



Comitato Interassoziativo Italiano per la Prevenzione



Società Nazionale Operatori della Prevenzione

Segreteria scientifica

Alberto Baldasseroni
Margherita Brunetti - Donatella Talini

Segreteria organizzativa

Lucia Vivaldi tel. 0587.273672
lucia.vivaldi@usinordovest.toscana.it

Come arrivare

Treno: L'Hotel Repubblica Marinara dista 2,5 km dalla Stazione Centrale di Pisa. Facilmente raggiungibile a piedi (20 minuti) e in autobus (Linea LAM BLU - salita stazione, direzione Cisanello, 7 min - 6 fermate).

Auto: Superstrada FIPILI, uscita Pisa Nord-Est. Proseguendo per 3 km in direzione centro città



Asiende USA Toscana nord ovest
Servizio Sanitario della Toscana

CONVEGNO

L'invecchiamento al lavoro:
una sfida per la promozione della
salute nei luoghi di lavoro
Pisa, 4 Dicembre 2017



Hotel Repubblica Marinara
Via C. Matteucci, 81
Pisa

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

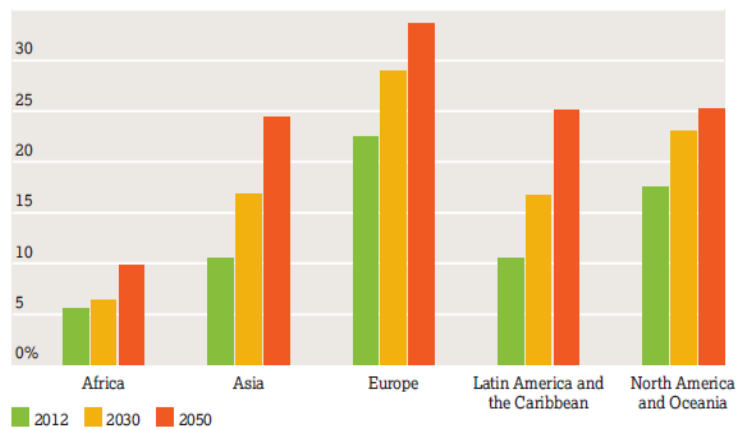
ATS Milano
Città Metropolitana

Smart working: una soluzione per il benessere del lavoratore a tutte le età

T. Vai

Pisa 4 dicembre 2017

contesto socio-demografico
dimensione attuale e prospettiva del problema :
proiezione della percentuale di popolazione ultra
60enne nel 2012, 2030 e 2050



UNDESA Department of Economic and Social Affairs
of the United Nations Secretariat – 2013

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

con l'età si riduce la capacità lavorativa ma
non le richieste lavorative:

- scarsa compatibilità con molte attività lavorative: circa un terzo dei soggetti di età **62-67 anni**, ha **limitazioni funzionali** e soffre di almeno una **patologia fisica** o mentale (indagine Istat sulla Salute 2013)
- In prospettiva insufficienti **risorse economiche per adattare le condizioni di lavoro** ai lavoratori con limitazioni funzionali o gravi malattie croniche
- per i lavoratori con limitazioni: riduzione della produttività aumento delle assenze per malattia, **perdita del lavoro** e/o prepensionamento
- Aumento dei **costi sociali** (non considerati nella valutazione del bilancio costo-beneficio relativo all'innalzamento dell'età pensionabile).

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Sollecitazioni del Consiglio europeo

- promuovere l'invecchiamento attivo
- favorire condizioni di lavoro che consentano il mantenimento del posto di lavoro:
 - ➔ formazione continua
 - ➔ salute e sicurezza
 - ➔ **forme innovative e flessibili di organizzazione del lavoro**

invecchiamento attivo

è necessario trovare il modo di **mantenere e promuovere la capacità di lavoro** (Ilmarinen 2001, Ilmarinen e Rantanen 1999), cui consegue, oltre ad una migliore qualità della vita, una maggiore produttività e, infine, un pensionamento più soddisfacente con minori costi sociali sia per l'individuo che per la collettività.

invecchiamento con malattia

conciliazione tra le funzionalità residue e l'attività produttiva: miglioramento delle condizioni di lavoro, fino all'accomodamento ragionevole della terminologia ONU sulla disabilità (SIVA, 2015).

capacità di lavoro e invecchiamento di successo

- costruire la «**impiegabilità sostenibile**» non oltre i 40-45 anni, privilegiando l'approccio sul «**lavoratore che invecchia**» più che sul «lavoratore vecchio».
(Cloostermans et al., 2015)
- possibilità per il lavoratore anziano di **autogestire frammenti del proprio lavoro** come l'alternanza tra lavoro e brevi pause e alcune modalità di lavoro.

capacità di lavoro e invecchiamento di successo

Organizzazione del lavoro: una buona prassi dovrebbe affrontare i seguenti aspetti:

.....

- b) **orari di lavoro più flessibili e ridotti**
(ad es. part-time, riduzione del lavoro notturno)
- c) **misure compensative in termini di periodi di riposo e tempo di pendolarismo**

.....

(Toomigas e Kilbom 2000, Tuomi et al. 2001)

Finlandia: indagine condotta con datori di lavoro e lavoratori (Ilmarinen 2005)

- le azioni ritenute più importanti per un effettivo prolungamento della vita lavorativa sono:
 - a) secondo i datori di lavoro: buon clima relazionale nelle comunità lavorative (82%), interventi di riabilitazione (37%), aumentare la retribuzione (35%), **ridurre i carichi e gli orari rigidi di lavoro (32%)**;
 - b) dei secondo i lavoratori: ambiente di lavoro e condizioni operative (71%); capacità di gestione e supervisione del management (68%); sicurezza del posto di lavoro (59%); **ridurre i carichi e gli orari rigidi di lavoro (56%)**, formazione e aggiornamento professionale (40%); sorveglianza sanitaria occupazionale (36%).

strategie per aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro

(Costa et al. 2004, Griffiths 2000, Knauth et al. 2015)

- Nel breve termine, numero e posizionamento delle ore lavorate al giorno o alla settimana
- Nel lungo termine, pianificazione o adattamento più articolati della **carriera lavorativa** (ad es. pensionamento dolce).
- Accordi sull'**orario di lavoro** nel lungo periodo (ad es. banca delle ore, part-time alternato a full time) per una **modulazione del carico di lavoro più tollerabile** e una migliore pianificazione della disponibilità della forza lavoro nel medio-lungo termine

dal collegato alla legge di stabilità 2016 alla LEGGE 22 maggio 2017, n. 81

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

- Smart Working: modello organizzativo flessibile per **incrementare la produttività** del lavoro e **facilitare la conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro
- prestazione di lavoro **subordinato**
- parzialmente **esterna ai locali aziendali**, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa
- unico **limite orario** durata massima settimanale o giornaliera

Osservatorio Smart Working
School of Management del Politecnico di Milano
“(Smart) Work in progress!”
Milano 12 ottobre 2016

Ricerca condotta con Doxa, ha coinvolto

- 339 manager delle funzioni IT, HR e Facility,
- panel rappresentativo di 1.004 lavoratori

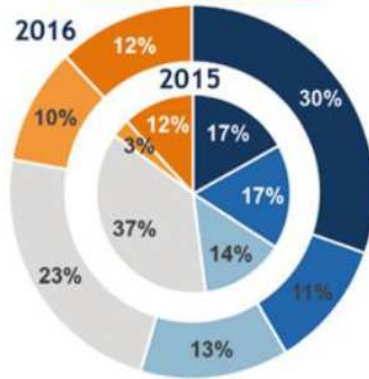
- circa 250 mila in Italia gli Smart Workers,
- circa il 7% del totale di impiegati, quadri e dirigenti
- 30% le grandi imprese che hanno avviato progetti di Smart Working

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana



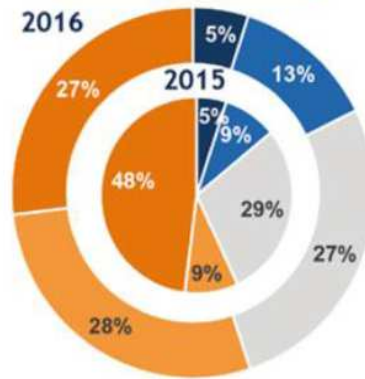
La diffusione dello Smart Working

Grandi Organizzazioni



- Iniziative strutturate
- Iniziative non strutturate
- Introduzione prevista

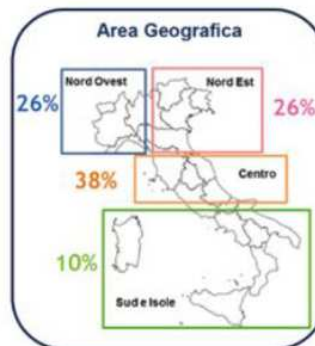
Piccole e Medie Imprese



- Assente, ma possibile introduzione futura
- Assente, incertezza sull'introduzione
- Assente, senza interesse all'introduzione/ Non conosce il fenomeno

Il profilo degli Smart Worker

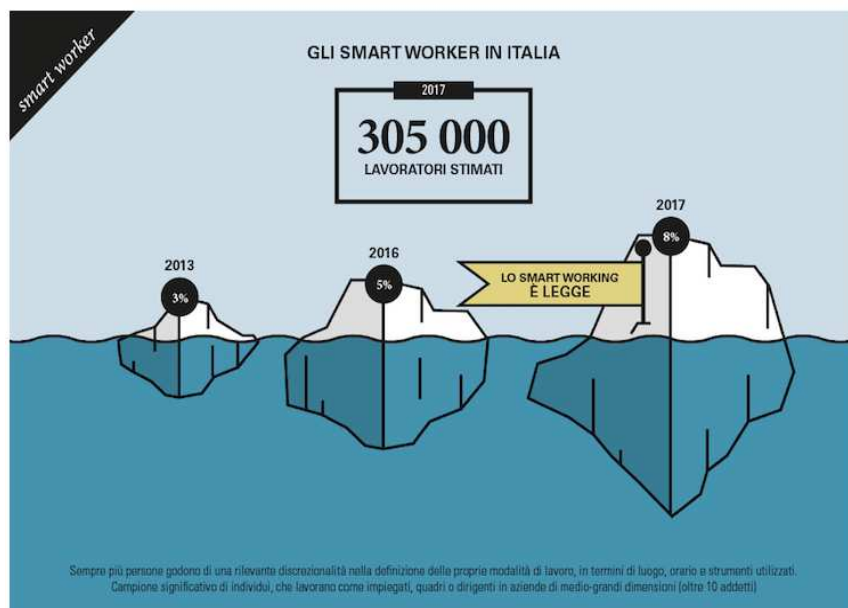
Gli Smart Worker sono passati dal 5% del 2013 al 7% del 2016.
Si stimano 250.000 Smart Worker in Italia.



Osservatorio Smart Working
School of Management del Politecnico di Milano
“Smart Working: sotto la punta dell'Iceberg”
Milano 11 ottobre 2017

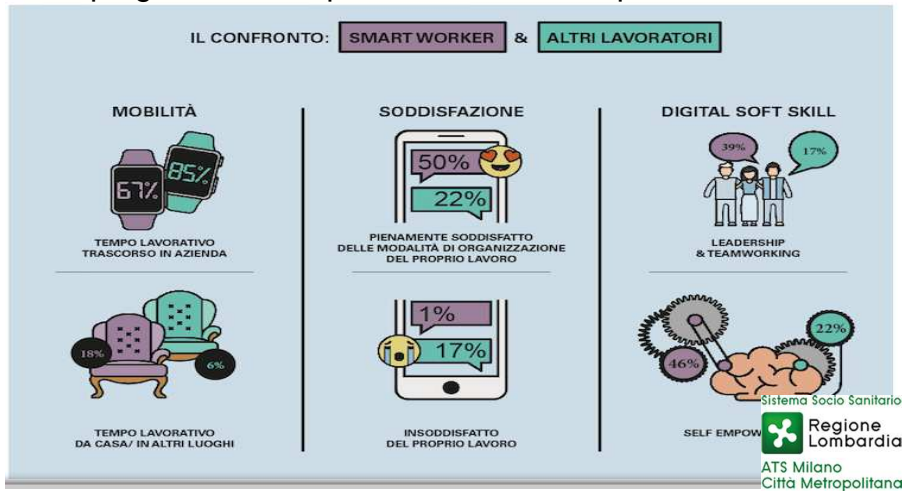
- sviluppo dello Smart Working in Italia è un fenomeno ormai irreversibile: aumento del 14% dal 2016
- persiste una barriera culturale nelle PMI
- Per la PA riforma Madia è una nota positiva, ma non ancora sufficiente
- rendere i progetti più pervasivi nel superamento degli orari di lavoro, nel ripensamento degli spazi e nella creazione di sistemi di valutazione per obiettivi

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana



Vantaggi per i lavoratori

- riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento
- miglioramento del work-life balance, della motivazione e della soddisfazione
- tempo giornaliero risparmiato: 60 minuti, pari a 40 ore anno



Le nuove forme di produzione e organizzazione del lavoro non sono a priori favorevoli o sfavorevoli, tutto dipenderà dall'uso che se ne farà.

L. Hèry C. Levert - INRS

Reference en santé au travail , n. 149 - 2017

Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile

*Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro **finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.***

- maggiore efficienza e produttività nel lavoro pubblico
- responsabilizzazione delle risorse umane
- riprogettazione degli spazi di lavoro, utilizzo delle tecnologie digitali sistemi di valutazione delle performance
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- entro tre anni accesso del 10% dei dipendenti

Direttiva n. 3 del 2017

Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- 1 INTRODUZIONE
...ruolo fondamentale dei Comitati Unici di Garanzia
- 2 PROPOSTE METODOLOGICHE
...rilevazione dei bisogni e **criteri di selezione predefiniti (CRITERI DI SCELTA)** che tengano conto ad esempio delle **condizioni di salute o gestione dei tempi**, esigenze di conciliazione e di tutela delle cure parentali, in generale della **sostenibilità del lavoro (AMBITO SOGGETTIVO)**

Direttiva n. 3 del 2017
Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei
tempi di vita e di lavoro

- 5 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

set di indicatori:

maggior produttività (ad es. aumento servizi e attività realizzati dagli smart workers);

maggior qualità dei servizi

i minori costi (risparmio netto dei consumi);

il miglior tasso di **conciliazione vita-lavoro**;

il miglioramento del **benessere organizzativo**.