

Work Ability e Invecchiamento

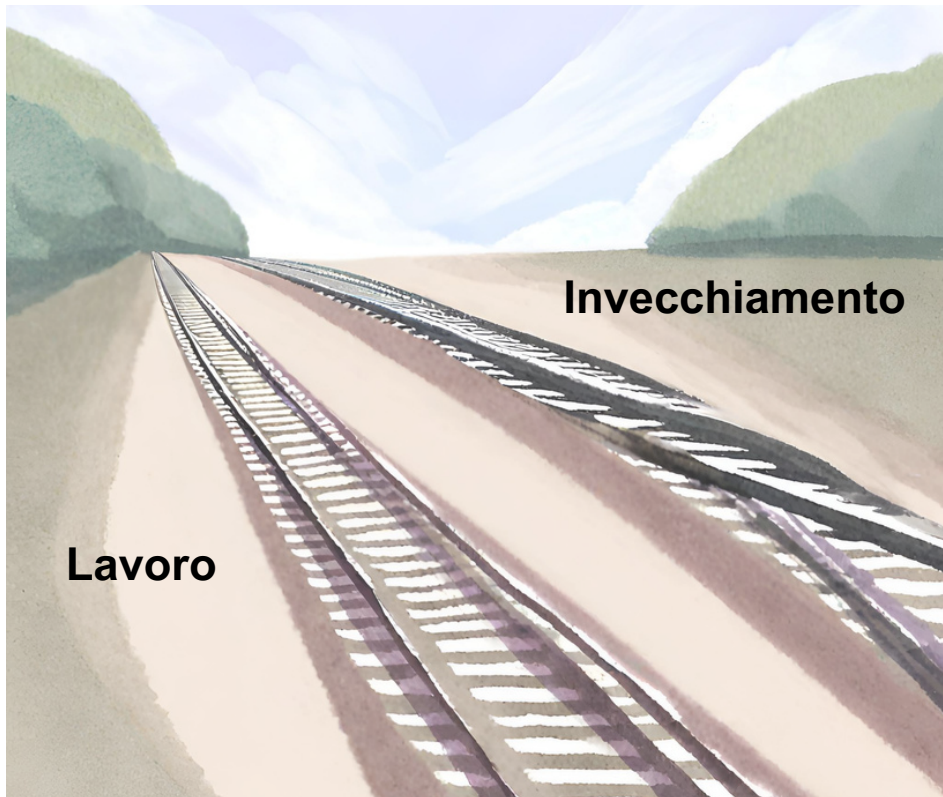


SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Aurora Pernorio
Rebecca Juravlea
Giulia Curcuruto
Giulia Sernia
Laura Giancristofaro

Introduzione

- 37% dei lavoratori in Italia ha più di 50 anni nel 2023
 - 21% nel 2005
- (INAPP, 2023)
-



Difficoltà per i lavoratori:

- reinserirsi nella vita lavorativa
- raggiungere l'età pensionabile

Work Ability



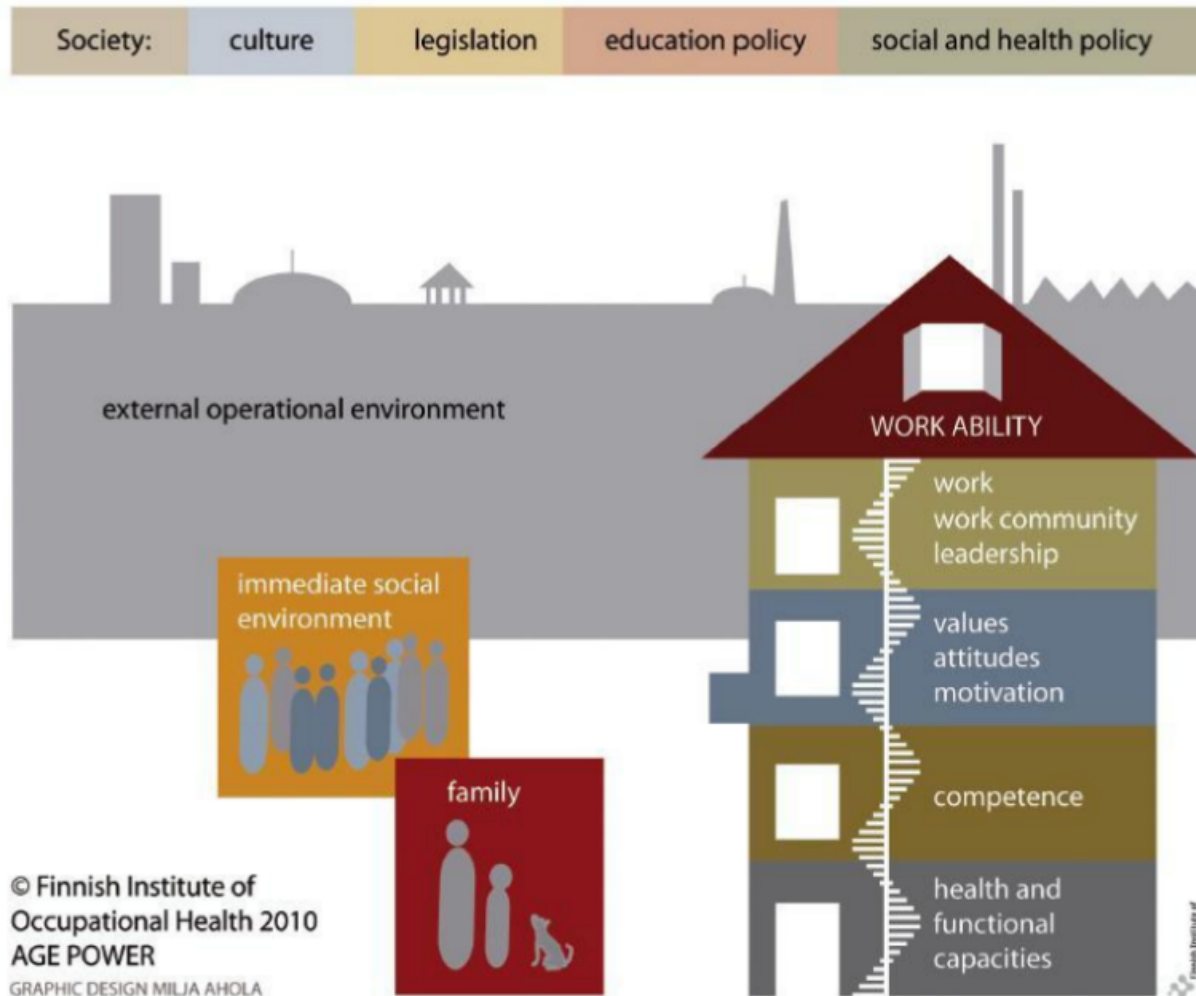
Equilibrio tra le domande lavorative e le risorse della persona

Una persona ha capacità lavorativa se possiede:

- competenze manuali, intellettuali e sociali
- salute fisica e mentale
- competenze professionali di base e specifiche del ruolo

Work Ability House

Ilmarinen, 2015



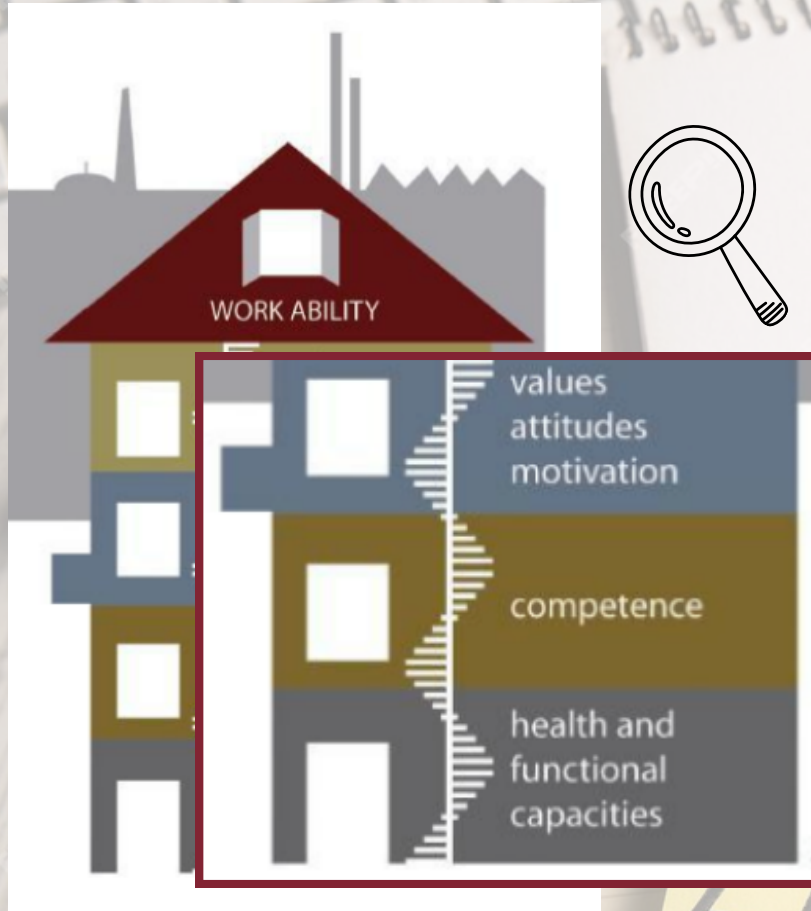
Primi 3 piani

risorse individuali

Quarto piano

aspetti lavorativi

Work Ability House

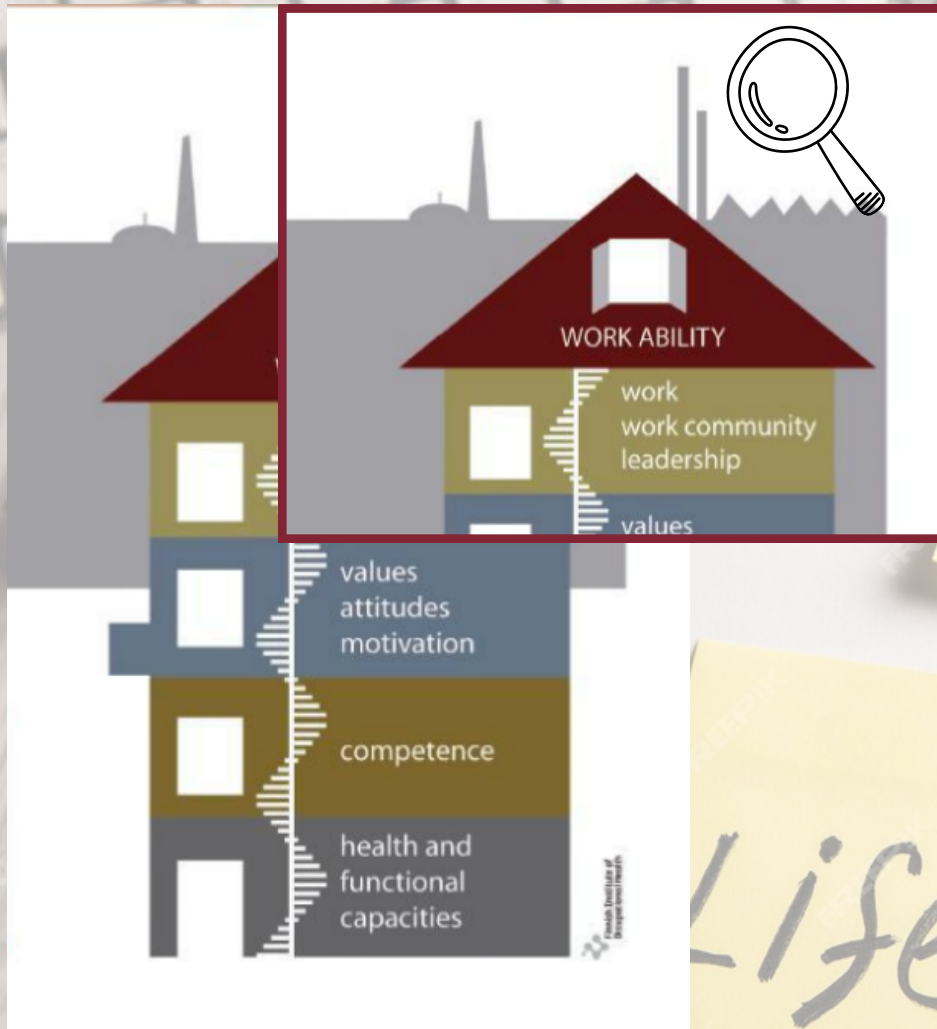


3° Piano: valori, atteggiamenti e motivazioni

2° Piano: competenze

1° Piano: salute e capacità funzionali

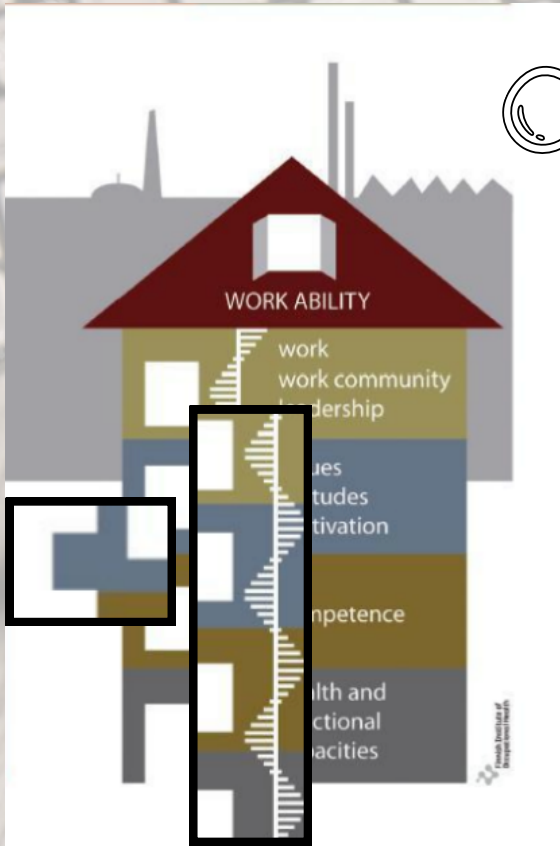
Work Ability House



4° Piano:

- ambiente lavorativo (fisico, mentale, sociale)
- organizzazione del lavoro
- modalità di lavoro
- orario di lavoro
- mansioni lavorative
- gestione lavorativa
- comunità di lavoro

Work Ability House



Balcone: 3° piano: famiglia e ambiente sociale

Scale: interazione tra i piani della casa.
Nello specifico l'interazione più forte esiste tra il terzo ed il quarto piano

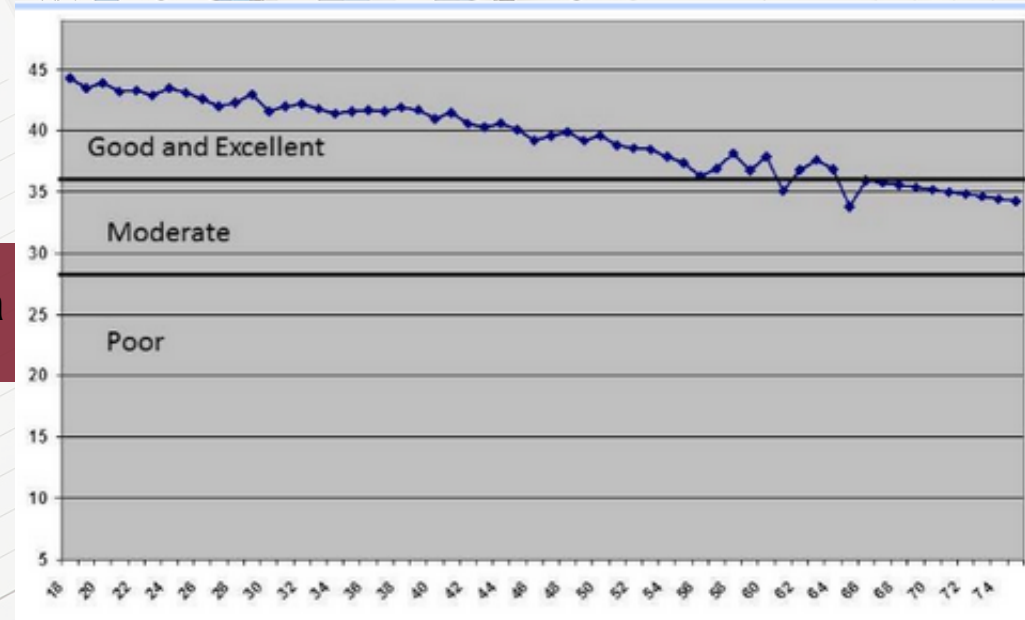
Relazione tra invecchiamento e vita lavorativa

- Posso lavorare più a lungo?
- Voglio lavorare più a lungo?
- Dovrei lavorare più a lungo?

Work Ability Index

- Misura la capacità lavorativa
- Composto da sette items e il punteggio WAI varia da 7 a 49
- Punteggi classificati in categorie quali: basso, moderato, buono ed eccellente
- Alto valore predittivo, tradotto in 28 lingue e ampiamente utilizzato in diverse culture in tutto il mondo

La work ability tende a diminuire con l'età



Come si può promuovere la Work Ability?



- **Primo piano:** promozione della salute
- **Secondo piano:** formazione continua
- **Terzo piano:** influenza indiretta dai cambiamenti positivi del quarto piano
- **Quarto piano:** i dirigenti e i supervisor devono organizzare i processi di lavoro e i compiti individuali



Age Management

Age Management

Settore della Diversity Management

Obiettivo: favorire l'integrazione e la valorizzazione dei dipendenti di un'azienda, tenendo in considerazione l'età anagrafica di ogni singolo lavoratore

2 tipi di interventi:

Reattivi



Preventivi

Più
efficace

Age Management: interventi in 8 aree

RECRUITMENT

REIMPEGNO

SVILUPPO DI CARRIERA

FLESSIBILITÀ

ACCOMPAGNAMENTO A
PENSIONE

TUTELA E PROMOZIONE
SALUTE

FORMAZIONE

APPROCCI
ONNICOMPRESIVI

Vantaggi

La promozione della work ability determina un ROI
(Ritorno sull'investimento positivo):

- miglioramento dell'atmosfera di lavoro
- aumento della produttività
- diminuzione dei problemi legati all'età

Sfide per il futuro



- Più consapevolezza dei problemi legati all'età e all'invecchiamento
- Cambiare l'atteggiamento nei confronti dell'età e dell'invecchiamento
- Riprogettare il lavoro

Studi di follow up



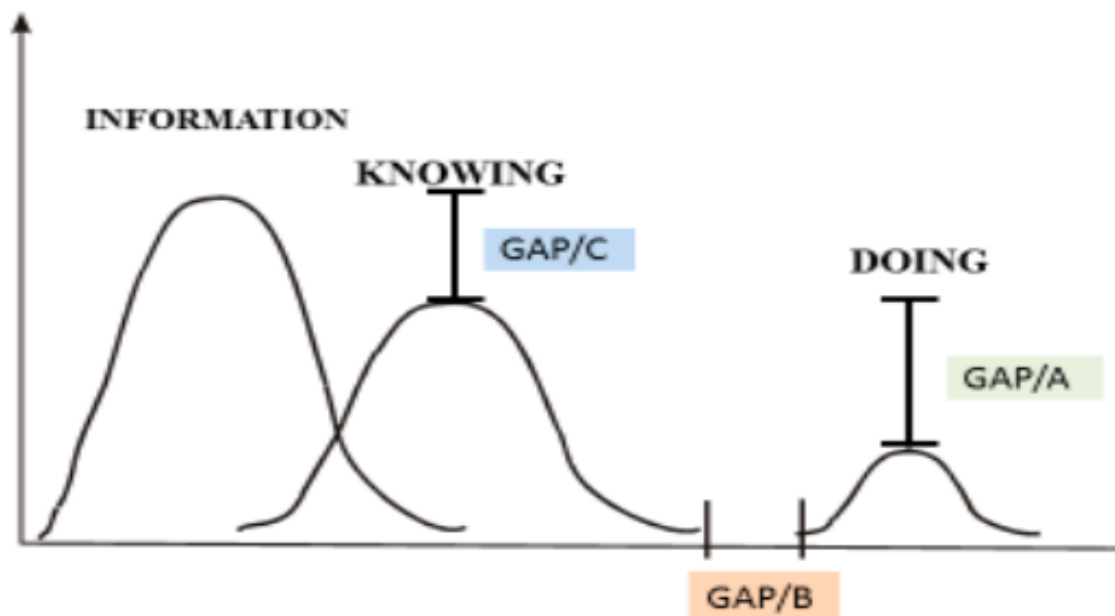
La work ability a 45-58 anni predice l'indipendenza ad un'età più avanzata



Migliore è la work ability e maggiore è la probabilità di una vita priva di limiti in seguito

Come rendere gli interventi efficaci

Knowing-Doing-Gaps



Difficoltà nello scegliere le priorità

Poca sensibilità dello WAI alle piccole variazioni

Partecipazione scarsa delle persone coinvolte

Le nostre soluzioni

Eliminare la
data di nascita
sul CV

Selezione



Analisi dei
fabbisogni
formativi in ottica
preventiva

Formazione

1 Anno prima della pensione:
- trasferimento di nozioni a
colleghi
- affiancamento e formazione ai
colleghi più giovani

6 mesi prima della pensione:
- diminuzione progressiva del
carico di lavoro, e dell'orario
lavorativo

Accompagnamento alla pensione

tutela della
salute

Le nostre soluzioni



	Mensilmente	Ogni anno	Ogni 2 anni	Ogni 2 anni
Fascia d'età	Supporto psicologico + convenzioni con palestre	Analisi del sangue, visita oculistica, visita odontoiatrica	Check up di prevenzione base	Check up prevenzione avanzato
18-40	✓	✓		
40-60	✓	✓	✓	
60+	✓	✓	✓	✓

Grazie per l'attenzione!

Bibliografia e Sitografia:

- Eugenia De Rosa, Mauro Tibaldi, Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50, "Osservatorio Isfol", IV (2014), n. 1-2, pp. 65-68.
- From Work Ability Research to Implementation Juhani Ilmarinen 2019 international journal of Environmental research and public Health
- Ilmarinen, J., & Ilmarinen, V. (2015). Work ability and aging. In L. M. Finkelstein, D. M. Truxillo, F. Fraccaroli, & R. Kanfer (Eds.), *Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach* (pp. 134–156). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Tengland PA. The concept of work ability. J Occup Rehabil. 2011 Jun;21(2):275-85.
- <https://www.inapp.gov.it/stampa-e-media/comunicati-stampa/10-11-2023-inapp-boom-lavoratori-anziani-in-italia-il-37-ha-piu-di-50-anni>