

A. Azienda e persona di riferimento

| | | | |
|-------------------|--|------------------------|--|
| Nome dell'azienda | | Persona di riferimento | |
| Paese | | E-mail | |
| Indirizzo | | Telefono | |

| | | | | |
|-----------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------|
| L'azienda è ... | <input type="checkbox"/> | indipendente | <input type="checkbox"/> | parte di un gruppo |
| | indicare il nome del gruppo | | | |
| L'azienda è ... | <input type="checkbox"/> | Produttore finale (OEM) | <input type="checkbox"/> | Fornitore |
| | e produce: | | | |

B. Situazione dipendenti 2016

1. A quanto ammonta il numero di dipendenti al 1 marzo 2016?

| Dipendenti fissi | Totale | Uomini | Donne | Relazioni di lavoro precario | Totale | Uomini | Donne |
|---|--------|--------|-------|----------------------------------|--------|--------|-------|
| Dipendenti a tempo indeterminato | | | | Dipendenti a tempo determinato | | | |
| <i>Di cui:</i> Produzione | | | | Dipendenti temporanei | | | |
| <i>Di cui:</i> Amministrazione | | | | Lavoratori con contratto d'opera | | | |
| <i>Di cui:</i> Sviluppo / Realizzazione | | | | Altro | | | |

2. Quali sono le previsioni in fatto di forza lavoro per il 2016/2017?

| | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--|-----------------|
| Dipendenti a tempo indeterminato | <input type="checkbox"/> | probabile diminuzione di | | posti di lavoro |
| | <input type="checkbox"/> | situazione immutata | | |
| | <input type="checkbox"/> | probabile aumento di | | posti di lavoro |
| Dipendenti a tempo determinato | <input type="checkbox"/> | probabile diminuzione di | | posti di lavoro |
| | <input type="checkbox"/> | situazione immutata | | |
| | <input type="checkbox"/> | probabile aumento di | | posti di lavoro |
| Dipendenti temporanei/e | <input type="checkbox"/> | probabile diminuzione di | | posti di lavoro |
| | <input type="checkbox"/> | situazione immutata | | |
| | <input type="checkbox"/> | probabile aumento di | | posti di lavoro |
| Lavoratori con contratto d'opera | <input type="checkbox"/> | probabile diminuzione di | | posti di lavoro |
| | <input type="checkbox"/> | situazione immutata | | |
| | <input type="checkbox"/> | probabile aumento di | | posti di lavoro |

3. Sostegno alle nuove leve e sicurezza di disponibilità di forza lavoro specializzata: Quali tipi di formazione vengono attuati internamente all'azienda?

| Tipo di formazione | Sì | No | Numero | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------|-------|--------|
| | | | Uomini | Donne | Totale |
| Sistema di formazione duale (azienda/scuola) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Stagisti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Esclusivamente in azienda | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Esclusivamente in una scuola o istituto professionale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Scuola con stage | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Varietà di luoghi di apprendimento (programmi di formazione comune tra aziende) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Corso di laurea integrato (università/azienda) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |

C. Struttura delle fasce d'età e di qualificazione

1. Per quanto concerne l'attuale struttura delle fasce d'età, come sono ripartiti i dipendenti?

| Fasce d'età dei dipendenti | | | Qual è l'età media dei dipendenti? <input type="text"/> anni |
|----------------------------|----------------------|----------------------|--|
| tra i 15 e i 24 anni | tra i 25 e i 34 anni | tra i 35 e i 44 anni | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | |
| tra i 45 e i 54 anni | tra i 55 e i 59 anni | 60 anni e più | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | |

2. Quanti dipendenti della fascia "60 anni e più" lavorano a tempo pieno e quanti con contratti part-time?

| Dipendenti appartenenti alla fascia "60 anni e più" | | |
|---|----------------------|----------------------|
| Totale | Tempo pieno | Part-time |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

3. Quali sono gli strumenti e le misure concrete attuate dall'azienda sulla base di una politica strategica atte ad assicurare il futuro approvvigionamento di personale qualificato

(spuntare se attuate)?

Indicare inoltre se i rappresentanti dei lavoratori sono/saranno coinvolti.

| Strumento | Attuato | | Coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--|----|--------|
| | SI | NO | Si | No | Non so |
| Regolare determinazione del fabbisogno di forza lavoro qualificata | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Analisi del fabbisogno di qualificazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Programmi aziendali di qualificazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Programmi interaziendali di qualificazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Programmi di sviluppo organizzativo e del personale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Programmi di promozione per nuovi diplomati | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Programmi per mantenere in azienda ex apprendisti che iniziano un corso di studi universitario | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Programmi di assunzione di forza lavoro (straniera) qualificata | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Iniziative per forza lavoro qualificata (rivolte a scuole, università, mercato del lavoro) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| Collaborazioni strategiche con scuole e/o università per la promozione di nuove leve | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |

| "Lavoro del personale e demografia" Sezione A) Condizioni aziendali | | Esprimere un giudizio relativo alle seguenti dichiarazioni per gli appartenenti a ciascun gruppo di dipendenti (da 1=assolutamente corretto a 5=per niente corretto). | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | Si prega di rispondere ad ogni domanda separatamente per ciascuno dei gruppi di dipendenti (produzione, sviluppo/realizzazione, amministrazione). | | | | | | | | | | | | | | |
| Gruppo di dipendenti | | Produzione | | | | | Sviluppo / Realizzazione | | | | | Amministrazione | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> |
| 1 | Acquisizione di dipendenti | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Ci risulta sempre più difficile trovare nuove leve nel mercato del lavoro. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 | È chiaro che i cambiamenti demografici in corso nel mercato del lavoro della nostra regione renderanno in futuro più difficoltoso procurarsi personale. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 | Nella nostra azienda si assumono anche candidati/e più anziani. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 | Le nostre offerte di lavoro sono sempre formulate in modo da rivolgersi anche alla forza lavoro qualificata più anziana. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5 | Formiamo su base regolare e di regola assumiamo i soggetti da noi formati. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Qualificazioni e ambiente di lavoro favorevole all'apprendimento | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Le mansioni lavorative sono solitamente articolate e richiedono un prolungato periodo di rodaggio e conoscenze empiriche. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2 | Disponiamo di adeguate informazioni relative al futuro fabbisogno in fatto di qualificazione nella nostra azienda. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3 | Disponiamo di adeguate informazioni relative alle imprescindibili esigenze di qualificazione dei/delle dipendenti. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4 | Eseguiamo regolari colloqui con tutti i dipendenti al fine di comunicare le esigenze in fatto di qualifiche e di discutere le loro prospettive di sviluppo professionale. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.5 | Offriamo ai dipendenti della nostra azienda la possibilità di partecipare a programmi di formazione atti a migliorarne le qualifiche. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.6 | Impostiamo le mansioni di lavoro, anche per i diversi gruppi, in modo da consentire che la formazione avvenga nell'espletamento stesso del lavoro. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.7 | I dipendenti della nostra azienda lavorano principalmente in gruppo o in squadra. | | | | | | | | | | | | | | | |

| "Lavoro del personale e demografia" Sezione A) Condizioni aziendali | | Esprimere un giudizio relativo alle seguenti dichiarazioni per gli appartenenti a ciascun gruppo di dipendenti (da 1=assolutamente corretto a 5=per niente corretto). | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | Si prega di rispondere ad ogni domanda separatamente per ciascuno dei gruppi di dipendenti (produzione, sviluppo/realizzazione, amministrazione). | | | | | | | | | | | | | | |
| Gruppo di dipendenti | | Produzione | | | | | Sviluppo / Realizzazione | | | | | Amministrazione | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> |
| 2.8 | Facciamo in modo che di tanto in tanto i dipendenti cambino mansioni o postazione di lavoro al fine di mantenere in allenamento le loro facoltà di apprendimento. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.9 | Verifichiamo regolarmente che i/le dipendenti più anziani/e partecipino con la stessa frequenza dei colleghi più giovani a programmi di aggiornamento. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.10 | Sosteniamo attivamente i/le dipendenti più anziani/e a partecipare a programmi di aggiornamento. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.11 | I nostri programmi di aggiornamento integrano metodi di apprendimento per adulti o strutturati per età. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.12 | I/le nostri/e dipendenti appartenenti alle fasce di età medie e più avanzate sanno usare le nuove tecnologie con la stessa competenza dei/delle colleghi/e più giovani. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.13 | Il campo di applicazione dei/delle dipendenti più anziani/e è ampio tanto quello dei colleghi più giovani. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.14 | Ci assicuriamo che i/le nostri/e dipendenti più anziani/e, così come i colleghi più giovani, ricoprano mansioni che prevedono l'applicazione di nuovi processi e sviluppi, ed incentiviamo questo tipo di comportamento. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.15 | Non sussiste alcun tipo di limite d'età nell'assegnazione delle mansioni internamente all'azienda. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.16 | Mettiamo i nostri dipendenti nelle condizioni di chiedere periodi sabbatici per formarsi ulteriormente o prendersi una pausa. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Tutela della salute e assegnazione delle mansioni in base all'età | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Determinate postazioni o aree di lavoro interne alla nostra azienda presentano difficoltà legate all'età (es. operazioni fisicamente impegnative o legate a ritmi vincolanti, o ambienti di lavoro particolarmente usuranti). | | | | | | | | | | | | | | | |

| "Lavoro del personale e demografia" Sezione A) Condizioni aziendali | | Esprimere un giudizio relativo alle seguenti dichiarazioni per gli appartenenti a ciascun gruppo di dipendenti (da 1=assolutamente corretto a 5=per niente corretto). | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | Si prega di rispondere ad ogni domanda separatamente per ciascuno dei gruppi di dipendenti (produzione, sviluppo/realizzazione, amministrazione). | | | | | | | | | | | | | | |
| Gruppo di dipendenti | | Produzione | | | | | Sviluppo / Realizzazione | | | | | Amministrazione | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> |
| 3.2 | In azienda il lavoro viene in parte eseguito per turni (a rotazione o notturni). | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3 | Disponiamo di sufficienti informazioni riguardanti lo stato di salute dei dipendenti. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.4 | Ci sono noti possibili approcci volti a tutelare la salute sul posto di lavoro. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.5 | Attuiamo misure concrete volte a minimizzare il carico di fatica fisica e psicologica. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.6 | Tuteliamo la salute dei dipendenti con misure preventive (es. postazioni di lavoro ergonomiche, organizzazione di seminari in tema di salute, lezioni posturali per la schiena). | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.7 | Le procedure e le mansioni di lavoro sono studiate in modo che i/le dipendenti più anziani/e possano organizzarsi da soli/e assumendo in ampia parte i ritmi di lavoro adatti alle proprie esigenze. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.8 | I dipendenti che per ragioni d'età possano trovare determinate mansioni eccessivamente impegnative vengono a queste assegnati per un tempo limitato e viene loro offerta la possibilità di passare a mansioni meno impegnative. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.9 | Definiamo le mansioni lavorative in base all'età, utilizzandole in modo mirato per l'impiego dei/delle dipendenti più anziani/e. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.10 | Ai/alle dipendenti più anziani/e che per molti anni hanno lavorato per turni offriamo la possibilità di abbandonare questa modalità. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.11 | Quando questo non fosse attuabile, adattiamo i turni in modo che risultino il più possibile sostenibili per la salute (pianificazione delle sequenze dei turni, luogo, durata e ripartizione delle ore di lavoro secondo criteri di salute). | | | | | | | | | | | | | | | |

| "Lavoro del personale e demografia" Sezione A) Condizioni aziendali | | Esprimere un giudizio relativo alle seguenti dichiarazioni per gli appartenenti a ciascun gruppo di dipendenti (da 1=assolutamente corretto a 5=per niente corretto). | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | Si prega di rispondere ad ogni domanda separatamente per ciascuno dei gruppi di dipendenti (produzione, sviluppo/realizzazione, amministrazione). | | | | | | | | | | | | | | |
| Gruppo di dipendenti | | Produzione | | | | | Sviluppo / Realizzazione | | | | | Amministrazione | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> |
| 4 | Trasferimento di know-how | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | I/le nostri/e dipendenti più anziani dispongono di conoscenze specifiche (anche empiriche) imprescindibili al fine di mantenere i processi di lavoro operativi. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2 | Con i/le nostri/e dipendenti discutiamo con buon anticipo secondo quali tempi e modalità intendono andare in pensione. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.3 | Offriamo ai/alle dipendenti più anziani/e - a seconda dell'interesse individuale e aziendale - diversi modelli di pensionamento (es. proseguimento dell'attività lavorativa fino all'età pensionabile, part-time). | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.4 | Creiamo in modo mirato squadre di età mista al fine di incentivare lo scambio di conoscenze tra le diverse generazioni. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.5 | Attuiamo speciali sistemi di trasmissione di conoscenze tra generazioni, ad es. assistenza limitata nel tempo dei più giovani da parte di colleghi più anziani (padrino, mentore, coach), collaborazione a lungo termine tra giovani e anziani (tra cui tandem, gruppi progettuali di età mista). | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Cultura aziendale | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Disponiamo di strategie miranti a contrastare i pregiudizi secondo cui i/le dipendenti più anziani/e sarebbero generalmente meno produttivi/e in azienda. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.2 | Prestiamo attenzione al fatto che i/le dipendenti più anziani/e si sentano apprezzati e valorizzati nel proprio lavoro quanto i/le colleghi/e più giovani. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.3 | Ci impegniamo per assumere in azienda uno stile dirigenziale collaborativo affinché i/le dipendenti siano coinvolti in questioni importanti riguardanti il loro lavoro e sviluppino senso di iniziativa. | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|------------------------|--|--|--|--|
| "Lavoro del personale e demografia" Sezione A) Condizioni aziendali | | Esprimere un giudizio relativo alle seguenti dichiarazioni per gli appartenenti a ciascun gruppo di dipendenti (da 1=assolutamente corretto a 5=per niente corretto). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Si prega di rispondere ad ogni domanda separatamente per ciascuno dei gruppi di dipendenti (produzione, sviluppo/realizzazione, amministrazione). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <i>Gruppo di dipendenti</i> | | | | | Produzione | | | | | Sviluppo / Realizzazione | | | | | Amministrazione | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | |
| | | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | <i>assolutamente corretto</i> | <i>prevalentemente corretto</i> | <i>parzialmente corretto</i> | <i>non del tutto corretto</i> | <i>per niente corretto</i> | | | | | |
| 5.4 | Le forze dirigenziali e i rappresentanti dei/delle lavoratori/trici si sono già confrontati in modo consolidato in tema di "età e invecchiamento del lavoratore". | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.5 | Abbiamo sviluppato linee guida aziendali per una politica del personale ben ponderata. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| "Lavoro del personale e demografia" Sezione B) Misure attuate all'interno dell'azienda o del settore | | | Se queste sussistono, come ne giudica la qualità da 1 = ottime a 5 = pessime. | | | | | |
|---|---|----|---|------------|-----------|---------------|---------------|-------------|
| Le misure nel seguito elencate vengono attuate dall'azienda o dalle aziende del settore? | | | | | | | | |
| 1. Struttura aziendale | | Sì | No | 1 = ottime | 2 = buone | 3 = così così | 4 = non buone | 5 = pessime |
| 1.1 | Analisi delle condizioni lavorative e degli effetti che queste possono avere sulla salute dei dipendenti (analisi del rischio di problemi fisici e psicologici) | | | | | | | |
| 1.2 | Sistematica gestione del reinserimento in azienda di dipendenti che rientrano dopo prolungata malattia | | | | | | | |
| 1.3 | Misure di tutela della salute in azienda (condotta) | | | | | | | |
| 1.4 | Misure volte alla creazione di condizioni di lavoro che incentivano il buono stato di salute del dipendente (condizioni) | | | | | | | |
| 1.5 | Misure speciali che tengano in considerazione l'eventuale sovraccarico dei/delle dipendenti più anziani/e o di quelli/e la cui capacità performante sia cambiata | | | | | | | |
| 1.6 | Analisi della strutturazione delle fasce d'età | | | | | | | |
| 1.7 | Analisi del fabbisogno di personale (quantitativo e qualitativo) | | | | | | | |
| 1.8 | Formazione professionale dei nuovi assunti | | | | | | | |
| 1.9 | Offerte di qualificazione in azienda o extra-aziendale | | | | | | | |
| 1.10 | Mansioni lavorative che consentono ai dipendenti di sfruttare le proprie qualifiche e al contempo di svilupparle ulteriormente | | | | | | | |
| 1.11 | Trasferimento di know-how e gestione della conoscenza in associazione con istituzioni esterne (es. università) | | | | | | | |
| 1.12 | Trasferimento di know-how e gestione della conoscenza in azienda | | | | | | | |
| 1.13 | Formazione di dirigenti che pongano il dipendente al centro della propria visione | | | | | | | |
| 1.14 | Misure per migliorare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa | | | | | | | |
| 2. Misure assunte a livello aziendale o sovra-aziendale | | Sì | No | 1 = ottime | 2 = buone | 3 = così così | 4 = non buone | 5 = pessime |
| 2.1 | Contratti collettivi di lavoro o accordi aziendali in tema di sicurezza di approvvigionamento di personale qualificato e di qualificazione | | | | | | | |
| 2.2 | Contratti collettivi di lavoro o accordi aziendali in tema di condizioni di lavoro adatte alle diverse età | | | | | | | |
| 2.3 | Contratti collettivi di lavoro o accordi aziendali contenenti regolamenti speciali per i/le dipendenti più anziani/e (es. part-time, alleggerimento del carico di lavoro) | | | | | | | |
| 2.4 | Misure di qualificazione per rappresentanti dei consigli di fabbrica / dei lavoratori in tema di "lavoro del personale e demografia" | | | | | | | |
| 2.5 | Reti regionali di aziende che coinvolgano, laddove necessario, attori sovra-aziendali (es. sindacati, associazioni di categoria, casse malattia, uffici di collocamento, università ecc.) | | | | | | | |

| "Lavoro del personale e demografia" | | | | | | |
|---|---|---------------|----------|-----------|----------|----------------------|
| Sezione C) Importanza per l'attività degli attori coinvolti | | | | | | |
| Quanto a fondo si impegnano sul fronte "demografia e lavoro del personale" le organizzazioni e i gruppi di persone nel seguito elencati | | Molto a fondo | A fondo | Così così | Limitata | Molto limitata mente |
| 1. | Importanza per l'attività sindacale | | | | | |
| 2. | Importanza per l'attività delle associazioni di categoria | | | | | |
| 3. | Importanza per l'attività degli attori regionali (comuni, uffici di collocamento, enti previdenziali ecc.) | | | | | |
| 4. | Importanza per l'attività delle rappresentanze sindacali interne | | | | | |
| 5. | Importanza per l'attività della direzione | | | | | |
| 6. | Importanza per i/le dipendenti | | | | | |
| "Lavoro del personale e demografia" | | | | | | |
| Sezione D) Necessità d'intervento a livello aziendale e di settore | | | | | | |
| A Suo parere, qual è la necessità d'intervento per l'azienda , o per le aziende del settore? | | Non sussiste | Limitata | Così così | Elevata | Molto elevata |
| 1. | Sicurezza di approvvigionamento di forza lavoro qualificata | | | | | |
| 1.1 | Pianificazione del personale (quantitativa e qualitativa) | | | | | |
| 1.2 | Formazione del personale | | | | | |
| 1.3 | Reclutamento del personale | | | | | |
| 1.4 | Integrazione dei nuovi assunti | | | | | |
| 1.5 | Mantenere i/le dipendenti in azienda | | | | | |
| 1.6 | Qualificazione e sviluppo dei/delle dipendenti | | | | | |
| 1.7 | Prevenzione del logoramento fisico e/o psichico precoce | | | | | |
| 1.8 | Condivisione di conoscenza (trasferimento di know-how, gestione delle conoscenze) | | | | | |
| 2. | Tutela della salute e mantenimento delle competenze dei dipendenti nel loro processo d'invecchiamento | | | | | |
| 2.1 | Ergonomia delle postazioni e dell'ambiente di lavoro | | | | | |
| 2.2 | Variazione delle mansioni lavorative | | | | | |
| 2.3 | Possibilità di apprendimento e di sviluppo sul lavoro | | | | | |
| 2.4 | Adeguata ponderazione della mole di lavoro | | | | | |
| 2.5 | Operatività aziendale ben strutturata | | | | | |
| 2.6 | Organizzazione del lavoro ergonomica | | | | | |
| 2.7 | Direzione che ponga il dipendente al centro della propria visione | | | | | |
| 2.8 | Partecipazione e coinvolgimento dei dipendenti | | | | | |
| 2.9 | Conciliazione di vita professionale e familiare | | | | | |
| 3. | Offerte rivolte a gruppi mirati (organizzazione del lavoro in base all'età) | | | | | |
| 3.1 | Per i/le dipendenti più anziani/e, come ad es. pensionamento anticipato, alleggerimento del carico di lavoro, condizioni lavorative sostenibili dal punto di vista della salute | | | | | |
| 3.2 | Per dipendenti con cambiata capacità performante, come ad esempio la gestione del reinserimento in azienda | | | | | |
| 3.3 | Part-time per formazione: assenza retribuita per motivi di qualificazione | | | | | |
| 3.4 | Conciliabilità di lavoro e famiglia: Congedo per fornire alla famiglia, possibilità di part-time, possibilità di occuparsi dei figli, telelavoro | | | | | |