

I possibili ambiti di applicazione dell'approccio multiplo alla gestione dell'invecchiamento sul lavoro con particolare riferimento alle realtà italiane (Gruppo di lavoro CIIP)

PUNTI FORTI	CONDIZIONI	ASPETTI CRITICI
ERGONOMIA E IGIENE DEL LAVORO		
Supporto legale e normativo Ampia documentazione e manualistica Efficacia su salute e produttività per giovani e anziani	Unire l'ergonomia fisica alla cognitiva e organizzativa: salto culturale A volte investimenti in innovazione tecnica	Diffusione ancora insufficiente, scarse conoscenze ed esperienze in organizzazione del lavoro Costi/ benefici In alcuni lavori non basta
REVISIONE NORMATIVA PREVIDENZIALE		
Universalità Spazio per scelte: uscite graduali volontarie e forme di pensionamento anticipato	Ampliare e rendere applicabili liste di lavori usuranti Modulazione per settore o mansione anche in funzione di aspettativa di vita e work ability index	Vincoli e scelte economiche Difficoltà legislative: penalizzazioni, rigidità e distorsioni
COLLOCAZIONE E REINSERIMENTO DI PERSONE CON HANDICAP		
Supporto normativo	Analisi e miglioramento di nodi procedurali Collaborazione aziendale	Mercato del lavoro limitato
ASSISTENZA DI MALATI E INVALIDI		
Supporto normativo Universalità seppur differenziata	Appropriatezza e congruità nella allocazione di servizi e benefici Focalizzare le risorse su esclusi dal lavoro per ragioni di salute e in povertà	Vincoli e scelte economiche "Medico-legalizzazione"
SORVEGLIANZA SANITARIA, GIUDIZIO DI IDONEITA' DEL MEDICO COMPETENTE ED EVENTUALE RICORSO AL COLLEGIO MEDICO		
Supporto normativo (valutazione dei rischi tenendo conto dell'età: DLgs 81/08) Riscontro di soggettività Promozione della salute sul lavoro (screening, stili di vita) volontaria ed appropriata	Collaborazione del Medico Competente alla valutazione dei rischi tenendo conto dell'età e dei soggetti con maggior suscettibilità ai rischi. Collaborazione delle imprese Informazione dei lavoratori Partecipazione dei lavoratori Autonomia del medico competente	Medicalizzazione e medicina difensiva Burocrazia e tempi Accesso limitato ai ricorsi nelle piccole imprese Modulazione della periodicità e del livello di approfondimento dei controlli Carenza di mansioni compatibili Abusi o discriminazioni nella promozione della salute sul lavoro

GESTIONE AZIENDALE DELL'INVECCHIAMENTO		
Supporto normativo (valutazione dei rischi tenendo conto dell'età: DLgs 81/08) Coinvolgimento e responsabilizzazione delle imprese Soluzioni individuali Sicurezza e possibile impatto positivo sul mantenimento /sviluppo della produttività	Cultura aziendale Cultura e strumenti per valutatori e consulenti Partecipazione delle figure aziendali (RSPP, MC, RLS, RSU, lavoratori)	Complessità della valutazione dei rischi, che andrebbe semplificata senza perdere sensibilità Difficoltà per turnistica e part time volontario (problema dell'assistenza svolta da anziani) Resistenze nelle modifiche della organizzazione del lavoro Carenza di mansioni compatibili Distorsioni
NORMATIVE SUI LIMITI DI ESPOSIZIONE PER FASCE DI ETÀ'		
Universalità Cogenza	Appropriatezza Applicabilità Spazi per scelte personali compatibili	Supporto scientifico limitato Affidabilità di metodi o contenuti della valutazione dei rischi Discriminazioni per la collocazione o il mantenimento dell'anziano Penalizzazioni economiche (es indennità di turno) Rigidità verso le variabilità interindividuali
CONTRATTAZIONE		
Coinvolgimento e responsabilizzazione delle parti sociali Mantenimento /sviluppo della produttività	Agibilità sindacale Cultura aziendale Cultura sindacale	Non universalità Rischi di monetizzazione

Un inserimento delle tabelle nel contesto del tema è accessibile anche su

http://www.ciip-consulta.it/images/eventlist/eventi/Invecchiamento_e_Lavoro/Gherzi-Bologna-GDL-Ciip-2014.pdf