

Persone mature che lavorano.
Sostenibilità e qualità della vita.
Un'altra sfida per il sindacato.



Mercoledì 21 ottobre 2015

Aging, ageism, sost



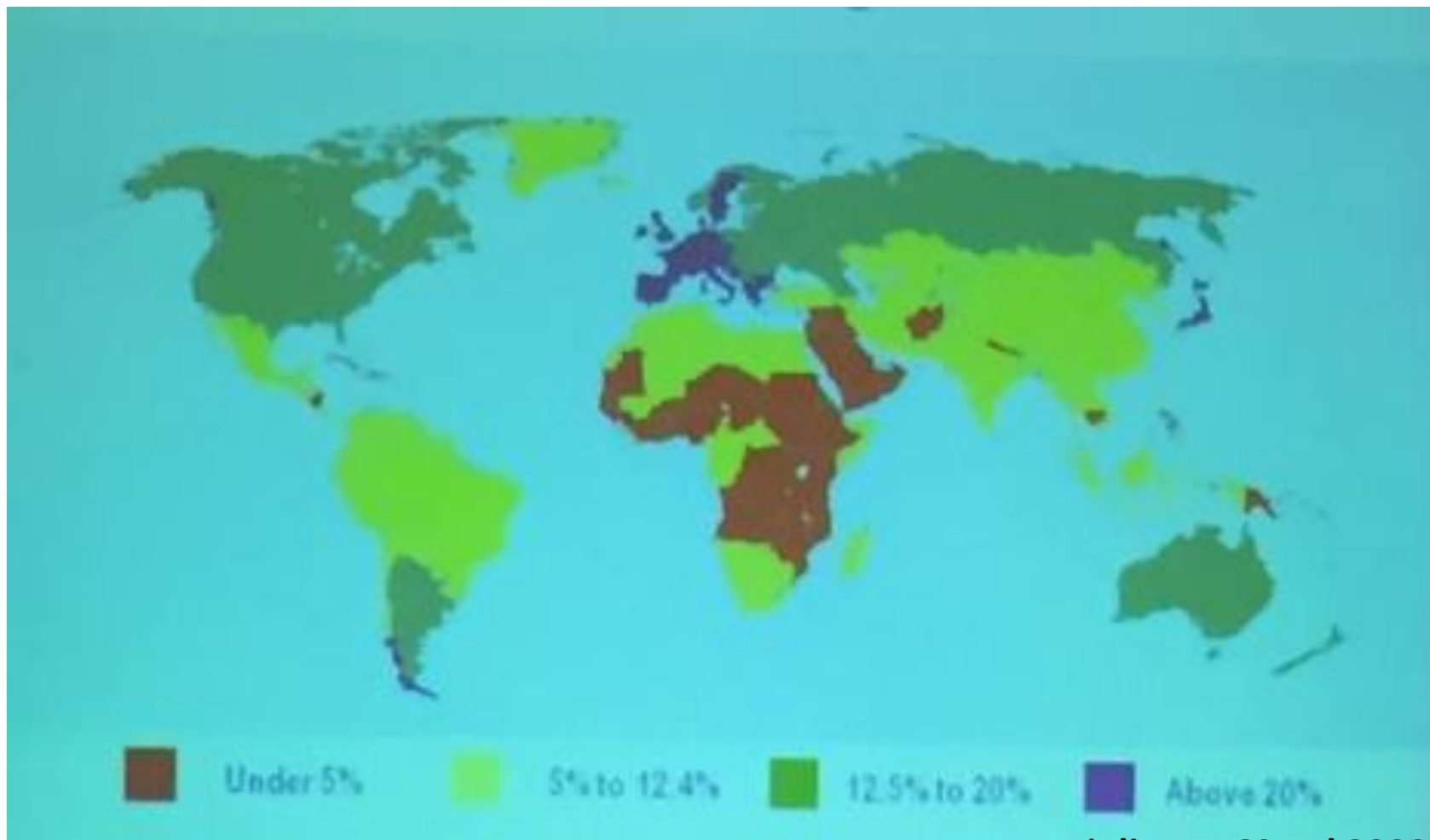
Daniela Convers
**Aging, ageism,
sostenibilità**

Daniela Converso



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: di cosa stiamo parlando?

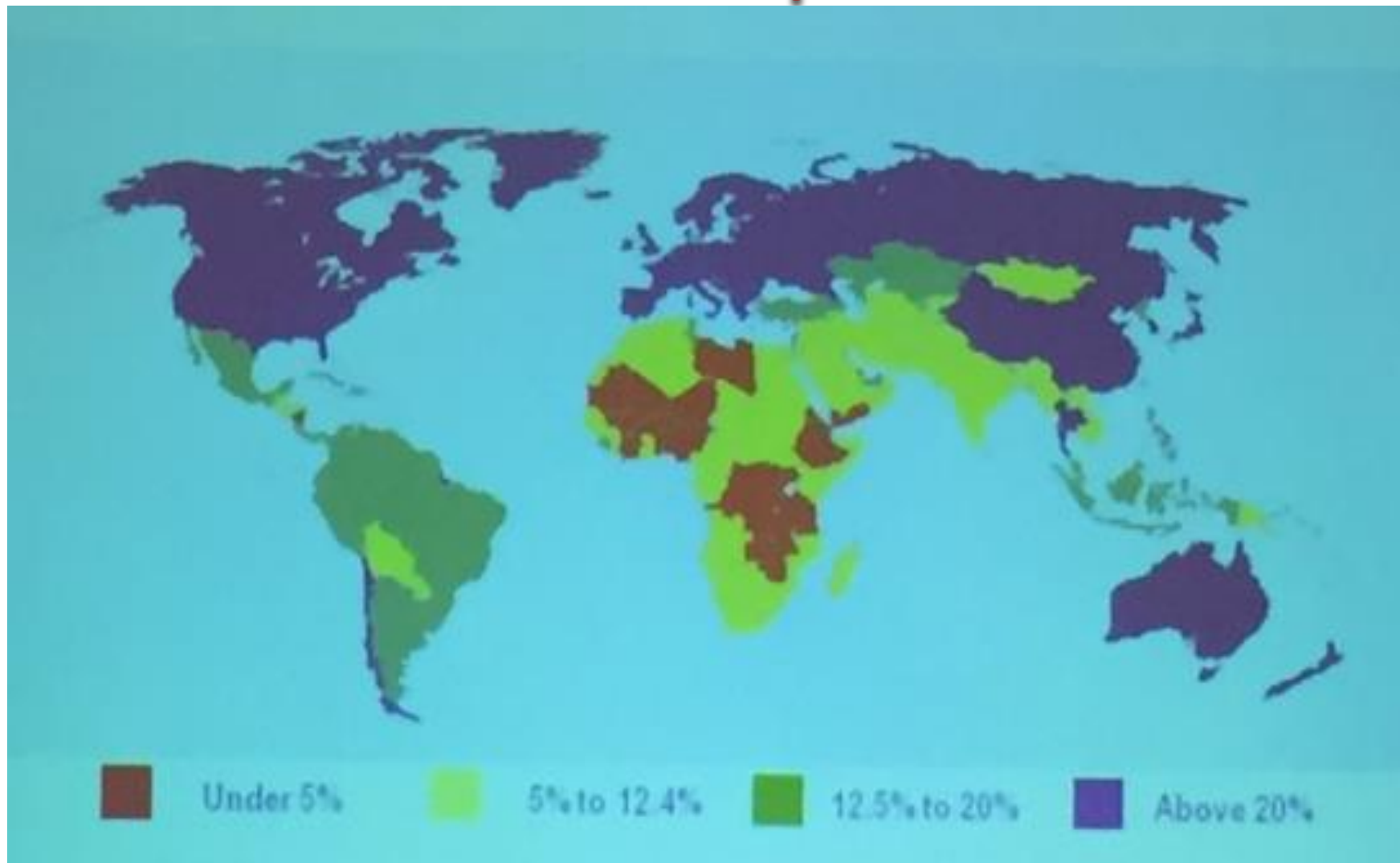


% di over 60 nel 2000



Mercoledì 21 ottobre
2015

Aging, ageism, sostenibilità: di cosa stiamo parlando?



% di over 60 nel 2025



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: di cosa stiamo parlando?

- Alcune considerazioni iniziali:
 - Invecchiamento come processo evolutivo individuale vs processo sociale globale
 - L'età media è più elevata là dove esistono migliori condizioni di vita e di lavoro
 - L'invecchiamento della popolazione sposta il «carico di dipendenza» degli anziani su fasce di giovani sempre più ridotte
 - L'innalzamento dell'età pensionistica riguarda tutti i Paesi in cui è cresciuta l'aspettativa di vita
 - La crescita dell'aspettativa di vita non si accompagna a un cambiamento delle comuni tappe evolutive e di sviluppo (es. menarca/menopausa), né a uno spostamento in avanti dell'insorgenza di alcune patologie/fattori di rischio (es. incidenza tumori al colon)
 - Chi lavora più a lungo gode di migliori condizioni di salute fisica e mentale negli anni successivi (il lavoro è un fattore di protezione, ma!! *healthy worker effect*) (Stenholm et al., 2014)
 - Gli studi di cui disponiamo sul rapporto invecchiamento/lavoro sono sviluppati in un contesto diverso da quello attuale per ampiezza del fenomeno e rapporti intergenerazionali: traditional (28-45), boomers (46-64), X generation (65-80), Y generation (1980-2000)



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: di cosa stiamo parlando?

- *Aging/age/invecchiamento/età*
 - L'età si declina con diversi significati :
 - Età cronologica
 - Età psicologica
 - Età legale
 - Età funzionale
 -
- (Stadio della carriera, appartenenza generazionale, ruolo sociale)



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: di cosa stiamo parlando?

La costruzione sociale dell'età "compatta" i
diversi significati:

- Si è *anziani* sulla base di definizioni socialmente condivise che si costruiscono in seguito a certi cambiamenti legati alle attività o ai ruoli sociali (quando si diventa nonni, quando ci si ritira dal lavoro): **a 58 anni per gli ungheresi, a 67 per gli italiani, a 70 per gli olandesi** (*Active ageing 2012*).
- Nella società occidentale il valore di soglia "ufficiale" è generalmente quello dei 65 anni (passaggio alla "geriatria").



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: di cosa stiamo parlando?

Se non c'è accordo su chi siano gli *anziani*, almeno altrettanta variabilità esiste per la definizione dei

Parliamo quindi di un processo evolutivo, che riguarda gli individui ma che costituisce un fenomeno globale e del tutto nuovo per la storia dell'umanità e del lavoro, che ha ricadute per l'individuo e al tempo stesso per le società, che rende molto complessa la ricerca di un equilibrio tra progetti soggettivi e istanze generali

più marcato l'avvio di un processo di invecchiamento e “degenerativo” di alcune funzioni e capacità, anche se permane una **discreta variabilità individuale** (i.e. il centurione *Lucius Maximius Gaetulicus*, che percepì fino a 57 annualità....).



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: crescita e decrescita delle abilità

Crescita di abilità	Decrescita di abilità
Esperienza	Forza muscolare
Indipendenza	Vista, udito
Competenza nel valutare	Memoria a breve termine
Stabilità	Velocità di percezione
Senso di responsabilità	Responsività

Landau, 2004



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: le strategie di compensazione

- Nel corso del processo di invecchiamento i lavoratori utilizzano **tre strategie relative agli obiettivi da raggiungere** (Teorie SOC, selective optimization with compensation; Baltes & Baltes, 1990) :
 - **Selezionare** ciò che si può raggiungere a fronte della riduzione di risorse/capacità
 - **Allocare (risparmiare)** le risorse residue in maniera ottimale
 - **Compensare** (per esempio per mezzo di ausili) la riduzione progressiva di capacità fisiche e cognitive
- Inoltre nel corso della vita lavorativa **si modificano priorità e obiettivi** (Teorie SES, socioemotional selective theory; Cartensen et al., 1999):
 - Si privilegiano quelli legati alla **conoscenza** quando si hanno prospettive temporali “aperte”
 - Quelli connessi alla **sfera emotiva** quando le prospettive temporali sono più “limitate”



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: attività lavorative, compensazioni e performance

- Le attività lavorative possono quindi essere suddivise in quattro tipologie in relazione al rapporto tra invecchiamento, compensazioni e performance (Warr, 1994)
 - **Tipo A:** attività prevalentemente cognitiva che può essere mantenuta nel corso del tempo, anche con benefici legati all'esperienza acquisita; possibile maggior rendimento da parte dei più "maturi"
 - **Tipo B:** attività standardizzate e di routine che richiedono skill chiaramente definite e stabili. Non vi sono differenze di performance in base all'età
 - **Tipo C:** attività in cui aumentano le difficoltà con l'invecchiamento perché richiedono capacità fisiche o skill che declinano con l'età; non vi è comunque decremento fino a quando sono possibili strategie compensative basate sull'esperienza
 - **Tipo D:** attività in cui è richiesta rapidità nell'esecuzione, nell'utilizzo di informazioni oppure capacità fisiche elevate. Qui l'esperienza aiuta poco nella compensazione e vi sono difficoltà o impossibilità di proseguire oltre una certa età



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità

- Entro certi limiti è dunque possibile affermare che poche attività lavorative non possono essere svolte da lavoratori “maturi”
- Se dal punto di vista lavorativo uno dei maggiori problemi è
- ferma restando la variabilità soggettiva – **la variazione della capacità funzionale del lavoratore e la stabilità delle richieste sul lavoro**, è necessario andare oltre la sola idea dell’aging, e a spostare l’attenzione sugli altri due termini presi in considerazione: **ageism** (discriminazione), **sostenibilità** (adattamento del lavoro)



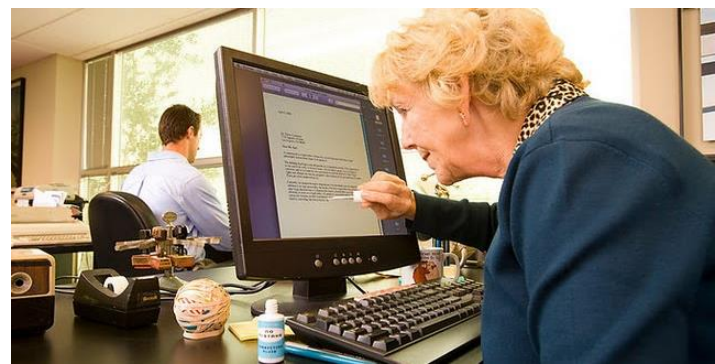
Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: “obblighi” e “negazioni”

- Il tema dell'*ageism* è stato a lungo il principale ambito della ricerca nell'ambito lavoro/invecchiamento, in associazione a quello dell'investimento organizzativo al fine di ridurre i *pensionamenti precoci* 😊
- La discriminazione è tanto più accentuata quanto le attività lavorative (Tipo D) prevedono apprendimento continuo, cambiamenti tecnologici, quanto le culture organizzative promuovono dimensioni competitive, ecc.

<https://www.youtube.com/watch?v=quJX9XLQe78>

(0.40)





Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: “obblighi” e “negazioni”

- L'*ageism* ha “connotati nuovi”, legati alla omogeneità dell'età di chi oggi lavora nel pubblico/privato con contratti stabili e in organizzazioni tradizionali: è più spesso un “sentimento sottotraccia” dei pochi giovani, o un vissuto personale dello stesso lavoratore più anziano “obbligato” a lavorare fino a tarda età, ma non valorizzato, riconosciuto, formato.
- La **rappresentazione** di chi “entra nella maturità” e delle sue peculiarità è oggi “sdoganata” quando riguarda il **consumatore**, totalmente assente e negata quando riguarda il **lavoratore**

Anti-age with 95% of Curcumina



**Solo tu
che lo in**

Nuovo TENA Men con Maxx P
Da oggi sei libero e sicuro di t

TENA Men è una protezione assorbente
per problemi urinari approssimativa
progettata sull'anatomia maschile.
Ti protegge a lungo e ti permette
di vivere pienamente la tua giornata.



Prostamol[®]
ekstrakt Serenoe repens **UNO**

Lako je biti muškarac!

- ♂ smanjuje urinarne tegobe i učestalo noćno mokrenje
- ♂ omogućava nesmetano mokrenje
- ♂ čuva seksualnu funkciju

Ne remeti seksualnu funkciju



Skoro svaki drugi
muškarac stariji od
50 godina ima
uvećanu prostatu.



BERLIN-CHEMIE AG Predstavništvo za Bosnu i Hercegovinu, Hasana Brkića 2/II, 71000 Sarajevo-BIH
Tel: +387 33 715 195 / Fax: +387 33 715 187, E-mail: berlinag@bih.net.ba, bosnia@berlin-chemie.com, www.berlin-chemie.ba
Prije upotrebe pažljivo pročitajte uputstvo o lijeku. Za obavijest o indikacijama, mjerama opreza i neželjenim dejstvima lijeka, posavjetujte se sa ljekarom ili farmaceutom.

**M BERLIN-CHEMIE
MENARINI**



Aging, ageism, sostenibilità: “obblighi” e “negazioni”



Dirigenti

Quadri direttivi

Aree professionali

I dati di Intesa Sanpaolo e di Sistema Italia per le
aree professionali (42,2).

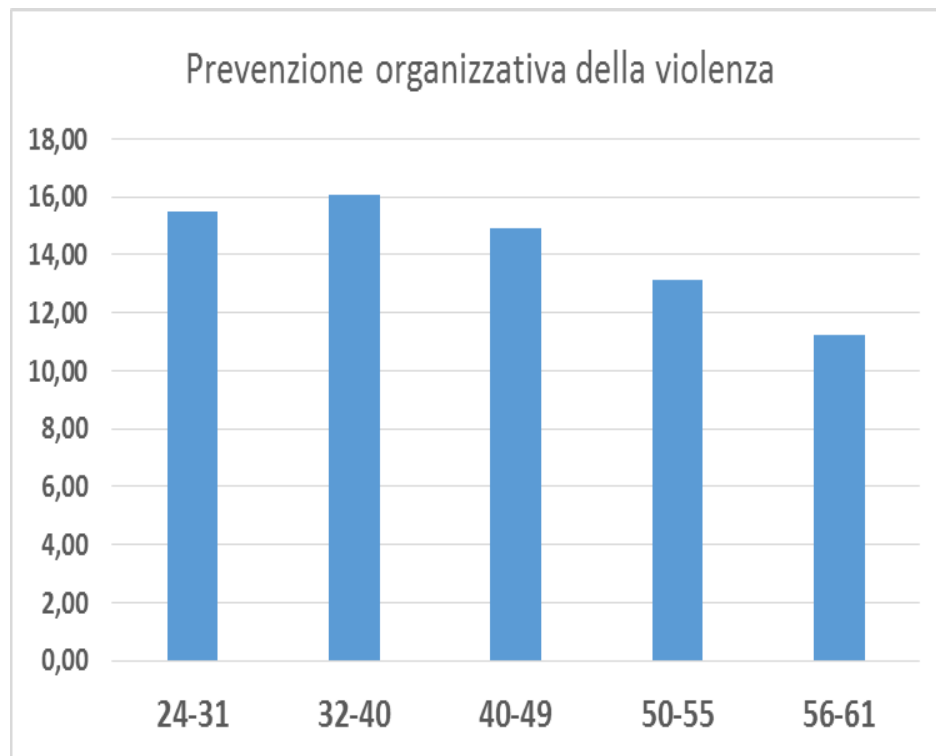


Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità: “obblighi” e “negazioni”

- Si tratta di una rimozione culturale legata all'avidità con cui si è prodotta una soluzione semplice (maggiore aspettativa di vita = allungamento della vita lavorativa) e cambiamento che
In queste circostanze il prolungamento della vita lavorativa indotto dalle recenti riforme sembra aver generato tra i lavoratori over 50 in prima battuta *demotivazione, cinismo organizzativo, disaffezione per il lavoro e l'organizzazione*, come messo in luce da alcune ricerche realizzate negli ultimi anni
 - necessità di riabilitazione; inidoneità; assenteismo; presenteismo; ricorso a facilitazioni 104, ecc.),
 - ha messo – soprattutto – in campo risorse per rendere più accettabile il cambiamento

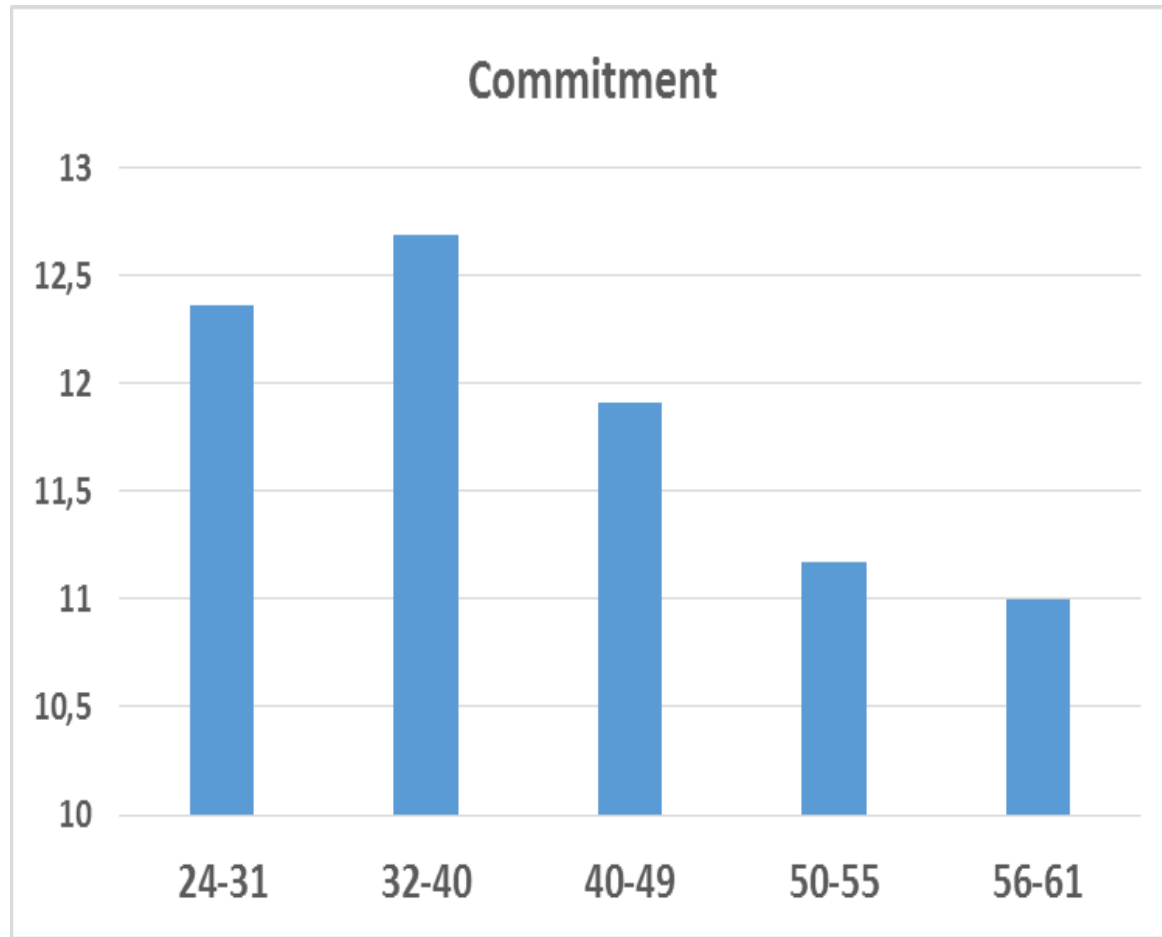
In una recente indagine condotta tra 250 bancari nel nord ovest non sono per esempio emerse differenze significative legate all'età per nessuna condizione percepita di benessere/disagio lavorativo, ma si osserva:



Una percezione di vivere in ambienti lavorativi “protetti” e in cui si mettono in atto attività efficaci di prevenzione che si riduce significativamente con il passare del tempo (a prescindere dall'Istituto bancario di provenienza)

Anova fra gruppi di diverse fasce d'età
F= 3,95 **sig.=,00** (post-hoc sig.vi)

Una sensibile riduzione, se pur non significativa statisticamente, del commitment organizzativo

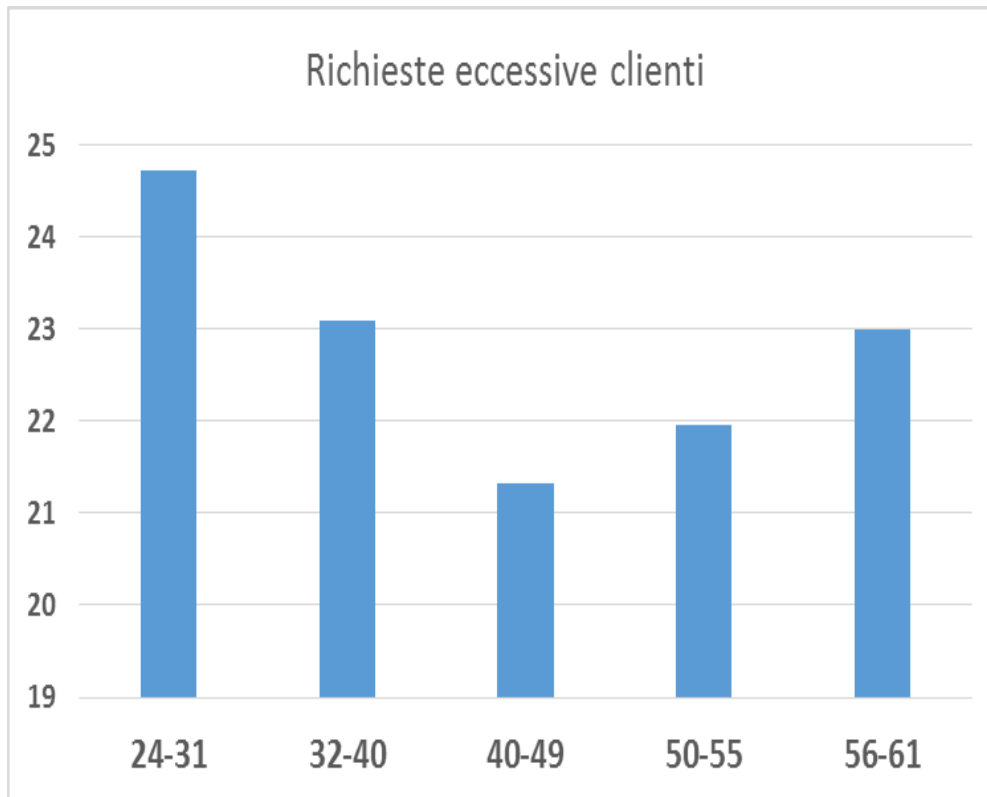


ANOVA:

F= 1,26
hoc sig.vi)

sig.= n.s. (post-

La percezione di ricevere richieste eccessive da parte dei clienti che accomuna più giovani e over 55 (stesso risultato in altri servizi alla persona)



ANOVA:
F= 2,44
hoc sig.vi)

sig= ,05 (post-



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità

- Necessario porre al centro della riflessione di lavoratori, datori di lavoro e sindacati il tema della *sostenibilità* del lavoro
- Secondo l'Unione Europea:
“La sostenibilità dipende dalla possibilità di far fronte ad altre responsabilità compatibilmente con l'orario di lavoro, dall'aggiornamento delle proprie competenze per garantire la sicurezza del posto di lavoro, dall'autonomia personale di cui un lavoratore dispone per affrontare le esigenze lavorative e dalla misura in cui le condizioni di lavoro proteggono la salute nel lungo periodo. **Se queste condizioni sono soddisfatte, allora esistono i presupposti affinché i lavoratori possano rimanere più a lungo nel mondo del lavoro**”. (Commissione Europea, EWCS, 2011)



Mercoledì 21
ottobre 2015

Aging, ageism, sostenibilità

- Perché si possa lavorare più a lungo è dunque necessario che

Sostenibilità:

- Garantire la formazione e l'aggiornamento nel corso dell'intera vita lavorativa
- Investire su supervisione, supporto, riconoscimento e valorizzazione
- Intervenire sull'ambiente lavorativo adeguando lay out, strumentazioni, dispositivi ai cambiamenti possibili nel corso del ciclo di vita (a vantaggio di tutti i lavoratori)
- Intervenire sull'organizzazione del lavoro (turni, orari)
- ...

Grazie per l'attenzione e
buon proseguimento

