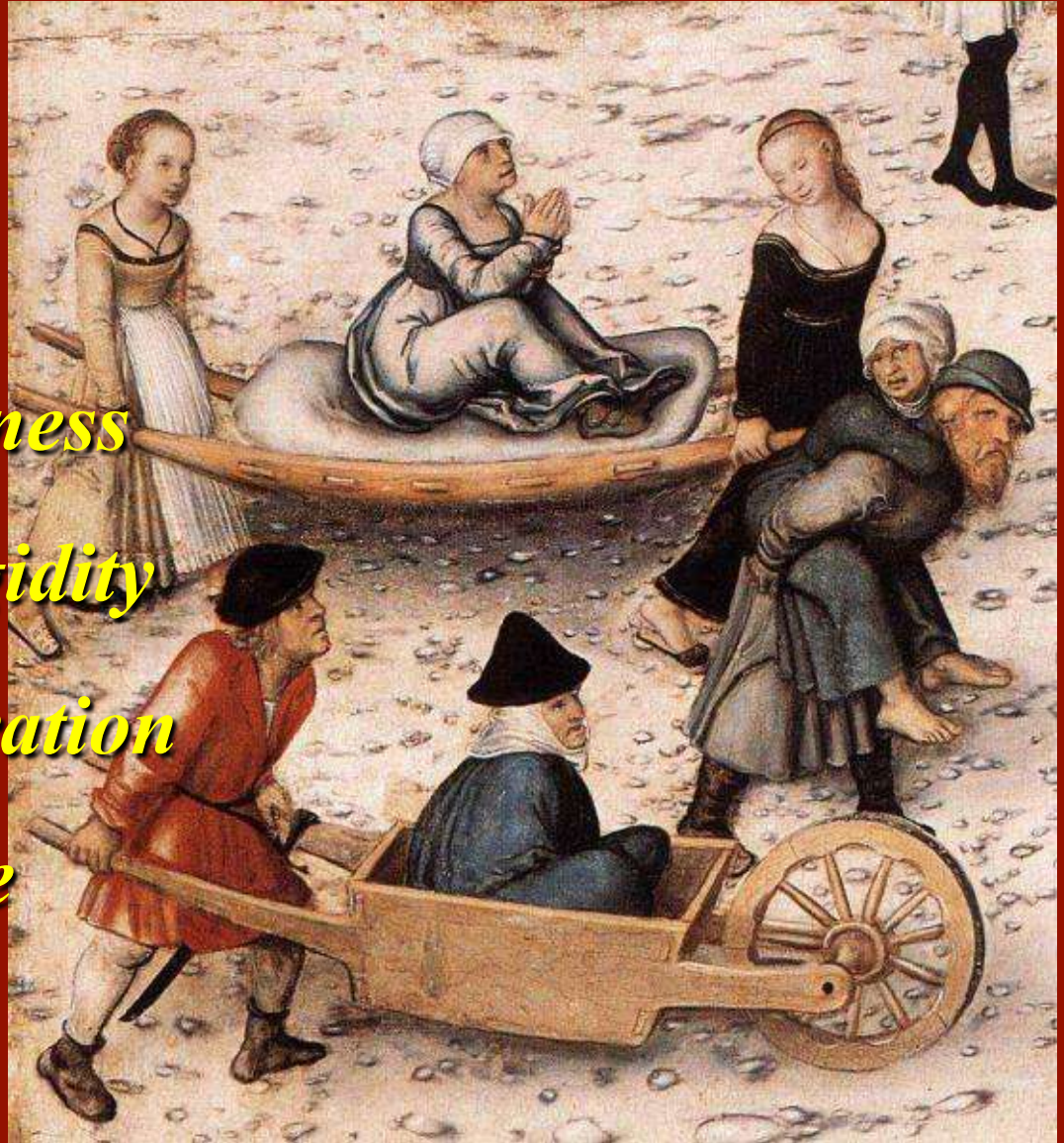
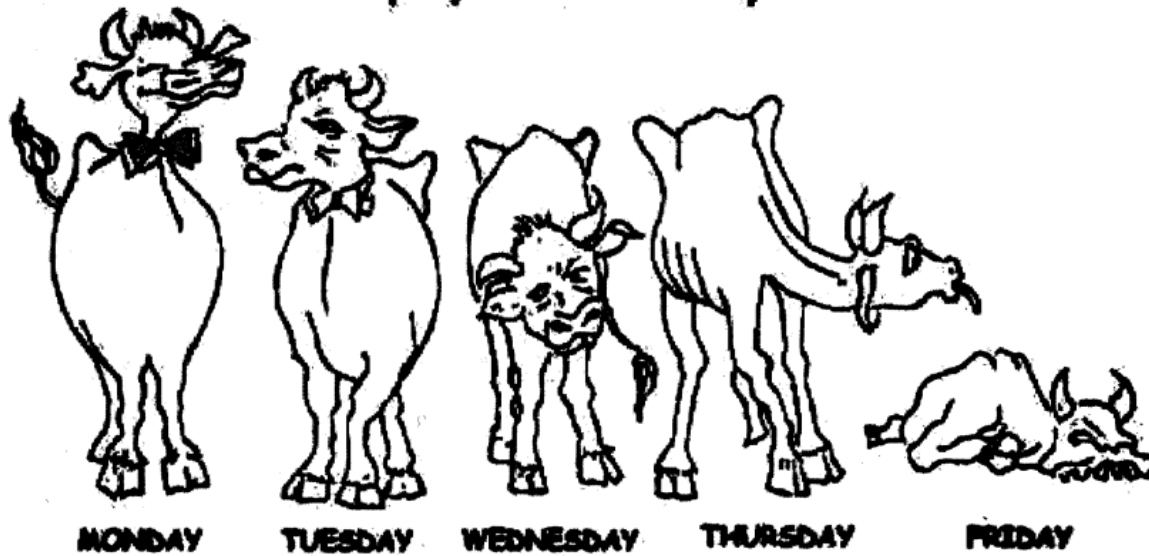


Psycho-physical factors

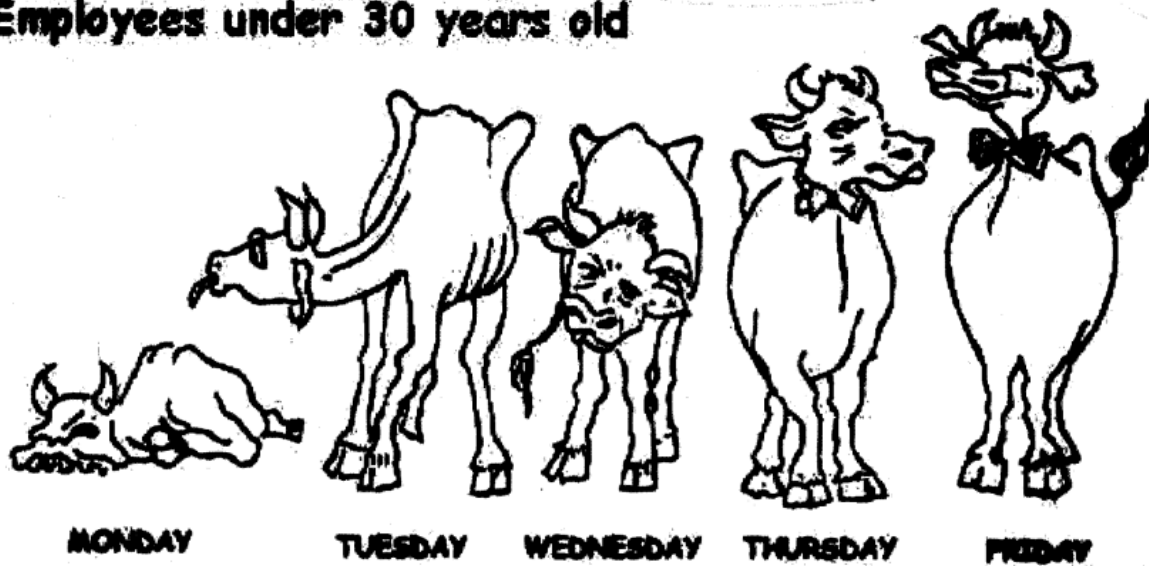
- *Reduced physical fitness*
- *Increased mental rigidity*
- *Reduced sleep restoration*
- *Resistance to change*
- *Impaired health*



Employees over 50 years old



Employees under 30 years old



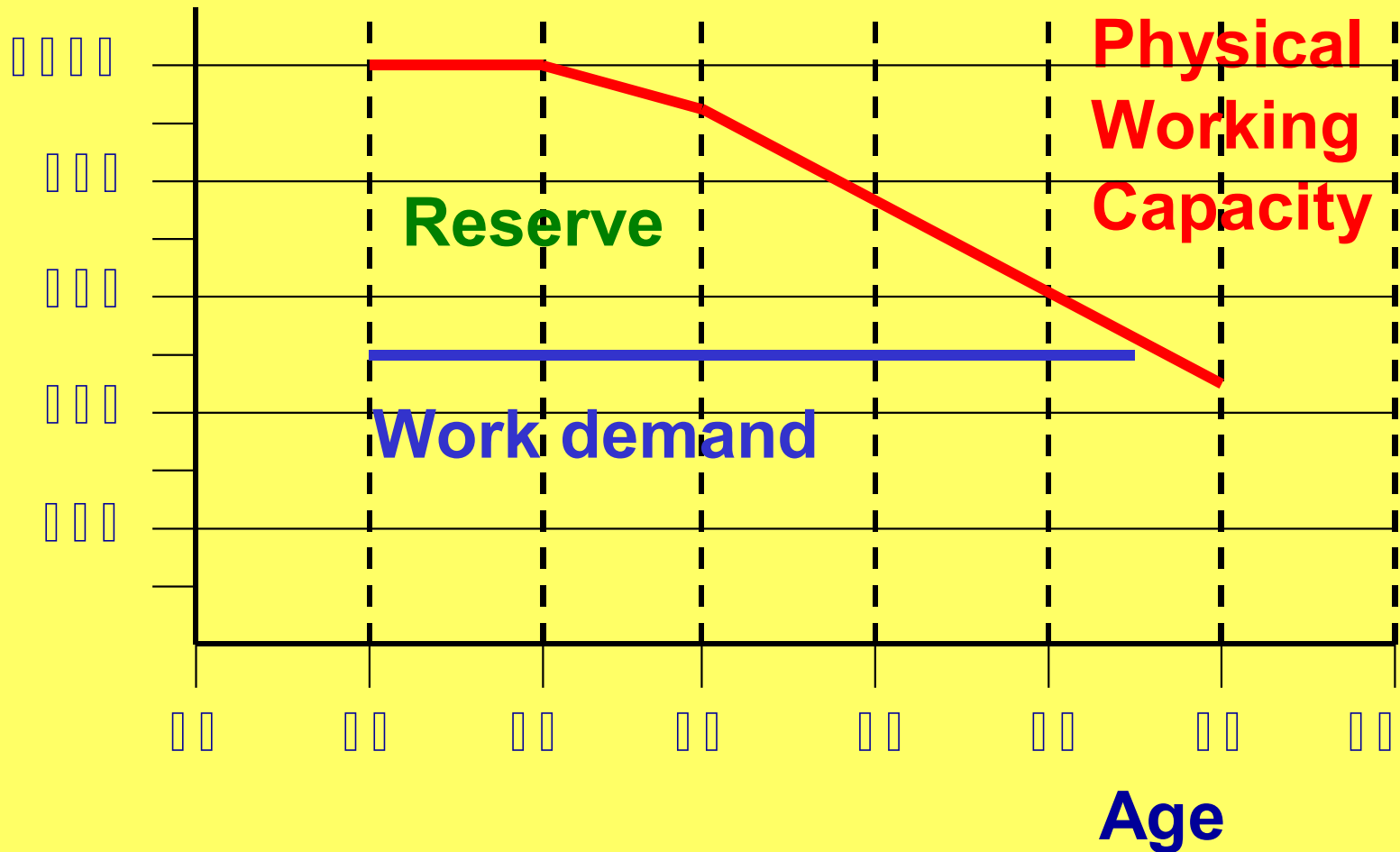
At least they understand each other on Wednesday

Implicazioni per il lavoro

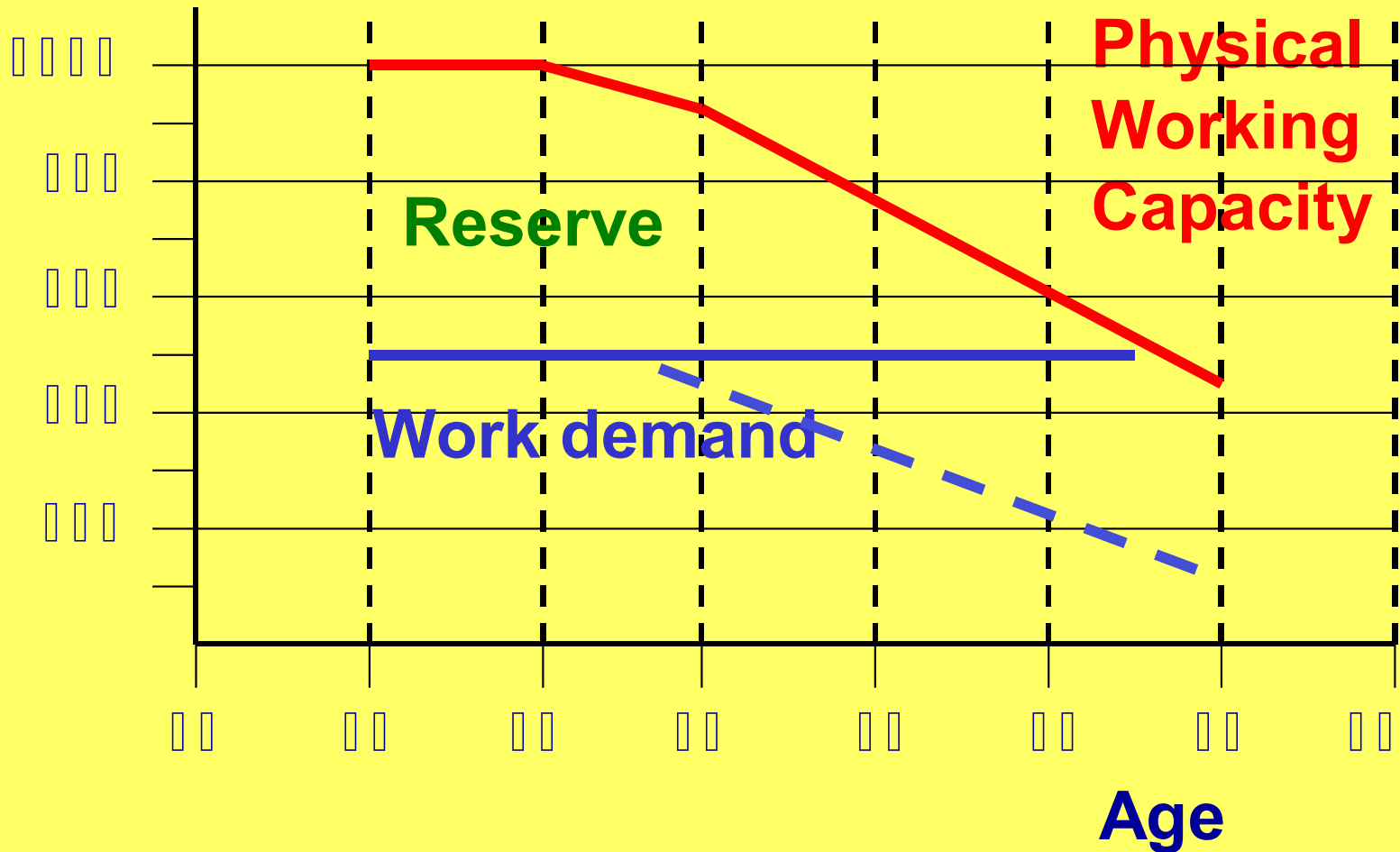
<i>Infortuni</i>	? Frequenza > Gravità
<i>Assenteismo</i>	< Frequenza > Durata
<i>Limitazioni</i>	> lavori pesanti > stress termico
<i>Adattabilità</i>	? formazione
<i>Performance</i>	< funzioni cognitive > pianificazione (esperienza, competenza)
<i>Efficienza</i>	> dedizione > abilità per compiti di routine > stabilità comportamentale > affidabilità

(da Chan et al. Occup Med 2000)

“Age-adjusted work load”



“Age-adjusted work load”



Performance lavorativa

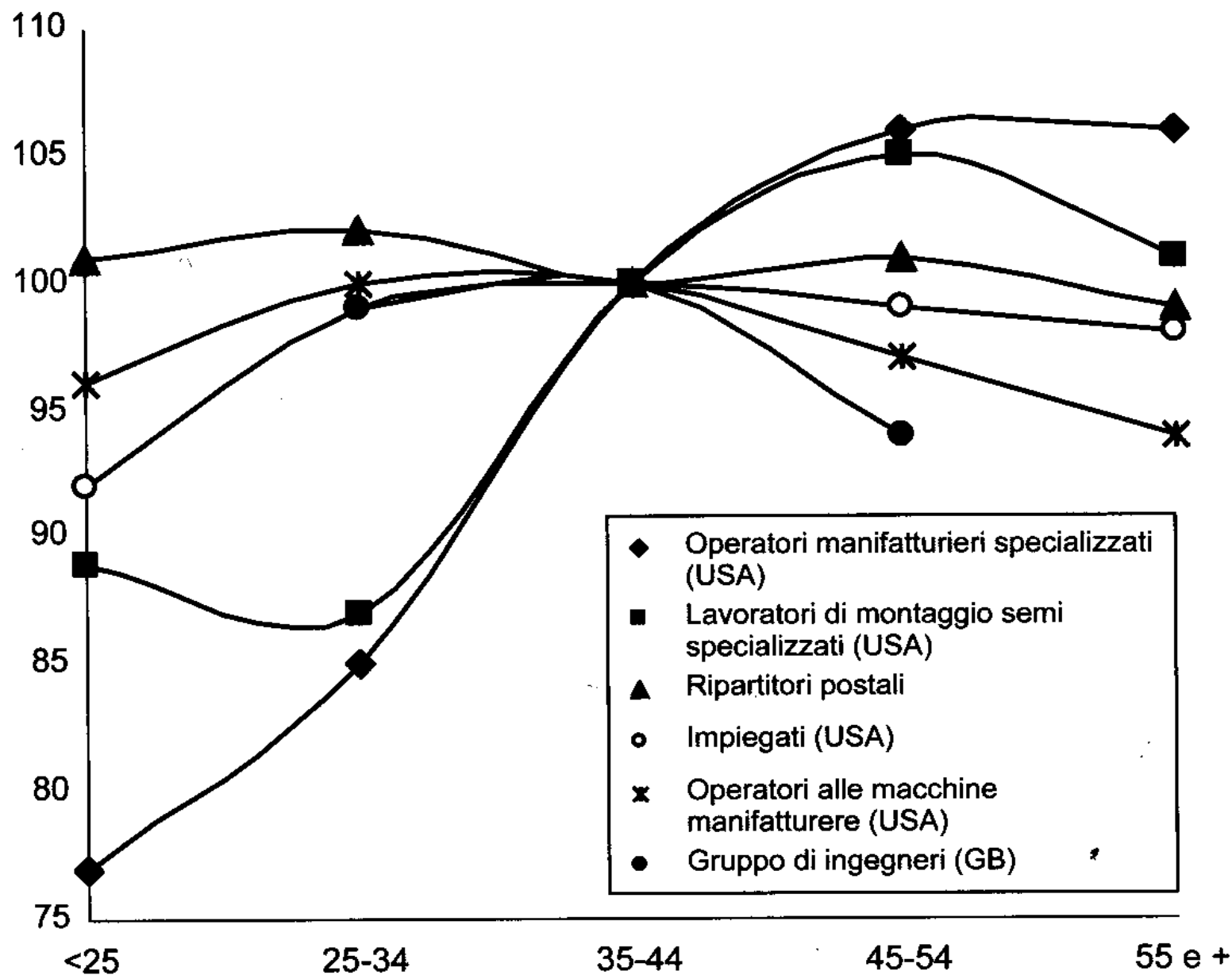
Svantaggi

- Attività fisiche
 - < forza muscolare
 - < riserva cardiaca
 - > patol. muscolo-schel.
- Attività mentali
 - < capacità cognitive
(sensoriali, di percezione,
attenzione selettiva,
memoria di lavoro)
- Vulnerabilità a stress,
sonno, depressione

Vantaggi

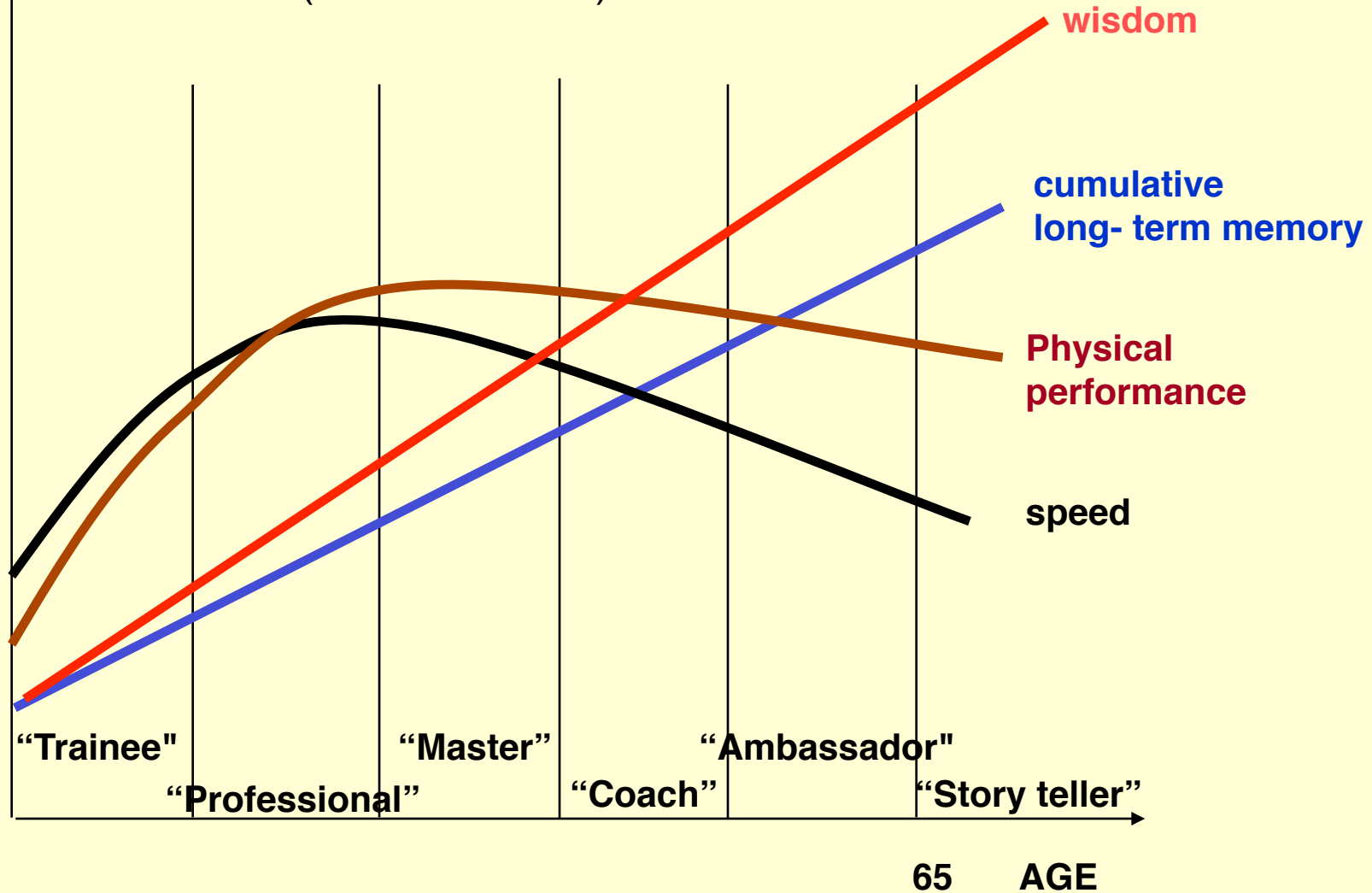
- > conoscenze
- > competenze
- > abilità specifiche
- > coping strategies
- > problem solving
 - anticipazione
 - pianificazione
 - scelte economiche

Fonte: warr, 1994



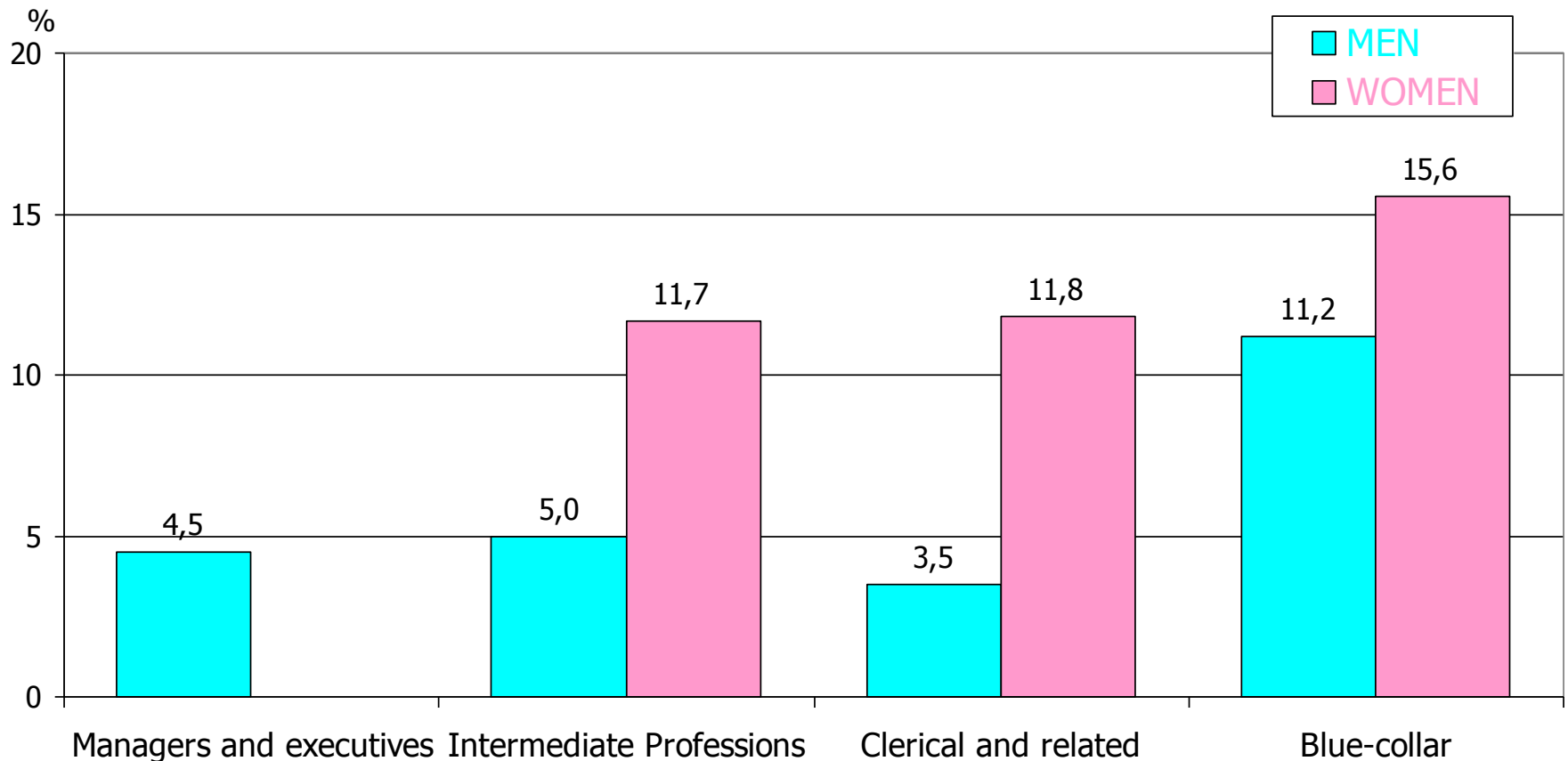
Age vs. performance

(Rantanen 2000)

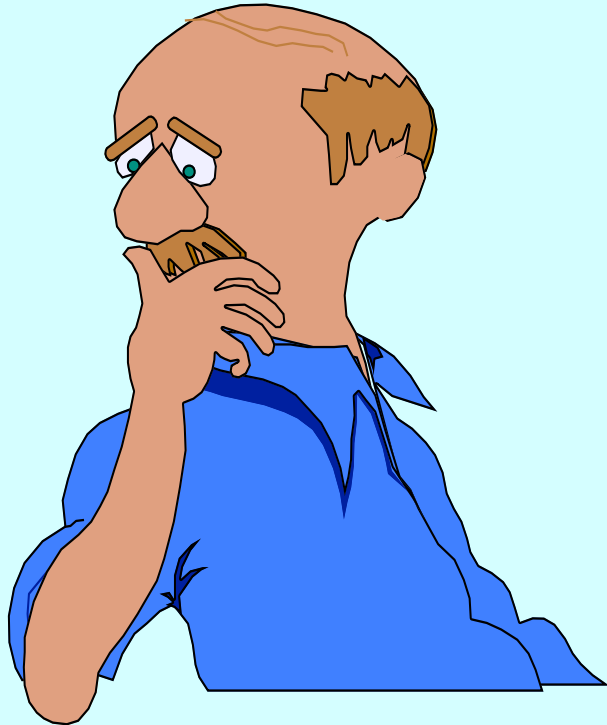


Do not feel capable of remaining in their job until retirement (52-years-old) – VISAT 1996

6% of the men and 14% of the women



DOMANDE CHE RICHIEDONO RISPOSTE



- **COME CONTROLLARE IL RISCHIO DI DISABILITA'**
- **COME MANTENERE UNA BUONA CAPACITA' DI LAVORO**
- **QUAL'E' L'ETA' OTTIMALE DI PENSIONAMENTO**
- **QUALI INTERVENTI UTILI PER PROMUOVERE LA CAPACITA' DI LAVORO NELL'ANZIANO**

ARGOMENTAZIONI IN FAVORE DEL LAVORO DELL'ANZIANO



- **RITORNO DI
INVESTIMENTI SUL
CAPITALE UMANO**
- **EVITARE IL
DEPAUPERAMENTO
DELLE COMPETENZE**
- **MASSIMIZZAZIONE DEL
RECLUTAMENTO
POTENZIALE**
- **RISPOSTA AI MUTAMENTI
DEMOGRAFICI**
- **PROMOZIONE DELLE
DIVERSITA' DELLA
FORZA-LAVORO**

Miti e pregiudizi verso i lavoratori anziani

- I lavoratori anziani non sanno apprendere nuove abilità e competenze
- I lavoratori anziani non rimangono a lungo al lavoro
- I lavoratori anziani hanno maggior assenteismo per malattia rispetto ai giovani
- I lavoratori anziani non sono flessibili e adattabili
- I lavoratori anziani costano di più
- Le persone con più di 50 anni sono il gruppo con crescita più rapida tra gli utilizzatori di Internet
- I lavoratori di 45-54 anni rimangono al lavoro il doppio rispetto a quelli di 25-34 anni
- I dati di presenza sono migliori per i lavoratori anziani rispetto ai giovani
- I lavoratori anziani vogliono discutere il cambiamento e lo accettano quando viene spiegato il rationale
- I costi sono compensati da un basso turnover, che abbassa i costi di reclutamento e addestramento
618 vs. 1752 USD/ year in recruiting and training (McNaught & Barth 1992)

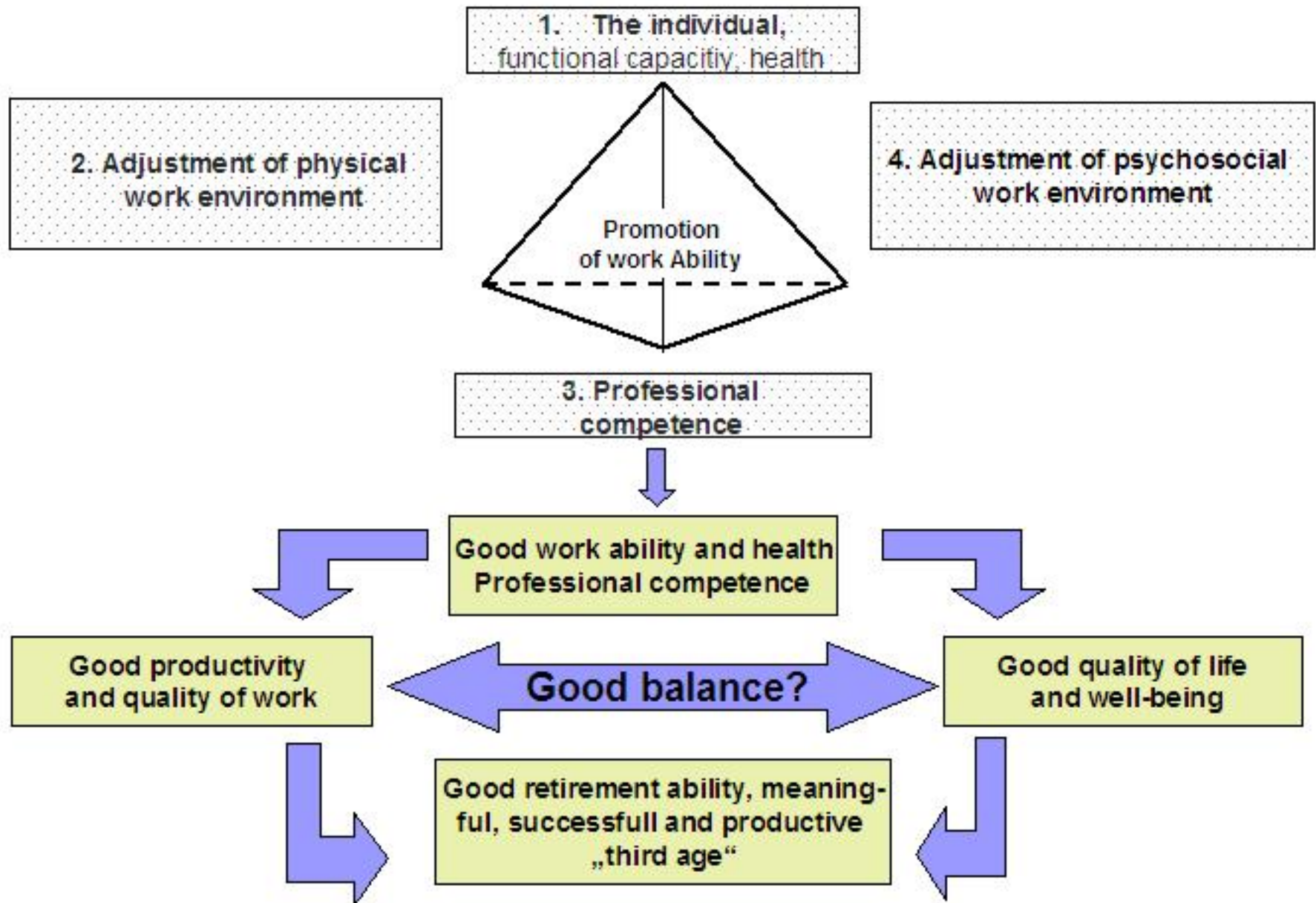
Il problema ...

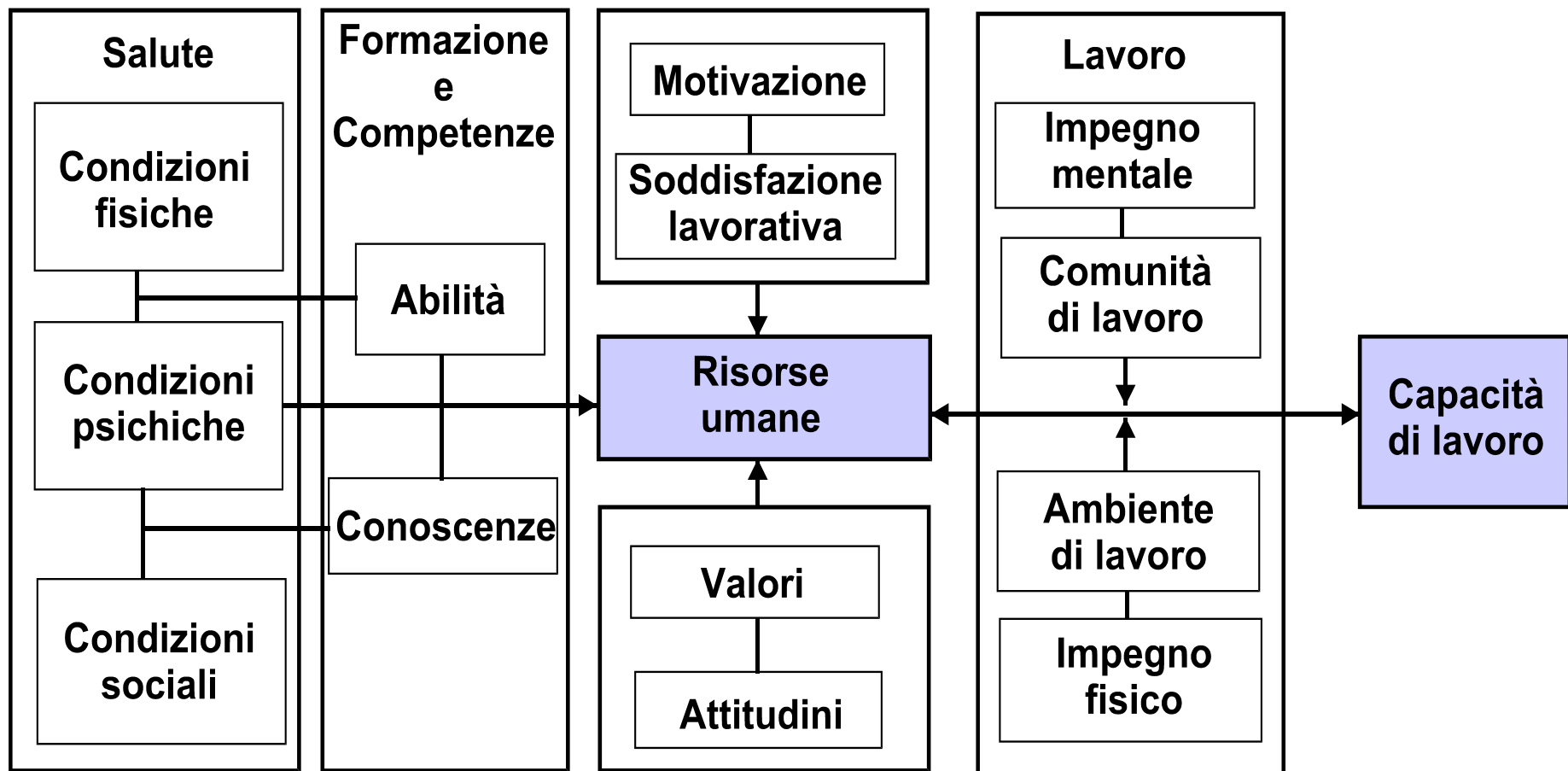
... non è tanto l'invecchiamento in se!

ma

- lo squilibrio tra le risorse dell'individuo e le condizioni di lavoro
- Il pensionamento anticipato è un chiaro segno delle difficoltà a trovare un sano, sicuro e positivo futuro nella vita lavorativa

Concept for promotion of work ability during aging





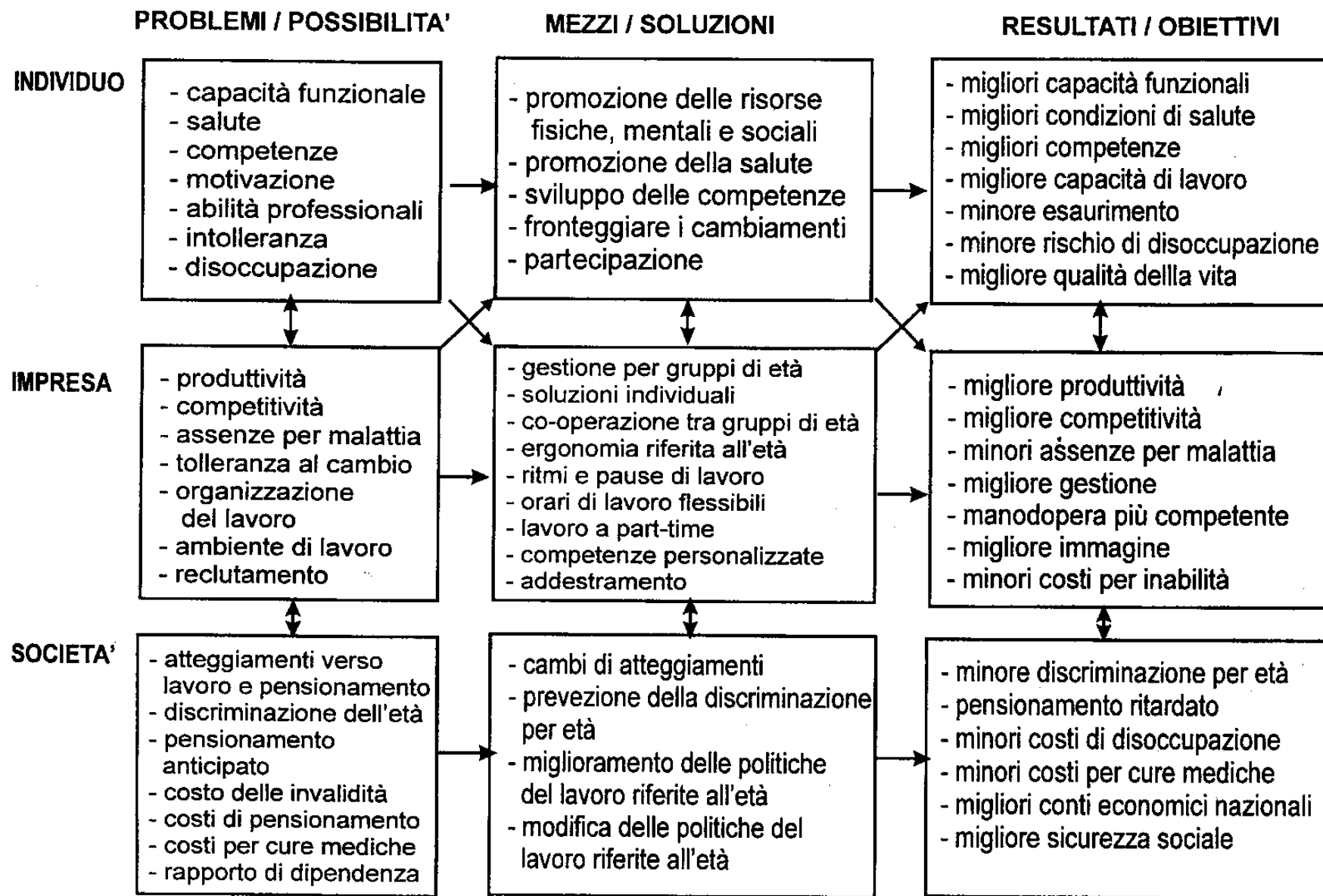
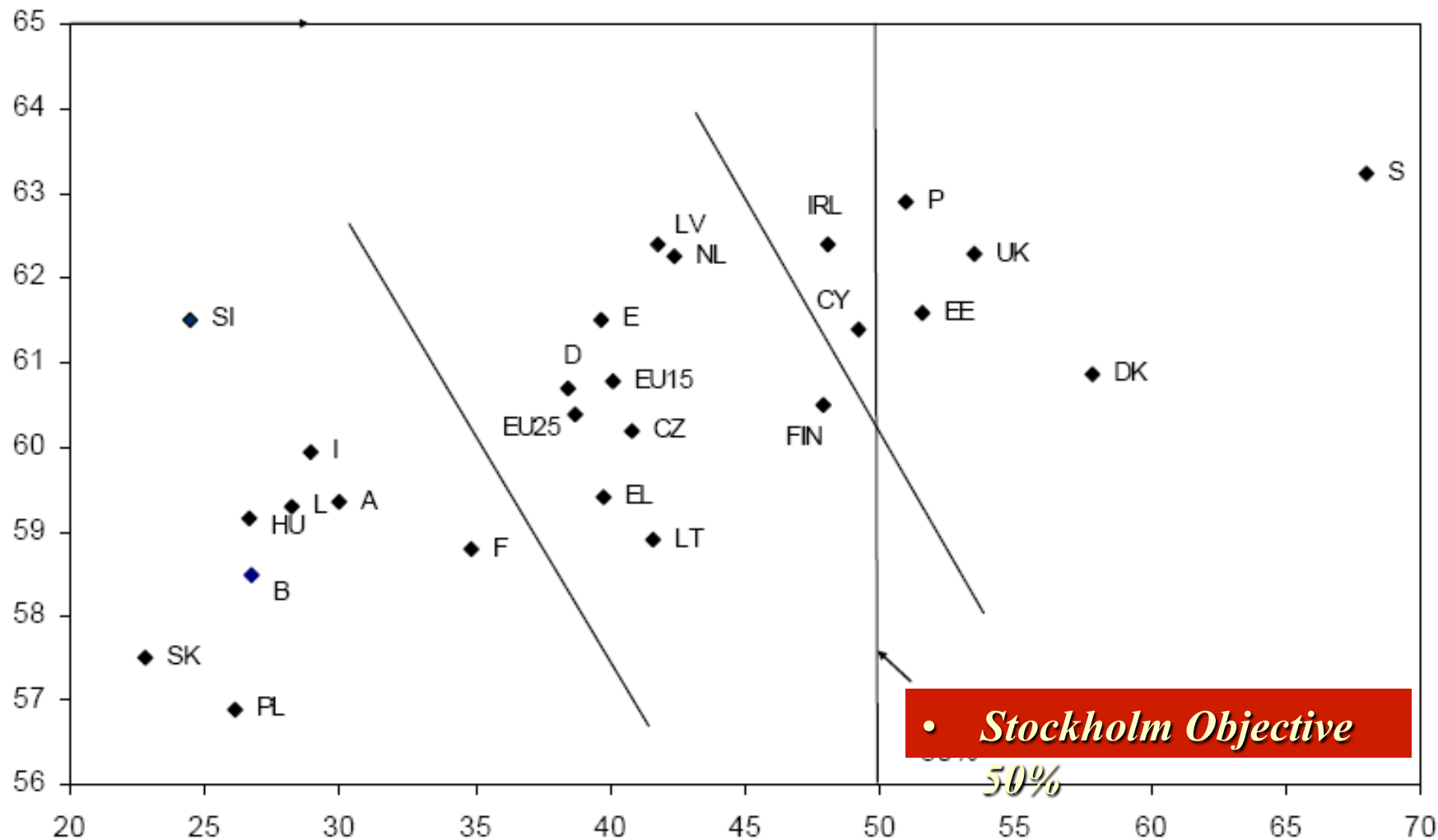


Figura 3 - Matrice di relazioni tra invecchiamento e lavoro

Problemi evidenziati in 13 studi europei

- **Difficoltà di adattamento alle situazioni nuove**
- **Difficoltà di apprendimento e di addestramento**
- **Bassa produttività in lavori a tempo**
- **Ridotta tolleranza al lavoro a turni**
- **Peggiori condizioni di salute**
- **Maggiore assenteismo**
- **Aumento di pensionamenti anticipati**

- ***Mean age of retirement***



- ***Occupation rate of workers aged 55-64***

Misure di politica sociale ed economica per prolungare la presenza dei più anziani nel mondo del lavoro

POLITICHE SOCIALI	
RIFORMA DELLE PENSIONI	
MISURE RESTRITTIVE	INCENTIVI
Elevare i limiti d'età per andare in pensione	Sviluppare un sistema pensionistico sostenibile
Aumentare il numero di anni di contribuzione	Incoraggiare le pensioni personali
Diminuire le indennità	Rafforzare il rapporto tra pensioni e anni di contribuzione
Escogitare nuovi sistemi di tassazione	Incoraggiare un ritiro flessibile e su richiesta dal mondo del lavoro
	Consentire l'accumulazione tra pensione e guadagni di lavoro
ESTENSIONE DELLA VITA LAVORATIVA	
MISURE RESTRITTIVE	INCENTIVI
Ridurre le possibilità di accesso al pensionamento anticipato	Reintegrare il lavoratore con più di 55 anni
Ridurre le possibilità di ottenere indennità per disabilità	Aumentare la partecipazione delle donne
Ridurre le possibilità di ottenere indennità di disoccupazione	Aggiustare le condizioni di lavoro alla fine della carriera: formazione continua, lavoro part-time...
	Rendere più flessibile l'uscita dal mondo del lavoro
	Fornire incentivi sotto forma di sussidi
	Favorire le leggi antidiscriminazione
	Incoraggiare buone pratiche
POLITICHE ECONOMICHE	
Occupazione: aumentare la partecipazione di soggetti con più di 55 anni	

Azioni sull'organizzazione del lavoro

- **Ambienti, metodi e strumenti di lavoro**
- **Orari di lavoro (flessibilità, riduzione)**
- **< Lavoro a turni, misure compensative**
- **Pensionamento dolce**
- **Job rotation**
- **Pendolarismo**
- **Attività di tutoraggio**
- **Teams di lavoratori anziani**
- **Assunzioni di lavoratori anziani**

Azioni per i lavoratori

- **Sorveglianza sanitaria**
- **Riabilitazione**
- **Esercizio fisico**
- **Formazione**
- **Addestramento mentale alla flessibilità**
- **Supporto alla crescita personale**
- **Preparazione al pensionamento**

Raccomandazioni alle imprese

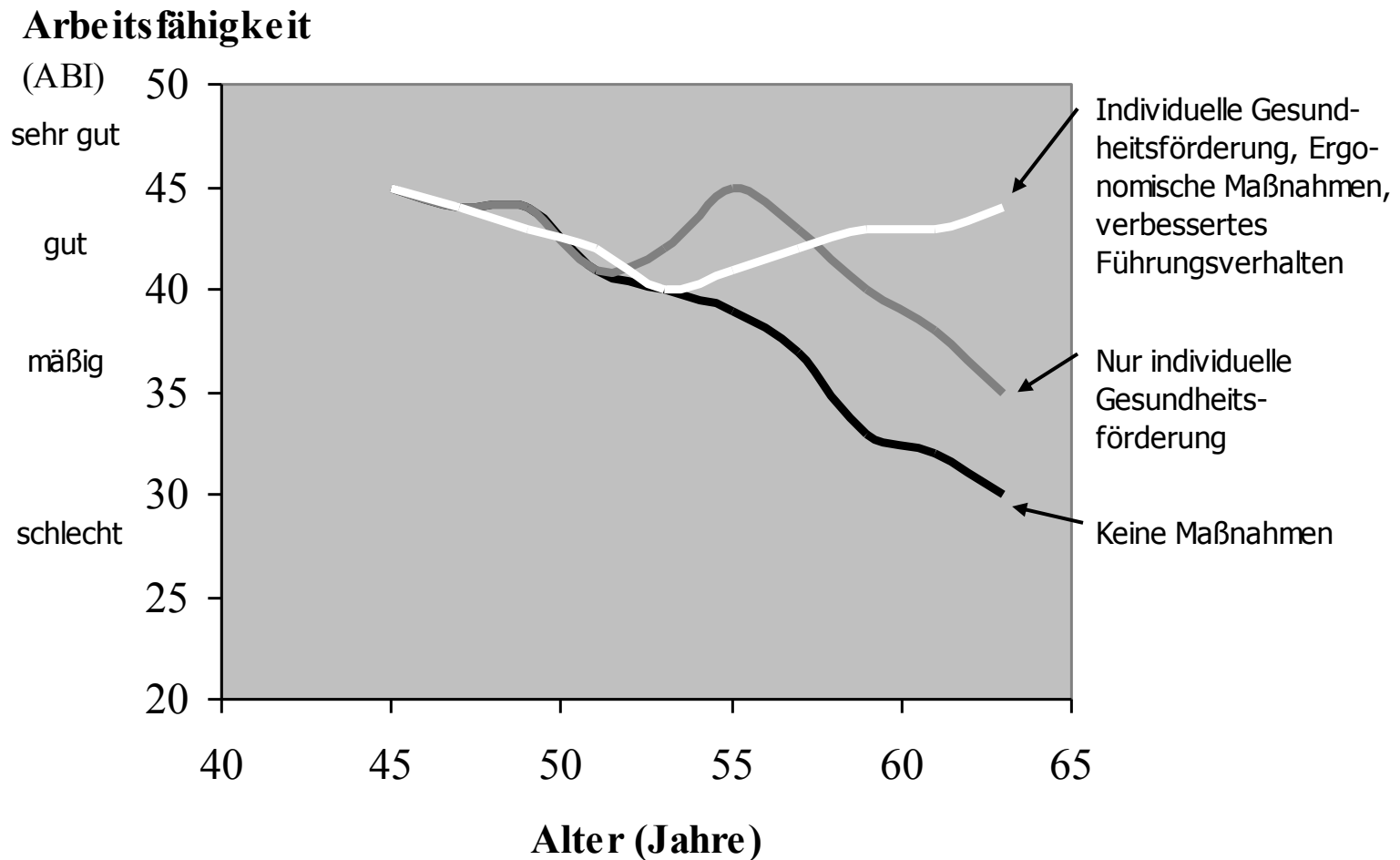
- **Flessibilità nella scelta delle azioni**
- **Ottimizzare le azioni relative ai lavoratori**
- **Supporto dall'organizzazione**
- **Promuovere la motivazione**
- **Evitare conflitti tra i gruppi di età**
- **Differenziare le azioni tra i gruppi**
- **Piani di carriera personalizzati e rivedibili**

Policies to improve the working life

- **Work organisation**
 - Working time organisation
 - Work load adjustment
 - Work autonomy
- **Training and skills**
- **Health protection**
- **Legislation to combat age discrimination**

• ‘A progressive increase of about five years in the effective average age at which people stop working in the European Union should be sought by 2010’ (European Council, 2002).

Promotion of work ability: integration of actions - modified by Dr. Richenhagen



Age-integrated working life

Life phases

Traditional

<i>Education and Training</i>	<i>Work</i>	<i>Retirement</i>
--	--------------------	--------------------------

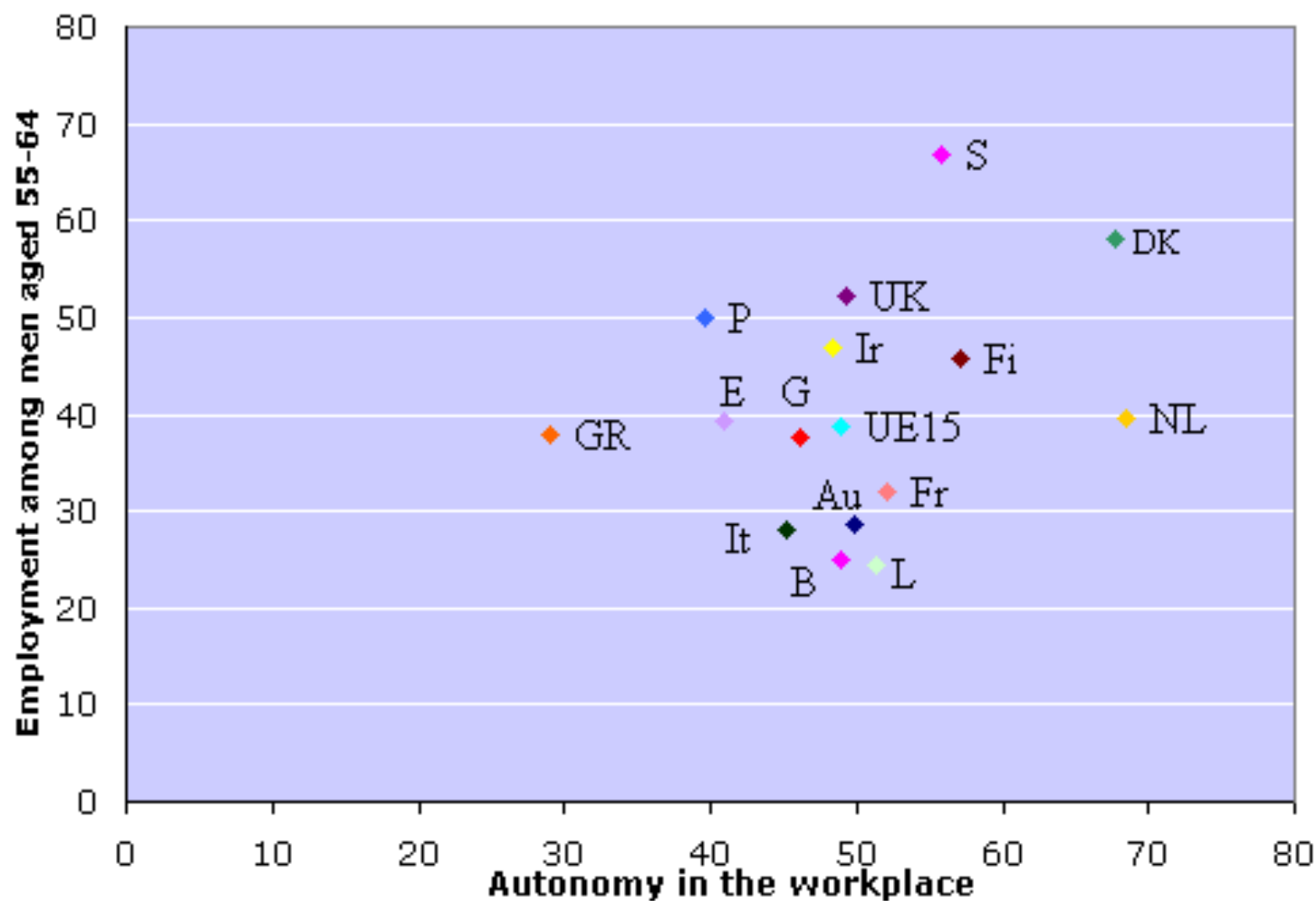
•Age

Age – integrated

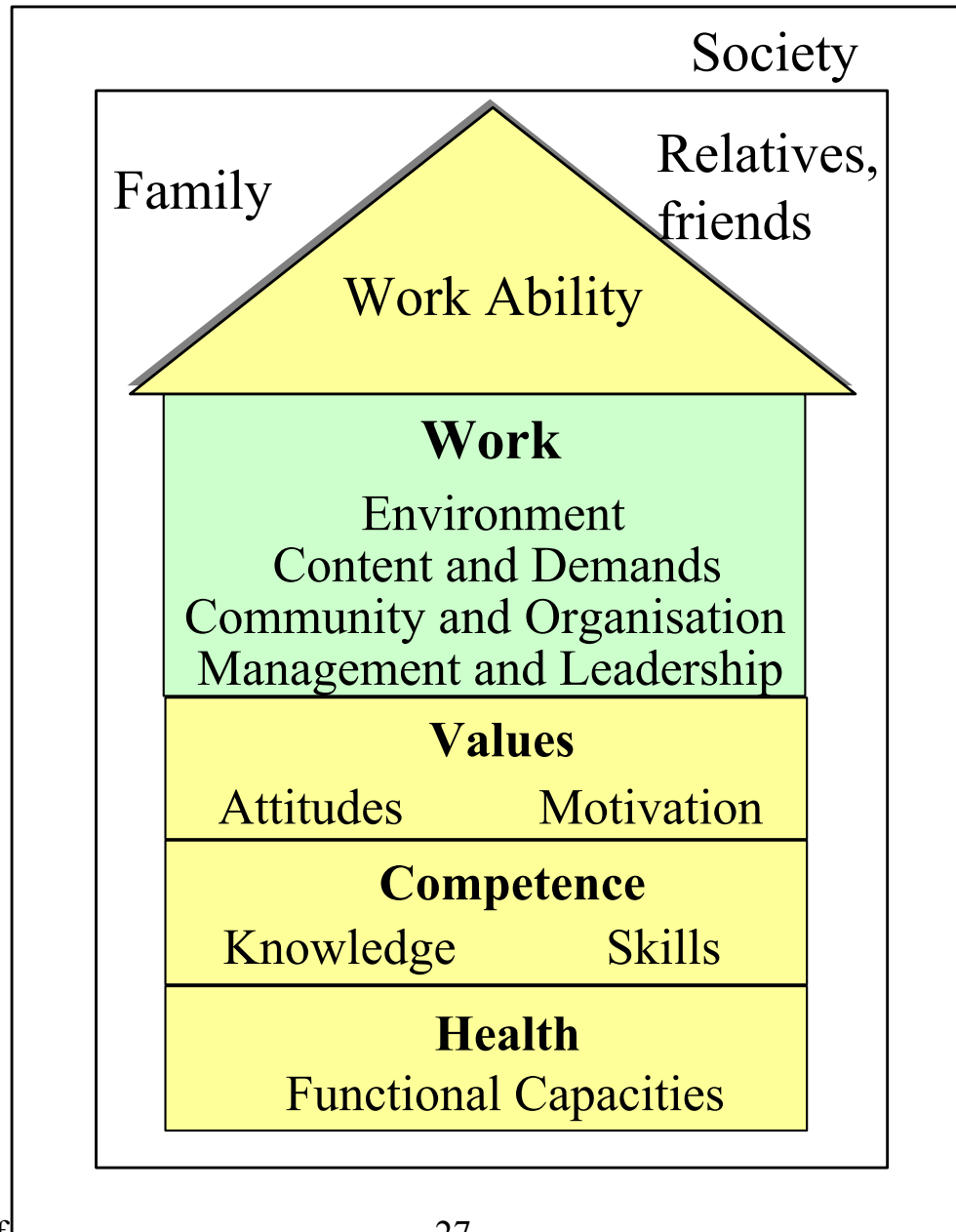
<i>Family, leisure, community</i>
<i>Work</i>
<i>Education and Training</i>

•Age

Figure 6 Employment among 55-64 year olds, by work autonomy



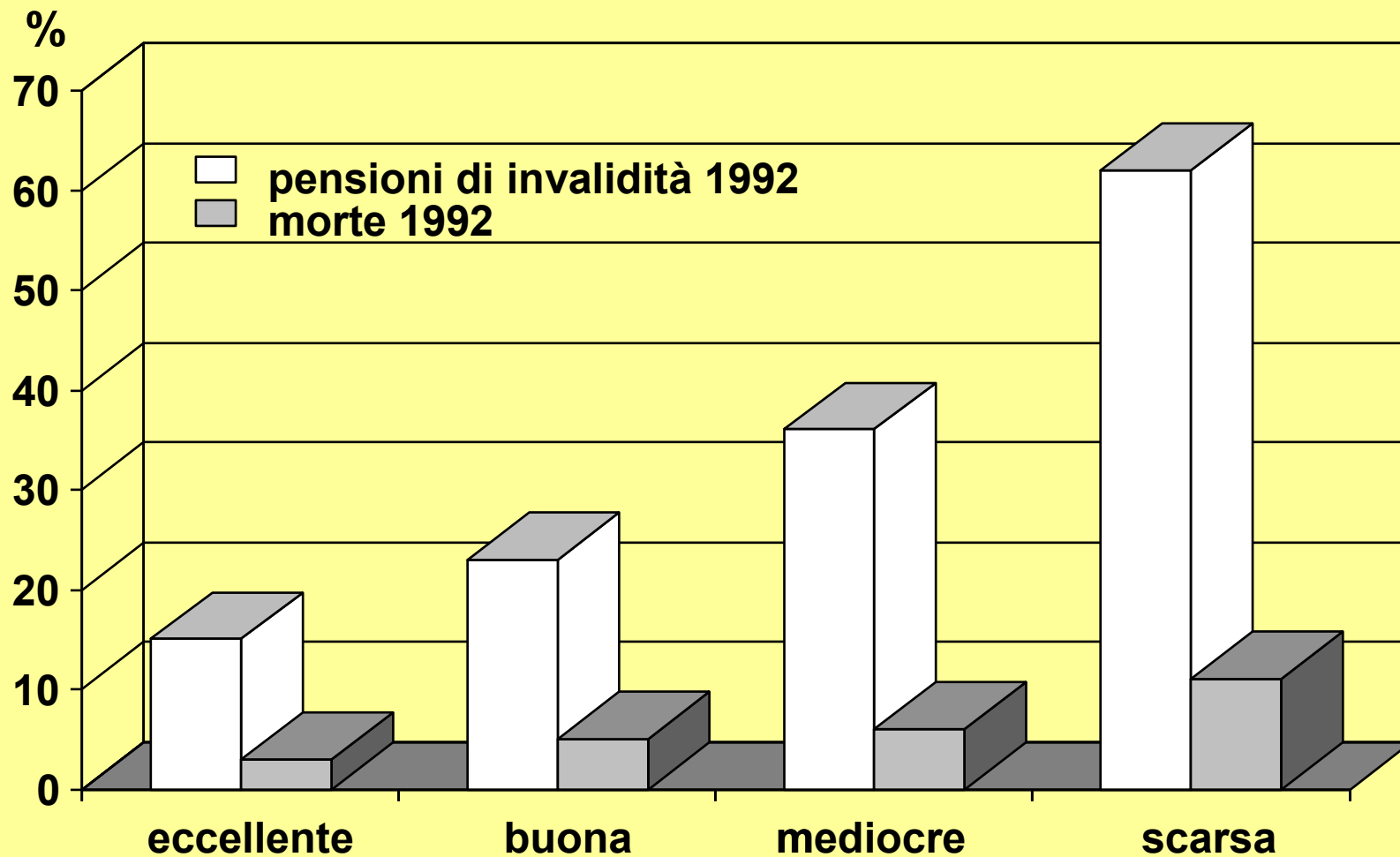
• *Source: EuroFound: Ageing and Work in Europe, 2004*



WORK ABILITY INDEX

(Tuomi, Ilmarinen et al, 1994, 1998)

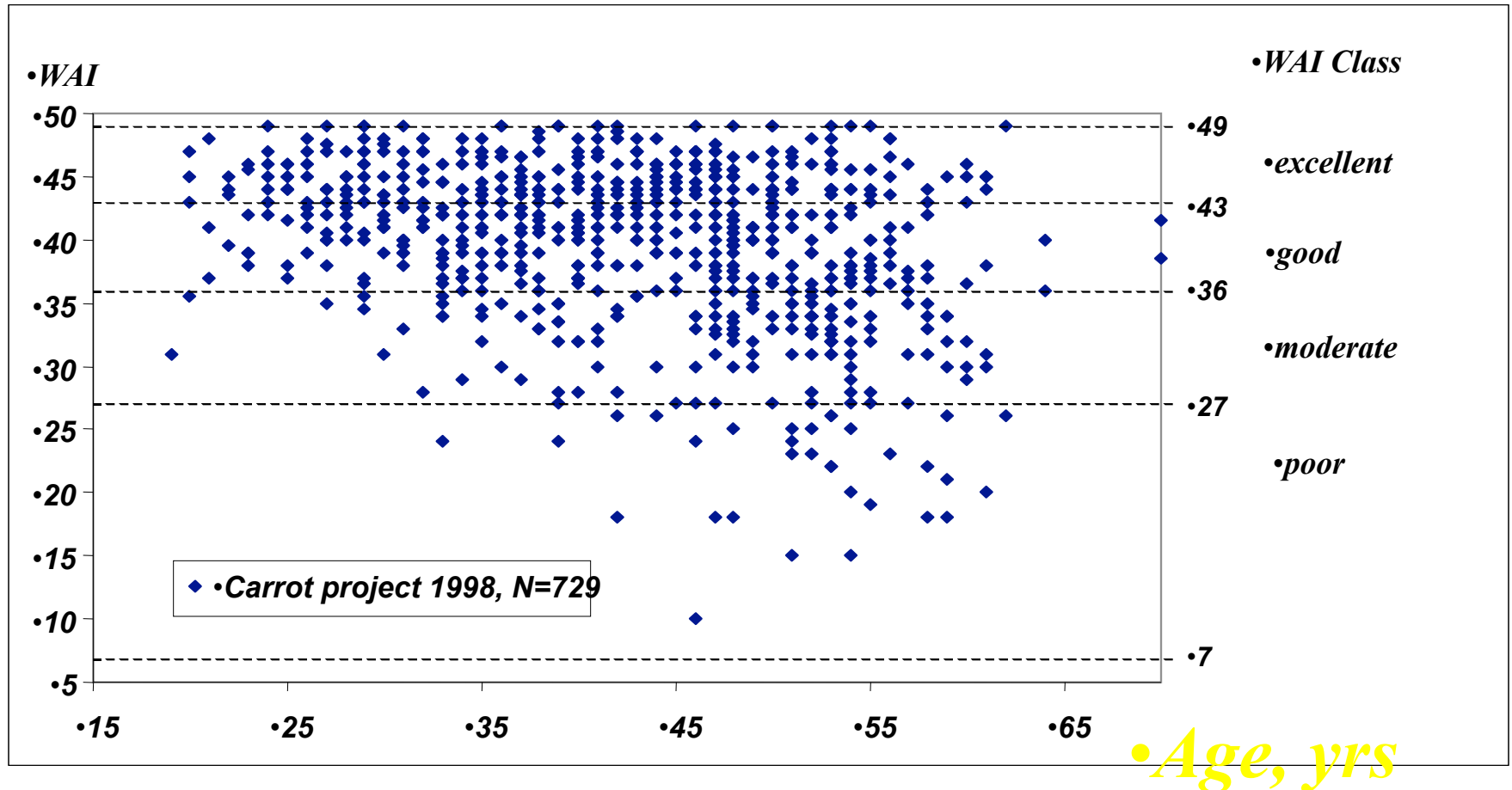
- **Autovalutazione della capacità di lavoro attuale confrontata al miglior periodo di vita**
- **Autovalutazione della capacità di lavoro in relazione alle richieste fisiche e mentali del compito**
- **Numero di malattie diagnosticate dal medico**
- **Stima della menomazione dovuta alle malattie**
- **Assenze negli ultimi 12 mesi**
- **Previsione della capacità di lavoro nei due anni seguenti**
- **Risorse mentali**



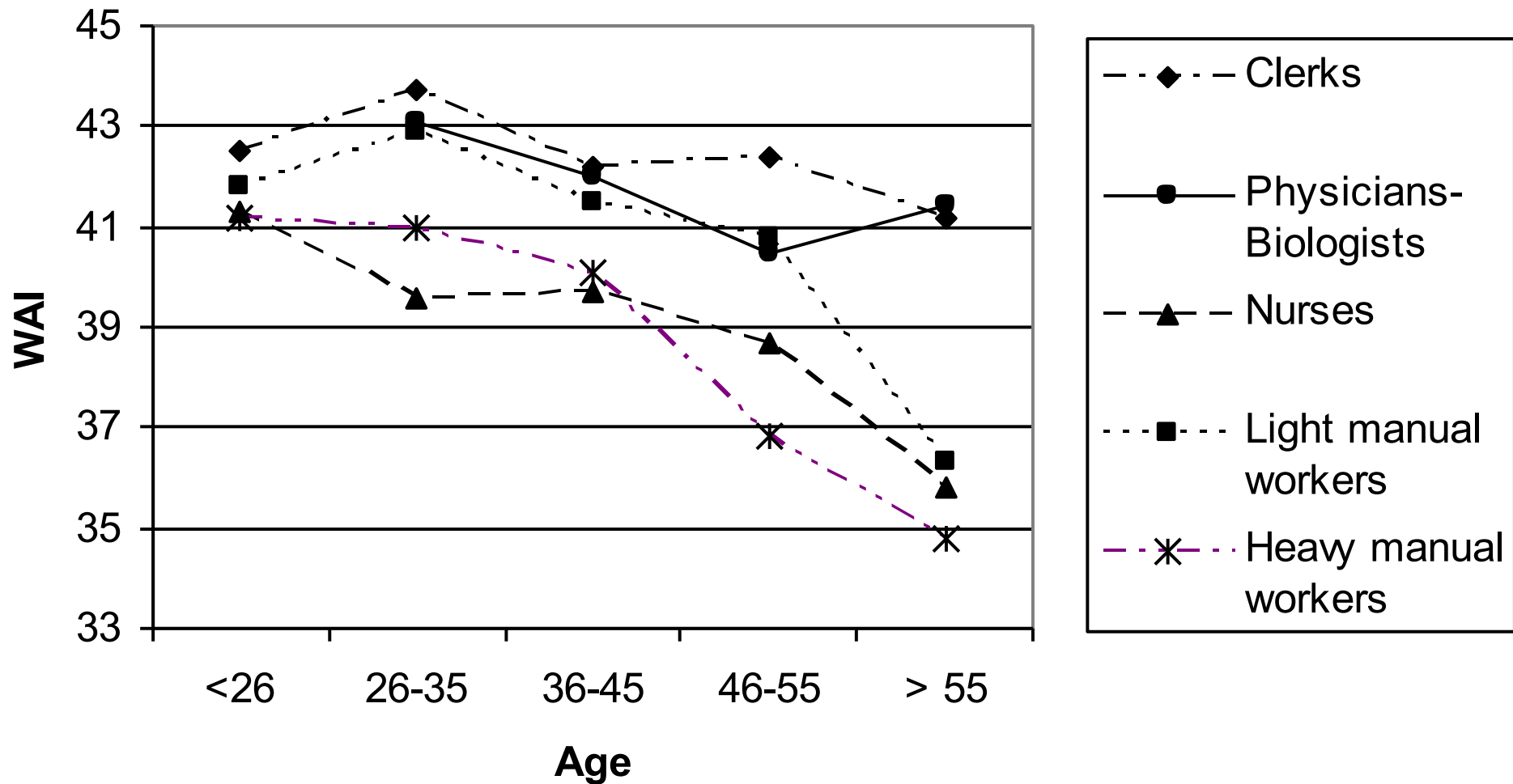
Work Ability Index nel 1981

Individual differences of work ability by age in SMEs

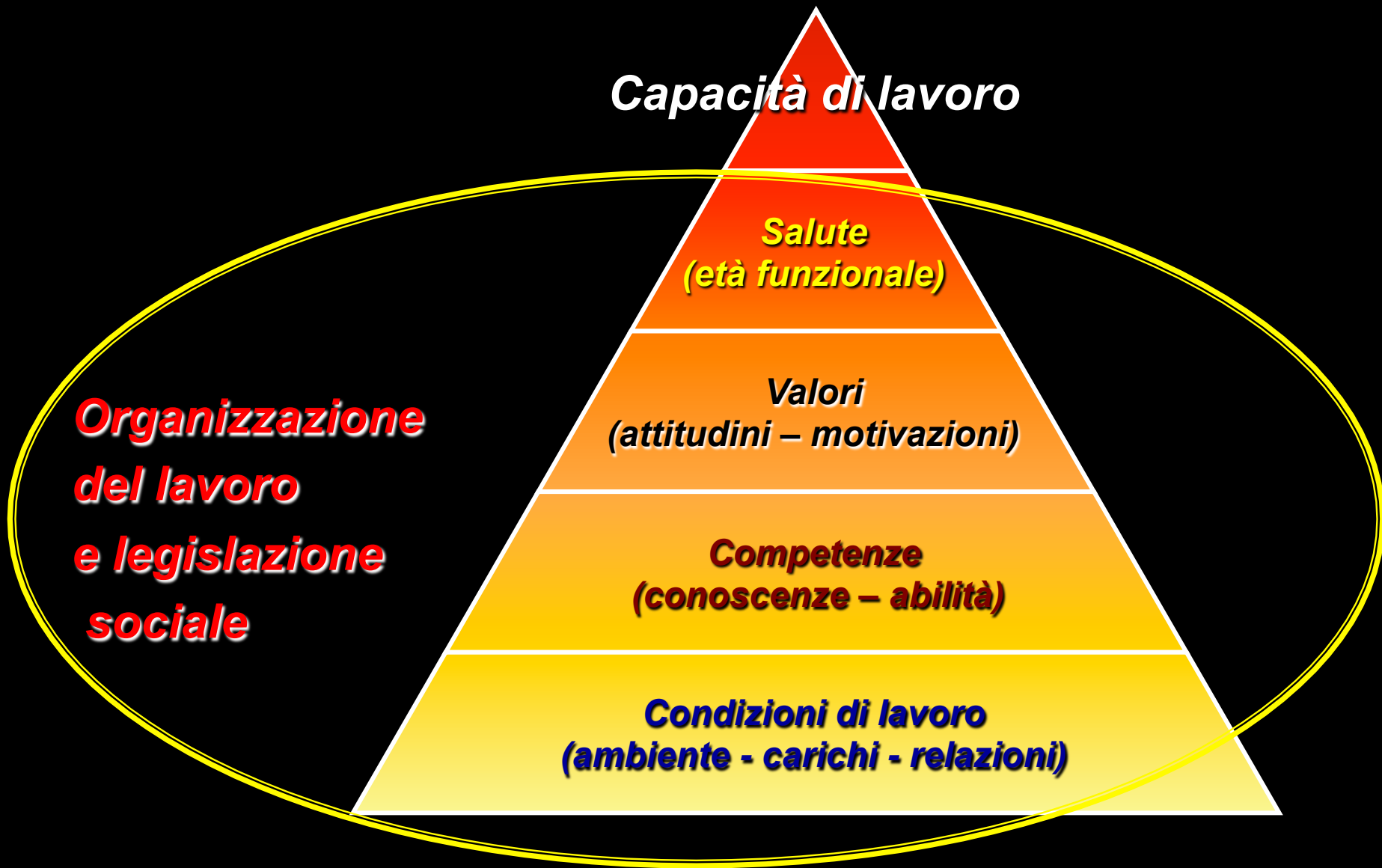
Work ability index (WAI)



Mean Work Ability Index (WAI) in men of different occupations



Invecchiamento e lavoro



“Anziani” o “diversamente ... giovani”?



La vida en cinco botellas