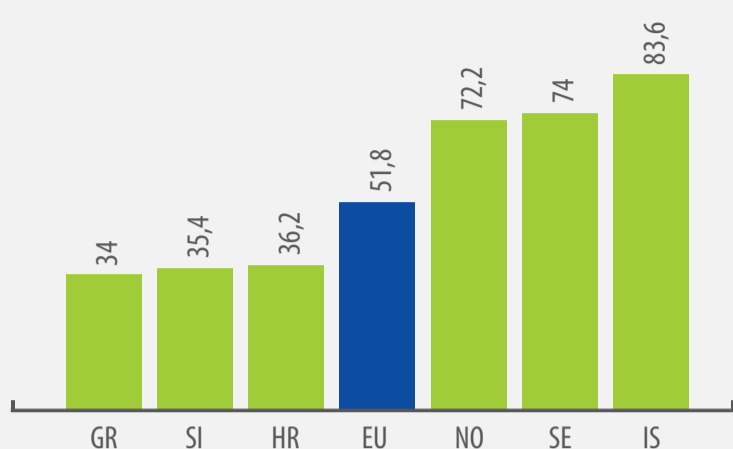
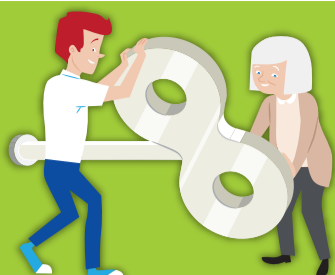


# Gestire la forza lavoro europea che invecchia

La forza lavoro dell'Europa sta invecchiando. Entro il 2030, i lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni rappresenteranno il 30 % o più della forza lavoro totale in molti paesi.

L'età pensionabile ufficiale sta aumentando in tutta l'Europa, ma molti lavoratori ancora lasciano il mercato del lavoro molto prima di raggiungere l'età pensionabile, e in molti paesi il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è basso.



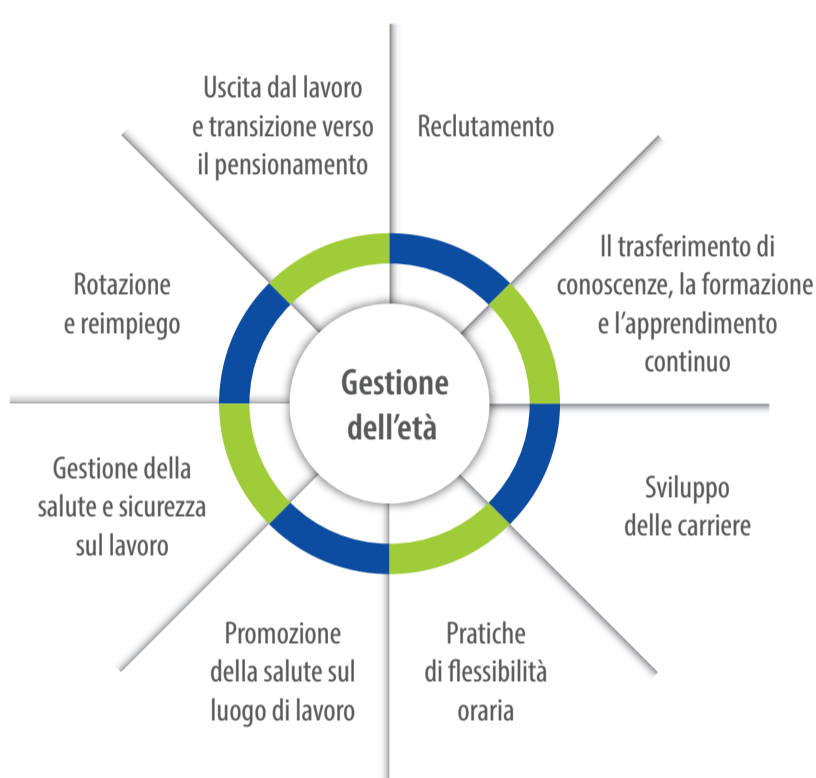
I problemi di salute sono tra le ragioni che più spesso spingono le persone a lasciare il mercato del lavoro, ma ci sono anche altri fattori che incidono sulla decisione di andare in pensione, come le competenze datate, la discriminazione basata sull'età, la mancanza di apprezzamento o le responsabilità legate all'assistenza di altri.

Tasso di occupazione della fascia 55-64 anni per paese (ANNO 2014)

BE 42,7	EE 64	CY 46,9	MT 37,8	RO 43,1
BG 50	IE 53	LV 56,4	NL 59,9	SK 44,8
CZ 54	ES 44,3	LT 56,2	AT 45,1	FI 59,1
DK 63,2	FR 47	LU 42,5	PL 42,5	GB 61
DE 65,6	IT 46,2	HU 41,7	PT 47,8	CH 71,6

Sono necessari nuovi approcci nel campo delle risorse umane e nella gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori, per consentire e motivare le persone a continuare a lavorare.

## Elementi chiave per una buona gestione dell'età



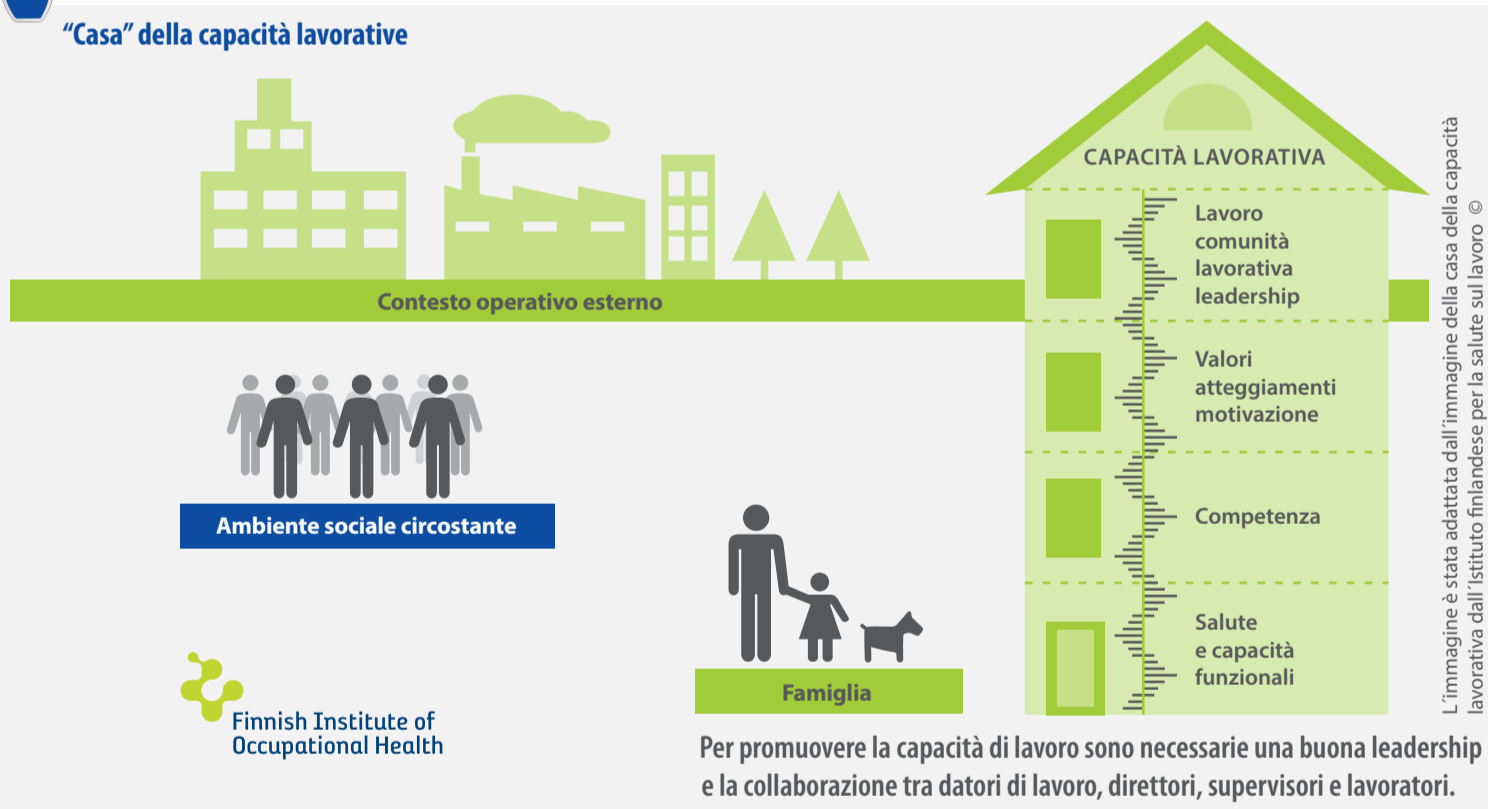
### Vantaggi della gestione dell'età per i lavoratori

- Migliore motivazione;
- Maggiore soddisfazione lavorativa;
- Migliore equilibrio lavoro-vita privata;
- Mantenimento della capacità lavorativa e dell'occupabilità lungo tutta la carriera.

### Vantaggi per i datori di lavoro

- Garantire l'approvvigionamento di mano d'opera e anticipare la carenza di competenze/talento;
- Nessuna costosa perdita di competenze ed esperienze;
- Riduzione della rotazione del personale e dei costi di assunzione;
- Gestione positiva della successione quando i lavoratori vanno in pensione;
- Migliori prestazioni in tutte le fasce di età;
- Miglior uso dei punti di forza e dei talenti all'interno di diverse fasce di età, come per esempio traendo vantaggio della rete di conoscenze, le competenze e l'esperienza dei lavoratori anziani.

## Capacità lavorativa: l'equilibrio tra risorse personali e i fattori riguardanti la sfera lavorativa



## Valutazione dei rischi

L'ambiente di lavoro va adattato alle capacità che cambiano, e questo dovrebbe avvenire sulla base della valutazione dei rischi. L'età è un aspetto della diversità da tenere in considerazione nella valutazione dei rischi. Ci sono alcuni fattori di rischio di cui tenere conto nel caso di lavoratori anziani:

### Rischi fisici

- Pericoli ergonomici (movimenti ripetitivi, manipolazione, posizioni difficili e scomode, postura statica);
- Lavoro a turni;
- Ambienti di lavoro freddi, caldi o rumorosi, vibrazione;
- Lavoro ad altezze elevate.



### Rischi psicosociali

- Competenze obsolete, mancanza di formazione e sviluppo professionale;
- Discriminazione legata all'età;
- Squilibrio tra il lavoro e la vita privata, ad esempio responsabilità familiari o assistenziali.



Tuttavia, i lavoratori più anziani non costituiscono un gruppo omogeneo, non si dovrebbero fare supposizioni semplicemente in base all'età.

## Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri a ogni età 2016-17

La campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri a ogni età 2016-17 di EU-OSHA ha lo scopo di promuovere una vita lavorativa sostenibile e un invecchiamento sano, concentrandosi sulla prevenzione lungo tutta la vita lavorativa.

Per maggiori informazioni sulla campagna e per scoprire come partecipare, puoi visitare [www.healthy-workplaces.eu/it](http://www.healthy-workplaces.eu/it) e consultare la nostra guida elettronica su <http://eguides.osha.europa.eu/>.