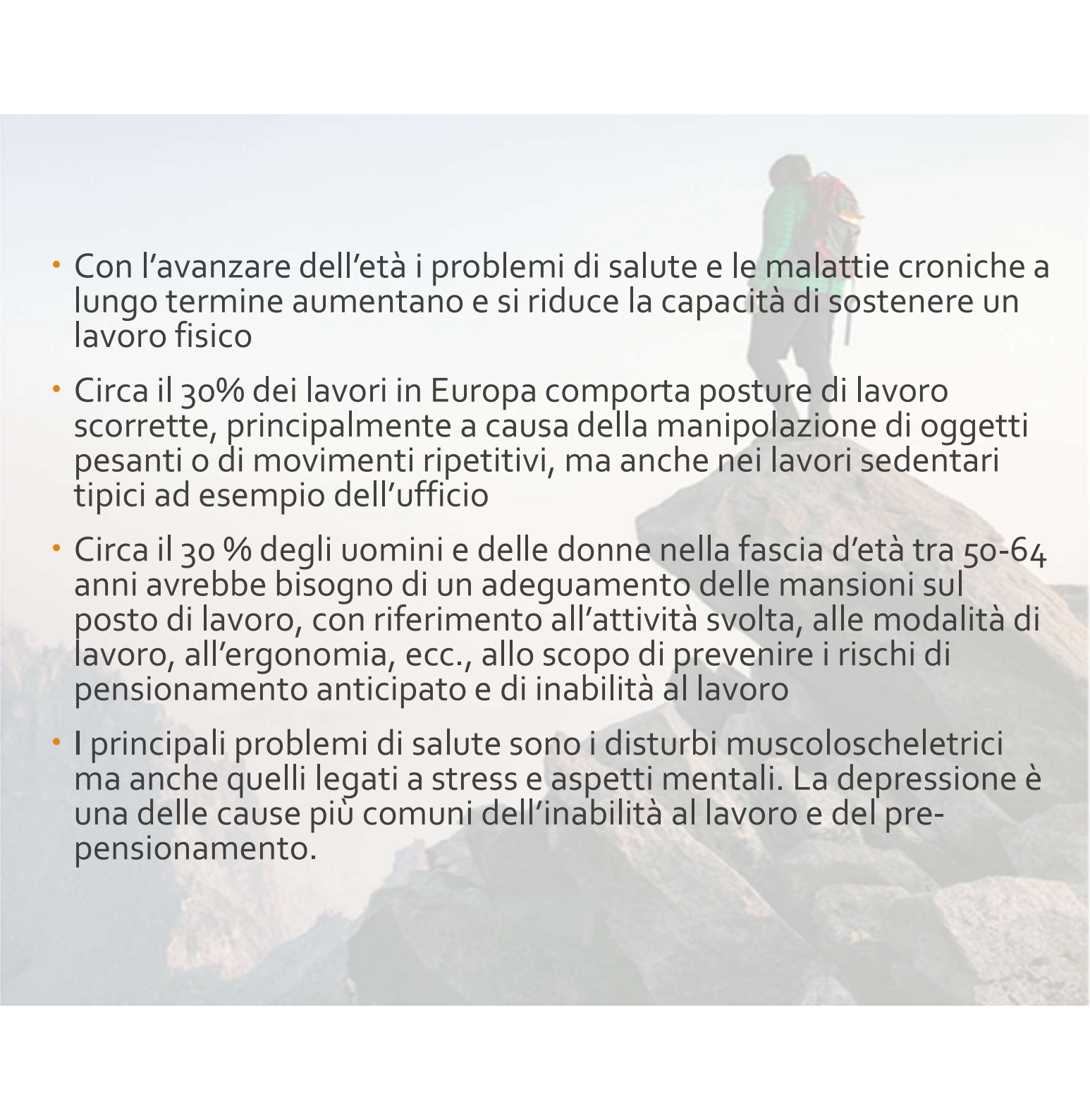


Cosa migliora invecchiando ?



Previsioni a 5/10 anni nelle aziende intervistate (qualitative)

- per più di 1 su 3 dei partecipanti: peggiorerà ...
mentre circa 1 su 10 non evidenzia future criticità (in 15 casi si evidenzia la giovane età media dell'organico aziendale)
- più di 1 su 10 sta lavorando per la gestione dell'invecchiamento ...
e al contempo circa 1 su 10 potrebbero chiudere (pensionamento titolare e mancanza di ricambio generazionale)
- circa 30 aziende hanno evidenziato la difficoltà di reperimento di risorse e nuovi collaboratori (per profilo tecnico ma anche aspetti legati a motivazione, impegno, ...)

- 
- Con l'avanzare dell'età i problemi di salute e le malattie croniche a lungo termine aumentano e si riduce la capacità di sostenere un lavoro fisico
 - Circa il 30% dei lavori in Europa comporta posture di lavoro scorrette, principalmente a causa della manipolazione di oggetti pesanti o di movimenti ripetitivi, ma anche nei lavori sedentari tipici ad esempio dell'ufficio
 - Circa il 30 % degli uomini e delle donne nella fascia d'età tra 50-64 anni avrebbe bisogno di un adeguamento delle mansioni sul posto di lavoro, con riferimento all'attività svolta, alle modalità di lavoro, all'ergonomia, ecc., allo scopo di prevenire i rischi di pensionamento anticipato e di inabilità al lavoro
 - I principali problemi di salute sono i disturbi muscoloscheletrici ma anche quelli legati a stress e aspetti mentali. La depressione è una delle cause più comuni dell'inabilità al lavoro e del pre-pensionamento.

Alcuni spunti
di riflessione
dalle ricerche
(EU)

Il riscontro dai dati (IT)

INAIL

INVECCHIAMENTO
DELLA POPOLAZIONE ATTIVA:
UNA LETTURA DEL FENOMENO A PARTIRE
DAI DATI DEL SISTEMA MALPROF

2023



Tabella 3 Segnalazioni con nesso positivo per ICD e classi di età (anni di segnalazione 2010 – 2019)

Malattia (ICD IX)	15 - 54		55 e oltre		Tutte le età
	N	% riga	N	% riga	Casi
163 - Tumori maligni della pleura	108	2,5%	4.186	97,5%	4.294
501 - Asbestosi	82	4,7%	1.655	95,3%	1.737
511 - Pleurite	88	5,3%	1.585	94,7%	1.673
162 - Tumori maligni di trachea, bronchi e polmoni	125	5,8%	2.022	94,2%	2.147
188 - Tumori maligni della vescica	85	11,3%	667	88,7%	752
160 - Tumori maligni delle cavità nasali, dell'orecchio medio e dei seni paranasali	60	14,6%	352	85,4%	412
491 - Bronchite cronica	74	15,2%	414	84,8%	488
502 - Altre pneumoconiosi da silice e silicati	132	28,0%	340	72,0%	472
715 - Artrosi	684	35,4%	1.246	64,6%	1.930
955 - Traumatismo dei nervi periferici del cingolo scapolare e dell'arto superiore	109	36,0%	194	64,0%	303
728 - Patologie dei muscoli, dei legamenti e delle fasce	132	39,9%	199	60,1%	331
717 - Lesioni interne del ginocchio	945	42,1%	1.300	57,9%	2.245
721 - Spondilosi e disturbi associati	2.455	48,5%	2.609	51,5%	5.064
726 - Entesopatie periferiche e sindromi analoghe	12.316	48,7%	12.973	51,3%	25.289
Altre malattie	42.450	56,0%	33.337	44,0%	75.787
Totale	59.845	48,7%	63.079	51,3%	122.924



© Istituto finlandese per la
salute sul posto di lavoro 2010
AGE POWER

- È necessario crescere la cultura sui sani stili di vita e sull'invecchiamento attivo per tutelare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, garantendo al lavoratore che invecchia un percorso il più possibile positivo dal punto di vista del mantenimento delle proprie funzioni e capacità.
- Sebbene la salute e la capacità fisica tendano a peggiorare con l'invecchiamento per ragioni anche fisiologiche, vi sono delle funzioni possono migliorare o perlomeno non degradare con l'età: l'esperienza lavorativa acquisita può compensare il declino di alcuni processi cognitivi di base quali le funzioni della memoria e le capacità psicomotorie.
- I lavoratori anziani hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni: senza di loro si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Il trasferimento delle loro conoscenze alle giovani generazioni è importante.
- La qualità della vita lavorativa ha un grande impatto sui lavoratori. Migliore è la capacità lavorativa prima del pensionamento, migliore sarà la qualità della vita in seguito.

Scenari per il futuro

- Gestire l'invecchiamento lavorativo attivo (e sostenere una primavera demografica)
- Agire in chiave preventiva e anticipatoria (più che in ottica curativa) attraverso l'organizzazione del lavoro e degli ambienti in cui si svolge, la prevenzione dei rischi (salute e sicurezza) e i sani stili di vita
- Crescere la sensibilità e la consapevolezza dei lavoratori (e delle aziende) sull'importanza dei loro comportamenti lavorativi e in generale sui sani stili di vita, elementi essenziali per preservare capacità lavorative e salute con il passare degli anni.
- Ideare e proporre azioni di informazione, formazione e accompagnamento alle aziende e ai lavoratori, rafforzare le progettualità e sviluppare le sinergie a supporto di tali azioni da parte degli enti, istituzioni e soggetti nel territorio per crescere la conoscenza rispetto alle opportunità e alle possibilità concrete di agire sull'invecchiamento lavorativo attivo e in salute.

Grazie !

andrea.valerio
@ebat.tn.it

