

# **INVECCHIAMENTO ATTIVO NELLE IMPRESE ARTIGIANE TRENTINE**

Sintesi dei dati emersi da un sondaggio svolto nell'autunno 2023 in occasione della formazione per l'aggiornamento degli RSPP DL di un campione di aziende artigiane trentine



## Introduzione

I lavoratori anziani sono una parte crescente della forza lavoro e di conseguenza la gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro per tale classe di lavoratori è divenuta una priorità per le politiche europee, nazionali e locali.

Per approfondire il fenomeno nel territorio della Provincia di Trento e analizzare il tema dell'invecchiamento attivo nell'ambito delle imprese artigiane trentine, è stata organizzata un'attività di approfondimento svolta in occasione della formazione per l'aggiornamento dei datori di lavoro (DL) che svolgono la funzione di RSPP nelle loro aziende. L'approfondimento si è svolto attraverso la somministrazione di un questionario mirato a valutare il grado di percezione e consapevolezza del fenomeno e le eventuali azioni intraprese per gestirlo, cui è seguito un momento di informazione e confronto con il gruppo aula sulle tematiche dei sani stili di vita e dell'invecchiamento attivo. Nella presente relazione si propone un breve inquadramento del tema in oggetto e si analizzano i dati raccolti nell'iniziativa citata, accompagnandoli con alcune riflessioni<sup>1</sup>.

## 1 INVECCHIAMENTO ATTIVO SUL LUOGO DI LAVORO

Nel 2018, nella pubblicazione *Lavoro e Invecchiamento* predisposta dal Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>2</sup> si evidenziava che il cambiamento demografico in corso avrebbe comportato una crescita dell'età media dei lavoratori, con conseguenti difficoltà emergenti, come la modificazione delle capacità lavorative, e quindi la sfida per realizzare e mantenere luoghi di lavoro sani e sicuri per tutte le età. In tale pubblicazione, di fronte non solo all'invecchiamento della forza lavoro, ma anche all'eventualità di infortuni o malattie professionali che possono modificare e vincolare le capacità lavorative dell'individuo, ci si poneva due domande che sono di estrema attualità:

- *Gli ambienti di lavoro, come attualmente strutturati e organizzati, sono o saranno adeguati per tutti i lavoratori, anche per i più anziani?*
- *Le misure di prevenzione attualmente in essere sono o saranno adeguate anche per i lavoratori con un'età più avanzata?*

Lavorare più a lungo negli anni, si notava nella pubblicazione citata, comporta un'esposizione più prolungata ai rischi cui si può incorrere sul lavoro e una maggiore vulnerabilità a determinati pericoli per la sicurezza e la salute. A ciò si aggiunge il fatto che i lavoratori in età avanzata possono avere esigenze specifiche o problemi di salute cronica di cui si deve tener conto. Riflessioni che trovano conferma nei più recenti dati e studi di settore, come ad esempio, nella pubblicazione INAIL del 2023 intitolata *Invecchiamento della popolazione attiva*<sup>3</sup>, dove, a fronte di un'analisi dei dati del sistema nazionale di sorveglianza MalProf, si evidenzia l'insorgenza di specifiche patologie professionali nei lavoratori anziani, studiando l'associazione delle diverse malattie professionali con le differenti fasce di età ed eventuali nessi di causalità.

Come definire l'invecchiamento dei lavoratori nel luogo di lavoro e il concetto di 'lavoratore anziano'? Non vi è una definizione formale accettata a livello globale di lavoratore anziano ma, a livello Europeo ed internazionale, diverse organizzazioni come l'OMS definiscono come lavoratore anziano (*aged worker*) chi ha oltre 55 anni, mentre un lavoratore che invecchia (*aging worker*) è colui che ha superato l'età di 45 anni. La struttura del mercato del lavoro dell'Unione Europea è cambiata in modo significativo dal 2010 al 2021: uno degli aspetti rilevanti è la continua crescita dei lavoratori di età superiore a 55 anni che sono passati dai 19 milioni del 2010 ai quasi 33 milioni del 2021. Al contempo, il numero dei lavoratori con un'età compresa tra 15 e 54 anni ha mantenuto un andamento quasi stazionario, passando dai circa 135 milioni ai 136 milioni

<sup>1</sup> Relazione realizzata da EBAT – OSA OPRA Trentino, con la partecipazione di C. Bortolini, Università di Verona, studente del percorso di laurea TPALL.

<sup>2</sup> Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Assessorato alla salute e politiche sociali - Dipartimento salute e solidarietà sociale, Provincia Autonoma di Trento (2018). *Lavoro e invecchiamento - Suggerimenti per creare un ambiente di lavoro sano e sicuro per ogni età.*

<sup>3</sup> INAIL – MalProf (2023). *Invecchiamento della popolazione attiva: una lettura del fenomeno a partire dai dati del sistema MalProf.*

di unità, mentre le dinamiche demografiche, con la costante e generalizzata diminuzione dei nuovi nati (quindi dei potenziali nuovi lavoratori) che già oggi impatta il mercato del lavoro, contribuendo a innalzare l'età media dei lavoratori.

Nello stesso periodo (2010-2021) l'Italia ha mostrato un incremento dei lavoratori over 55 ancora più marcato rispetto all'Unione Europea, da circa 1,8 milioni a circa 3,7 milioni mentre i lavoratori di età compresa tra 15-54 anni sono passati da 14 a 13 milioni<sup>3</sup>.

Nella Provincia Autonoma di Trento (PAT), il tasso di occupazione della fascia d'età 55-64 anni era di 40.600 unità nel 2014, di 43.590 unità nel 2020 e di 47.650 unità nel 2021, mentre quello della fascia d'età 15-54 è passato da 191.700 nel 2014 a 198.823 nel 2021<sup>4 5 6</sup>.

	UE		ITALIA		PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (PAT)	
	2010	2021	2010	2021	2014	2021
<b>LAVORATORI ETÀ 15-54</b>	135 mln	136 mln	14 mln	13 mln	191.700	198.823
<b>LAVORATORI ETÀ OVER 55</b>	19 mln	33 mln	1,8 mln	3,7 mln	40.600	47.650

Tabella 1: Dati di sintesi sull'occupazione per fasce d'età in UE, Italia e PAT (mln = milioni)

La consapevolezza dell'importanza e dell'urgenza del tema in questione è testimoniata dalle diverse iniziative messe in campo a livello nazionale, ad esempio da INAIL e INPS, dai diversi Ministeri e Dipartimenti, come pure a livello locale dalle Regioni<sup>7</sup>. Nel contesto locale, la Provincia Autonoma di Trento (PAT), anche attraverso l'Agenzia del Lavoro, ha sviluppato politiche di sostegno e accompagnamento all'invecchiamento attivo che abbracciano diversi ambiti e settori: volontariato civile, formazione permanente degli anziani, promozione della salute e prevenzione, progetti di invecchiamento attivo.

Per quanto riguarda il volontariato civile delle persone anziane, esso è regolato da una legge provinciale (LP 11/2008) che ne definisce i principi, le attività che si possono svolgere, la responsabilità organizzativa degli enti locali e altri tipi di sostegno.

La formazione permanente degli anziani è invece un progetto di educazione degli adulti sostenuto dalla Fondazione Franco Demarchi, attraverso l'Università della terza età e del tempo disponibile (UTETD). Ha vari scopi tra cui: formare la persona nell'ottica di un'educazione permanente, arricchire la personalità, comprendere meglio la realtà circostante in costante trasformazione e la crescita culturale e sociale.

Per la promozione della salute e prevenzione, la Giunta Provinciale ha istituito il Programma Trentino Salute 4.0, un Centro di Competenza sulla Sanità Digitale (CCSD) per il triennio 2017- 2019 e rifinanziato per il triennio 2020-2022. È cogestito da PAT, Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS) e Fondazione Bruno Kessler. Costituisce una piattaforma di governo, indirizzo, progettazione, sviluppo e valutazione di modelli tecnico-organizzativi innovativi abilitati dalle tecnologie digitali.

Tra i progetti di invecchiamento attivo, troviamo soluzioni tecnologiche che integrano programmi di promozione della salute e sani stili di vita, l'auto-gestione della salute degli anziani e un'applicazione con un coach virtuale e di 'sfide della salute' per stimolare corretti stili di vita.

<sup>4</sup> Agenzia del Lavoro (2016). 31° Rapporto annuale sull'occupazione in provincia di Trento.

<sup>5</sup> Agenzia del Lavoro (2021). 36° Rapporto annuale sull'occupazione in provincia di Trento.

<sup>6</sup> Agenzia del Lavoro (2022). 37° Rapporto annuale sull'occupazione in provincia di Trento.

<sup>7</sup> Francesco Barbabella e Andrea Principi (2020). Le politiche per l'invecchiamento attivo in Italia - Lo stato dell'arte nelle Regioni, nelle Province Autonome, nei Ministeri e nei Dipartimenti presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri: raccolta dei rapporti. Progetto "Coordinamento nazionale partecipato e multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo", Work Package 2 – Task 1.

Tutte queste iniziative rientrano nel Piano per la Salute del Trentino 2015-2025, di cui l'invecchiamento attivo costituisce uno degli obiettivi strategici. Le linee di azione riguardano la promozione dell'attività fisica, lo sviluppo di responsabilità e solidarietà sociale, il supporto ai caregiver familiari, la realizzazione di nuove forme abitative per una maggiore autonomia degli anziani, la promozione della solidarietà intergenerazionale. Il Piano, in linea con la strategia europea Health 2020 dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), intende contribuire al benessere dei cittadini attraverso l'innalzamento degli anni di vita in buona salute e la riduzione della 'mortalità evitabile'.

Il tema dell'invecchiamento lavorativo, che si vuole approfondire rispetto alla prevenzione e alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è collegato a doppio filo con il tema dei sani stili di vita e con la crescente consapevolezza che è necessario adottare comportamenti e modalità di organizzazione del lavoro che possano accompagnare il sempre più lungo periodo lavorativo attivo, preservando il più possibile la salute e la capacità lavorativa dell'individuo. Questo richiede investimenti e impegno specifico soprattutto sulla prevenzione per anticipare l'insorgenza di criticità e gestendo in modo tempestivo ed efficace le situazioni che via via si manifestano in un flusso continuo, dinamico e flessibile di cambiamento.

Vale la pena richiamare la sintesi riportata nella pubblicazione citata *Lavoro e invecchiamento*<sup>2</sup>: le domande e i temi citati sono attuali oggi come allora, quello che deve cambiare è l'impegno concreto per gestirli e portarli nei luoghi di lavoro e nella vita quotidiana dei lavoratori ... che invecchiano.

## LAVORO E INVECCHIAMENTO

Come detto in premessa l'invecchiamento della popolazione lavorativa cui stiamo assistendo ci porta a dover valutare e mettere in essere tutta una serie di interventi e iniziative che possano, singolarmente o in modo congiunto, permettere di creare ambienti di lavoro sani e sicuri per tutte le età.

Poter lavorare in un ambiente adatto a sostenere le **possibili difficoltà e limitazioni delle persone**, siano esse causate dall'invecchiamento, da un infortunio o da una malattia, è un elemento estremamente importante per promuovere un invecchiamento attivo della popolazione e, dunque, una migliore qualità della vita nella sua interezza.

L'aspetto dell'invecchiamento della forza lavoro dovrebbe essere affrontato **prima** che effettivamente entrino in gioco delle limitazioni o modificazioni delle capacità lavorative del personale, perché, così facendo, è possibile creare **ambienti di lavoro che prevengano o riducano eventi dannosi** che, quando accadono, necessitano di interventi urgenti a volte di difficile applicazione.

Si tratta in un certo qual modo di **cambiare modo di pensare all'ambiente di lavoro**, passando dal concetto di "luogo in cui un lavoratore presta la propria attività" a "luogo in cui un lavoratore trascorre gran parte del proprio tempo mettendo a frutto le proprie capacità, sviluppando la propria esperienza professionale e divenendo un valore aggiunto per l'impresa, i colleghi e l'intera collettività".

Partendo da questo presupposto il primo passo da compiere per un invecchiamento attivo dei lavoratori è la loro **valorizzazione**, in un'ottica di crescita, ascolto e riconoscimento professionale e personale.

Sentirsi realizzati sul lavoro è infatti un elemento che ha risvolti positivi sull'intera vita del lavoratore, a casa, in famiglia e nella vita sociale, dove, per contro, un'insoddisfazione lavorativa personale potrebbe portare malessere e disagio.

Con questo punto di partenza, ossia con un atteggiamento positivo, di confronto e sviluppo delle capacità professionali del personale, è possibile promuovere un invecchiamento attivo dei lavoratori, le cui risorse individuali vengono potenziate e sviluppate.

È infatti importante ricordare che l'avanzare dell'età, se da una parte porta con sé un declino delle capacità fisiche, si accompagna anche ad un **miglioramento di molte funzioni**:

- ▶ **crescita mentale** (pensiero strategico, perspicacia, saggezza, capacità di giudizio, competenze linguistiche);
- ▶ **dedizione al lavoro**;
- ▶ **esperienza e professionalità**;
- ▶ **capacità di cooperazione**.

Inoltre i lavoratori anziani possono, con adeguata formazione e aggiornamento professionale, *imparare cose nuove*, acquisendo così nuove competenze.

È di fondamentale importanza anche garantire ai lavoratori anziani una **sorveglianza sanitaria adeguata**, attraverso la quale poter prevenire eventuali peggioramenti del loro stato di salute e proporre interventi migliorativi/di adeguamento dell'ambiente di lavoro, che possano venire incontro alle mutate capacità professionali dei lavoratori.

Figura 1: Lavoro e invecchiamento – interventi per creare ambienti di lavoro sani e sicuri per tutte le età [DOC A, pagg. 7 e 8]

## 2 L'indagine svolta con i datori di lavoro delle aziende artigiane trentine “Sani stili di vita: invecchiamento attivo nelle aziende artigiane”

Nell'ambito del Programma 3 - Luoghi di Lavoro che promuovono Salute del Piano provinciale della prevenzione 2020-2025 della Provincia Autonoma di Trento, con il gruppo di lavoro provinciale partecipato da AmicaCOOP, APSS, ASAT, Associazione Donne in Cooperazione, CGIL, EBAT, PAT, SEA e UPIPA, si è condiviso l'interesse per realizzare un approfondimento sul tema dell'invecchiamento attivo presso le aziende trentine e, a tale fine, si è individuata l'opportunità di effettuare un'indagine nel settore dell'artigianato trentino in occasione dei corsi di aggiornamento per i datori di lavoro che ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) all'interno delle loro aziende.

Dal punto di vista metodologico, si è deciso di organizzare l'approfondimento attraverso un questionario da somministrare ai datori di lavoro e quindi un successivo momento di presentazione di dati e informazioni e quindi di confronto in aula con i partecipanti ai corsi.

### 2.1 Note metodologiche

L'indagine sull'invecchiamento attivo nelle aziende artigiane trentine ha adottato un approccio misto, raccogliendo sia dati quantitativi che qualitativi. Questo approccio è particolarmente utile per inquadrare un fenomeno complesso come l'age management, che coinvolge aspetti oggettivi (composizione demografica, politiche aziendali, etc.) ma anche percezioni e attitudini soggettive espresse dai partecipanti all'indagine. Per la definizione del questionario si è fatto riferimento a progetti ed esperienze svolte nell'ambito nazionale ed europeo e reperibili in letteratura, come ad esempio lo strumento di indagine messo a punto per studiare una Workplace Age-Friendliness Measure<sup>8</sup> o il Quality Of Ageing At Work Questionnaire (QAW-Q)<sup>9</sup> che individua diverse dimensioni che caratterizzano la percezione della qualità dell'esperienza lavorativa, espresse a differenti livelli e con riferimento a diversi fattori collegati al passare del tempo, ben rappresentando l'articolata complessità del fenomeno da indagare.

Al contempo sono stati considerati gli aspetti e le buone prassi messi in evidenza nella pubblicazione citata *Lavoro e invecchiamento* di seguito richiamati attraverso due pagine del documento (si veda Figura 2), frutto delle indagini e riflessioni condotti sul territorio, puntando a definire un insieme di domande mirate rispetto al ruolo e al profilo dei destinatari.

I partecipanti cui somministrare il questionario sono stati selezionati tra i datori di lavoro di aziende artigiane della Provincia di Trento che rivestono anche il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Questa platea è stata scelta in quanto i datori di lavoro RSPP sono direttamente coinvolti nella valutazione dei rischi e nella gestione della salute e sicurezza nelle loro aziende, includendo quindi i rischi e la gestione in generale degli aspetti legati all'invecchiamento della forza lavoro.

Il questionario è stato organizzato nelle seguenti sezioni:

- sezione dati anagrafici per inquadrare il contesto in cui si collocava la rilevazione (domande 1-5)
- sezione conoscitiva sul grado di percezione e consapevolezza dei DL sul tema oggetto di indagine (domande 6-9)
- sezioni di approfondimento sulla percezione ed eventuale gestione del tema in ambiti specifici della gestione dell'impresa e dell'attività lavorativa (domande 10-13)
- sezioni di approfondimento sulla consapevolezza e importanza percepita del tema rispetto a possibili vantaggi, possibili criticità e possibili funzioni che migliorano con l'invecchiamento lavorativo (domande 14-16)

---

<sup>8</sup> Raphael Eppler-Hattab, Israel Doron, Ilan Meshoulam (2020). Development and Validation of a Workplace Age-Friendliness Measure. *Innovation in Aging*, 2020, Vol. 4, No. 4, 1–13.

<sup>9</sup> Marcaletti, F., Garavaglia, E., & Íñiguez-Berrozpe, T. (2022). Quality of Ageing at Work questionnaire (QAW-q) and syntax. Spanish, Italian and English translation. Version 4.0.

- domanda finale aperta sulla percezione dell'evoluzione e dell'impatto del tema nei prossimi 5-10 anni (domanda 17).

ALCUNI SPUNTI/**BUONE PRATICHE** PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO IN CUI IL PERSONALE POSSA INVECCHIARE IN MODO ATTIVO, SANO E SICURO:

- offrire interventi di promozione di sani stili di vita** (alimentazione, attività fisica...) attraverso la collaborazione con i medici competenti o interventi appositamente strutturati: informazioni al personale sull'importanza dei sani stili di vita, occasioni per praticare attività fisica (gruppi di cammino, convenzioni con palestre...);
- offrire una continua formazione e aggiornamento professionale**, con adeguate strategie di insegnamento, che tengano conto delle diverse esigenze legate all'età dei destinatari;
- organizzare il lavoro in modo flessibile**, ossia in modo da adeguarsi alle modificate capacità lavorative del personale (maggiori pause, diminuzione del lavoro pesante, turnistica, telelavoro...);
- garantire un trattamento equo del personale**, senza discriminazioni legate all'età o alle capacità lavorative diversificate dello stesso;
- valorizzare le capacità lavorative** del personale (esperienza, professionalità);
- valutare**, congiuntamente al personale, **eventuali diverse mansioni**, nel caso di presenza di particolari esigenze personali;
- motivare il personale senior** assegnandogli il compito di formatore nei confronti dei nuovi assunti, sfruttando la conoscenza dell'impresa da parte dello stesso, la sua esperienza e professionalità;
- creare un avvicinamento intergenerazionale** tra lavoratori senior e i giovani lavoratori attraverso dei gruppi di lavoro in cui i giovani lavoratori formino i lavoratori senior sull'utilizzo dei nuovi software e delle nuove tecnologie.
- mantenere attivo un dialogo con i lavoratori**, ascoltando le loro esigenze e le loro proposte, in un'ottica di continuo miglioramento del contesto di lavoro;

- effettuare una valutazione dei rischi che tenga conto anche dell'aspetto dell'età**.

Non tutti i lavoratori infatti sono esposti agli stessi rischi e nello stesso modo, ci sono situazioni o gruppi di lavoratori che possono essere maggiormente esposti a rischi specifici in base a determinati fattori, tra i quali anche l'età e le condizioni fisiche. È quindi di fondamentale importanza porre la giusta attenzione anche a questi aspetti, cercando di non dare nulla per scontato.

- Offrire al personale la possibilità di accedere ad **interventi ricreativi**.

Nonostante possano essere stati messi in essere tutta una serie di interventi per favorire un invecchiamento attivo del personale può succedere che un lavoratore possa andare incontro ad una **modificazione delle proprie capacità lavorative che non gli permetta più di fare quello che faceva prima o di farlo nello stesso modo**.

Sono situazioni delicate, che possono insorgere *gradualmente* (ad esempio nel caso di una malattia o dell'invecchiamento) o *improvvisamente* (ad esempio nel caso di un infortunio) e nelle quali, a fronte di una limitazione fisica vi possono essere anche delle difficoltà di natura emotiva-psicologica.

Affrontare una modificazione delle proprie capacità lavorative non è semplice anche perché si rischia di mettere in dubbio la propria persona nella sua interezza e non solo relativamente al contesto socio-lavorativo in cui ci si trova.

**Poter continuare a lavorare, anche se in modo diverso da prima, assume quindi un'enorme importanza**, prima di tutto per lo stesso lavoratore, che può così recuperare la fiducia in sé e la stima necessaria per riconsiderare la propria persona pur in presenza di una diversa capacità lavorativa o di una disabilità.

Figura 2: Lavoro e invecchiamento – temi e buone prassi negli ambienti di lavoro per un invecchiamento attivo, sano e sicuro [DOC A, pagg. 9 e 10]

Il questionario predisposto, riportato nell'Allegato A, includeva domande a risposta chiusa (scala Likert, scelte multiple, etc.) per raccogliere dati quantitativi, ad esempio sul grado di accordo con certe affermazioni o sull'ordine di importanza di determinati fattori. Queste domande permettono un'analisi statistica dei risultati.

Erano presenti anche domande aperte per raccogliere feedback qualitativi, opinioni e considerazioni dei partecipanti. Questo ha consentito di approfondire meglio le percezioni, le motivazioni e le esperienze concrete legate all'age management, anche attraverso un momento successivo di confronto con il gruppo aula.

I dati sono stati raccolti durante alcuni corsi di aggiornamento per i datori di lavoro RSPP, somministrando il questionario prima di una sessione informativa sul tema. Questo ha permesso di sondare le conoscenze e le attitudini iniziali per poi confrontarle dopo l'attività formativa.

Combinando dati quantitativi e qualitativi, l'indagine mira a fornire uno spaccato completo sul tema dell'invecchiamento attivo, integrando statistiche e tendenze generali con le voci e le esperienze dirette dei datori di lavoro coinvolti. Questo approccio misto è fondamentale per comprendere appieno le sfide, le problematiche ma anche le opportunità legate alla gestione dell'invecchiamento della forza lavoro nelle aziende artigiane del territorio.

## 2.2 Partecipanti e somministrazione del questionario

Il questionario sul tema “Sani stili di vita: invecchiamento attivo nelle aziende artigiane” è stato somministrato nell'autunno 2023 nell'ambito dei percorsi di aggiornamento svolti nel territorio per i DL RSPP delle imprese artigiane trentine.

In totale sono stati raccolti 357 questionari compilati dagli RSPP DL, in rappresentanza di altrettante aziende, permettendo di avere un campione rappresentativo di diverse realtà produttive del settore artigiano trentino, come metalmeccanica, legno/lapideo, cantieristica, servizi alla persona, etc. I settori di appartenenza delle aziende sono riassunti nella Figura 3: composizione per settore merceologico del campione cui è stato somministrato il questionario su “Sani stili di vita”.

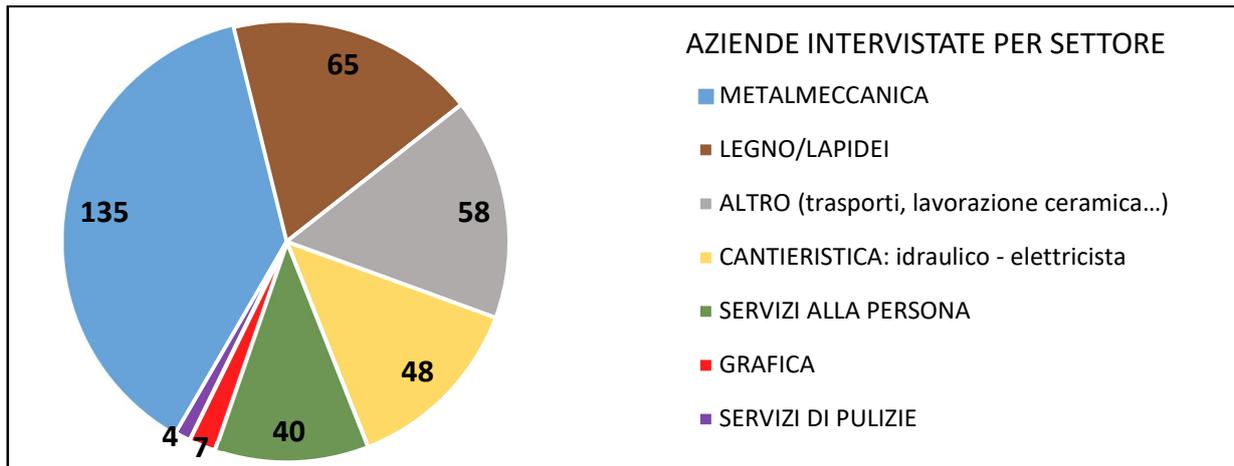


Figura 3: composizione per settore merceologico del campione cui è stato somministrato il questionario su “Sani stili di vita”

Nelle domande di carattere generale, si è chiesto agli intervistati di indicare la composizione dell’organico aziendale allo scopo di valutare la distribuzione per classi di età dei lavoratori occupati nelle aziende. Il dato raccolto è riassunto di seguito e mostra che i lavoratori anziani (secondo la definizione dell’OMS) sono 417, ovvero il 18% circa degli occupati (si veda la Figura 4).

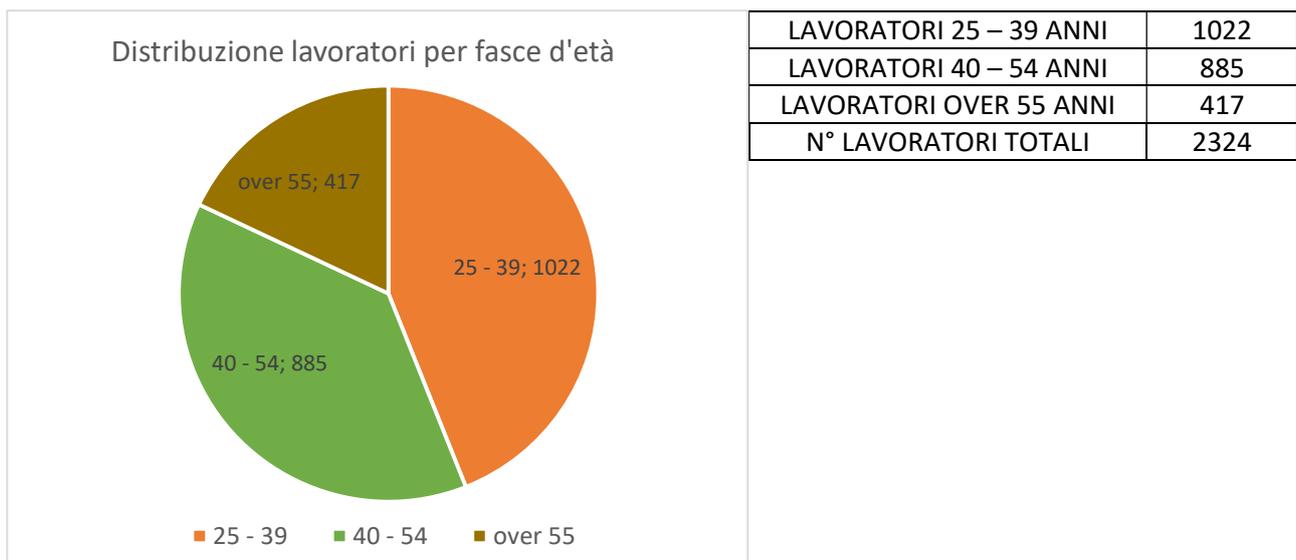


Figura 4: composizione per fasce d'età del campione cui è stato somministrato il questionario su “Sani stili di vita”

### 3 LA PERCEZIONE DEL FENOMENO

Dalle risposte raccolte si rileva che meno della metà delle aziende interessate, 139 su 357, hanno sentito parlare di “invecchiamento attivo”, la maggior parte delle quali nei settori metalmeccanico e legno/lapidei (si veda la Figura 5). Di queste, solo in 62 hanno approfondito la tematica all’interno dell’azienda e in 38 casi hanno analizzato effettivamente il rischio ritenendo opportuno modificare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

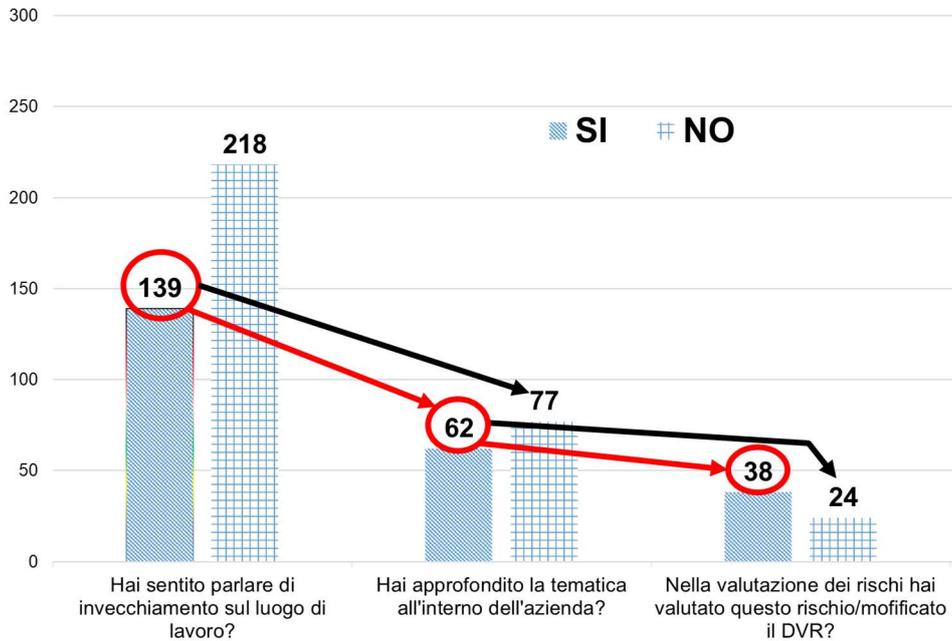


Figura 5: percezione e consapevolezza sul tema dell'invecchiamento attivo tra chi ha risposto al questionario Sani stili di vita"

Gli intervistati che hanno riscontrato criticità o problematiche legate all’invecchiamento sul luogo di lavoro sono 93 su 357 (si veda Figura 6), appartenenti ai settori metalmeccanica (40), cantieristica (15), legno/lapidei (15), altro (12), servizi alla persona (10), servizi di pulizie (1) (si veda Figura 7).

Dalle risposte fornite emerge che praticamente tutte (tranne 3) le aziende che hanno riscontrato criticità si sono attivate per gestire e migliorare o hanno in programma di approfondire il tema per affrontarlo.

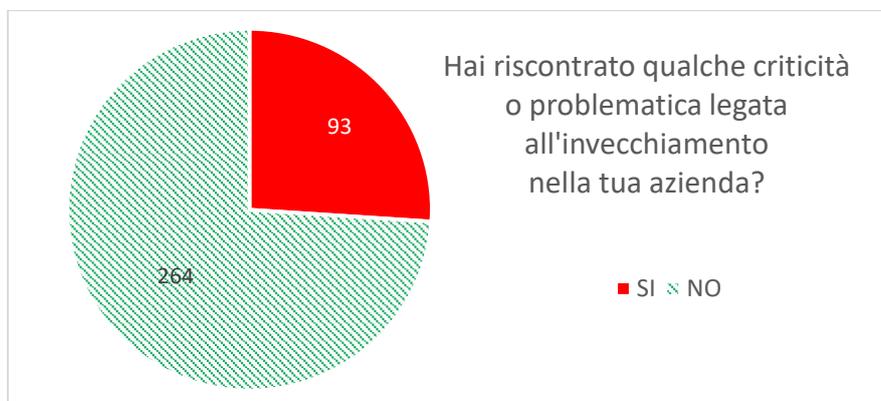


Figura 6: aziende che hanno riscontrato criticità o problemi legati all'invecchiamento lavorativo

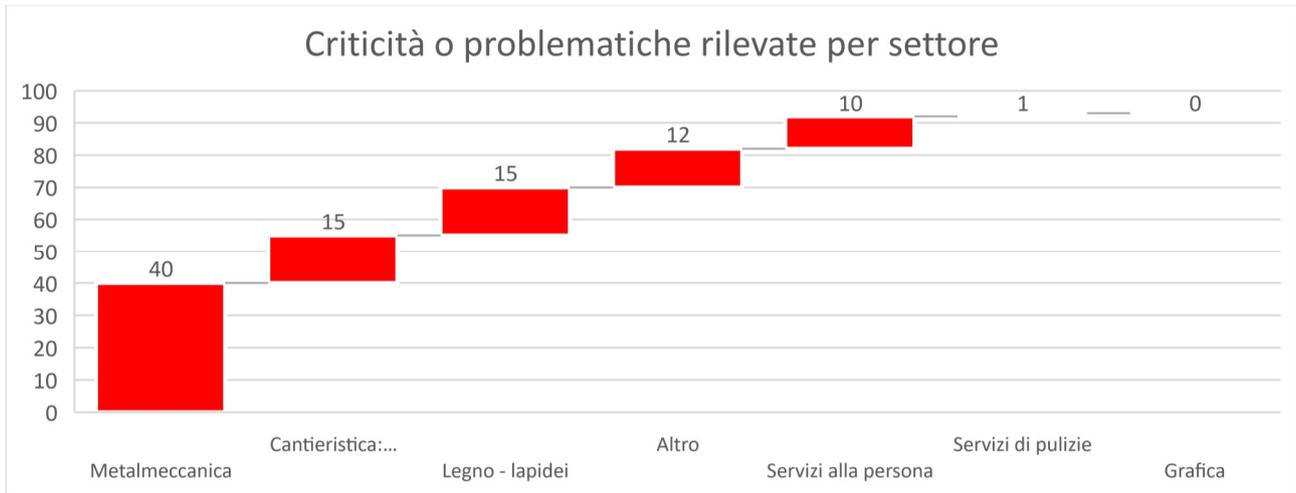


Figura 7: criticità o problematiche rilevate per settore di attività dei rispondenti al questionario

## 4 L'INTERESSE DELLE AZIENDE PER IL FENOMENO

Il passo successivo è stato quello di capire il livello di interesse delle aziende artigiane per l'argomento relativo ai sani stili di vita e all'invecchiamento attivo nello specifico. Il questionario ha preso in considerazione quattro ambiti in cui investigare se è stato considerato il fenomeno: organizzazione del lavoro; processi e luoghi di lavoro; formazione, sviluppo personale e welfare aziendale; promozione di sani stili di vita.

I risultati emersi in ognuno degli ambiti considerati sono i seguenti:

### 1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Oggetto di studio: flessibilità di orario, part – time, banca ore/solidarietà, permessi.

Risultati: 13 aziende su 357 si sono già attivate in tutti i campi, 88 non sono interessate ad intervenire in nessun campo mentre le altre hanno in programma piani di miglioramento in almeno un campo.

### 2. PROCESSI E LUOGHI DI LAVORO

Oggetto di studio: cambio mansioni/ruolo, gestione assenze/malattie lunghe, lavoro da casa/smartworking (per alcuni campi non è fattibile), ergonomia della postazione e del luogo di lavoro, passaggio generazionale e tutoraggio giovani, nuovi strumenti e macchinari di lavoro.

Risultati: 3 aziende su 357 si sono già attivate in tutti i campi, 62 non sono interessate ad intervenire in nessun campo mentre le altre hanno in programma piani di miglioramento in almeno un campo.

### 3. FORMAZIONE, SVILUPPO PERSONALE E WELFARE AZIENDALE

Oggetto di studio: aggiornamento professionale, sostegno a motivazione/benessere e coinvolgimento (coaching), formazione del titolare su age management, welfare/fondi integrativi, corsi/attività/tempo libero e CRAL.

Risultati: 9 aziende su 357 si sono già attivate in tutti i campi, 76 non sono interessate ad intervenire in nessun campo mentre le altre hanno in programma piani di miglioramento in almeno un campo.

### 4. PROMOZIONE DI SANI STILI DI VITA

Oggetto di studio: sana alimentazione, attività fisica.

Risultati: 66 aziende su 357 si sono già attivate in tutti i campi, 124 non sono interessate ad intervenire in nessun campo mentre le altre hanno in programma piani di miglioramento in almeno un campo.

I risultati quantitativi sono riepilogati nella Tabella 2.

AMBITO	COSA COMPRENDE	ATTIVE IN TUTTI I CAMPI	INTERESSATE IN ALMENO UN CAMPO	NON INTERESSATE AD INTERVENIRE
<b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	flessibilità di orario, part – time, banca ore/solidarietà, permessi	13	256	88
<b>PROCESSI E LUOGHI DI LAVORO</b>	cambio mansioni/ruolo, gestione assenze/malattie lunghe, lavoro da casa/smartworking, ergonomia della postazione, passaggio generazionale/tutoraggio giovani, nuovi strumenti e macchinari di lavoro	3	292	62
<b>FORMAZIONE, SVILUPPO PERSONALE E WELFARE AZIENDALE</b>	aggiornamento professionale, sostegno a motivazione/benessere e coinvolgimento, formazione del titolare su age management, welfare/fondi integrativi, corsi/attività/tempo libero e CRAL	9	272	76
<b>PROMOZIONE DI SANI STILI DI VITA</b>	sana alimentazione, attività fisica	66	167	124

Tabella 2: ambiti di indagine considerati nel questionario sui "Sani stili di vita"

## 5 LA PERCEZIONE DI UN POSSIBILE VANTAGGIO NELLA CORRETTA GESTIONE DELL'INVECCHIAMENTO

Si è chiesto agli intervistati quale vantaggio potesse portare una corretta gestione dell'invecchiamento, andando ad approfondire la percezione del valore di intervenire in tale senso. Le risposte ottenute, riportate nella Figura 8, evidenziano una percezione diffusa della problematica della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per quanto riguarda la diminuzione di malattie professionali e infortuni, seguita da un vantaggio legato alla qualità del lavoro e quindi su costi/benefici.

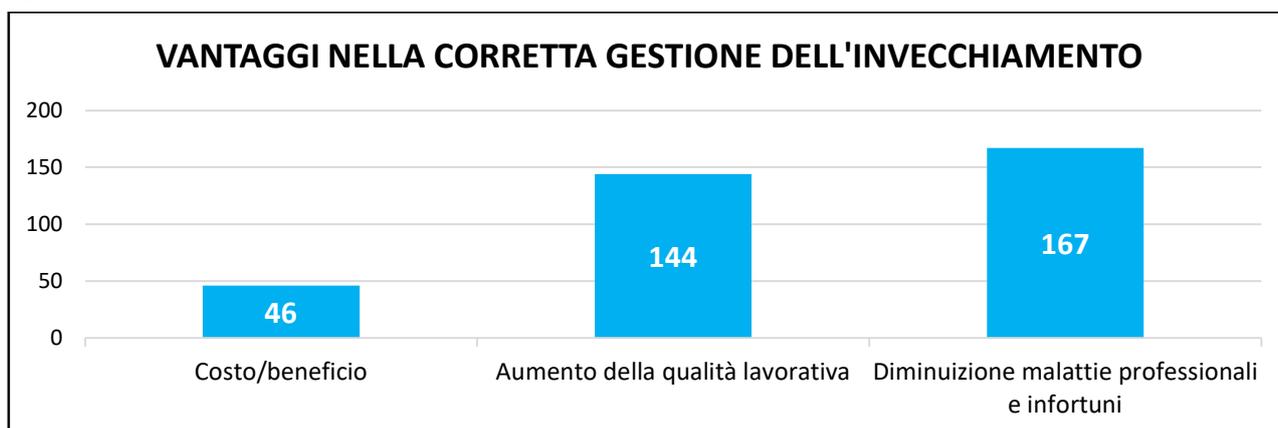


Figura 8: vantaggi nella corretta gestione dell'invecchiamento evidenziati da chi ha risposto al questionario "Sani stili di vita"

## 6 FATTORI CHE INCIDONO SULL'INVECCHIAMENTO

Si è quindi approfondita la percezione che gli intervistati hanno circa i fattori che incidono maggiormente sull'invecchiamento del lavoratore, ovvero gli aspetti personali e lavorativi che maggiormente vengono influenzati dall'avanzare dell'età. A tale scopo, è stato proposto un insieme di fattori che dovevano essere ordinati per importanza, da quello con maggiore impatto a quello con minore impatto.

Secondo gli intervistati, il fattore che più incide nell'invecchiamento riguarda le capacità fisiche e i problemi muscolo scheletrici, seguito dalle problematiche di salute e malattie e quindi dallo stress. Emerge anche la

possibile criticità legata al rendimento e alle performance sul luogo di lavoro e l'impatto sulle capacità cognitive e mentali (si veda la Figura 9).

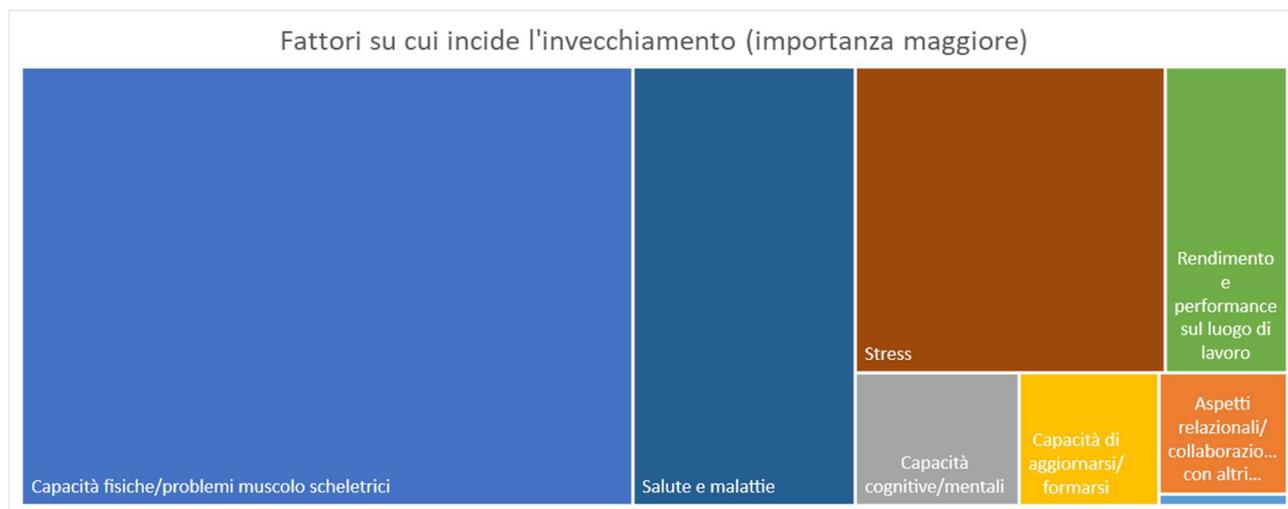


Figura 9: fattori su cui incide l'invecchiamento evidenziati da chi ha risposto al questionario "Sani stili di vita"

Valutando l'ordine di importanza dato ai diversi fattori, considerando i primi tre posti a maggior importanza, l'analisi che ne emerge è illustrata nella Figura 10. Si conferma la percezione dell'incidenza dell'invecchiamento su capacità fisiche e problematiche muscolo scheletriche, sugli aspetti di salute e malattia e sullo stress, ed emerge anche un possibile declino di capacità cognitive e mentali. Dall'analisi complessiva dei dati raccolti in questa sezione del questionario, si rileva che nella percezione dei soggetti che hanno risposto pare che l'invecchiamento non abbia un impatto così significativo sugli aspetti relazionali e la collaborazione nel gruppo, si potrebbe dire confermando l'accettazione nel gruppo dei lavoratori che invecchiano, e in modo analogo la capacità di aggiornarsi e di formarsi.

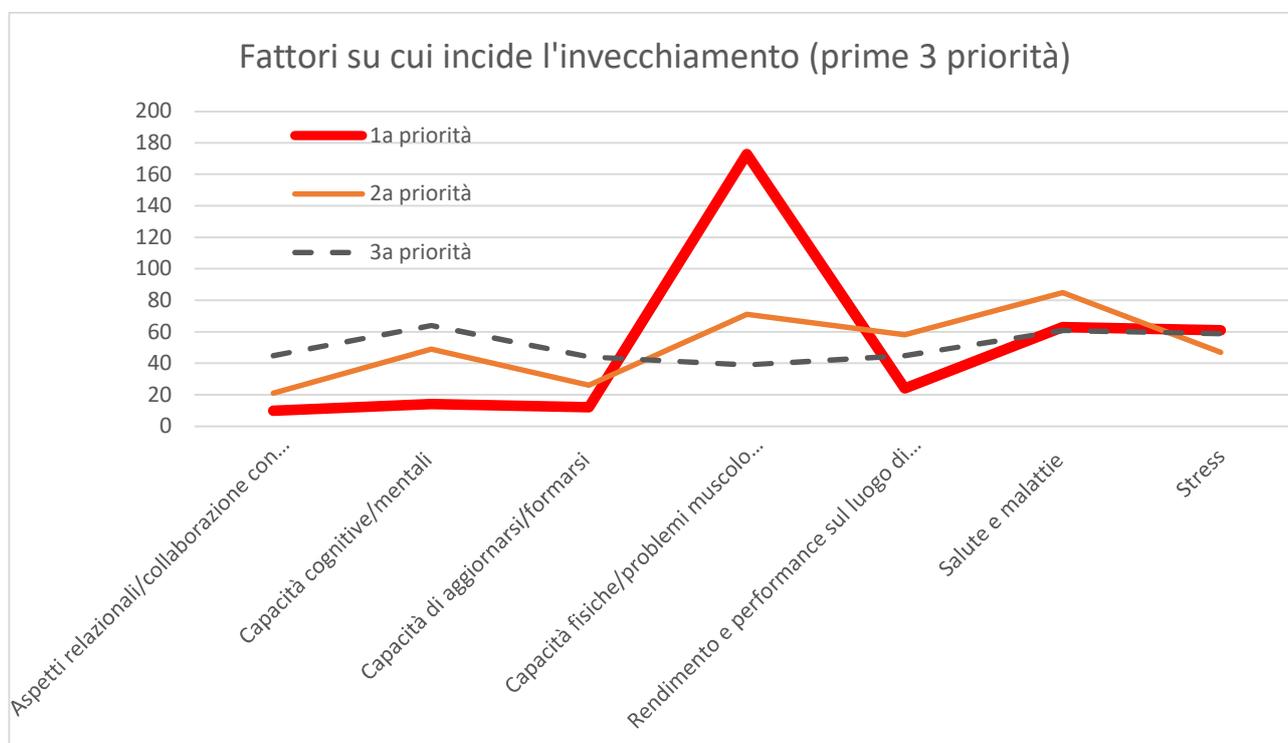


Figura 10: principali fattori su cui incide l'invecchiamento evidenziati da chi ha risposto al questionario "Sani stili di vita"

## 7 FUNZIONI CHE MIGLIORANO CON L'ETÀ

A seguito della verifica dell'impatto dell'invecchiamento sui lavoratori, come percepito dai datori di lavoro coinvolti nell'indagine, si è valutata la percezione che vi è delle possibili funzioni che con l'età potrebbero invece migliorare, aspetto molto interessante per comprendere se vi è un elemento di valorizzazione dell'anzianità lavorativa. Per affrontare questo tema, si è chiesto di ordinare per importanza un insieme di fattori, in modo analogo alla precedente sezione. Emerge in modo chiaro la percezione che con il passare degli anni aumentano l'esperienza e le conoscenze lavorative, subito seguite dal crescere della consapevolezza delle proprie capacità personali e delle capacità razionali e di pensiero (si veda la Figura 11).



Figura 11: funzioni che migliorano con l'età evidenziate da chi ha risposto al questionario "Sani stili di vita"

Valutando l'ordine di importanza dato ai diversi fattori, considerando i primi tre posti a maggior importanza, l'analisi che ne emerge è illustrata nella Figura 12. Si conferma con l'aumentare dell'età al lavoro la percezione di un aumento dell'esperienza e delle conoscenze lavorative, come pure della consapevolezza delle proprie capacità personali e razionali di pensiero. Interessante notare che nella percezione di chi ha risposto al questionario, con l'età non viene segnalato un miglioramento della capacità di imparare cose nuove; non pare peraltro che con l'invecchiamento si abbia un miglioramento significativo della capacità di relazionarsi con stakeholder e dell'impegno e dedizione al lavoro.

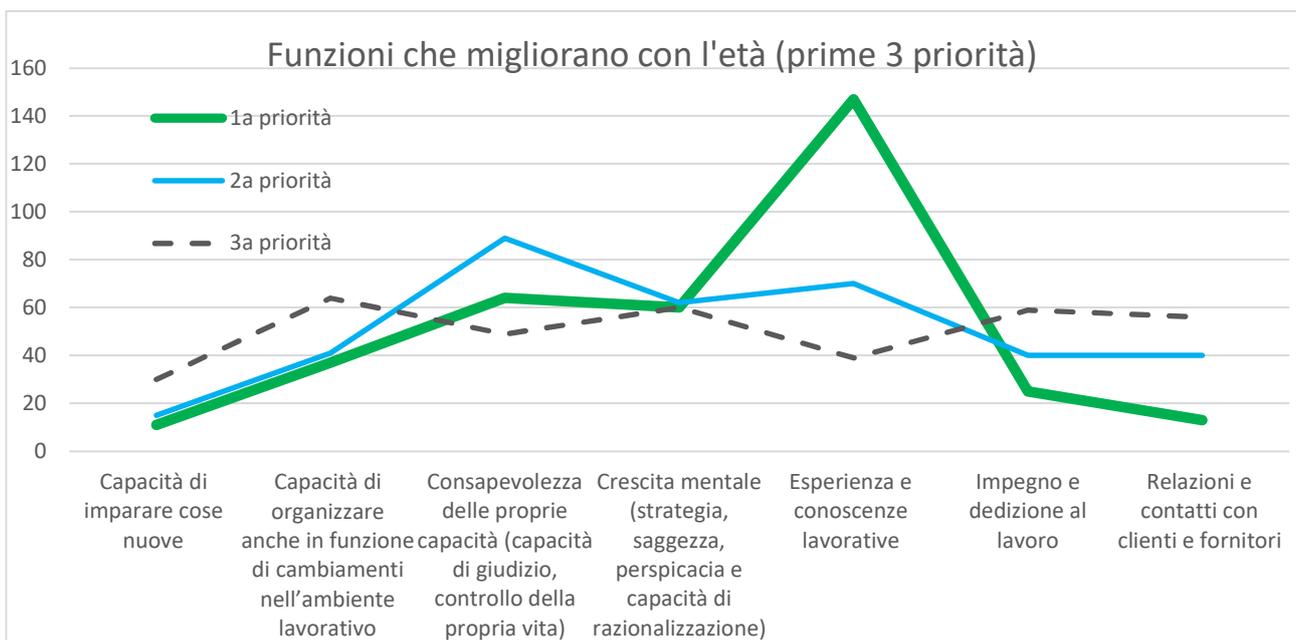


Figura 12: principali funzioni che migliorano con l'età evidenziate da chi ha risposto al questionario Sani stili di vita"

## 8 SCENARI E ASPETTI QUALITATIVI A 5/10 ANNI

Alla domanda aperta finale nel questionario "Come vedi lo sviluppo di questa problematica fra 5/10 anni all'interno della tua azienda?", più di uno su tre dei partecipanti ha risposto prevedendo un peggioramento della situazione e quindi un aumento delle criticità e delle possibili problematiche connesse all'invecchiamento dei collaboratori.

Circa 20 aziende hanno segnalato di essere già al lavoro per gestire gli aspetti legati all'invecchiamento lavorativo, in alcuni casi segnalando in modo esplicito di aver integrato la valutazione dei rischi su tali tematiche. Un analogo numero di aziende non ha evidenziato specifiche criticità future ma ha segnalato che a breve il titolare andrà in pensione e in diversi casi presumibilmente l'azienda potrebbe andare incontro alla chiusura, mentre in altri casi vi dovrebbe essere il subentro di figli/e. A questo si accompagna in molte risposte una sottolineatura dell'importanza, e in diversi casi dell'associata difficoltà, nel ricambio generazionale che può garantire la prosecuzione dell'attività imprenditoriale al termine della carriera del titolare. Al contempo, circa 15 aziende hanno segnalato che non vedono nei prossimi anni particolari criticità legate all'invecchiamento essendo l'organico aziendale composto da giovani.

Più di 30 tra le aziende coinvolte nell'indagine hanno associato al tema dell'invecchiamento la necessità di inserire in azienda nuovi collaboratori, evidenziando quasi sempre allo stesso tempo la difficoltà nel reperire nuove risorse che siano motivate e dimostrino impegno e volontà nel lavoro (caratteristiche maggiormente segnalata rispetto a competenze tecniche specifiche).

## 9 ALCUNE RIFLESSIONI E CONCLUSIONI

In generale, richiamando quanto evidenziato nella letteratura di settore, con l'avanzare dell'età i problemi di salute e le malattie croniche a lungo termine aumentano e si riduce la capacità di sostenere un lavoro fisico. Questo è collegato, come ci raccontano le ricerche di settore, anche al fatto che circa il 30% dei lavori in Europa comporta posture di lavoro scorrette, principalmente a causa della manipolazione di oggetti pesanti o di movimenti ripetitivi, ma anche nei lavori sedentari tipici ad esempio dell'ufficio. Circa il 30% degli uomini e delle donne nella fascia d'età tra 50-64 anni avrebbe bisogno di un adeguamento delle mansioni sul posto di lavoro, con riferimento all'attività svolta, alle modalità di lavoro, all'ergonomia, ecc., allo scopo di prevenire i rischi di pensionamento anticipato e di inabilità al lavoro. I principali problemi di salute sono i disturbi muscoloscheletrici ma anche quelli legati a stress e aspetti mentali. Attualmente, anche la depressione è una delle cause più comuni dell'inabilità al lavoro e del pre-pensionamento.

Un recente rapporto di INAIL sull'invecchiamento della popolazione attiva<sup>3</sup> evidenzia che con l'invecchiamento della popolazione lavorativa sono stati rilevati incrementi di limitazioni e di non idoneità

alla mansione espresse dal medico competente nel corso della sorveglianza sanitaria, soprattutto per lavoratori 'anziani con malattia', in particolare se addetti a mansioni faticose o impegnative.

Risultano aumentate nelle fasce di età più avanzate anche le malattie correlate al lavoro, considerando anche che all'aumentare dell'invecchiamento lavorativo, aumenta l'esposizione a rischi, pericoli e fattori ambientali



Figura 13: Rapporto "Invecchiamento della popolazione attiva" di INAIL, 2023.

che possono incidere sulla salute del lavoratore. Questo comporta la sempre maggior incidenza di malattie con un nesso positivo rispetto alla condizione di invecchiamento lavorativo, come mostra in modo esemplificativo la Figura 14 che segue, estratta dal rapporto di INAIL citato.

Malattia (ICD IX)	15 - 54		55 e oltre		Tutte le età Casi
	N	% riga	N	% riga	
163 - Tumori maligni della pleura	108	2,5%	4.186	97,5%	4.294
501 - Asbestosi	82	4,7%	1.655	95,3%	1.737
511 - Pleurite	88	5,3%	1.585	94,7%	1.673
162 - Tumori maligni di trachea, bronchi e polmoni	125	5,8%	2.022	94,2%	2.147
188 - Tumori maligni della vescica	85	11,3%	667	88,7%	752
160 - Tumori maligni delle cavità nasali, dell'orecchio medio e dei seni paranasali	60	14,6%	352	85,4%	412
491 - Bronchite cronica	74	15,2%	414	84,8%	488
502 - Altre pneumoconiosi da silice e silicati	132	28,0%	340	72,0%	472
715 - Artrosi	684	35,4%	1.246	64,6%	1.930
955 - Traumatismo dei nervi periferici del cingolo scapolare e dell'arto superiore	109	36,0%	194	64,0%	303
728 - Patologie dei muscoli, dei legamenti e delle fasce	132	39,9%	199	60,1%	331
717 - Lesioni interne del ginocchio	945	42,1%	1.300	57,9%	2.245
721 - Spondilosi e disturbi associati	2.455	48,5%	2.609	51,5%	5.064
726 - Entesopatie periferiche e sindromi analoghe	12.316	48,7%	12.973	51,3%	25.289
Altre malattie	42.450	56,0%	33.337	44,0%	75.787
<b>Totale</b>	<b>59.845</b>	<b>48,7%</b>	<b>63.079</b>	<b>51,3%</b>	<b>122.924</b>

Figura 14: incidenza malattie correlate al lavoro per classe di età tra il 2010 e il 2019<sup>3</sup>

È necessario quindi crescere la cultura sui sani stili di vita e sull'invecchiamento attivo per tutelare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, garantendo al lavoratore che invecchia un percorso il più possibile positivo dal punto di vista del mantenimento delle proprie funzioni. La salute e il mantenimento delle capacità funzionali rappresentano le fondamenta dell'edificio che rappresenta la capacità lavorativa, come raffigurato in modo metaforico nella Figura 15 sottostante, tratta da un report di ricerca finlandese di quasi 20 anni fa sull'age management nei luoghi di lavoro<sup>10</sup>.

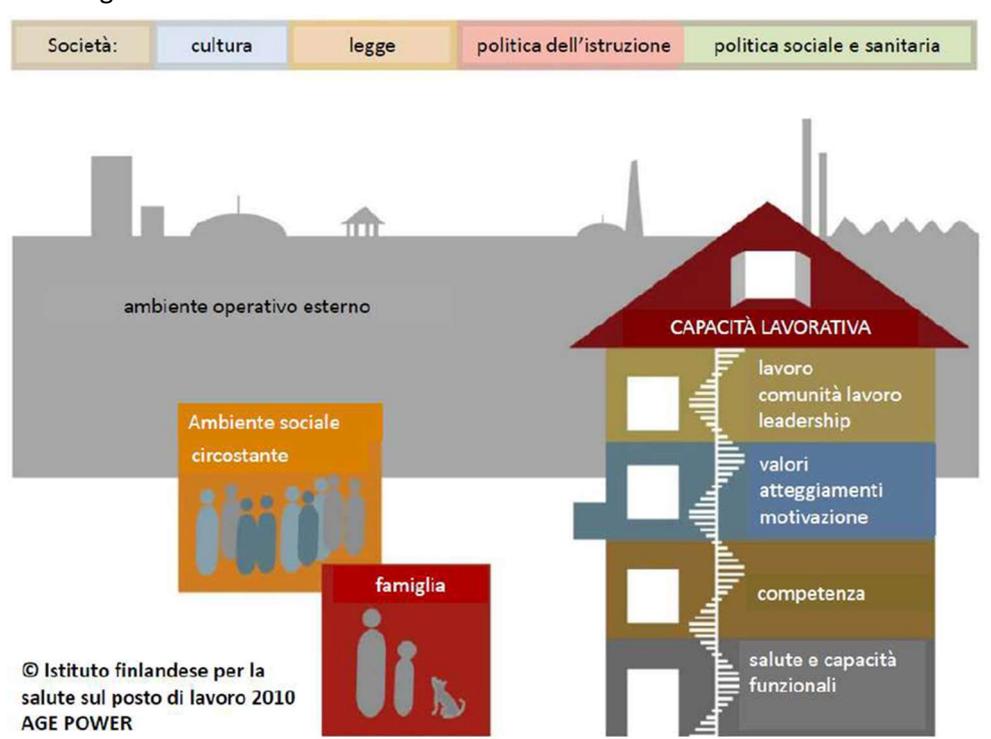


Figura 15: metafora sull'importanza della salute e capacità lavorativa per l'edificio della capacità lavorativa [DOC 6]

<sup>10</sup> Ilmarinen, 2006. Istituto finlandese per la salute sul lavoro, Age Power, disegno grafico Milja Ahola. Lundell et al. 2011

Sebbene la salute e la capacità fisica tendano a peggiorare con l'invecchiamento per ragioni anche fisiologiche, vi sono delle funzioni possono migliorare o perlomeno non degradare con l'età. Un elemento che ha trovato riscontro anche nell'indagine svolta con un campione di aziende artigiane trentine descritta nel presente documento, considerando la crescita mentale, il pensiero strategico, la saggezza, la capacità di giudizio, la capacità di razionalizzare, la gestione della vita, l'esperienza lavorativa.

Misurando il rendimento sul luogo di lavoro, si è dimostrato in alcuni report di ricerca che l'esperienza lavorativa acquisita può compensare il declino di alcuni processi cognitivi di base quali le funzioni della memoria e le capacità psicomotorie. La capacità lavorativa può essere valutata mediante il Work Ability Index (WAI, indice della capacità lavorativa), uno strumento d'indagine soggettiva. Il punteggio WAI varia tra 7 e 49, dove il punteggio migliore è quello più alto: si classifica in scadente, mediocre, buono ed eccellente. La capacità lavorativa tende a diminuire con l'età, anche se i valori medi della popolazione attiva compresa tra 20 e 65 anni restano nelle categorie "buona" ed "eccellente". Tuttavia, circa il 30% dei lavoratori oltre i 45 anni di età mostra un calo dell'indice WAI (livello mediocre o scadente), sia per gli operai che per gli impiegati. Questi rischiano di perdere la loro capacità lavorativa a meno che non vengano attuate le necessarie azioni preventive e correttive. Inoltre, la tendenza all'invecchiamento dell'indice WAI cambia a seconda del settore economico: la capacità lavorativa sembra essere più bassa nel settore dell'allevamento e dell'agricoltura, dell'industria del legno, dell'industria metallurgica, dei trasporti, dei servizi sociali.

Alcuni esempi di buone prassi dimostrano che i costi degli investimenti nella promozione della capacità lavorativa sono compensati dai benefici. Le persone possono continuare a lavorare in modo produttivo, l'ambiente di lavoro migliora, la produttività aumenta e i problemi legati all'età diminuiscono.

I lavoratori anziani sono una parte importante della forza lavoro e il loro numero aumenterà nei prossimi decenni. Hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni, e senza la loro partecipazione al mondo del lavoro si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze alle giovani generazioni è importante. La vita lavorativa produttiva è molto importante per l'invecchiamento attivo. La possibilità di svolgere un lavoro soddisfacente può contribuire a prevenire malattie e deterioramento fisico o mentale, garantire una buona capacità cognitiva e fisica e promuovere atteggiamenti positivi e attivi nei confronti della vita. La qualità della vita lavorativa ha un grande impatto su tutti i lavoratori, dal momento che gran parte del nostro tempo è dedicato al lavoro. Migliore è la capacità lavorativa prima del pensionamento, migliore sarà la qualità della vita in seguito. È sempre importante che anche i lavoratori anziani abbiano accesso alla formazione e godano di pari opportunità nell'apprendere nuove competenze e aggiornare le loro abilità professionali. Pertanto, gli investimenti nell'invecchiamento attivo devono essere garantiti durante gli anni di lavoro. Se investiamo nella salute e sicurezza sui posti di lavoro investiamo anche per il resto della nostra vita<sup>11</sup>.

Considerando quanto emerso dall'indagine svolta con un campione di aziende artigiane trentine e qui presentata, il tema dell'invecchiamento lavorativo è un tema attuale e sempre più critico, considerando che l'età media dei lavoratori attivi è in costante crescita negli ultimi decenni con l'allungamento del periodo lavorativo e, al contempo, con la diminuzione dei giovani in ingresso nel mercato del lavoro. Il cambiamento delle capacità lavorative, il prolungamento dell'esposizione a rischi per la salute e sicurezza con la durata del periodo attivo di lavoro e quindi della probabilità di malattie e infortuni professionali e la difficoltà, con il passare degli anni, a recuperare ma anche solo a mantenere le capacità individuali, sono temi importanti su cui ci si deve confrontare. La letteratura di settore già da diversi decenni mette in evidenza l'importanza di gestire l'invecchiamento lavorativo e al contempo la necessità di agire in chiave preventiva e anticipatoria più che in ottica curativa: l'organizzazione del lavoro e degli ambienti in cui si svolge deve considerare questo fenomeno dal punto di vista dei processi di lavoro e dei rischi e aspetti connessi con la salute e la sicurezza del lavoratore. Al contempo, si deve crescere la sensibilità e la consapevolezza dei lavoratori sull'importanza dei loro comportamenti lavorativi e in generale sui sani stili di vita, elementi essenziali per preservare capacità lavorative e salute con il passare degli anni.

---

<sup>11</sup> Juhani Ilmarinen (2012). Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro. JIC Ltd, Centro di ricerca gerontologica dell'Università di Jyväskylä, Istituto finlandese per la salute sul lavoro (1970-2008).

I dati raccolti attraverso l'indagine sulle aziende artigiane trentine forniscono uno spaccato interessante sulla percezione e la gestione del tema dell'invecchiamento attivo da parte dei datori di lavoro nelle imprese locali. Le aziende che hanno sentito parlare di "invecchiamento attivo" sono 139 su 357; di queste meno della metà (62) hanno approfondito la tematica all'interno dell'azienda e meno di 40 hanno affrontato il tema nell'ambito della valutazione dei rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le aziende che hanno riscontrato e già sperimentato delle difficoltà in relazione al tema dell'invecchiamento lavorativo sono 93, circa 1/4 dei partecipanti all'indagine. I dati raccolti si riferiscono a un campione di aziende artigiane trentine con dimensioni e di settori diversi ma rappresentative della composizione del comparto. La distribuzione dei lavoratori occupati nelle aziende coinvolte mette in luce la predominanza della fascia dai 25 ai 39 anni (1022), seguita da quelli fino a 54 anni (885) e quindi dai lavoratori over 55 anni (aging workers), pari a circa il 18% del totale (417).

Il primo elemento che emerge è l'importanza di attivare azioni mirate a crescere la conoscenza e la consapevolezza sul tema dell'invecchiamento lavorativo da parte dei datori di lavoro e delle aziende artigiane, seppure si deve considerare che il fenomeno dell'invecchiamento pare avere nel comparto artigiano un impatto (o un grado di percezione e consapevolezza) più limitato che in altri settore economici. Nel confronto con i datori di lavoro cui è stato somministrato il questionario è peraltro emerso che i titolari nelle aziende artigiane hanno un'età media maggiore di quella dei propri collaboratori (circa 50 anni) ma questo non si accompagna in generale alla consapevolezza dell'invecchiamento lavorativo. I datori di lavoro, seppure segnalano che vi è la percezione di un cambiamento delle capacità personali e, per certi versi, lavorative, motivano queste riflessioni con elementi caratteriali, di coinvolgimento, passione e soddisfazione per l'attività che svolgono - aspetto che richiama gli esiti di diversi studi di settore e raccomandazioni relative all'importanza nell'invecchiamento lavorativo attivo della motivazione, del coinvolgimento e della soddisfazione e gratificazione del lavoratore.

Accanto al dato sulla percezione del tema dell'invecchiamento attivo, analizzando trasversalmente le risposte fornite nelle sezioni relative all'interesse ad attivare azioni mirate (nell'organizzazione del lavoro; nei processi e luoghi di lavoro; nella formazione, sviluppo personale e welfare aziendale e nella promozione di sani stili di vita) appare che la maggioranza delle aziende sono interessate ad approfondire e/o intervenire in almeno una delle quattro aree citate e spesso in più di una. Questo pare dimostrare un generale interesse ad approfondire il tema di indagine nel proprio contesto aziendale, sia dal punto di vista conoscitivo, sia per quanto riguarda possibili azioni mirate e specifiche.

In diverse occasioni durante gli incontri con cui è stato somministrato il questionario, nella successiva fase di informazione e di confronto sono emersi aneddoti ed esperienze personali dei partecipanti o accaduti a persone loro vicine che hanno fatto scattare l'interruttore per un approfondimento e anche per l'attivazione di misure specifiche a tutela della salute propria e dei collaboratori. Ad esempio, un problema cardiaco collegato dall'interessato allo stress lavorativo e alla scarsa attenzione dei propri tempi e necessità personali, ha portato a rivedere tempistiche e organizzazione delle commesse per gestire maggiore flessibilità e ritmi più adeguati al bilanciamento dei tempi di lavoro con quelli di vita e famigliari.

Nell'area della promozione di sani stili di vita, nei momenti di confronto, è emersa una generale consapevolezza dell'importanza dei comportamenti propri e dei collaboratori rispetto all'invecchiamento lavorativo attivo e in salute (come ad esempio sana alimentazione, attività fisica, limitazione di alcolici e fumo), ma al contempo vi è una percezione di difficoltà nel ragionare sulle modalità più efficaci per trasmettere questa sensibilità e consapevolezza (elemento riscontrato anche nelle risposte alla sezione del questionario sulla promozione di sani stili di vita). In alcune situazioni sono inoltre emerse delle prese di posizione sulla tutela della privacy dell'individuo e sui diritti alle proprie scelte di vita, mettendo in luce la criticità dei rapporti tra queste e l'ambito lavorativo, dove il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza al lavoratore, evidenziando l'importanza dell'informazione e formazione ai lavoratori e allo stesso tempo la criticità di definire un confine preciso tra ambiente lavorativo e lavoro e vita privata.

Dalle risposte fornite al questionario e dalle riflessioni condivise con i partecipanti, emerge una generale consapevolezza sui vantaggi che possono derivare da una corretta gestione dell'invecchiamento, sia dal punto di vista del mantenimento delle capacità lavorative, sia per quanto riguarda la prevenzione di infortuni e malattie professionali. Questi due temi non a caso sono individuati come i fattori su cui maggiormente vi è la percezione di impatto dell'invecchiamento, seguiti dallo stress, fattore su cui pare incidere in modo

significativo la crescente pressione di commesse, scadenze, complessità delle attività lavorative (almeno nella percezione riferita dai datori di lavoro che hanno risposto al questionario). Gli altri fattori citati (rendimento e performance sul luogo di lavoro; capacità cognitive e mentali; capacità di aggiornarsi e formazione; aspetti relazionali e collaborazione) seguono a distanza con punteggi analoghi: pare esservi un consenso trasversale sul fatto che tali fattori risentano dell'invecchiamento lavorativo ma in modo meno marcato di quelli citati in precedenza.

Dal punto di vista degli elementi di valore che accompagnano l'invecchiamento, l'esperienza e le conoscenze rappresentano il fattore maggiormente citato nelle risposte, confermando quanto si rileva in letteratura sugli aspetti che accompagnano l'anzianità lavorativa. Seguono con priorità analoga la consapevolezza delle proprie capacità lavorative e personali e di quelle mentali, dando riscontro nuovamente a quanto generalmente evidenziato in letteratura, e peraltro rilevato nelle riflessioni e nei confronti con aziende e lavoratori. Un fattore che pare invece tendere a crescere in modo meno proporzionale con l'invecchiamento è la capacità di imparare cose nuove: nelle discussioni con i partecipanti su questo aspetto è emersa una generale condivisione della crescente complessità delle attività lavorative, che richiedono costante formazione e aggiornamento, e al contempo la difficoltà crescente con l'età (o forse la diminuzione della motivazione e dell'entusiasmo) verso l'apprendimento e l'aggiornamento professionale, considerando sia gli aspetti relativi a conoscenze e competenze tecnico-professionali a anche la necessaria flessibilità e capacità di adattarsi e modificare di conseguenza comportamenti e l'agire lavorativo.

L'indagine condotta ha messo in luce una generale consapevolezza che adottare sani stili di vita e promuovere un invecchiamento attivo sul lavoro può portare significativi vantaggi in termini di salute e sicurezza dei lavoratori e qualità del lavoro: nonostante solo una minoranza delle aziende intervistate abbia già intrapreso azioni concrete in tutti gli ambiti esplorati, la maggior parte sembra interessata ad approfondire le tematiche e a programmare azioni mirate e piani di miglioramento nel prossimo futuro.

Vi è quindi il substrato necessario per ideare e proporre azioni di informazione, formazione e accompagnamento alle aziende e ai lavoratori per crescere la conoscenza rispetto alle opportunità e alle possibilità concrete di agire sull'invecchiamento lavorativo attivo e in salute. Accanto alle azioni su lavoratori e aziende, è importante rafforzare le progettualità e le sinergie a supporto di tali azioni da parte degli enti, istituzioni e soggetti nel territorio, per stimolare, accompagnare e sostenere questo processo di crescita di consapevolezza e progettualità

L'invecchiamento attivo rappresenta un tema di crescente importanza anche a livello europeo, con numerosi progetti di ricerca e iniziative finanziate dall'UE volte a promuovere best practice e linee guida. Il territorio trentino potrebbe cogliere queste occasioni per sviluppare ulteriori competenze e stabilire partnership strategiche con altri attori nazionali e internazionali.

È importante ribadire come una corretta gestione dell'invecchiamento sul lavoro non deve essere vista come un mero adempimento normativo, ma come un investimento concreto nella salute e sicurezza dei lavoratori e nella produttività aziendale. Troppo spesso ci si attiva solo in presenza di criticità palesi, come infortuni o malattie professionali, senza una riflessione preventiva sui rischi e le azioni da intraprendere. L'approccio deve essere proattivo e partecipativo, coinvolgendo aziende e lavoratori e analizzando i rischi in modo olistico.

Investire nell'informazione, formazione e nella promozione di comportamenti virtuosi è cruciale per consolidare una reale cultura della sicurezza in tutte le fasce d'età. Solo così si potrà affrontare efficacemente la sfida dell'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro.

## Allegato A) Questionario somministrato nell'indagine presentata

<b>1</b>	<b>In quale settore operi ?</b> <input type="checkbox"/> Metalmeccanica <input type="checkbox"/> Legno/lapidei <input type="checkbox"/> Cantieristica: idraulico – elettricista <input type="checkbox"/> Servizi alla persona <input type="checkbox"/> Servizi di pulizie <input type="checkbox"/> Grafica <input type="checkbox"/> Altro: _____																												
<b>2</b>	<b>Quanti dipendenti ci sono in totale in azienda?</b>																												
<b>3</b>	<b>Quanti hanno un'età compresa fra i 25 e 39 anni?</b>																												
<b>4</b>	<b>Quanti hanno un'età compresa fra i 40 e 54 anni?</b>																												
<b>5</b>	<b>Quanti hanno un'età pari o superiore ai 55 anni?</b>																												
<b>6</b>	<b>Hai mai sentito parlare di invecchiamento sul luogo di lavoro?</b> <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No																												
<b>7</b>	<b>Hai approfondito questa tematica all'interno della tua azienda?</b> <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No																												
<b>8</b>	<b>Nella valutazione dei rischi hai valutato questo rischio?</b> <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No																												
<b>9</b>	<b>Hai riscontrato qualche criticità o problematica legata a questo fattore nella tua azienda?</b> <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No																												
<b>10</b>	<b>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>GIA' FATTO</th> <th>DA PROGRAMMARE</th> <th>NON INTERESSATO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Flessibilità di orario o orario personalizzato</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Part – time</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Banca ore / solidarietà</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Permessi</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO	Flessibilità di orario o orario personalizzato				Part – time				Banca ore / solidarietà				Permessi											
	GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO																										
Flessibilità di orario o orario personalizzato																													
Part – time																													
Banca ore / solidarietà																													
Permessi																													
<b>11</b>	<b>PROCESSI E LUOGHI DI LAVORO</b>																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>GIA' FATTO</th> <th>DA PROGRAMMARE</th> <th>NON INTERESSATO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cambio mansioni, ruolo e interscambiabilità</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gestione assenze/malattie lunghe (sostituzioni e buon rientro)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lavoro da casa – smartworking</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ergonomia della postazione e del luogo di lavoro</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Passaggio generazionale e tutoraggio giovani</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nuovi strumenti e macchinari di lavoro</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO	Cambio mansioni, ruolo e interscambiabilità				Gestione assenze/malattie lunghe (sostituzioni e buon rientro)				Lavoro da casa – smartworking				Ergonomia della postazione e del luogo di lavoro				Passaggio generazionale e tutoraggio giovani				Nuovi strumenti e macchinari di lavoro			
	GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO																										
Cambio mansioni, ruolo e interscambiabilità																													
Gestione assenze/malattie lunghe (sostituzioni e buon rientro)																													
Lavoro da casa – smartworking																													
Ergonomia della postazione e del luogo di lavoro																													
Passaggio generazionale e tutoraggio giovani																													
Nuovi strumenti e macchinari di lavoro																													
<b>12</b>	<b>FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E WELFARE AZIENDALE</b>																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>GIA' FATTO</th> <th>DA PROGRAMMARE</th> <th>NON INTERESSATO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aggiornamento professionale</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sostegno a motivazione, benessere e coinvolgimento (coaching)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Formazione del titolare su age management</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Welfare/ fondi integrativi</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Corsi, attività, tempo libero e CRAL</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO	Aggiornamento professionale				Sostegno a motivazione, benessere e coinvolgimento (coaching)				Formazione del titolare su age management				Welfare/ fondi integrativi				Corsi, attività, tempo libero e CRAL							
	GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO																										
Aggiornamento professionale																													
Sostegno a motivazione, benessere e coinvolgimento (coaching)																													
Formazione del titolare su age management																													
Welfare/ fondi integrativi																													
Corsi, attività, tempo libero e CRAL																													
<b>13</b>	<b>PROMOZIONE DI SANI STILI DI VITA</b>																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>GIA' FATTO</th> <th>DA PROGRAMMARE</th> <th>NON INTERESSATO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sana alimentazione</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Attività fisica</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO	Sana alimentazione				Attività fisica																			
	GIA' FATTO	DA PROGRAMMARE	NON INTERESSATO																										
Sana alimentazione																													
Attività fisica																													
<b>14</b>	<b>Quale vantaggio potrebbe portare una corretta gestione dell'invecchiamento?</b> <input type="checkbox"/> Costo beneficio <input type="checkbox"/> Aumento della qualità lavorativa <input type="checkbox"/> Diminuzione delle malattie professionali e degli infortuni <input type="checkbox"/> Altro: _____																												
<b>15</b>	<b>Secondo te quale fattore incide maggiormente l'invecchiamento del lavoratore? (metti in ordine dal PIU' importante al MENO importante)</b> <input type="checkbox"/> Capacità fisiche – problemi muscolo scheletrici <input type="checkbox"/> Capacità cognitive – mentali <input type="checkbox"/> Capacità di aggiornarsi – formarsi <input type="checkbox"/> Aspetti relazionali – collaborazione con altri colleghi <input type="checkbox"/> Salute e malattie <input type="checkbox"/> Stress <input type="checkbox"/> Rendimento e performance sul luogo di lavoro																												
<b>16</b>	<b>Quali sono, a tuo parere, le funzioni che migliorano con l'età (metti in ordine dal PIU' importante al MENO importante)</b> <input type="checkbox"/> Crescita mentale (strategia, saggezza, perspicacia e capacità di razionalizzazione) <input type="checkbox"/> Consapevolezza delle proprie capacità (capacità di giudizio, controllo della propria vita) <input type="checkbox"/> Impegno e dedizione al lavoro <input type="checkbox"/> Esperienza e conoscenze lavorative <input type="checkbox"/> Relazioni e contatti con clienti e fornitori <input type="checkbox"/> Capacità di organizzare anche in funzione di cambiamenti nell'ambiente lavorativo <input type="checkbox"/> Capacità di imparare cose nuove																												
<b>17</b>	<b>Come vedi lo sviluppo di questa problematica fra 5/10 anni all'interno della tua azienda?</b>																												