



JOIN US ONLINE.

sunday at 10am | 3pm | 6pm

christianworshipcenter.com

[facebook.com](https://www.facebook.com)

**Istituto Zooprofilattico
Sperimentale
del Lazio e Toscana**

**Age
Management
Masterclass**

Date un'occhiata agli esempi di buone pratiche che sono stati raccolti da vari paesi dell'UE e prendete ispirazione per il vostro lavoro.

Gli esempi sono adatti ai responsabili delle risorse umane che sviluppano misure di gestione dell'età nelle loro aziende.

Gli esempi possono anche servire come strumento di formazione per insegnanti, formatori e docenti presso varie strutture educative.

Tutti i casi di studio sono disponibili su:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Azienda

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e Toscana
Informazioni fornite da Giovanna Botticella, consulente psicologa

Settore

Quaternario: ricerca scientifica

Specializzazione

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e Toscana (IZSLT) è un'istituzione di controllo della salute pubblica con un'autonomia tecnica, amministrativa e gestionale.

Opera come strumento tecnico-scientifico all'interno del Servizio Sanitario Nazionale per le Regioni Lazio e Toscana (Italia Centrale) e per lo Stato Italiano.

La sede centrale si trova a Roma (RM), in collegamento con le sezioni locali di Arezzo (AR), Firenze (FI), Grosseto (GR), Pisa (PI), Siena (SI) nella Regione Toscana; Latina (LT), Frosinone (FR) Viterbo (VT) e Rieti (RI) nella Regione Lazio.

La missione dell'IZSLT è:

- controllare e migliorare la salute degli animali
- protezione benessere animale
- controllare l'allevamento degli animali per garantire la qualità delle produzioni animali
- controllare la sicurezza degli alimenti di origine animale e dei mangimi per proteggere la salute dei consumatori

Nell'Istituto lavorano medici veterinari, biologi, chimici, tecnici di laboratorio, periti agrari, periti chimici, tecnici informatici e personale amministrativo nelle varie qualifiche. L'IZSLT ha 560 lavoratori

Per quanto riguarda le risorse strumentali nello svolgimento delle attività, compresa la ricerca, l'Istituto dispone di attrezzature strumentali con tecnologia avanzata per un valore di oltre 8 milioni di Euro. Le analisi di laboratorio sono per lo più gratuite nell'adempimento dei programmi di salute pubblica veterinaria e circa 2 milioni di test di diversi tipi vengono eseguiti ogni anno. Le analisi condotte nell'interesse degli individui, nell'ambito dei programmi di controllo e autocontrollo aziendale sono a pagamento.

Motivi principali della decisione di attuare le misure di gestione dell'età

Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza l'efficacia, l'efficienza, la produttività e lo sviluppo sul posto di lavoro. Dal 2009 l'Istituto ha intrapreso azioni volte a diffondere una politica centrata sulla persona che considera il lavoratore una risorsa umana, con un ruolo riconosciuto e valorizzato. La realizzazione di questo obiettivo si basa sulla consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale ma implica un'adeguata considerazione del lavoratore come persona che vive nel luogo di lavoro.

La nostra politica è in linea con la definizione di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) che nel 1948 definisce la salute non solo come assenza di malattia o infermità ma come uno stato completo di benessere fisico, mentale e sociale.

Se si applica questa definizione al contesto lavorativo, si promuove il benessere organizzativo, inteso come "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il massimo grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in qualsiasi tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003). Quando si creano le condizioni per cui le persone condividono la cultura, i valori, le pratiche e il linguaggio dell'organizzazione - si sviluppa un senso di appartenenza e il lavoro diventa una fonte di motivazione, significato e soddisfazione.

L'idea è quella di creare una scatola virtuale da mettere sul sito web, ogni volta avremmo trattato un argomento diverso: abbiamo scritto articoli per discutere ad esempio sulla leadership, abbiamo fatto dei video, abbiamo parlato di cos'è il lavoro in team, come costruire un team, e così via... Come aiutare il lavoratore a vivere bene con il passare degli anni, cos'è l'invecchiamento attivo, l'unico modo per morire giovani, delle diverse fasce d'età, dei diversi rischi che caratterizzano le diverse fasi evolutive. Poi abbiamo pensato di mettere a disposizione uno spazio dove le persone potessero dare il loro contributo e dare i loro suggerimenti

Misure per la gestione dell'età

APPROCCI INTEGRATI

- un'attenzione all'intera vita lavorativa e a tutti i gruppi di età, non solo ai lavoratori anziani;
- un approccio olistico che comprende tutte le dimensioni della gestione dell'età;
- a breve termine, disposizioni correttive per i lavoratori più anziani che sono già colpiti da problemi occupazionali specifici dell'età, come il deficit di competenze a causa della dequalificazione o la cattiva salute derivante da carichi di lavoro pesanti.

PROTEZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE E PROGETTAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

- la partecipazione e l'educazione dei dipendenti;

Il nostro cammino verso la gestione dell'età

Il servizio di Prevenzione e Protezione sulla base del lavoro svolto fino ad oggi nell'ambito del rischio di stress lavoro-correlato e del benessere organizzativo, ha proposto la creazione de "La scatola del BenEssere", uno spazio virtuale per promuovere la conoscenza, la comunicazione e la diffusione di buone pratiche e facilitare il benessere della nostra organizzazione.

La scatola del benessere è un luogo virtuale che coinvolge tutto il personale, un progetto aziendale proposto dal SPP e sviluppato in collaborazione con le altre strutture che compongono il gruppo di lavoro per promuovere il benessere lavorativo.

Promuovere, facilitare, attivare, coinvolgere, motivare, conoscere e riconoscere... sono solo alcune delle energie che verranno mobilitate attraverso idee tematiche, proposte con cadenza trimestrale.

Ogni tre mesi verrà presentato un tema per stimolare reazioni, comunicazioni e confronti. Un filmato, un racconto, un articolo o una vignetta tratteranno i temi emersi dalle indagini condotte negli ultimi anni sul rischio di stress lavoro-correlato e sul benessere organizzativo. Inoltre, saranno visibili le scelte strategiche fatte nei laboratori, negli uffici e nelle sezioni per migliorare il clima, ridurre le criticità e... lavorare meglio.

Ogni tema rimarrà attivo per tre mesi, al termine di questo periodo e poco prima del lancio del nuovo tema, verranno presentate le conclusioni del forum contenuti del confronto e i contributi pratici riletti e rielaborati in un'ottica di salute organizzativa. Il Wellness box offrirà stimoli, argomenti, temi di vita quotidiana che guideranno i lavoratori ad essere facilitatori e diffusori di "buone pratiche" il cui scopo è quello di migliorare il clima e le relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro.

Visibile dalla home page del sito dell'Istituto, permette un accesso riservato al personale dopo l'identificazione con le sue credenziali.

Punti di forza e di debolezza del nostro approccio

Le unità incluse nel gruppo di lavoro devono assicurare costanza e assiduità nell'impegno in base ai compiti stabiliti per ottenere risultati e soddisfare le aspettative con risposte adeguate.

Uno degli aspetti positivi è che si continua a parlare di benessere, cose che non sono ancora del tutto conosciute in azienda.

Quindi, la cosa positiva è continuare a riflettere e crescere su questo tema, diffondere questi concetti, e poi rendere i lavoratori protagonisti perché loro stessi potrebbero essere promotori di buone pratiche anche semplicemente fermandosi e dando suggerimenti in questo box. Ogni lavoratore potrebbe dare un contributo.

Essendo online, è facile da creare, poco costoso, semplice da condividere e chiunque può partecipare, in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo.

Momento "Aha"

Il concetto di benessere è qualcosa che è entrato nelle aziende grazie al decreto 81 (Salute e sicurezza sul lavoro).

Avevamo discusso se mantenere un modulo anonimo o meno. Avevamo deciso che ognuno doveva assumersi la responsabilità, quindi mettere il proprio nome, assumersi la responsabilità delle cose che dice.

Essendo una scatola virtuale, è una forma di collegamento tra diverse realtà. I lavoratori del Lazio potrebbero contribuire con le loro pratiche al benessere di quelli della Toscana. È un buon modo per entrare in contatto, per trasmettere cose nuove, utilizzando le tecnologie che abbiamo a disposizione.

L'avevamo pensato come un pulsante, che è sul sito web, c'era una squadra dietro la scatola che avrebbe dispensato "pillole", lezioni, idee per la discussione, ma partendo da argomenti specifici.

Abbiamo preso spunto da brevi lezioni sulla sicurezza proposte dall'INAIL, oppure possiamo mostrare dei video sulla sicurezza, e poi attivare una discussione e dall'altra parte c'erano dei suggerimenti che il lavoratore poteva dare.

Sistema di monitoraggio degli effetti

Il progetto è stato strutturato e organizzato ma non è ancora iniziato, ma per il momento non è partito e quindi non ci sono dati sull'andamento del progetto.

Effetti benefici dell'iniziativa

Questo progetto mira a sensibilizzare sull'importanza di una buona gestione della salute e della sicurezza sul lavoro durante tutta la vita lavorativa, dall'inizio alla fine della carriera. La gestione della sicurezza sul posto di lavoro e la considerazione della diversità tra i lavoratori possono permettere un invecchiamento sicuro e sano e quindi promuovere un pensionamento sano.

"Wellbeing Box" è dedicato alla diffusione di buone pratiche e allo scambio di informazioni:

- promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento sano fin dall'inizio della vita lavorativa;
- prevenire i problemi di salute durante tutta la vita lavorativa;
- offrire modi per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
- incoraggiare lo scambio di informazioni e di buone pratiche.

Ancora, promuovere, facilitare, attivare, coinvolgere, motivare, conoscere e riconoscere sono solo alcune delle energie che saranno mobilitate attraverso idee tematiche proposte trimestralmente.

Raccomandazione personale

Quindi, la cosa positiva è continuare a riflettere e crescere su questo tema, diffondere questi concetti, e poi rendere i lavoratori protagonisti perché loro stessi potrebbero essere promotori di buone pratiche anche semplicemente fermandosi e dando suggerimenti in questo box. Ogni lavoratore potrebbe dare il proprio contributo.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union