# Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

## Promozione di una vita lavorativa sostenibile

## Guida alla campagna

#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Ambienti di lavoro sani e sicuri

Introduzione ..... 4

Qual è il problema? ..... 4

Perché è così importante promuovere una vita lavorativa sostenibile? ..... 7

Perché l'EU-OSHA sta conducendo questa campagna? ..... 9

Gestione della SSL nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro ... 12

Importanza della prevenzione per tutti nell'arco dell'intera vita lavorativa e adozione di un approccio olistico ..... 12

Il concetto di capacità lavorativa e la sua promozione ..... 12

Valutazione dei rischi sensibile alla diversità ..... 14

Adattamento del luogo di lavoro ..... 16

Misure e politiche per la prevenzione della disabilità, la riabilitazione e il ritorno al lavoro ..... 18

Gestione delle risorse umane e della SSL ..... 18

Promozione della salute sul lavoro ..... 20

Apprendimento permanente ..... 20

Vantaggi ..... 22

Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017: Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età ..... 24

Informazioni sulla campagna ..... 24

Date importanti ..... 25

Strumenti pratici e sostegno ..... 26

Chi può partecipare alla campagna? ..... 28

Come contribuire alla campagna ..... 29

Premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri ..... 29

La nostra rete di partner ..... 30

I successi delle precedenti campagne ..... 32

Ulteriori informazioni e risorse ..... 34

# Introduzione

Una gestione efficace della sicurezza e della salute sul lavoro ha effetti positivi per i lavoratori, l'economia e l'intera società. Le richieste pressanti degli ambienti di lavoro moderni possono facilmente far perdere di vista l'importanza della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) riducendola a un «onere amministrativo». Tuttavia, come evidenziato dalla strategia Europa 2020 ([1]), un ambiente di lavoro sano e sicuro è fondamentale per valorizzare le potenzialità e l'impegno della forza lavoro e la competitività di un'impresa.

Il presente opuscolo costituisce la guida principale della campagna **Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017 «Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età»**, organizzata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA). Il suo obiettivo generale è aiutare i lavoratori, i dirigenti e i datori di lavoro a riconoscere e a gestire le sfide legate all'invecchiamento della forza lavoro, concentrandosi non solo su una fascia di età, ma sui lavoratori di tutte le età. Inoltre, sottolinea l'importanza di utilizzare un approccio che consideri l'intero arco della vita lavorativa. Incoraggiare pratiche di lavoro sane nei giovani lavoratori e sviluppare buone condizioni di lavoro promuovono il lavoro sostenibile nel corso della loro vita lavorativa e garantiscono un invecchiamento sano.

## Qual è il problema?

La forza lavoro europea sta invecchiando: si prevede che entro il 2030 le persone di età compresa tra 55 e 64 anni costituiranno il 30 % o più dei lavoratori in molti paesi ([2]). L'età pensionabile ufficiale è in aumento in diversi Stati membri, e per questo è probabile che numerosi lavoratori debbano affrontare una più lunga attività professionale e una maggiore esposizione ai pericoli occupazionali, oltre ad adattarsi a un mondo del lavoro in evoluzione (ad esempio con l'introduzione di accordi di lavoro e ambienti di lavoro flessibili). Per evitare una maggiore incidenza dei problemi di salute, è necessario compiere sforzi per garantire condizioni di lavoro sane e sicure durante l'intera vita lavorativa.

Le politiche dell'Unione europea (UE) forniscono un quadro strategico a questo scopo. La strategia Europa 2020 individua nel cambiamento demografico una delle principali sfide per l'Europa. Per gestirla, è stato definito un traguardo misurabile per l'occupazione nell'UE: entro il 2020 il 75 % della popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni dovrà esercitare un'attività professionale. Inoltre, il «quadro strategico relativo alla salute e alla sicurezza sul lavoro 2014-2020» dell'UE ha l'obiettivo di affrontare l'invecchiamento della forza lavoro. Il quadro delinea le misure specifiche per promuovere l'individuazione e lo scambio di buone pratiche al fine di migliorare le condizioni di SSL per tutti i lavoratori.

I cambiamenti che stiamo affrontando in Europa si traducono in altrettante sfide per i lavoratori, i datori di lavoro e le organizzazioni.

- Una vita lavorativa di maggiore durata può comportare un aumento dell'esposizione ai rischi.
- Una percentuale più elevata di lavoratori in età avanzata significa più persone con problemi di salute cronici e, pertanto, esigenze specifiche.
- I lavoratori anziani potrebbero essere più vulnerabili a determinati pericoli.
- La prevenzione della disabilità, la riabilitazione e il ritorno al lavoro assumono un'importanza sempre crescente.
- A livello della società risulta necessario affrontare la questione della discriminazione basata sull'età ([3]).

© EU-OSHA/Filip De Smet

## Progetto pilota del Parlamento europeo «Lavoro più sicuro e più salutare a qualsiasi età» 2013-15

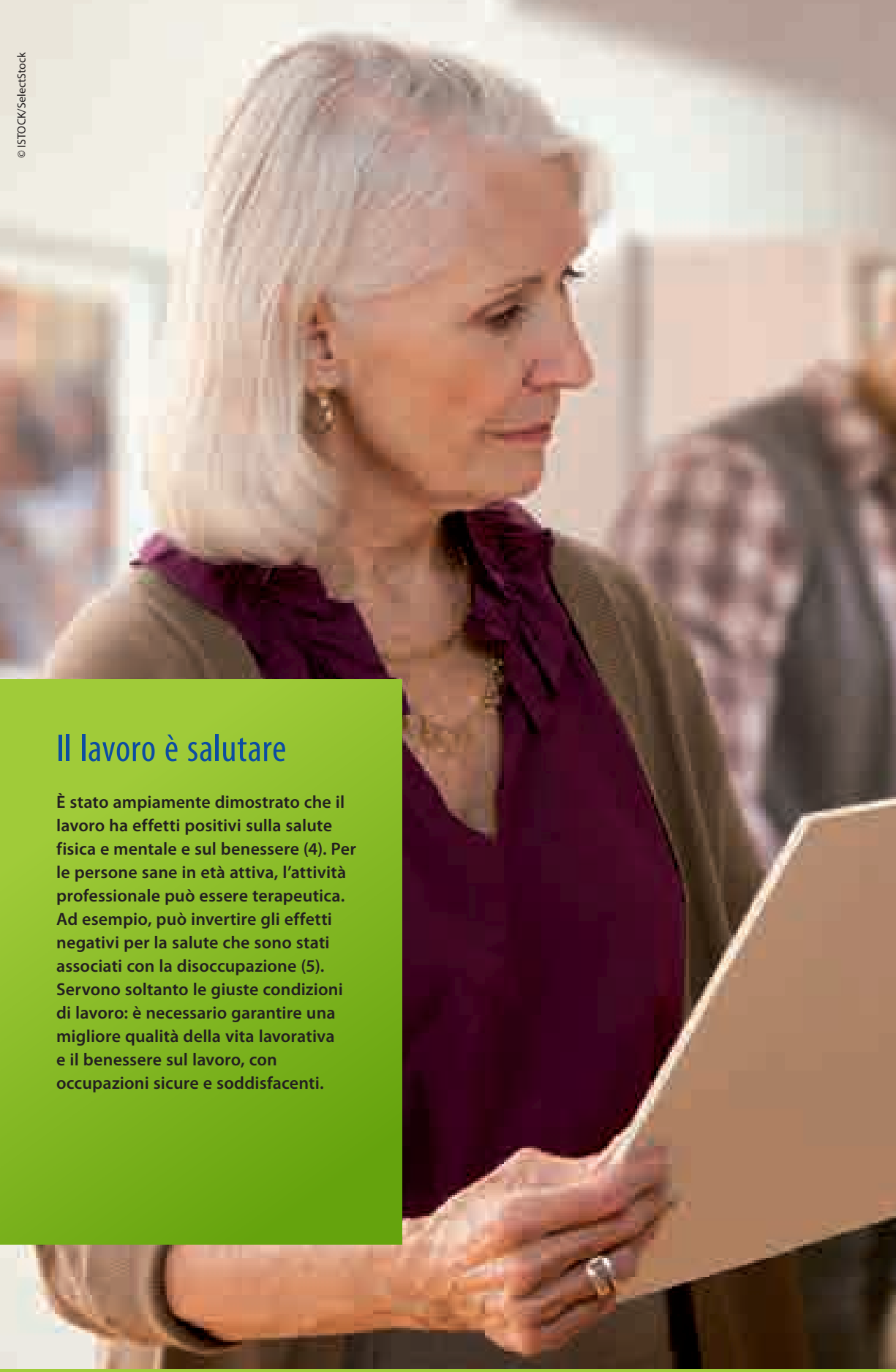
La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età è stata sviluppata sulla base dei risultati di questo progetto, condotto dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro per conto della Commissione europea e del Parlamento europeo. Lo scopo del progetto era esaminare le politiche e le strategie esistenti e migliorare la loro attuazione, favorire lo scambio di buone pratiche e contribuire allo sviluppo delle politiche future nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro.

Il progetto ha dimostrato l'importanza di un approccio olistico e che abbracci tutto l'arco della vita lavorativa ovvero di **una migliore prevenzione per tutti al fine di garantire un invecchiamento sano e una vita lavorativa sostenibile**, oltre all'importanza di una **valutazione del rischio sensibile alla diversità**, adattando il lavoro alle esigenze individuali. Anche il sostegno alle piccole e medie imprese è risultato importante per migliorare la gestione della SSL nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro.

([1]) «Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione. Un contributo europeo verso la piena occupazione», Commissione europea, 2010. Disponibile al seguente indirizzo: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=it

([2]) Ilmarinen, J., «Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro», Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Disponibile al seguente indirizzo: https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view

([3]) Per ulteriori informazioni sulla questione della discriminazione basata sull'età in ambiente di lavoro, cfr. una relazione congiunta dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), la cui pubblicazione è prevista per il 2017.


© ISTOCK/SelectStock

## Il lavoro è salutare

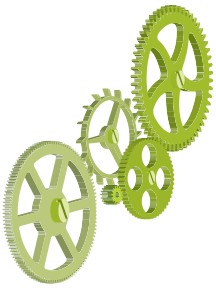
**È stato ampiamente dimostrato che il lavoro ha effetti positivi sulla salute fisica e mentale e sul benessere (4). Per le persone sane in età attiva, l'attività professionale può essere terapeutica. Ad esempio, può invertire gli effetti negativi per la salute che sono stati associati con la disoccupazione (5). Servono soltanto le giuste condizioni di lavoro: è necessario garantire una migliore qualità della vita lavorativa e il benessere sul lavoro, con occupazioni sicure e soddisfacenti.**

## Perché è così importante promuovere una vita lavorativa sostenibile?

I lavoratori possono trarre da una vita lavorativa sostenibile significativi benefici per la salute. Un sondaggio paneuropeo condotto dall'EU-OSHA nel 2012 ([6]) ha dimostrato che tra i cittadini dell'UE esiste un ampio consenso (87 %) sul fatto che **buone pratiche in materia di SSL possono contribuire a migliorare la salute e la vita lavorativa.**

Le sfide poste dal cambiamento demografico possono comportare problemi per le aziende e le organizzazioni, come la carenza generale di manodopera, la mancanza di lavoratori qualificati e preoccupazioni legate alla produttività e all'assenteismo. Inoltre, i datori di lavoro in Europa hanno l'obbligo giuridico di effettuare valutazioni dei rischi e di adattare il lavoro alla persona che lo svolge ([7]), e la discriminazione in base all'età è espressamente vietata ([8]). I datori di lavoro sono per la maggior parte interessati a offrire luoghi di lavoro sani, sicuri e confortevoli per i propri dipendenti. Tramite l'assolvimento degli obblighi giuridici e la promozione della sicurezza e della salute ad ogni età, per loro è probabile ottenere una riduzione del ricambio del personale e un miglioramento della produttività.

Infine, adottando un approccio esteso all'intero arco della vita lavorativa, è possibile dare risposte adatte alle differenti tipologie di lavoratori. Tutti i lavoratori sono diversi. Non sono tutti esposti agli stessi rischi, e alcuni gruppi di lavoratori devono far fronte a rischi maggiori. I rischi possono aumentare a causa di fattori quali il genere, la condizione fisica, lo status o la provenienza e l'età. Adattando il lavoro alle esigenze individuali per tutta la vita lavorativa, è possibile fronteggiare questi rischi, creando un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti.



***Gli ambienti di lavoro sani e produttivi rispondono alle sfide dell'invecchiamento della forza lavoro.***

([4]) «Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices» (Quadro e modello per ambienti di lavoro sani e sicuri: informazioni generali e letteratura e pratiche di supporto), Organizzazione mondiale della sanità, 2010. Disponibile al seguente indirizzo: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

([5]) Waddell, G. e Burton, A.K., «Is work good for your health and well-being?» (Il lavoro ha effetti positivi sulla tua salute e il tuo benessere?), Department for Work and Pensions, TSO, Londra, 2006. Disponibile al seguente indirizzo: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf

([6]) «Pan-European opinion poll on occupational safety and health» (Sondaggio di opinione paneuropeo sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro), Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 10 maggio 2012. Disponibile al seguente indirizzo: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/Pan-European-opinion-poll-occupational-safety-health/view

([7]) Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag.1).

([8]) Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

# CASO STUDIO

## Organizzazione amministrativa locale della città di Naantali, Finlandia

Circa un quarto dei 1 200 lavoratori della città di Naantali ha più di 55 anni. A causa della mancanza di lavoratori giovani, l'organizzazione si è resa conto che avrebbe dovuto affrontare una carenza di manodopera se il personale non fosse stato sostenuto in maniera più strutturata.

Come risposta, è stato attuato un programma di gestione dell'età, per ridurre le assenze dovute a malattia e aumentare l'età media di pensionamento. Il programma prevede l'analisi delle prestazioni per individuare le esigenze e l'introduzione di cambiamenti per le persone con più di 55 anni. Inoltre, comprende programmi di trasferimento delle conoscenze tra i lavoratori più giovani e quelli più anziani e un servizio di assistenza sanitaria in convenzione per i lavoratori in età avanzata. Infine, un aspetto fondamentale del programma è rappresentato dalla formazione rivolta ai dirigenti.

### Risultati

Il programma ha determinato una diminuzione delle assenze per malattia tra i dipendenti in età avanzata e un aumento graduale dell'età pensionabile. Inoltre, il 50 % circa dei lavoratori in età avanzata ha beneficiato del servizio di assistenza sanitaria professionale.

### Fattori di successo

- Coinvolgimento dei dirigenti nella formazione.
- Motivazione e impegno del personale.
- Sostegno esterno fornito dal servizio di assistenza sanitaria professionale.
- Varietà delle misure attuate.

L'analisi delle prestazioni, la formazione dei dirigenti e l'offerta di assistenza sanitaria professionale sono facilmente trasferibili ad altre realtà lavorative.

## Perché l'EU-OSHA sta conducendo questa campagna?

In Europa occorre migliorare la sensibilizzazione e la comprensione dell'importanza di una vita lavorativa sostenibile. I sondaggi di opinione mostrano che solo il 12 % dei lavoratori di tutta Europa è a conoscenza delle politiche o dei programmi esistenti nel loro luogo di lavoro che rendono più semplice per i lavoratori più anziani continuare a lavorare fino all'età della pensione o anche oltre ([9]). Tuttavia, il progetto pilota del Parlamento europeo «Lavoro più sicuro e più salutare a qualsiasi età» ha realizzato una mappatura delle politiche, delle strategie, dei programmi e delle azioni in materia di SSL in tutta l'Unione europea e ha rilevato che esistono già molti programmi e politiche di questo tipo.

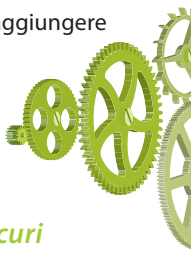
L'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni 2012, organizzato dalla Commissione europea, è stato il primo passo per contribuire alla sensibilizzazione dei responsabili politici e incoraggiarli a creare migliori opportunità per un invecchiamento attivo.

L'attuale campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri si propone di sviluppare ulteriormente il successo dell'Anno europeo. L'obiettivo è sensibilizzare in merito al contributo che possono dare sul posto di lavoro generazioni diverse che lavorano insieme, incentivando i lavoratori e i loro rappresentanti, i datori di lavoro e i dirigenti a **collaborare per sostenere una vita lavorativa sana e produttiva ad ogni età**.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, la campagna mira a fornire loro orientamenti specifici, estrapolando e diffondendo in tutta Europa i fattori di successo delle politiche e delle azioni attuali in materia di SSL. I casi studio presentati in questo opuscolo forniscono alcuni esempi iniziali dei risultati raggiunti in organizzazioni di dimensioni e settori diversi. I fattori di successo individuati finora includono:

- adottare un approccio olistico nel corso dell'intera vita lavorativa;
- fornire accesso a servizi esterni;
- fornire sostegno e strumenti alle piccole e medie imprese;
- integrare la SSL nelle politiche per l'invecchiamento attivo;
- creare un migliore coordinamento tra le risorse umane e i reparti di SSL;
- istituire sistemi di riabilitazione e di ritorno al lavoro efficaci.

Per quanto concerne i lavoratori, sia all'inizio della carriera che al termine della vita lavorativa, l'obiettivo consiste nel migliorare la salute sul lavoro. I lavoratori devono sapere a chi rivolgersi se hanno problemi sul lavoro e devono sviluppare buone pratiche professionali da utilizzare nel corso della carriera per raggiungere l'età della pensione in buona salute.



***Gli ambienti di lavoro sani e sicuri promuovono il lavoro sostenibile per tutta la vita lavorativa.***

([9]) «Pan-European opinion poll on occupational safety and health» (Sondaggio di opinione paneuropeo sulla sicurezza e la salute sul lavoro), Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 21 marzo 2013. Disponibile al seguente indirizzo: https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013

# Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni 2012

Il 2012, decimo anniversario del piano d'azione sull'invecchiamento delle Nazioni Unite ([10]), è stato dichiarato l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra generazioni allo scopo di sensibilizzare e incoraggiare i responsabili politici e le parti interessate a creare migliori opportunità per l'invecchiamento attivo.

Nel corso del 2012 sono stati tenuti centinaia di eventi e iniziative per promuovere l'invecchiamento attivo al lavoro, uno stile di vita indipendente e la partecipazione alla società, tra cui:

- conferenze organizzate dalla Commissione europea;
- il progetto e il premio «Generations@ school»;
- premi dell'Unione europea, alcuni dei quali destinati agli imprenditori sociali, ai giornalisti e a organizzazioni che sostengono il tema;
- seminari di formazione e sensibilizzazione;
- pubblicazioni destinate alle parti interessate, tra cui una speciale indagine Eurobarometro.

Inoltre, sono stati raggiunti due risultati importanti: l'Indice dell'invecchiamento attivo ([11]) (un quadro strategico per un impegno e un'azione coerenti destinato ai responsabili politici) e i «Principi guida per l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni» ([12]) rivolti agli Stati membri e approvati dal Consiglio dell'Unione europea. È ancora in corso di elaborazione un patto sul cambiamento demografico per riunire le parti interessate nel sostegno all'invecchiamento attivo.

Le attività svolte in questo anno hanno rappresentato solo il primo passo e l'attuale campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età intende mantenere lo slancio dell'Anno europeo 2012.

([10]) http://undesadspd.org/Ageing/Resources/MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx
([11]) http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home
([12]) http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=1743&furtherNews=yes

# CASO STUDIO

## «Apprendimento attraverso la pratica» e tutoraggio nel settore dell'assistenza, Germania

St. Gereon Seniorendienste fornisce servizi di assistenza agli anziani. Ritiene la formazione fondamentale per poter offrire cure uniformi e di qualità elevata e utilizza una strategia di «apprendimento attraverso la pratica». I tirocinanti accompagnano i dipendenti più anziani ed esperti nel loro lavoro quotidiano e il tutoraggio individuale viene abbinato all'insegnamento delle basi teoriche. Vengono inoltre registrate le migliori pratiche di supporto alla formazione e alla condivisione di conoscenze specialistiche all'interno dell'azienda.

St. Gereon utilizza anche un sistema innovativo per l'assunzione dei tirocinanti: vengono offerti tirocini «di prova» di tre giorni agli studenti delle scuole al posto dei colloqui tradizionali. Gli stage consentono agli studenti di avere una visione realistica delle cure infermieristiche, sostenendo la loro motivazione, e permettono all'azienda di conoscere la personalità del candidato e la sua idoneità al lavoro.

L'azienda mira inoltre a creare un ambiente di lavoro positivo attraverso numerosi programmi di promozione della salute negli ambienti di lavoro, tra cui corsi di prevenzione incentrati sulla salute fisica e mentale, orari di lavoro flessibili per aiutare i dipendenti a conciliare vita professionale e familiare e premi per i dipendenti che danno prova di spirito d'iniziativa e contribuiscono a promuovere condizioni di lavoro sane.

### Risultati

L'iniziativa di formazione di St. Gereon è un investimento per il futuro. L'obiettivo è l'offerta di un livello costantemente elevato di assistenza da parte di tutto il personale. Pertanto, il 60 % degli attuali dipendenti è composto da tirocinanti. Inoltre, privilegiando l'idoneità personale al lavoro anziché l'idoneità attestata da documenti, 43 tirocinanti su 45 hanno completato con successo la loro formazione nel 2012.

### Fattori di successo

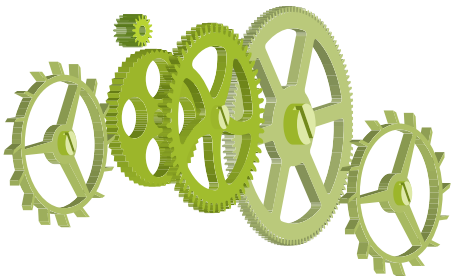
- La formazione e l'istruzione fornita dai dipendenti più anziani ed esperti ha avuto un notevole effetto incentivante sulla forza lavoro e ha migliorato il mantenimento del personale all'interno dell'azienda.
- Il ricorso agli interessi personali, alle conoscenze e alle competenze dei singoli ha svolto un ruolo importante nel decretare il successo della formazione di St. Gereon.

# Gestione della SSL nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro

## Importanza della prevenzione per tutti nell'arco dell'intera vita lavorativa e adozione di un approccio olistico

La prevenzione degli infortuni sul lavoro, dei problemi di salute e delle malattie professionali deve essere l'obiettivo principale di qualunque piano di gestione della SSL. Nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro è fondamentale la prevenzione durante l'intera vita professionale, perché la salute delle persone in età avanzata è influenzata, tra l'altro, dalle condizioni di lavoro negli anni precedenti. I giovani lavoratori di oggi sono i lavoratori anziani di domani.

È essenziale inoltre adottare un **approccio olistico alla gestione della SSL**, considerando il luogo di lavoro nel suo complesso nonché tenendo conto e occupandosi di tutti i fattori che possono influenzare la sicurezza e la salute nell'ambiente di lavoro. Questi includono la conciliazione tra vita professionale e familiare, la formazione e l'apprendimento permanente, lo sviluppo della carriera, la motivazione e la leadership. Un esempio di approccio olistico nella gestione della SSL è il concetto di capacità lavorativa sviluppato dall'Istituto finlandese per la salute sul lavoro.



***Una buona leadership e la partecipazione dei lavoratori sono fondamentali per affrontare la sfida posta dall'invecchiamento della forza lavoro.***

## Il concetto di capacità lavorativa e la sua promozione

La capacità lavorativa è l'equilibrio tra le esigenze lavorative e le risorse individuali e tiene conto anche del contesto esterno al luogo di lavoro, compresa la famiglia e la società. Il contenuto, il carico e l'organizzazione del lavoro, nonché l'ambiente di lavoro e la comunità influiscono sulle esigenze lavorative, mentre le risorse individuali dipendono da salute, capacità funzionali, competenze, valori, atteggiamenti e motivazione. La leadership può influire sia sulle esigenze di lavoro che sulle risorse individuali, ovvero attraverso la motivazione e la promozione di un atteggiamento positivo e di valori solidi. Pertanto, **la leadership svolge un ruolo importante nel bilanciare le esigenze di lavoro e le risorse degli individui**.

Il concetto di capacità lavorativa suggerisce un approccio olistico nella gestione della SSL, che tenga conto di tutti gli aspetti che influiscono sulla capacità lavorativa. La promozione di una buona capacità lavorativa richiede una buona leadership, la partecipazione dei lavoratori e la cooperazione tra il datore di lavoro o la dirigenza e i lavoratori e i loro rappresentanti. La capacità lavorativa può essere misurata attraverso l'indice della capacità lavorativa, che, insieme al concetto di capacità lavorativa, viene utilizzato in diversi Stati membri, tra cui l'Austria e la Finlandia. L'indice della capacità lavorativa fornisce un'idea della capacità lavorativa percepita degli individui e prevede un questionario integrato da un colloquio; inoltre può fornire un'indicazione del potenziale di disabilità nel futuro o del prepensionamento.

# CASO STUDIO

## Gestione del fattore età presso Berner Ltd, Finlandia

Il 20 % dei 380 dipendenti di Berner Ltd, un'industria chimica, ha più di 55 anni. Per tenere conto di questa struttura demografica, la società ha attuato un «programma senior» strutturato di gestione del fattore età, allo scopo di prevedere e pianificare meglio i turni del personale.

Il programma prevede quattro strumenti: formazione dei dirigenti, miglioramento della comunità lavorativa e dell'ambiente, manutenzione e valorizzazione della capacità lavorativa individuale e creazione di una «riserva» di manodopera.

### Risultati

Il pensionamento dovuto all'inabilità è stato quasi eliminato ed è aumentata l'età media di pensionamento. Inoltre, più del 90 % del personale idoneo utilizza programmi di fitness individuali messi a disposizione dall'azienda, e i risultati di questionari indicano un elevato livello di soddisfazione del personale. In seguito al successo di questo programma, è stato lanciato anche un programma per lavoratori «junior», di età pari o inferiore a 36 anni.

### Fattori di successo

- Cooperazione tra dirigenti e lavoratori.
- Riferimenti legislativi e politici in Finlandia.
- Sostegno esterno fornito da un servizio di assistenza sanitaria professionale e un istituto di previdenza.
- Promozione dell'uguaglianza.
- Pianificazione delle carriere individuali e analisi delle prestazioni.

Molti aspetti di questo approccio sono facilmente trasferibili a organizzazioni di diverse dimensioni e settori, anche se potrebbe non essere possibile attuare programmi di fitness individuali nelle piccole e medie imprese.

# Valutazione dei rischi sensibile alla diversità

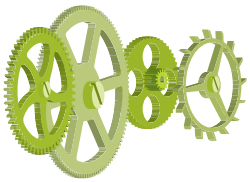
La valutazione dei rischi è un primo passo indispensabile per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La legislazione relativa alla salute e sicurezza ([13]) richiede che i datori di lavoro svolgano valutazioni dei rischi e sottolinea l'esigenza di «adattare il lavoro all'individuo» e l'obbligo per il datore di lavoro di «predisporre una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e stabilisce che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano».

La diversità e la sua gestione sul posto di lavoro sono attualmente questioni importanti in materia di SSL. La **valutazione del rischio in funzione dell'età** dovrebbe prendere in considerazione le differenze tra gli individui nella valutazione dei rischi, comprese le potenziali differenze nella capacità funzionale e nello stato di salute, oltre alle disabilità e alle problematiche legate al genere. Nel caso dei lavoratori giovani, occorre prendere in considerazione il loro sviluppo fisico e intellettuale, l'immaturità e la mancanza di esperienza. Nel caso dei lavoratori in età avanzata, occorre prestare maggiore attenzione alle situazioni che possono essere considerate a rischio maggiore, come il lavoro a turni, gli impieghi con un carico di lavoro fisico elevato e il lavoro in condizioni di caldo e freddo.

Tuttavia, i lavoratori più anziani non sono un gruppo omogeneo e le differenze di capacità funzionale e salute tra gli individui aumentano con l'età. Nel **processo di valutazione del rischio** occorre tenere conto della diversità, concentrandosi sulla correlazione tra esigenze lavorative e capacità e stato di salute individuali. In questo modo, l'enfasi viene spostata dai gruppi specifici (di età) nel contesto professionale al miglioramento delle condizioni di lavoro per tutti.

© EU-OSHA/Michel Wielick

***Garantire un invecchiamento sano sul lavoro permette ai lavoratori di vivere, lavorare e invecchiare bene.***



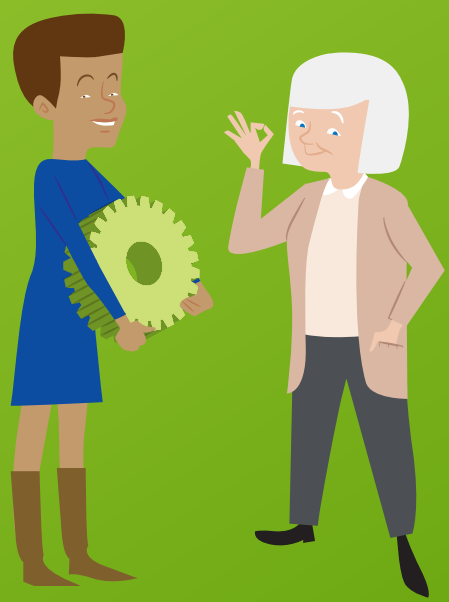
([13]) Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

# CASO STUDIO

## Sostegno alla salute: una microimpresa che realizza coperture di fabbricati, Germania

Nella sua attività di copertura di fabbricati, Anton Plenkers impiega quattro lavoratori, la cui età media è 40 anni. Il pesante lavoro svolto in esterni comporta rischi elevati per la salute fisica, in particolare per quanto riguarda i disturbi muscolo-scheletrici.

L'Università di scienze applicate del basso Reno, insieme all'Istituto Fraunhofer per l'organizzazione del lavoro, ha seguito l'impresa del signor Plenkers per sei mesi in un progetto destinato a migliorare la permanenza al lavoro dei lavoratori anziani, intrapreso in seguito all'aumento dell'età pensionabile in Germania.



### Risultati

Il signor Plenkers, i suoi dipendenti e i ricercatori del progetto hanno discusso le misure per sollevare i lavoratori dal carico di lavoro pesante. Di conseguenza, sono stati introdotti ausili mobili di sollevamento, carriole per i sacchi e ginocchiere. Inoltre, è stata modificata l'organizzazione del lavoro: gli addetti al lavoro sui tetti sono stati formati per il lavoro d'ufficio. Grazie a ciò hanno acquisito nuove competenze e la possibilità di passare al lavoro d'ufficio più leggero, se necessario, con l'ulteriore vantaggio di fornire sostegno al signor Plenkers.

### Fattori di successo

L'approccio partecipativo è stato fondamentale per il successo del progetto. Questo caso dimostra ciò che è possibile realizzare in un'organizzazione molto piccola e sottolinea l'importanza del sostegno esterno. Tale approccio potrebbe essere utilizzato in qualunque ambiente di lavoro analogo, tuttavia l'impegno dei lavoratori nel lavoro d'ufficio potrebbe essere più difficile da attuare nelle grandi organizzazioni.

# Adattamento del luogo di lavoro

**Adattare il lavoro alle singole capacità, competenze e allo stato di salute** (oltre ad altri fattori di diversità tra i lavoratori, come **il genere, l'età, le disabilità, lo status di migrante** ecc.) dovrebbe essere un processo dinamico e costante basato sulla valutazione del rischio durante l'intero arco della vita lavorativa. Ciò comporta la considerazione delle caratteristiche legate all'età, compresi i potenziali cambiamenti nelle capacità funzionali e nello stato di salute.

I cambiamenti nelle capacità funzionali possono essere affrontati, ad esempio, mediante:

- utilizzo di attrezzature e di altre tecnologie di supporto per ridurre il carico di lavoro fisico;
- adeguato design ergonomico degli attrezzi, delle apparecchiature e dell'arredamento;
- limitazioni alle manovre di sollevamento di pesi e alle attività fisiche impegnative;
- formazione sulle tecniche adeguate di sollevamento e di trasporto;
- buona progettazione dell'ambiente di lavoro per ridurre al minimo la probabilità di cadute;
- possibilità di recupero, ad esempio mediante pause più brevi e frequenti;
- ridefinizione del lavoro;
- rotazione delle mansioni;
- organizzazione del lavoro a turni, ad esempio utilizzando un «sistema di turni a rotazione rapida».

Una corretta **progettazione dell'ambiente di lavoro** e **organizzazione del lavoro** offre benefici a tutte le fasce d'età. Inoltre, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, sono sempre più importanti la riabilitazione e le politiche di sostegno per la **ripresa del lavoro in seguito a malattia**.

# CASO STUDIO

## Lavoro più sano a qualunque età presso Dartex, una fabbrica polacca di sartoria

Dartex è una piccola impresa che impiega 14 persone (tutte donne). Le donne passano la maggior parte della giornata sedute, i movimenti sono ripetitivi e causano affaticamento visivo, vi è una esposizione continua al rumore e alle vibrazioni.

Il datore di lavoro ha introdotto un'iniziativa basata sulle osservazioni dei problemi dei dipendenti, allo scopo di creare un ambiente di lavoro migliore e di ridurre le assenze per malattia. In seguito all'iniziativa sono state acquisite nuove apparecchiature, l'organizzazione del lavoro è stata migliorata ed è stato affidato a un consulente esterno l'incarico di perfezionare l'illuminazione e di risolvere i problemi di rumore e di vibrazioni.

### Risultati

Sono diminuite le assenze dal lavoro e i dipendenti sono più soddisfatti del loro lavoro. Inoltre, è migliorata la precisione grazie al perfezionamento dell'illuminazione, con una conseguente diminuzione del 70 % nel numero di reclami dei clienti e un aumento della redditività della società.

### Fattori di successo

Si tratta di un ottimo esempio del successo che può essere raggiunto in una piccola impresa attraverso la dedizione del datore di lavoro e la partecipazione attiva dei lavoratori. Inoltre, è stato fondamentale il supporto esterno, e le misure adottate per ridurre gli sforzi manuali, l'affaticamento e i movimenti ripetitivi (che costituiscono fattori comuni di rischio per i disturbi muscolo-scheletrici) particolarmente importanti per i lavoratori più anziani.

## Misure e politiche per la prevenzione della disabilità, la riabilitazione e il ritorno al lavoro

I problemi di salute sono il motivo più comune per abbandonare il lavoro prima dell'età pensionabile: i disturbi muscolo-scheletrici e le malattie mentali sono le principali cause della pensione di invalidità ([14]). La ricerca indica che, in generale, i congedi per malattia di lunga durata aumentano notevolmente il rischio di non tornare al lavoro.

È stato dimostrato che il lavoro può produrre effetti benefici migliorando la convalescenza delle persone che ritornano al lavoro dopo un congedo per malattia. Mentre, rimanere in congedo per malattia a lungo può portare a problemi di salute mentale, isolamento, esclusione sociale e uscita anticipata dal mercato del lavoro, e causare, inoltre, situazioni di povertà durante la vecchiaia. Nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, è sempre più importante aiutare le persone con problemi di salute a rimanere attive nel mondo del lavoro. La **riabilitazione occupazionale e le politiche** intese a facilitare il ritorno al lavoro dopo il congedo a causa di malattie e infortuni sono sempre più importanti.

In molti paesi europei sono state adottate iniziative per agevolare il ritorno al lavoro. Nel Regno Unito, nel 2010 il «certificato di malattia» è stato sostituito dalla «nota sulla salute», allo scopo di prevenire le assenze per malattia a lungo termine. In Danimarca è stato attuato il progetto di intervento «Ritorno al lavoro» incentrato sulle persone in congedo per malattia di lunga durata. Inoltre, in Austria il governo ha avviato il programma «fit2work», con l'obiettivo di prevenire la disabilità e l'uscita anticipata dal mercato del lavoro e tutelare l'occupabilità dei dipendenti.

© EU-OSHA/Arpad Pinter

## Gestione delle risorse umane e della SSL

La cooperazione tra le diverse parti interessate, quali servizi di medicina del lavoro, enti previdenziali e organismi di assicurazione contro gli infortuni, rappresentanti dei lavoratori e direzione, è fondamentale per gestire le sfide rappresentate da una forza lavoro sempre più anziana. La cooperazione tra la SSL e le risorse umane è particolarmente importante. Le politiche delle risorse umane, come, ad esempio, le politiche legate all'**equilibrio tra vita e lavoro, tempo di lavoro, apprendimento permanente e sviluppo della carriera**, hanno un impatto sulla sicurezza e la salute, in particolare sull'**ambiente di lavoro psicosociale**. Pertanto, è fondamentale che le politiche delle risorse umane sostengano la gestione della SSL per tutte le fasce di età, tenendo conto delle caratteristiche, delle esigenze e delle motivazioni di ciascun gruppo.

([14]) «Sickness, disability and work: Breaking the barriers — a synthesis of findings across OECD countries» (Malattia, disabilità e lavoro: eliminare le barriere. Una sintesi dei risultati nei paesi OCSE), OCSE, Parigi 2010. Disponibile al seguente indirizzo: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

# CASO STUDIO

## Sistema di tutoraggio nel settore delle vendite al dettaglio, Austria

Sonnentor, un rivenditore al dettaglio, impiega 220 dipendenti in quattro diverse ubicazioni dell'Austria. L'età media dei dipendenti è 42 anni.

Per ridurre al minimo l'abbandono precoce del lavoro da parte dei dipendenti e conservare la competenza ed esperienza nel settore, l'azienda ha adottato nuove attività e azioni organizzative.

### Risultati

In seguito alle misure intraprese dalla società, sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- introduzione dell'orario di lavoro flessibile;
- lavoro a tempo parziale per i pensionati;
- miglioramenti dell'equilibrio tra vita privata e lavoro per i dipendenti;
- miglioramenti in materia di ergonomia;
- crescita della mobilità interna (ad esempio, modifiche dei ruoli professionali e delle mansioni di lavoro);
- sistema «Generation-Mentors» per consentire il trasferimento delle conoscenze e dell'esperienza;
- un sistema che preveda stili di vita salutari.

### Fattori di successo

Nel caso in questione i fattori di successo sono stati: la comunicazione regolare tra i lavoratori, la direzione e i dipartimenti delle risorse umane, lo scambio di esperienze tra i lavoratori e la nomina di una persona responsabile per i lavoratori più anziani.

© SHUTTERSTOCK/Monkey Business Images

## Promozione della salute sul lavoro

La promozione della salute sul lavoro è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società volti a migliorare la salute e il **benessere nei luoghi di lavoro**. Copre una vasta gamma di settori, tra cui dieta e nutrizione, consumo di alcol, fumo, esercizio fisico, tempo di recupero e sonno. Il luogo di lavoro svolge un ruolo importante nel **promuovere uno stile di vita sano** e nel sostenere le attività che impediscono il declino delle capacità funzionali.

Tuttavia, la promozione della salute sul luogo di lavoro, che nella maggior parte dei paesi europei è un'attività volontaria, può avere successo solo se è coniugata con la volontà di affrontare le questioni di più ampio respiro legate all'ambiente di lavoro e all'organizzazione delle attività. Pertanto, oggi, la nozione di «luoghi di lavoro che promuovono la salute», comprendente la **gestione del rischio** e la promozione della salute sul luogo di lavoro, rappresenta un approccio più olistico e integrato: si occupa dei **singoli fattori di rischio** e promuove comportamenti salutari, individuando, inoltre, i **fattori di rischio fisici e psicosociali** legati al lavoro.

## Apprendimento permanente

Un altro contributo importante per migliorare la capacità di lavoro è l'apprendimento permanente. Il principio alla base dell'apprendimento permanente è consentire ai lavoratori di tutte le età di partecipare all'**istruzione e alla formazione professionale** incoraggiandoli a proseguire su questa strada**.** Uno degli obiettivi primari è evitare l'indebolimento delle capacità e delle competenze tra le persone in età lavorativa. L'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze sono essenziali per promuovere l'**occupabilità** di tutti i lavoratori.

# CASO STUDIO

## Formazione life coach nel settore dei servizi di assistenza sociale, Belgio

Il Service d'aide aux familles bruxelloises asbl fornisce sostegno alle persone e alle famiglie in difficoltà sia per motivi di salute che per ragioni sociali. L'azienda impiega 50 dipendenti (tutte donne), responsabili di una vasta gamma di attività tra cui la pulizia, l'assistenza sanitaria e l'amministrazione.

Come spesso accade nel settore della sanità e dell'assistenza sociale, i dipendenti possono dover affrontare situazioni difficili e soffrire di stress e burnout. Inoltre, è stato sollevato il problema della mancanza di prospettive di carriera. In risposta a questi problemi, l'azienda ha sviluppato un programma di formazione per impartire ai dipendenti una formazione come «life coach».

### Risultati

- Questo programma offre ai dipendenti di età superiore ai 45 anni la possibilità di sviluppare le capacità di comunicazione necessarie a consentire loro di affrontare meglio le situazioni difficili.
- Il programma prevede, inoltre, un riconoscimento formale e una nuova qualifica.

### Fattori di successo

Il significativo coinvolgimento della direzione nello sviluppo del programma di formazione, così come la motivazione e la riqualificazione dei dipendenti, sono stati i principali fattori che hanno contribuito al successo di questo programma.

# Vantaggi

È stato dimostrato che il lavoro produce effetti positivi per la salute fisica e mentale. Pertanto, seguendo le pratiche di gestione della SSL sopra delineate, la salute di tutta la popolazione attiva, da chi si avvicina per la prima volta al mercato del lavoro a chi si inoltra sulla via del pensionamento, può essere migliorata.

Inoltre, queste pratiche di gestione della SSL possono produrre vantaggi significativi a livello organizzativo.

- La forza lavoro sarà sana, produttiva e motivata, e ciò consente alle aziende di rimanere competitive e innovative.
- Il prezioso patrimonio di competenze ed esperienza di lavoro può essere mantenuto all'interno di un'organizzazione attraverso il trasferimento di conoscenze e un maggiore potenziale di talenti e abilità.
- Il calo dei tassi di assenza per malattia e assenteismo determinerà una riduzione dei costi di disabilità al lavoro per le organizzazioni, consentendo una migliore produttività.
- L'avvicendamento del personale registrerà una diminuzione.
- L'ambiente di lavoro consentirà ai dipendenti di tutte le età di realizzare il loro potenziale.
- Verranno sperimentate situazioni di maggiore benessere sul luogo di lavoro.

La gestione della sicurezza e salute sul lavoro, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, non solo migliorerà la salute e la vita quotidiana dei singoli lavoratori, ma consentirà anche di migliorare la produttività e la redditività di un'organizzazione.

© SHUTTERSTOCK/bikeriderlondon

# CASO STUDIO

## Benessere dei lavoratori in età avanzata nel settore postale, Francia

Solystic, una società di attrezzature postali, impiega 450 lavoratori, con un'ampia varietà di mansioni. Oltre la metà della forza lavoro ha più di 45 anni. In linea con la tendenza globale, l'azienda si trova ad affrontare difficoltà di assunzione di nuovo personale e deve quindi mantenere i lavoratori più anziani. Tuttavia, gli installatori sperimentano sforzi fisici (quali posture scomode) e tensioni mentali (ad esempio, livelli elevati di stress). Inoltre, non ci sono opportunità di sviluppo della carriera per i lavoratori.

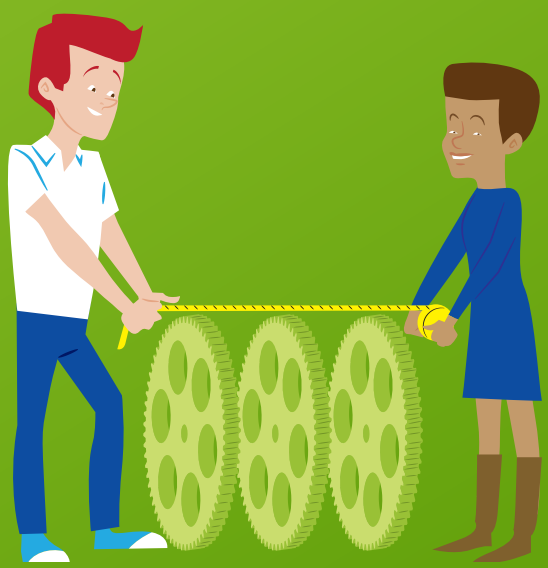
### Risultati

Per affrontare questi problemi, è stato adottato un accordo a livello aziendale (in conformità con la legislazione) che prevede:

- impegno verso un approccio globale e olistico;
- misure per migliorare il sistema delle assunzioni, la gestione delle carriere, le condizioni di lavoro e lo sviluppo delle competenze;
- un processo di verifica in cui può essere eseguita una valutazione di ciascuno di questi fattori.

### Fattori di successo

Tramite questo approccio sono state affrontate tutte le dimensioni di invecchiamento della forza lavoro. I provvedimenti sono indirizzati alla fascia di età adeguata (ossia persone di 45 anni e più), per consentire la diagnosi precoce e la prevenzione. L'accordo si rivolge in particolare ai lavoratori più anziani, ma si traduce in vantaggi per tutti, e il processo di valutazione indica che l'attuazione del piano è strettamente monitorata e che, se necessario, possono essere apportate modifiche.



# Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017: Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

## Informazioni sulla campagna

La forza lavoro europea sta invecchiando e molti Stati membri stanno aumentando l'età pensionabile. Pertanto, i lavoratori si trovano ad affrontare il prolungamento della vita lavorativa e, di conseguenza, una maggiore esposizione ai rischi sul lavoro.

Sebbene esistano politiche, programmi e strategie a sostegno dei lavoratori più anziani in tutti gli Stati membri, si avverte la necessità di aumentarne la consapevolezza ([15]). Questa campagna ha lo scopo di raccogliere **informazioni ed esempi dagli Stati membri** e diffonderli in tutta Europa. Gli obiettivi specifici della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017 sono i seguenti:

- **promuovere il lavoro sostenibile e un invecchiamento sano**, e sottolineare l'importanza della **prevenzione per tutta la vita lavorativa**;
- fornire sia ai datori di lavoro che ai lavoratori **informazioni e strumenti pratici** per la gestione della SSL nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro;
- agevolare lo scambio di informazioni e la **condivisione delle migliori pratiche** in questo settore.

Per sostenere la campagna, sono in fase di sviluppo risorse e strumenti pratici, tra cui una guida elettronica sulla gestione della SSL nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro nonché un modulo sulla valutazione del rischio sensibile all'età e alla diversità per lo strumento di valutazione interattiva dei rischi online (OiRA). I risultati del progetto pilota «Lavoro più sicuro e più salutare a qualsiasi età» del Parlamento europeo, guidato dall'EU-OSHA, saranno promossi come parte della campagna, e a tale scopo sarà sviluppato uno specifico strumento di visualizzazione dei dati online.

Il premio europeo per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri costituirà un elemento essenziale del relativo calendario. Inoltre, in ogni anno della campagna la Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, che comprende conferenze, seminari e sessioni di formazione, sarà collegata ai temi sviluppati.

La campagna si concluderà con il vertice sugli Ambienti di lavoro sani e sicuri, in cui l'EU-OSHA riunirà tutti coloro che hanno contribuito a farne un successo. L'EU-OSHA farà il punto su tutti gli obiettivi raggiunti dalla campagna e sulle lezioni apprese in modo che i risultati della campagna si traducano in buone pratiche e siano rese sostenibili nel tempo.

([15]) Il sondaggio d'opinione paneuropeo sulla sicurezza e salute 2013 condotto dall'EU-OSHA ha rilevato che solo il 12 % dei lavoratori è a conoscenza delle politiche e dei programmi esistenti.

© EU-OSHA/Gameata Adrian

## Date importanti

- **Lancio della campagna:** aprile 2016
- **Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro:** ottobre 2016 e 2017
- **Cerimonia di assegnazione del premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri:** aprile 2017
- **Vertice della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri:** novembre 2017

© SHUTTERSTOCK/racorn

## Strumenti pratici e sostegno

La gestione della SSL nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro è agevolata dall'utilizzo di **strumenti di gestione dell'età**. Esistono diversi strumenti che consentono di prendere in considerazione a livello organizzativo i fattori legati all'età:

- l'analisi del profilo e/o della struttura per età permette di valutare l'età della forza lavoro dell'organizzazione ora e in futuro a livello organizzativo, di reparto o di squadra. Lo scopo è aiutare a prevedere le tendenze e la pianificazione della forza lavoro;
- la valutazione delle competenze individua lacune nelle abilità e competenze dei lavoratori per la gestione delle prestazioni o lo sviluppo professionale e fornisce una base per la formazione personalizzata. Per i lavoratori più anziani, questo può significare adattarsi alle nuove tecnologie, favorendo la mobilità interna o fornendo altre opportunità di carriera;
- l'indice della capacità lavorativa, sviluppato dall'Istituto finlandese per la salute sul lavoro, misura la capacità lavorativa dei singoli lavoratori. Include l'auto-valutazione attraverso un questionario e si propone di individuare le azioni necessarie per evitare il declino delle capacità di lavoro;
- gli strumenti di trasferimento delle conoscenze, quali le équipe composte da lavoratori di età diverse o i programmi di *mentoring* e *coaching,* aiutano un'organizzazione a mantenere la preziosa esperienza accumulata e le competenze dei lavoratori in età avanzata;
- la rotazione e la ridistribuzione dei posti di lavoro possono essere utilizzate per ridurre le richieste e i carichi di lavoro. Per i lavoratori in età avanzata ciò significa la possibilità di rimanere nel mondo del lavoro in ruoli che meglio si adattano alle loro capacità;
- una guida elettronica su Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età è uno strumento pratico che può essere utilizzato sia dai datori di lavoro sia dai lavoratori.

***Esistono numerosi strumenti di facile utilizzo per gestire una forza lavoro che invecchia, molti dei quali sono stati sviluppati tenendo presenti le piccole e medie imprese.***

# CASO STUDIO

## Campagna Age positive, Regno Unito

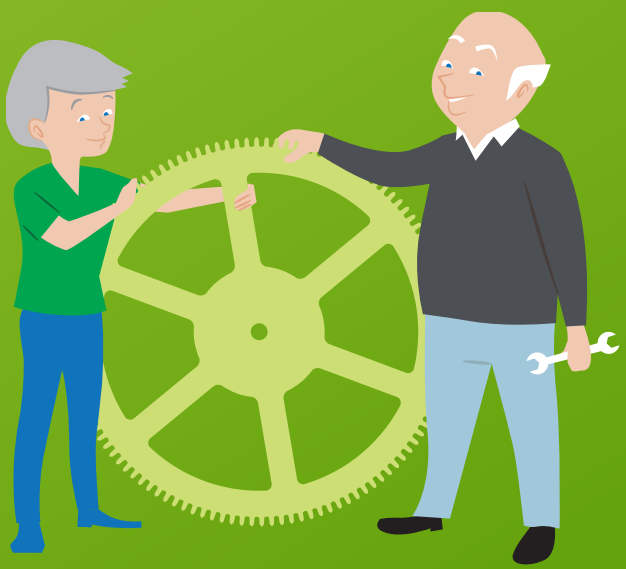
La campagna Age positive, gestita dal ministero per il Lavoro e le pensioni del Regno Unito, è un'iniziativa rivolta espressamente ai datori di lavoro e finalizzata a sensibilizzarli sui problemi di sicurezza e di salute legati all'età. Inoltre, fornisce orientamento e sostegno sulle misure e azioni che possono essere adottate per mantenere i lavoratori in età avanzata nel luogo di lavoro.

Questa campagna ha comportato la raccolta di ricerche e informazioni presso i datori di lavoro sulle misure da utilizzare per tutte le generazioni. Attraverso la campagna, il ministero per il Lavoro e le pensioni del Regno Unito sta diffondendo queste informazioni in una varietà di formati.

Nel 2013 Age positive ha pubblicato diversi documenti di orientamento, il cui obiettivo era fornire risposte alle domande dei datori di lavoro e offrire soluzioni non burocratiche. Queste pubblicazioni comprendono una guida all'attuale forza lavoro multi-generazionale per i datori di lavoro e una raccolta di casi studio che dimostrano una gestione efficace di una forza lavoro che invecchia da parte di datori di lavoro provenienti da organizzazioni di settori e dimensioni diversi.

Nel corso della campagna è stato inoltre divulgato un toolkit interattivo per i datori di lavoro, disponibile anche in formato PDF, incentrato, tra l'altro, sul mantenimento, la riqualificazione e il reclutamento di lavoratori in età avanzata, i requisiti di legge e il lavoro flessibile.

La campagna Age Positive è in corso e ci sono piani per pubblicare ulteriori orientamenti sulle sfide per i datori di lavoro in diversi settori dell'economia.



## Chi può partecipare alla campagna?

Sono incoraggiate a partecipare alla campagna le organizzazioni di tutte le dimensioni e i settori, pubblico e privato, così come le singole persone tra cui:

- i datori di lavoro di organizzazioni di tutte le dimensioni dei settori pubblico e privato;
- dirigenti, supervisori e lavoratori;
- sindacati e rappresentanti in materia di sicurezza e salute;
- professionisti del settore SSL e delle risorse umane;
- organizzazioni datoriali;
- associazioni di categoria;
- fornitori di formazione e istruzione;
- servizi di prevenzione e assicurazione nell'ambito della SSL.

## Come contribuire alla campagna

Si può contribuire alla campagna in molti modi diversi, ad esempio tramite:

- diffusione e la pubblicazione dei materiali della campagna per favorire la sensibilizzazione;
- organizzazione di attività ed eventi, quali corsi di formazione, conferenze e concorsi;
- utilizzo e la promozione degli strumenti pratici disponibili per la gestione del fattore età;
- partecipazione al premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri, in cui le organizzazioni di diversi settori e dimensioni sono premiate per i contributi innovativi alla SSL;
- partecipazione alle Settimane europee per la sicurezza e la salute sul lavoro nel 2016 e 2017, il centro dell'attività della SSL in Europa;
- adesione come partner ufficiale della campagna, se sei un'organizzazione paneuropea o internazionale;
- adesione come partner nazionale della campagna, se sei attivo a livello nazionale;
- adesione come partner della campagna sui media, se lavori per un mezzo di comunicazione nazionale o europeo;
- aggiornamento tramite il nostro sito web dedicato alla campagna (https://www.healthy-workplaces.eu) e le attività dei nostri social media. Trovaci su Facebook, Twitter, LinkedIn e altri media.

Diventare partner ufficiale della campagna comporta determinate responsabilità ma anche una serie di vantaggi, tra cui la partecipazione all'iniziativa di analisi comparative dell'EU-OSHA. Per saperne di più su come diventare partner della campagna consulta il relativo sito.

## Premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri

Il premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri mira a mettere in evidenza gli esempi più significativi di organizzazioni che adottano **pratiche innovative di sicurezza e salute** sul lavoro. Le imprese sono premiate per contributi eccezionali, mentre, al contempo, i benefici derivanti dall'adozione di buone pratiche in materia di SSL vengono dimostrati ad altri soggetti. Tutte le organizzazioni degli Stati membri, dei paesi candidati, dei potenziali paesi candidati e dell'Associazione europea di libero scambio (EFTA) possono iscriversi al concorso.

I candidati al concorso dovranno mostrare:

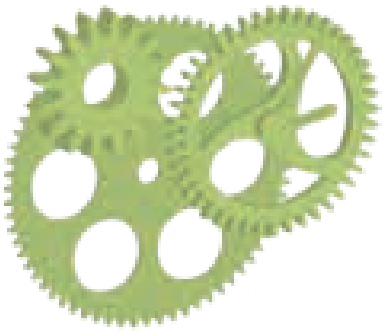
- l'impegno della direzione e la partecipazione dei lavoratori nella promozione di luoghi di lavoro sani e sicuri ad ogni età;
- la considerazione delle diversità all'interno della forza lavoro;
- l'attuazione efficace degli interventi negli ambienti di lavoro;
- i miglioramenti dimostrabili in termini di sicurezza e salute;
- la sostenibilità degli interventi nel lungo periodo;
- gli interventi che sono trasferibili ad altre organizzazioni di dimensioni differenti e appartenenti a settori diversi.

La rete dei focal point creata dall'EU-OSHA raccoglie le candidature e nomina i vincitori a livello nazionale ammessi al concorso paneuropeo. I partner ufficiali della campagna possono inviare le candidature direttamente all'EU-OSHA. Il concorso per ottenere il premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri inizia insieme al lancio della campagna. I vincitori sono proclamati durante una cerimonia al secondo anno, in cui vengono encomiati tutti coloro che hanno partecipato.

# La nostra rete di partner

Una proficua collaborazione tra l'EU-OSHA e le principali parti interessate è fondamentale per il successo della campagna. L'EU-OSHA conta sul sostegno di varie reti di partner, tra cui:

- **focal point nazionali:** a livello nazionale, tutte le campagne Ambienti di lavoro sani e sicuri sono coordinate dalla rete EU-OSHA di focal point. Per saperne di più sui focal point o per rivolgerti direttamente a loro, consulta il sito web della campagna (www.healthy-workplaces.eu) per i dettagli di contatto e ulteriori informazioni;
- **parti sociali europee:** rappresentano gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro a livello europeo;
- **partner ufficiali della campagna:** oltre 100 organizzazioni paneuropee o internazionali sostengono attivamente la campagna per gli Ambienti di lavoro sani e sicuri in qualità di partner. Per saperne di più su come diventare un partner ufficiale della campagna, visita il sito web della campagna (www.healthy-workplaces.eu);
- **partner dei media**: giornalisti e redattori di tutta Europa che si dedicano alla promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituiscono il nostro gruppo di partner dei media. Importanti pubblicazioni europee in materia di SSL contribuiscono a promuovere e far conoscere la campagna, mentre la partnership consente ai giornalisti e redattori di alzare i profili delle loro pubblicazioni e raggiungere le reti dell'EU-OSHA e le parti interessate in tutta Europa e oltre;
- **Enterprise Europe Network:** la rete europea di imprese, guidata dalla Commissione europea, fornisce sostegno e consulenza alle piccole e medie imprese in tutta Europa, occupandosi di un'ampia gamma di problematiche commerciali e organizzative. Questa rete svolge un ruolo importante nella campagna per ambienti di lavoro sani e sicuri;
- **le istituzioni dell'Unione europea e le loro reti:** in particolare, le presidenze in carica del Consiglio europeo;
- **altre agenzie dell'UE con un interesse per l'argomento della campagna:** in particolare, il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), l'Agenzia per i diritti fondamentali (FRA) e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE).



© EU-OSHA/Michael Chia

# I successi delle precedenti campagne

**I successi della campagna dello scorso anno**

La campagna 2014-2015, «**Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro correlato**», ha sensibilizzato il pubblico sull'importanza che i lavoratori, i dirigenti e i datori di lavoro riconoscano e gestiscano lo stress e i rischi psicosociali in ambito professionale. Nel quadro della campagna, è stata lanciata e resa disponibile in 34 versioni nazionali una guida elettronica pratica gratuita, «Gestione dello stress e dei rischi psicosociali». Questo strumento è stato concepito per dare indicazioni ai datori di lavoro e al personale delle piccole imprese che affrontano per la prima volta la questione dei rischi psicosociali sul lavoro. Inoltre, più di 100 partner ufficiali (un record nella storia delle campagne EU-OSHA), appartenenti a un'ampia gamma di settori, hanno contribuito in modo significativo alla campagna, ad esempio organizzando eventi e partecipando a conferenze. Una serie di eventi è stata organizzata dai partner ufficiali della campagna quali Toyota, LEGO, Heineken, Siemens AG e Seat per incoraggiare la condivisione delle migliori pratiche nella gestione dei rischi psicosociali.

In occasione dell'assegnazione del premio per le buone pratiche nell'ambito della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri del marzo 2015 sono stati encomiati esempi eccellenti e innovativi di gestione dello stress. Siemens, una multinazionale del settore tecnologico, è stata nominata vincitrice della categoria dei nuovi partner della campagna per il suo approccio

© EU-OSHA/Pierre Wachholder

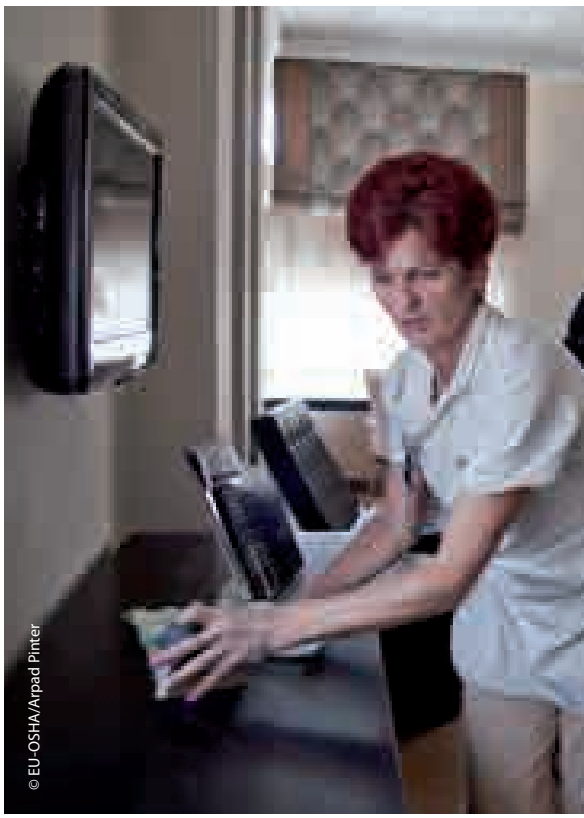
olistico alla riduzione dei rischi psicosociali attraverso il suo poliedrico programma «La vita in equilibrio». Tra i vincitori nazionali vi sono state piccole imprese con meno di 100 lavoratori, tra cui Hotel Colón (Spagna), che ha attuato una procedura di prevenzione dei rischi psicosociali con il coinvolgimento sia dei dirigenti sia dei lavoratori.

Altri esempi di successo della campagna precedente includono il webinar organizzato da CSR Europe nel febbraio 2015 dal titolo «Stili di vita sani — Salute mentale sul luogo di lavoro: sono in forma per la sfida?». Questo evento online è stato realizzato per aiutare a trovare il modo di migliorare la salute e il benessere sul lavoro riunendo colleghi del settore. Inoltre, PostEurope ha completato un progetto di due anni con l'obiettivo di trovare modalità con cui i dipendenti possono affrontare lo stress causato da cambiamenti rapidi, trasformazione ed evoluzione nel settore postale.

Il premio cinematografico per i film su ambienti di lavoro sani e sicuri è stato assegnato nel novembre 2014 a *Harvest* (*Vendanges*), diretto da Paul Lacoste, per la sua descrizione dei lavoratori stagionali nei vigneti in Francia. Il film che vince questo premio si distingue per avere contribuito a sensibilizzare sull'importanza delle buone condizioni di lavoro e viene proiettato regolarmente in occasione di eventi della campagna in tutta Europa.

### Alcune delle nostre altre campagne precedenti

Tra le campagne precedenti sono incluse la campagna 2012-2013 «**Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi**», che ha sensibilizzato il pubblico sull'importanza della partecipazione dei lavoratori e la buona gestione nella prevenzione dei rischi; la campagna 2010-2011, che ha sottolineato come una «**Manutenzione sicura**» fosse fondamentale per la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro, e la campagna 2008-2009 sulla «**Valutazione dei rischi**», che mirava a promuovere un approccio di gestione sistematico e integrato alla valutazione del rischio all'interno delle organizzazioni.



© EU-OSHA/Arpad Pinter

© EU-OSHA/Emmanuel Biard

## Ulteriori informazioni e risorse

Sul sito web della campagna è disponibile una vasta gamma di materiali scaricabili, tra cui:

- un opuscolo che comprende le informazioni sulla campagna e un volantino del premio europeo per le buone pratiche della campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri;
- la newsletter della campagna;
- presentazioni PowerPoint, manifesti e altro materiale della campagna;
- video animati con Napo e i suoi amici che promuovono un'ampia varietà di argomenti in materia di SSL;
- una guida elettronica sulla gestione della SSL nel contesto di una forza lavoro in età avanzata;
- materiali tratti dai progetti pilota del Parlamento europeo «Lavoro più sicuro e più sano a qualsiasi età»;
- link a siti utili.

Tutte le informazioni sono disponibili in 25 lingue all'indirizzo www.healthy-workplaces.eu

Inoltre, puoi tenerti aggiornato sulle nostre attività e gli eventi attraverso la nostra presenza sui social media. Trovaci su Facebook, Twitter, LinkedIn e altri media.

**Europe Direct** è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea.

Numero verde unico (*): 00 800 6 7 8 9 10 11
(*) Le informazioni sono fornite gratuitamente e le chiamate sono nella maggior parte dei casi gratuite
(con alcuni operatori e in alcuni alberghi e cabine telefoniche il servizio potrebbe essere a pagamento).

Le fotografie utilizzate in questa pubblicazione illustrano una serie di attività lavorative. Non mostrano necessariamente buone pratiche o conformità alle prescrizioni legislative.

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet
consultando il portale Europa (http://europa.eu).

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2016
ISBN 978-92-9240-753-7
doi:10.2802/957981

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2016
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

TE-01-15-397-IT-N

L'obiettivo dell'**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)** è contribuire a rendere l'Europa un luogo più sicuro, sano e produttivo in cui lavorare. Istituita nell'Unione europea nel 1994, con sede a Bilbao (Spagna), l'Agenzia ricerca, sviluppa e distribuisce informazioni affidabili, equilibrate e imparziali sulla sicurezza e la salute, creando reti con le organizzazioni in tutta Europa per migliorare le condizioni di lavoro.

L'EU-OSHA gestisce inoltre le **campagne biennali per ambienti di lavoro sani e sicuri**, sostenute dalle istituzioni dell'UE e dalle parti sociali europee e coordinate a livello nazionale dalla rete dei focal point dell'Agenzia. La campagna **Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età** 2016-2017 si propone di aiutare i datori di lavoro a raccogliere le sfide legate all'invecchiamento della forza lavoro e di sensibilizzare in merito all'importanza del lavoro sostenibile nel corso dell'intera vita professionale.

**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro**

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao
SPAGNA
Email: information@osha.europa.eu

**www.healthy-workplaces.eu**

Ufficio delle pubblicazioni