



# Salute e Sicurezza sul Lavoro

## Invecchiamento Attivo

**Ambienti di Lavoro Sani e Sicuri  
ad ogni Età**





**Collana UIL SSL - Salute e Sicurezza sul Lavoro**  
**“Accendere una Candela”**

**“Invece di lamentarti del buio è meglio accendere una candela”**

**(LAO TZU)**

**NUMERO 3 – APRILE 2018**

**“INVECCHIAMENTO ATTIVO”**

**“Ambienti di Lavoro Sani e Sicuri ad ogni età”**

**Chiunque smetta di imparare è vecchio, che abbia 20 o 80 anni.**

**Chiunque continua ad imparare resta giovane.**

**La più grande cosa nella vita è mantenere la propria mente giovane.**

**(Henry Ford)**

**A cura di:**

***Paolo Baroncini*** IL SINDACATO DEI CITTADINI  
**Esperto di Salute e Sicurezza sul Lavoro**

**Con il contributo di:**

***Marco Lupi***

**UIL Confederale - Servizio Politiche del Sociale e Sostenibilità**  
**Responsabile Salute e Sicurezza sul Lavoro**

**[sicurezza@uil.it](mailto:sicurezza@uil.it)**

***Dott. Elio Munafò***

**Comitato Tecnico Scientifico UIL-ITAL**





## Sommario

•Premessa .....	5
•Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Testo Unico in materia di Sicurezza sul Lavoro.....	6
•Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro .....	9
•La parità di trattamento nel lavoro.....	11
•Il divieto di discriminazione per ragioni di età .....	11
•Cronistoria essenziale degli indirizzi Comunitari e Nazionali .....	12
•Invecchiamento della forza lavoro – Analisi e situazione generale.....	15
•Quando i lavoratori possono essere considerati anziani? .....	17
• <b>Il punto di vista del Medico Competente</b> .....	21
•La contrattazione – riferimenti generali .....	24
•Esempi di gestione già adottata nei paesi Europei.....	25
Finlandia.....	25
Regno Unito .....	26
Germania .....	27
In giro per l'Europa .....	30
•Organizzazione del lavoro e Part Time.....	32
•L'Italia delle aziende con personale over 50 .....	34
•Europa e Italia, esempi d'intese per i lavoratori anziani.....	36
Italia, la ricerca e la progettazione al servizio della salute e sicurezza sul lavoro.....	37
•Valutazione e soluzioni per gli anziani in campo SSL.....	38
•Valutazione dei rischi sui lavoratori anziani e l'ambiente lavorativo .....	45
Dispositivi di Protezione Individuali -DPI- .....	50
•OIRA – Online Interactive Risk Assessment.....	51
•La gestione della SSL nel contesto di una forza lavoro in età avanzata .....	53
La capacità lavorativa e di mantenimento della salute .....	53
Adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro.....	55
Capacità fisiche e di apprendimento - formazione .....	55
•La formazione continua .....	57
•Il modello di lavoro individualizzato .....	58
•EU-OSHA - Relazione annuale 2012.....	59
Bibliografia e Letture di approfondimento .....	61

## •Premessa

L'invecchiamento della forza lavoro è una delle sfide che le principali economie industrializzate devono affrontare. Si tratta di un **radicale cambiamento socio-demografico** che non solo va a modificare, rivedere e riprogettare le dinamiche nel mercato del lavoro, la crescita economica e i sistemi di **welfare**<sup>1</sup> europei ma che, inevitabilmente, dovrà interessare in modo preciso anche il campo aziendale, orientandosi su aspetti da gestire che andranno ad **inserirsi nei diversi modelli di produzione e organizzazione del lavoro, rinnovamento di ambienti, ritaratura di tempi e metodi di lavoro, turn over e soprattutto salute e sicurezza sul lavoro** facendone emergere nuovi aspetti e sfaccettature<sup>2</sup>.

I luoghi di lavoro dei prossimi decenni, probabilmente saranno molto diversi da quelli che conosciamo tuttora e ancor di più da quelli che hanno caratterizzato il secolo scorso, nel pieno sviluppo industriale: in questo senso sarà fondamentale e **strategica la capacità delle aziende di anticipare e gestire l'invecchiamento della propria forza lavoro**, in modo da non soccombere negativamente a un cambiamento demografico già in corso.

Ciò non significa che parlare esclusivamente dell'argomento in titolo possa far intendere che questo testo sia orientato a **tralasciare i problemi della popolazione lavorativa più giovane**; qui invece s'intende semplicemente **inquadrare e approfondire una situazione** (tra le tante) **già esistente** la quale, attraverso un percorso che non generi attriti o privilegi sul "sistema" lavoro, l'occupazione e l'occupabilità, deve invece divenire **elemento di spunto riflessivo, contrattuale e normativo** al solo fine d'integrare in modo armonico idee, persone, regole e sistemi in modo da tentare di **connotare e costruire al meglio l'evoluzione del sistema sociale e lavorativo del Paese Italia**.

Per ottenere risultati chiari, efficaci e condivisi, in questo contesto e tra i vari soggetti interessati, diventa **strategica** anche la **figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (in seguito, per brevità, **definito RLS** in modo da raggruppare i molteplici acronimi usati nei diversi contratti e documentazioni quali: RLST, RLSS, RLSSA, ecc.) perché, assume **ruolo di assoluta rilevanza**, nell'impegno di portare contributi attivi, comunque rappresentativi delle diverse e sinergiche esigenze dei lavoratori, nell'inserimento sia nella **documentazione aziendale** (nella fattispecie il **Documento di valutazione dei Rischi lavorativi** -in seguito DVR-), sia nell'**attività di contrattazione**, operata in **affiancamento alla RSU/RSA**<sup>3</sup> (non si dimentichi che il RLS nella stragrande maggioranza dei casi è anche membro delle Rappresentanze sindacali aziendali o figura operante per conto delle Organizzazioni Sindacali -OO.SS.-) per questioni che, anche per legge, **entrano a pieno titolo nella gestione dei temi di Salute, Sicurezza sul Lavoro** (SSL, come il titolo di questa collana).

Per essere un efficace e concreto punto di riferimento per i lavoratori e per l'azienda, lo **strumento strategico per eccellenza per il RLS** è quello di avere, come base, **conoscenza e accesso all'impalcato**

<sup>1</sup> Da [http://dizionari.corriere.it/dizionario\\_italiano/W/welfare.shtml?refresh\\_ce-cp](http://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/W/welfare.shtml?refresh_ce-cp) - Sistema sociale che vuole garantire a tutti i cittadini la fruizione dei servizi sociali ritenuti indispensabili; in italiano si traduce con "stato sociale"

<sup>2</sup> F. Sperotti, Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni in DRI, Giuffrè, Milano, 2011, n. 1

<sup>3</sup> Vedasi il "Manuale per RLS-RLST, Per non navigare a vista", capitolo "Contrattare la sicurezza" in

[http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=589](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=589)

e nella presente collana SSL, il numero 1 di luglio 2017 -Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, da pag. 56 a seguire in [http://www.uil.it/Documents/VADEMECUM\\_UIL\\_RLS.pdf](http://www.uil.it/Documents/VADEMECUM_UIL_RLS.pdf)

**normativo** vigente - le diverse, numerose, mirate **leggi italiane su questioni di SSL** si basano su elementi che, nel tempo, hanno perfezionato l'attuale corposa normativa di riferimento, seguendo un vero e proprio **"percorso storico normativo"**<sup>4</sup>, basato su **"leggi e contratti"**<sup>5</sup>, a cui corrisponde una specifica **"disciplina sanzionatoria"**<sup>6</sup> -.

A questo punto, prendendo a riferimento ciò che il decreto di riferimento ci indica, ovvero il Testo unico per la salute e sicurezza del lavoro (D.lgs. 81/2008 a seguire) si noterà come lo stesso ci fornisce l'opportunità di **"adottare" argomentazioni** utili e poco contestabili, soprattutto nei **momenti di confronto o indicazione nei confronti tenuti con i responsabili aziendali** (e non solo), rimanendo sempre nel **campo della valutazione e intervento sull'invecchiamento lavorativo**, e che partono da diversi spunti normativi per arrivare a toccare **aree di natura tecnico-sanitaria** (principalmente in capo alla figura di RLS) e **organizzativa** (principalmente in capo alle figure relative ai membri di RSU/RSA, o settori delle OO.SS., cui comunque generalmente fa parte il RLS o, per contro, a livello di supporto al fine di agevolare l'eventuale inquadramento della contrattazione in modo efficace ed organico).

In definitiva, in occasione di confronto, se una delle Parti (in questo caso il RLS o RSU/RSA) esordisce dicendo: **«La legge indica l'obbligo di valutare i rischi lavorativi collegati all'età, all'ergonomia e alle organizzazioni adottate, cosa facciamo per dare seguito alle attività di prevenzione e protezione da adottare per salute e sicurezza, previste anche per i lavoratori "anziani"?»** Il tutto diventa sicuramente meno contorto e meno soggetto a fattori di "disturbo", generalmente adottati nel caso in cui non ci sia la volontà di affrontare l'argomento.

### **•Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Testo Unico in materia di Sicurezza sul Lavoro**

Per **referimenti di tipo tecnico-sanitario sull'età dei lavoratori** lo stesso D. Lgs. 81/2008<sup>7</sup>, ad esempio, con riferimento all'articolo 28, in tema di valutazione dei rischi, **indica in modo esplicito** anche il **parametro dell'età**, senza contemporaneamente definirla, lasciando così spazio anche alle normali diversità tra individui (comprese quelle di genere), e con **referimento** ai principi dell'**ergonomia**<sup>8</sup> che sono riportati in **vari articoli del Decreto stesso** (elenco non esaustivo a seguire):

<sup>4</sup> Vedasi il manuale per "RLS-RLST, Per non navigare a vista" edito dalla UIL nel 2011 in [http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=541](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=541)

<sup>5</sup> Vedasi il manuale per "RLS-RLST, Per non navigare a vista" in [http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=585](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=585)

<sup>6</sup> Vedasi il manuale per "RLS-RLST, Per non navigare a vista" in [http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=565](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=565)

<sup>7</sup> Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in seguito modificato dal D.lgs. n. 106 del 2009 e altri

<sup>8</sup> Da Wikipedia in <https://it.wikipedia.org/wiki/Ergonomia> - Nel 1949 lo psicologo K. F. H. Murrell diede al termine "ergonomia" il significato attuale, ovvero la scienza che si occupa dell'interazione tra gli elementi di un sistema (umani e d'altro tipo) e la funzione per cui vengono progettati (nonché la teoria, i principi, i dati e i metodi che vengono applicati nella progettazione), allo scopo di migliorare la soddisfazione dell'utente e l'insieme delle prestazioni del sistema stesso. In pratica è quella scienza che si occupa dello studio dell'interazione tra individui e tecnologie attraverso l'adozione di linee guida nella progettazione di prodotti, servizi o ambienti rispondenti alle necessità dell'utente (è il lavoro e il suo ambiente che si deve adattare all'uomo e non viceversa). Dopo 12 anni, nel 1961, furono istituite l'Associazione internazionale di ergonomia (IEA, International Ergonomics Association) e la S.I.E. (Società Italiana di Ergonomia).

► **Art. 28.** Oggetto della valutazione dei rischi – **comma 1.** La valutazione [...] deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età [...].

► **Art. 15.** Misure generali di tutela – **comma 1.** Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: [...]

d) il **rispetto dei principi ergonomici** nell'organizzazione del lavoro, **nella concezione dei posti di lavoro**, nella scelta delle **attrezzature** e nella definizione dei **metodi** di lavoro e produzione [...]

► **Art. 71.** Obblighi del datore di lavoro – **comma 6.** Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché il **posto di lavoro** e la **posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia.**

► **Art. 76.** Requisiti dei DPI – **comma 2.** I DPI di cui al comma 1 devono inoltre: [...]

c) tenere conto delle **esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;**

► **Art. 167.** Campo di applicazione – **comma 2.** Ai fini del presente titolo, s'intendono:

a) **movimentazione manuale dei carichi:** le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche **o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari;**

► **Art. 174.** Obblighi del datore di lavoro – **comma 1.** Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio [...], analizza i posti di lavoro (al **Videoterminale** o VDT) con particolare riguardo:

a) **ai rischi per la vista e per gli occhi;**

b) **ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;**

c) **alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.**

► **Art. 203.** Misure di prevenzione e protezione (esposizione alle **vibrazioni**) – **comma 1.** [...] in base alla valutazione dei rischi [...] quando sono superati i valori d'azione, il datore di lavoro elabora e applica **un programma di misure tecniche o organizzative, volte a ridurre al minimo l'esposizione e i rischi che ne conseguono**, considerando in particolare quanto segue:

a) altri metodi di lavoro che **richiedono una minore esposizione a vibrazioni meccaniche;**

b) **la scelta di attrezzature di lavoro adeguate concepite nel rispetto dei principi ergonomici** e che producono, tenuto conto del lavoro da svolgere, il minor livello possibile di vibrazioni; [...]

e) la **progettazione e l'organizzazione dei luoghi e dei posti di lavoro;**

f) **l'adeguata informazione e formazione dei lavoratori [...];**

g) **la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione;**

h) **l'organizzazione di orari di lavoro appropriati, con adeguati periodi di riposo; [...]**

Per **riferimenti di tipo organizzativo**, il D. Lgs. 81/2008 indica:

► **Articolo 2.** Definizioni – **comma 1.** Ai fini ed agli **effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende** per:

a) **«lavoratore»:** persona che [...] svolge un'attività lavorativa **nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro** pubblico o privato [...]

b) **«datore di lavoro»:** [...] il soggetto che, **secondo** il tipo e l'assetto dell'**organizzazione** nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, **ha la responsabilità dell'organizzazione stessa** o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa [...]

c) **«azienda»:** il **complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro** pubblico o privato [...]

q) **«valutazione dei rischi»:** **valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori** presenti **nell'ambito dell'organizzazione** in cui essi prestano la propria attività,

finalizzata ad individuare le **adeguate misure di prevenzione** e di **protezione** e ad elaborare il programma delle **misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza** [...]  
dd) «**modello di organizzazione e di gestione**»: modello **organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza** [...] idoneo a **prevenire i reati** [...] commessi con **violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro** [...]

► **Articolo 15.** Misure generali di tutela – **comma 1.** Le **misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro** sono: [...]

b) la **programmazione della prevenzione**, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'**influenza** dei fattori dell'ambiente e dell'**organizzazione del lavoro**; [...]

► **Articolo 18.** Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- **comma 1.** Il datore di lavoro [...] e i dirigenti, che **organizzano** e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: [...]

z) **aggiornare le misure di prevenzione** in relazione ai **mutamenti organizzativi e produttivi** che hanno rilevanza ai **fini della salute e sicurezza del lavoro**, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione; [...]

- **comma 2.** Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

b) l'**organizzazione del lavoro**, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;

► **Articolo 29.** Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi – **comma 3.** La **valutazione dei rischi** deve essere immediatamente rielaborata [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della **organizzazione del lavoro** significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori [...]

► **Articolo 35.** Riunione periodica - **comma 3.** Nel corso della riunione **possono** essere individuati:

a) **codici di comportamento e buone prassi** per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;

b) **obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.**

Il fatto che “**ex lege**”<sup>9</sup>, in occasione della **riunione periodica** (momento di discussione obbligatorio e verbalizzato), si “**possa**” discutere di argomenti quali le **buone prassi** (Buone Prassi e Buone Tecniche aziendali - BP&BT), **codici di comportamento** e **SGSL** (Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro) significa che **la stessa legge** considera queste **tecniche valutative** (sicuramente inquadrabili nell'**organizzazione del lavoro aziendale**) elementi **importanti e fondamentali al fine del corretto raggiungimento di precisi obiettivi di prevenzione, protezione e tutela di SSA.**

Ovvero, nei confronti dei previgenti contenuti normativi indicati dal D. Lgs. 626/1994, oggi nel D. Lgs. 81/2008 si indica l'**esplicita possibilità**, di avere a **riferimento** anche questi argomenti al fine di **perfezionare ed integrare** il previsto **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e le **azioni** a esso **collegate e conseguenti.**

Il tutto rispettando il vincolo normativo dato dal D. Lgs. 81/2008 nei confronti del **Medico Competente (MC)**, se presente nell'organizzazione, ovvero:

► **Articolo 39.** Svolgimento dell'attività di medico competente – **comma 1.** L'**attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).**

<sup>9</sup> Da Wikipedia in [https://it.wikipedia.org/wiki/Ex\\_lege](https://it.wikipedia.org/wiki/Ex_lege) - La locuzione latina “**ex lege**” (plurale “**ex legibus**”), letteralmente “**per legge**”, si utilizza in luogo dell'espressione “**in esecuzione diretta di una norma**”.

## • **Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro**

La ICOH<sup>10</sup> ha reso disponibile la terza edizione del “Codice internazionale di etica” in un testo originale redatto esclusivamente in lingua inglese e l’edizione in lingua italiana è curata dall’INAIL<sup>11</sup>.

Il Codice è richiamato dall’art. 39 del D. Lgs. 81/2008, il quale indica come i **principi etici**, assunti con **valore** di esplicito **riferimento normativo** perché definiti come attività che “è svolta” in tal senso dal **Medico Competente**, in pratica **senza lasciare spazio alla volontarietà applicativa** relativa alla “codificazione etica” di qualsivoglia natura (altrimenti il legislatore avrebbe usato il termine “può essere”), e che quindi si **inquadrano** come **fondamento** dell’**attività professionale** propria dell’**Operatore di Medicina del Lavoro (OML) incaricato**.

Analizzando il testo del Codice Etico, già partendo dall’**Introduzione**, si nota:

- Punto 1 - Obiettivo della medicina del lavoro è quello di proteggere e **promuovere la salute dei lavoratori**, sostenere ed incrementare le loro capacità lavorative, contribuendo ad istituire e a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti, **promuovendo altresì l’adattamento del lavoro alle capacità dei lavoratori, tenendo in dovuto conto il loro stato di salute**.
- Punto 2 - L’area della medicina del lavoro [...] va dalla **prevenzione di tutte le alterazioni della salute dovute all’attività lavorativa**, agli infortuni sul lavoro ed alle **patologie correlate al lavoro**, quali le malattie professionali, la tutela e promozione della salute dei lavoratori e tutti gli aspetti relativi alle **interazioni tra salute e lavoro**. [...]
- Punto 3 - Sulla base del principio di equità, gli OML (Operatori di Medicina del Lavoro, in Italia più comunemente definiti Medici Competenti MC) **dovranno aiutare i lavoratori sia ad ottenere che a mantenere il loro posto di lavoro, nonostante eventuali problemi di salute o handicap**. Si deve tener presente che vi sono particolari esigenze per la tutela della salute sul luogo di lavoro dovute a sesso, **età**, etnia, condizioni fisiologiche, fattori sociali, barriere nella comunicazione e quant’altro. **Tali esigenze devono essere soddisfatte su base individuale al fine di tutelare la salute sul luogo di lavoro, escludendo al tempo stesso qualsiasi atto di discriminazione verso il lavoratore**.
- Punto 4 – [...] **Un ampio spettro di professioni sono coinvolte con la medicina del lavoro in quanto essa, collocandosi tra tecnologia e salute, implica aspetti tecnici, medici, sociali e giuridici**. Gli operatori comprendono personale medico e paramedico, ispettori del lavoro, igienisti e psicologi del lavoro, specialisti in ergonomia, in terapia riabilitativa, nella prevenzione degli incidenti, nel miglioramento dell’ambiente lavorativo, nonché nella ricerca in medicina e sicurezza sul luogo di lavoro. **Le competenze di tali operatori devono essere integrate nell’ambito di un approccio multidisciplinare**.
- Punto 6 – [...] Il termine “**lavoratore**” si applica ad **ogni individuo** che lavori a tempo pieno, part-time o temporaneamente per un datore di lavoro [...]
- Punto 8 – [...] Uno dei requisiti base per svolgere una valida pratica di medicina del lavoro è la **piena indipendenza professionale**, il che significa che gli operatori devono essere **completamente autonomi nell’esercizio delle loro funzioni**, in modo da poter effettuare valutazioni e dare suggerimenti per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori nello **svolgimento delle loro mansioni secondo scienza e coscienza**

<sup>10</sup> International Commission on Occupational Health – Commissione Internazionale per la Sicurezza Occupazionale (o sul Lavoro)

<sup>11</sup> <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/codice-internazionale-operatori-di-medicina-del-lavoro.html>

- Punto 9 – [...] Particolare attenzione deve essere rivolta ai **problemi etici che dovessero sorgere nel perseguire obiettivi contemporanei ed in competizione tra di loro**, come ad esempio la **tutela del posto di lavoro e la protezione della salute**, il diritto all'informazione ed alla privacy, il conflitto tra interessi individuali e collettivi.
- Punto 10 – [...] la collocazione ed il mantenimento dei lavoratori in un **ambiente di lavoro idoneo alle loro capacità fisiologiche e psicologiche** ed in definitiva **l'adattamento del lavoro all'uomo e dell'uomo alla sua mansione** [...]
- Punto 11 e 12 – [...] l'obiettivo centrale della medicina del lavoro è la **prevenzione primaria delle malattie e degli infortuni occupazionali o correlati al lavoro** [...] prendendo in considerazione anche aspetti legati a situazioni familiari e circostanze della vita indipendenti dal lavoro

L'aspetto essenziale di quanto appena descritto, è quello relativo al fatto che, per il **Medico Competente** (o OML), il codice etico riporta **indicazioni, suggerimenti e doveri** che, se correttamente **applicati**, possono essere facilmente **abbinati alla gestione dell'anziano al lavoro**, soprattutto per ciò che riguarda aspetti di **idoneità alla mansione**, che devono essere valutati e gestiti, non solamente per **l'impatto sulla salute del soggetto**, ma anche con le **aspettative e peculiarità relative all'invecchiamento** visto come **fase effettiva e riconosciuta del percorso lavorativo**.

→ **L'ergonomia stessa dell'ambiente di lavoro può e deve essere adattata alle necessità ed esigenze degli "older workers"<sup>12</sup>** ("lavoratori anziani" nella traduzione in lingua italiana).

**La tecnologia e l'informatica svolgeranno sempre più un ruolo fondamentale in questo processo volto ad ambienti di lavoro più a misura d'uomo.**

La stessa **Microsoft** ha già avviato una collaborazione con decine di aziende americane per sviluppare software e altri dispositivi in grado di **rendere i computer e altri strumenti più accessibili e funzionali per tutte le tipologie di lavoratori<sup>13</sup>**.

Per quanto sopra, è evidente come sulla chiara, condivisa e concreta indicazione, riguardante:

- **l'invecchiamento** che va considerato come **fase effettiva del percorso lavorativo**, per il quale si **identificano nuovi e diversi fattori di rischio**, collegati alla **diversa connotazione fisico-mentale**, di tipo **generico e individuale**, relativa **all'avanzamento dell'età**;
- **il rispetto e la progettazione organizzativa** e dell'**ergonomia del posto di lavoro**;

i rappresentanti del Governo, del sistema produttivo italiano e le Parti sociali devono impegnarsi al fine di **ricercare il supporto sanitario, dato al Medico Competente**, o figura similare individuata **all'interno del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), per la Valutazione dei Rischi**, connessi con le **attività eseguite in età avanzata dai lavoratori che operano in tutte le aziende italiane**, comprese quelle non a rischio salute, che oggi sono esentate dal servizio del OML (Operatore di Medicina del Lavoro); oppure, in senso più ampio, potrebbe essere utile attivare una **riforma dei servizi sanitari**, connotando una vera e propria **specializzazione medica sull'evoluzione dell'età operativa**, mirata a rafforzare i **servizi proattivi e preventivi** in materia di salute sul luogo di lavoro e istituire **il supporto sanitario aziendale per tutti i lavoratori anziani del territorio nazionale**.

<sup>12</sup> In United States Government Accountability Office, Older Workers. Some Best Practices and Strategies for Engaging and Retaining Older Workers, 2007, 11

<sup>13</sup> A Changing Workforce. A Demographic Shift Need Not Impede Economic Growth, If Employers Prepare. 9 aprile 2003 in <http://www.microsoft.com/issues/essays/2003/04-09aging.msp>

## •La parità di trattamento nel lavoro

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

### ► Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all’attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente [...] dall’età [...]

### ► Articolo 2 - Nozione di discriminazione

1. Ai fini del presente decreto [...] per principio di parità di trattamento si intende l’assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa [...] dell’età [...]. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) **discriminazione diretta** quando, [...] per età [...] una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga;

b) **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone [...] di una particolare età [...] in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. [...]

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, [...] creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. [...]

### ► Articolo 3 - Ambito di applicazione

Comma 1. Il principio di **parità di trattamento** [...] è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall’articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

a) **accesso all’occupazione e al lavoro**, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di **selezione e le condizioni di assunzione**;

b) **occupazione e condizioni di lavoro**, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

c) **accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali**; [...]

## •Il divieto di discriminazione per ragioni di età

La condizione di **maggiore vulnerabilità** in cui si trovano i lavoratori più anziani oggi è abbastanza evidente, in quanto sono soggetti che si trovano più facilmente esposti a forme di **discriminazione** diretta o indiretta, però:

- ✓ A livello europeo la **sentenza Mangold**<sup>14</sup> (Corte di Giustizia CE del 22 novembre 2005, C-144/04) ha stabilito che “il principio di non discriminazione in ragione dell’età deve essere considerato un principio generale del diritto comunitario”.
- ✓ La normativa italiana, con il **decreto legislativo 216/2003**, che a sua volta deriva dalla **Direttiva comunitaria 2000/78/CE**, ha **introdotto** esplicitamente, nel nostro Paese, il “**divieto di**

<sup>14</sup> <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=it&num=C-144/04>

**discriminazione per età”, di fatto ampliando i fattori discriminatori previsti dall’art. 15 dello Statuto dei lavoratori.**

Per far propri questi fatti, i lavoratori “anziani” si devono abituare a **monitorare** situazioni in cui, ad esempio, venga disposto un **licenziamento immotivato** o **altre azioni lesive** (trasferimenti o distacchi di lunga durata in località irraggiungibili, accanimento disciplinare, mutamento di mansioni penalizzante, ecc.), condotta datoriale collegabile a **discriminazione** o **accanimento legato al fattore età**, nonché i **cambi** di “clima” o di **atteggiamento** nei loro riguardi e nei riguardi dei colleghi con le stesse caratteristiche, **senza rimanere inermi**, proprio al fine di riuscire di raccogliere il **maggior numero di fatti e dati**, ogni elemento utile ad essere usato come provante, in modo da **approntare**, anche e soprattutto **accedendo**, per tempo, al **supporto sindacale**, per **attivare ciò che è necessario**.

Qualora sia **accertata una discriminazione per età**, il giudice, **oltre a ordinare la cessazione della condotta o dell’atto discriminatorio e la rimozione degli effetti** (ad esempio con conseguente reintegrazione, ripristino delle precedenti mansioni, rientro nella precedente sede, ecc.) ordina, se richiesto dal lavoratore, anche il pagamento del **danno non patrimoniale**.

Quindi il **RLS**, anche con l’eventuale supporto dei rappresentanti delle OO:SS, **ha già a disposizione gli strumenti normativi essenziali mirati**, quali quelli contenuti nel Testo unico per la salute e la sicurezza sul lavoro, nelle leggi che regolamentano la parità di trattamento sul lavoro e quelle relative al divieto di discriminazione per l’età, **tutti gestibili nella miglior combinazione** al fine di far emergere le **situazioni migliorabili per il lavoratore anziano**, soprattutto per ciò che attiene ad un eventuale percorso di lavoro prolungato sino alla copertura previdenziale.

Nella considerazione che **la salute non può essere monetizzata**, il **RLS non deve agire per mezzo di specifica contrattazione**, dove vige anche una logica di “scambio”, ma deve adottare (e far adottare) **sistemi di rivendicazione partecipata e “dovuta”<sup>15</sup>**, tesi a **trovare le migliori condizioni per far rispettare quanto dovuto dalle aziende alla legge e alla società civile**, in funzione del raggiungimento di un obiettivo comune indirizzato alla riduzione di infortuni e impatti derivanti dalla linea produttiva.

**Il confronto partecipato, nel campo della protezione e prevenzione dei rischi lavorativi, non deve negoziare nulla, deve semplicemente identificare le migliori modalità applicative riferite allo specifico sito aziendale di riferimento e alla sua organizzazione del lavoro.**

### **•Cronistoria essenziale degli indirizzi Comunitari e Nazionali**

➤ Il rapporto del **1998** dell’**OCSE**, “Maintaining Prosperity in an Ageing Society”, ha posto particolare enfasi sulla necessità di **potenziare le competenze professionali dei lavoratori più anziani, in modo da rafforzare la loro occupabilità** (employability).

➤ Nel **1999**, per la prima volta le “Guidelines” della politica europea per l’occupazione fanno **riferimento esplicito ai lavoratori più anziani**.

La linea guida n.4 sottolinea la necessità di sviluppare misure di una **politica dell’invecchiamento attivo**, in modo da **mantenere la capacità di lavorare soprattutto per mezzo di percorsi di formazione**

<sup>15</sup> Dal “Manuale per RLS-RLST, Per non navigare a vista” in [http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=589](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=589)

**che investano l'intero arco della vita** ("lifelong learning") mentre, allo stesso tempo, si pone l'accento sul fatto che occorre individuare **interventi mirati a contrastare la discriminazione dovuta all'età**.

➤ Sempre nel **1999**, la posizione adottata dalla Commissione europea è stata esplicitata chiaramente nel contributo all'«**Anno internazionale delle persone anziane**», dichiarato dalle Nazioni unite ("Towards a Europe of All Ages"), e ulteriormente puntualizzata, nel 2002, da parte della Commissione europea nel rapporto "Increasing labour force participation and promoting active ageing", preparato per il Consiglio europeo di Barcellona.

➤ Nel **2000**, Il Consiglio europeo di Lisbona e il successivo Consiglio europeo di Stoccolma del **2001** hanno stabilito che l'Unione Europea deve conseguire, almeno nel corso del prossimo decennio, una **crescita economica sostenibile** capace di garantire un **aumento sostanziale del tasso di occupazione**, di migliorare la qualità del lavoro e di ottenere una più solida coesione sociale.

In quest'ottica, il Consiglio europeo di Stoccolma aveva definito come **obiettivo comunitario per il 2010 di elevare del 50% il tasso medio di occupazione della popolazione europea nella fascia di età compresa tra i 55 ed i 64 anni**.

A proposito è utile ricordare una frase tratta dall' "Enciclopedia di salute e sicurezza occupazionale OIL<sup>16</sup>" del **2001** di A. Laville e S. Volkoff e riportata sul programma del convegno della SIE<sup>17</sup>: **"l'invecchiamento della popolazione è un fenomeno sufficientemente lento e prevedibile e permette pertanto di adottare le misure necessarie per ridurre l'impatto sul lavoro [...]"**, ma se consideriamo l'anno in cui questa frase è stata scritta, in pratica molto prima dell'inizio della crisi economica, e quanto tempo da allora è trascorso, purtroppo ci accorgiamo, soprattutto per noi italiani, che **forse i tempi utili all'adozione delle misure necessarie a gestire e non subire il fenomeno, potrebbero essersi drasticamente ridotti**.

➤ Nel **2002**, il Consiglio europeo di Barcellona aveva concluso che tutti gli stati membri dovevano adoperarsi affinché **l'età media effettiva, alla quale i lavoratori cessano di lavorare nell'Unione europea aumenti, progressivamente di circa 5 anni**, avendo a riferimento il periodo ultimo al **2010**.

Nel **2003** entra in vigore il **decreto legislativo n. 216 del 9 luglio** che recepisce la direttiva comunitaria 2000/78/CE sulla **parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**.

Tale direttiva stabilisce un quadro generale sull'argomento, finalizzato a rendere effettivo nei Paesi membri il **principio della parità di trattamento contro ogni forma di discriminazione** legata a religione, convinzioni personali, handicap, **età**, orientamento sessuale.

L'obiettivo del decreto legislativo è quindi quello di **tutelare l'accesso all'occupazione, all'orientamento ed alla formazione professionale**, prevedendo altresì adeguata **tutela giurisdizionale dei diritti** e legittimando il ruolo delle associazioni nazionali maggiormente rappresentative ad agire eventualmente in giudizio in nome e per conto di chi abbia subito discriminazioni.

<sup>16</sup> da [https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione\\_internazionale\\_del\\_lavoro](https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione_internazionale_del_lavoro) - L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti. Ne fanno parte 185 Stati e ha sede principale a Ginevra. In Italia, è presente a Roma e a Torino. L'Organizzazione è comunemente conosciuta attraverso i suoi acronimi ufficiali: ILO in inglese (International Labour Organization), OIT in francese (Organisation internationale du travail) e in spagnolo (Organización Internacional del Trabajo) e OIL in italiano

<sup>17</sup> Società Italiana di Ergonomia - <http://www.societadiergonomia.it>

Nel marzo 2004 la **Commissione Europea**, ha emanato una comunicazione indirizzata ad aumentare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani e differirne l'uscita dal mercato del lavoro, riconoscendo che **"il basso tasso di occupazione dei lavoratori anziani in Europa rappresenta una perdita di opportunità sul piano individuale e di potenziale sul piano sociale"**.

L'obiettivo è **prolungare la vita attiva dei lavoratori più anziani**, evitando la loro espulsione dal mercato del lavoro e, al contempo, **favorendo il reinserimento nella vita professionale attiva dei lavoratori disoccupati**.

In un rapporto del settembre 2004 che ha studiato la **questione previdenziale italiana**, l'OCSE evidenzia come, relativamente alla fascia dei **lavoratori occupati con età compresa tra i 50 ed i 54 anni**, la quota era del **63,1%**, mentre **negli altri Paesi occidentali** la percentuale media sale al **77,8%**.

Questo indirizzo d'attenzione ha **permesso l'avvio di numerose iniziative a tema**, comprese attività promozionali, convegnali, seminariali e di confronto, le quali, in abbinamento alle varie ricerche scientifiche sviluppate sul tema, **hanno consentito all'Eu-OSHA<sup>18</sup>** di rendere disponibili le informazioni relative alle **novità e trasformazioni interessanti i lavoratori nel prolungamento della propria attività professionale**.

Su questi presupposti, **i ricercatori dell'OCSE invitano l'Italia ad aggredire e ridimensionare tutte le barriere ostacolanti l'assunzione e il mantenimento al lavoro dei più anziani e a predisporre adeguate politiche sociali e del lavoro**.

A tal fine, gli Stati membri definiscono, nell'ambito dei propri **Piani di Azione Nazionale per l'occupazione (NAP)**, misure volte a sostenere i lavoratori più anziani, intervenendo sul **sistema fiscale**, su quello **previdenziale**, sull'accesso all'acquisizione di **competenze** ed alla educazione permanente e lottando contro la discriminazione. Parallelamente, però, si presenta il problema di **come conciliare questa necessità senza togliere spazio ai più giovani**.

Il tema è così cruciale che l'Unione Europea dedica l'anno **2012** proprio al cosiddetto **"active ageing"** (l'invecchiamento attivo) e lo nomina come **"Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni"**, con sottotitolo: **"In un contesto di gravi difficoltà economiche, nel quale molte organizzazioni sono state colpite dai tagli alla spesa pubblica, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro continua a promuovere l'importanza della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) per le imprese di qualsiasi dimensione**. Essa inoltre volge lo sguardo verso l'avvenire, e inizia a elaborare un **programma strategico pluriennale per l'attività futura"**.

A seguito di questi precisi orientamenti, in Italia assistiamo all'emanazione della **riforma del lavoro "Fornero"** approvata con la **Legge 28 giugno 2012, n. 92<sup>19</sup>**, poi modificata dai **D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148<sup>20</sup>**, dal **D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150<sup>21</sup>** e dal **D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151<sup>22</sup>**. Le cui

---

<sup>18</sup> Occupational Safety and Health Administration Europa – Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro - <https://osha.europa.eu/it>

<sup>19</sup> Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

<sup>20</sup> D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

<sup>21</sup> D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

caratteristiche principali sono riassumibili in una **revisione dell'anzianità** pensionistica in generale, **aumento per l'età di vecchiaia** per le **donne** e introduzione del metodo di calcolo contributivo pro rata per tutti e altro ancora, **con il risultato evidente di un sostanziale aumento medio dell'età di riferimento per l'uscita dal lavoro.**

Secondo l'estratto di alcuni dati presentati in un intervento al convegno tenuto a Milano il 30 settembre 2015 dal titolo: **"Invecchiamento e lavoro in sanità<sup>23</sup>"** emerge chiaro il dato essenziale indicante come, a livello mondiale, **nel 1950 si potevano contare circa 205 milioni di persone in attività lavorativa con minimo 60 anni di età**, mentre **dopo circa 60 anni**, esattamente nel 2012, il numero dei lavoratori anziani era arrivato a quasi **810 milioni - quasi 4 volte tanto nel totale -** e si prevede che raggiunga **1 miliardo - quasi 5 volte tanto - in 70 anni** e che raddoppi entro il 2050, raggiungendo i 2 miliardi – ovvero **circa 10 volte tanto in 100 anni -**.

In molti paesi già oggi i **lavoratori anziani costituiscono il 30% o più della popolazione attiva** e con questi dati demografici non è difficile prevedere come il **tasso di presenza al lavoro per gli anziani passerà dal 26% odierno al 52% nel 2060;**

### **•Invecchiamento della forza lavoro – Analisi e situazione generale**

L'attuale "importante" **invecchiamento della popolazione**, e conseguentemente della **forza lavoro globale**, è oramai noto come derivi dalla **conseguenza di due principali fattori:**

1. **L'aumento dell'aspettativa di vita di vita** che dai 58 anni di **media mondiale**, registrati agli inizi degli anni Settanta<sup>24</sup>, è passato agli attuali 67 e si prevede raggiungerà la soglia dei 74 anni nel 2050<sup>25</sup>
2. **La diminuzione del tasso di fertilità media mondiale<sup>26</sup>**, che dall'attuale 2,7% scenderà al 2% nel 2050.

Questi due complementari trend demografici **sono già ampiamente visibili in Europa**, dove l'attuale **età media**, pari a 75 anni per gli uomini e 80 per le donne, **sembra statisticamente destinata ad aumentare ancora nel corso del prossimo secolo**, lasciando all'attuale dato statistico un numero medio di figli per donna<sup>27</sup> pari a 1,5 con prospettive in ulteriore diminuzione.

Valutando il fenomeno dell'invecchiamento dei lavoratori attivi su tutta l'area Comunitaria, senza l'adozione di misure mirate, è presumibile che nell'imminente futuro si registri un **aumento della percentuale di lavoratori anziani nella fascia d'età compresa tra 55 e 64 anni**, mentre **tutte le altre**

---

<sup>22</sup> D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione [...] altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

<sup>23</sup> <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/settori-C-4/sanita-servizi-sociali-C-12/l-invecchiamento-dei-lavoratori-un-problema-o-una-risorsa-AR-15692/>

<sup>24</sup> United Nations, Department Of Economic And Social Affairs, Population Division, World Population Prospects. The 2006 Revision, New York, 2007, 13

<sup>25</sup> R. Lee, The Demographic Transition: Three Centuries of Fundamental Change, in Journal of Economic Perspectives, 2003, vol. 17, n. 4, 3, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Indice A-Z, Demografia e lavoro

<sup>26</sup> R. R. Lee, The Demographic Transition: 14 Three Centuries of Fundamental Change

<sup>27</sup> Reflection Group On The Future Of The EU 2030, Project Europe 2030. Challenges and opportunities. A Report to the European Council, 2010, 23

fascie d'età diminuiranno<sup>28</sup>, a partire dai giovani. Per questo motivo la **Commissione Europea**<sup>29</sup> e l'**OCSE**<sup>30</sup> hanno deciso di "incoraggiare" gli Stati membri, ad **adottare misure per prolungare la vita lavorativa dei cittadini**.

In Italia, secondo il **Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro**<sup>31</sup> (CNEL), se nulla cambierà rispetto ad oggi per quanto riguarda il **rapporto tra pensionati e lavoratori attivi**, che già nell'anno **2000** era di **1 pensionato ogni 3 occupati**, si annuncia la previsione che, nell'anno **2050**, sarà inquadabile nell'insostenibile rapporto di **1 pensionato per 1 occupato**.

Su questo presupposto, oggi **anche per l'Italia**, al fine di **mantenere un equilibrio strategico** delle forze destinate al **reddito e welfare**, la **tutela dei lavoratori più anziani** è diventata una delle tante **priorità da affrontare** a titolo preventivo, in materia di:

→ **occupazione**; in questo contesto, e per quanto attiene il **territorio nazionale**, è opportuno **frenare la disoccupazione e portarla al 30% sul totale**, in modo da portare il **tasso dei lavoratori attivi** sull'intera popolazione fino ad almeno il **70%**<sup>32</sup>.

→ **salute e sicurezza sul lavoro**; in questo contesto, la ricerca di **nuovi ed efficaci sistemi di tutela, prevenzione e protezione** per una fascia di lavoratori, definiti "**older workers**", sulla quale **non sono ancora stati approfonditi studi e sistemi applicativi mirati**, può sicuramente evidenziare, oltre all'**incremento dei fattori sociali legati al reddito e welfare**, anche una **parallela riduzione di costi socio-sanitari**.

La situazione fa intuire come, di fronte al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione sia civile che lavorativa, i **modelli organizzativi** che oggi regolano le **principali attività economiche nazionali** appaiono in chiara **difficoltà**, accusando **notevoli ritardi** ai fini di un pieno **adeguamento dei cambiamenti in atto**.

---

<sup>28</sup> Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro di ricerca gerontologica dell'Università di Jyväskylä, Istituto finlandese per la salute sul lavoro in: <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

<sup>29</sup> Da Wikipedia - [https://it.wikipedia.org/wiki/Commissione\\_europea](https://it.wikipedia.org/wiki/Commissione_europea) - La Commissione europea è una delle principali istituzioni dell'Unione europea, suo organo esecutivo e promotrice del processo legislativo. È composta da un delegato per ogni stato membro (detto Commissario): a ciascun delegato è però richiesta la massima indipendenza dal governo nazionale che lo ha indicato. La Commissione rappresenta e tutela gli interessi dell'Unione europea nella sua interezza; avendo il monopolio del potere di iniziativa legislativa, propone l'adozione degli atti normativi dell'UE, la cui approvazione ultima spetta al Parlamento europeo e al Consiglio dell'Unione Europea; è responsabile inoltre dell'attuazione delle decisioni politiche da parte degli organi legislativi, gestisce i programmi UE e la spesa dei suoi fondi

<sup>30</sup> Da Wikipedia - [https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione\\_per\\_la\\_cooperazione\\_e\\_lo\\_sviluppo\\_economico](https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione_per_la_cooperazione_e_lo_sviluppo_economico) - L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE in inglese) è un'organizzazione internazionale di studi economici per i paesi membri, paesi sviluppati aventi in comune un sistema di governo di tipo democratico ed un'economia di mercato. L'organizzazione svolge prevalentemente un ruolo di assemblea consultiva che consente un'occasione di confronto delle esperienze politiche, per la risoluzione dei problemi comuni, l'identificazione di pratiche commerciali ed il coordinamento delle politiche locali ed internazionali dei paesi membri.

<sup>31</sup> Da Wikipedia in [https://it.wikipedia.org/wiki/Consiglio\\_nazionale\\_dell'economia\\_e\\_del\\_lavoro](https://it.wikipedia.org/wiki/Consiglio_nazionale_dell'economia_e_del_lavoro) - Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) è un organo di rilievo costituzionale italiano con funzione consultiva rispetto al Governo, alle Camere e alle Regioni. L'art. 99, comma 1, della Costituzione prevede che esso sia composto «di esperti e di rappresentanti delle categorie produttive, in misura che tenga conto della loro importanza numerica e qualitativa». La sua composizione è disciplinata dall'art. 2 della legge n. 936 del 30 dicembre 1986. Le materie di sua competenza sono attinenti la legislazione economica e sociale e le funzioni sono quelle di esprimere pareri e promuovere iniziative legislative.

<sup>32</sup> [https://www.manageritalia.it/content/download/Rappresentanza/governo/over\\_50\\_europa.pdf](https://www.manageritalia.it/content/download/Rappresentanza/governo/over_50_europa.pdf)

La ricerca scientifica internazionale ha ampiamente dimostrato come il mondo del lavoro, in continua trasformazione, **valorizzi molte capacità e competenze associate alle persone più anziane**, come le buone capacità relazionali, i servizi alla clientela, e la consapevolezza della qualità, inoltre questi lavoratori sono più dediti al luogo di lavoro, si assentano meno per malattia e rimangono più a lungo nel proprio posto di lavoro; così dimostrando che, in genere **la competenza, l'esperienza e la maturità dei lavoratori più anziani sono superiori ai possibili problemi legati all'aumento delle patologie legate all'età**.

Gli stessi studi scientifici indicano come il **declino dovuto all'età influisce soprattutto sulle capacità fisiche e sensoriali, che sono le più impattanti per i lavori fisici pesanti**.

Quindi, se si considera che i cambiamenti industriali, diffusamente avvenuti nel mondo industriale moderno, in particolare il passaggio dall'industria estrattiva e manifatturiera all'industria dei servizi e quella basata sulle conoscenze, nonché una maggiore automazione e meccanizzazione dei compiti e l'uso di apparecchiature motorizzate **hanno determinato una riduzione del numero di posti di lavoro che richiedono elevati livelli di forza fisica o hanno ridotto la necessità di richiedere prestazioni comportanti un lavoro fisico pesante**, ci si rende conto che **questo tipo di cambiamento è sicuramente un fattore positivo**.

Ancora oggi, parlando di **sicurezza sul lavoro (SSL)**, nella realtà europea, ma soprattutto in quella italiana, è ancora difficile capire **quanto si tiene conto dell'età nelle attività e tecniche di prevenzione** in organizzazioni che vedono coinvolti **lavoratori sempre più anziani inseriti nel mercato del lavoro, dando vita a panorami anagrafici occupazionali in lenta ma inarrestabile crescita**, accompagnati da **trends infortunistici "ufficiali"** che indicano situazioni sicuramente ritenute, non solo ora ma anche nel tempo, **inaccettabili per una società che vuol definirsi "civile"**<sup>33</sup>.

### • **Quando i lavoratori possono essere considerati anziani?**

L'OMS<sup>34</sup>, in termini generali definisce anziane le persone a 60 anni, però molti studi spostano il limite dell'anziano a varie dimensioni, spesso individuali, in questo senso, quindi, risulta difficile darne una definizione standard quantitativa comune.

Però, al fine d'identificare il concetto di lavoratore "anziano" in relazione ai problemi del mercato del lavoro, se si cercano **riferimenti normativi ed oggettivi relativi all'età**, vista come dato numerico oggettivo di divisione tra giovane ed anziano, **tra i pochi elementi e ragionamenti che possono essere presi in considerazione**, ne troviamo **almeno quattro particolarmente interessanti**:

1. Questo punto di riferimento è **relativo all'attività di valutazione dei rischi lavorativi**. Per la precisione lo si può individuare nell'articolo 28, comma 1, del D. Lgs. 81/2008, il quale, parlando dei rischi e della loro valutazione, **riporta una generica indicazione: "... nonché quelli connessi all'età ..."**. Il precetto normativo introduce un elemento di attenzione nel valutare i rischi; in questo modo, a differenza delle regole precedenti, si delinea il **principio** per il quale **l'età anagrafica** deve costituire

<sup>33</sup> <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/dati-inail/dati-inail-anno-2016.html>  
<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/dati-inail/dati-inail-anno-2017.html>  
<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-dati-inail-2017-gennaio.pdf>

<sup>34</sup> Organizzazione Mondiale della Sanità o World Health Organization, WHO in inglese;

una **variabile** ed un **elemento di attenzione nell'atto della valutazione dei rischi sul lavoro**; in pratica, per passare dal principio al dato numerico collegabile è necessario sviluppare un **ragionamento**.

Si è già visto come **non esista un chiaro riferimento ad un preciso livello d'età avanzata** al quale si possa correlare, in modo altrettanto preciso, un aumento significativo di rischio lavorativo però, in base ad **osservazioni medico-scientifiche** e in considerazione dei **cambiamenti psico-fisici noti**<sup>35</sup>, **si può già indicare la soglia degli "over 55" come particolarmente a rischio se associata ai lavoratori maschi**, mentre **nei confronti delle lavoratrici** (per esempio collegandola alla "menopausa", anche questa fase indicatrice di profondi cambiamenti generali del corpo e del ciclo endocrino) **la soglia di rischio può essere generalmente anticipata e collocata intorno ai 45 anni**.

A questo punto siamo in possesso dei due dati d'età: 45-55 ma non essendo possibile definire un criterio di rischio basato esclusivamente sull'età del lavoratore o della lavoratrice - la diversità stessa fra individui dello stesso genere fa sì che, per esempio, **le stesse condizioni di attenzione alla sicurezza possano verificarsi su soggetti "distribuiti" su di un ventaglio piuttosto ampio di età e sesso** -, prendendo a esclusivo riferimento i **45 anni d'età riferiti alle lavoratrici, potremo essere abbastanza sicuri di far rientrare in questo limite anche i lavoratori maschi**, indipendentemente dalle attività d'incarico operative destinate ai due generi.

**2. Se il decreto 81/2008 indica il riferimento dell'età nell'ambito esclusivo dei criteri di analisi dei fattori di rischio**, e non nell'ambito degli interventi di sorveglianza sanitaria, come ad una prima frettolosa analisi sembrerebbe più logico fare, proprio per orientare interventi di riorganizzazione del lavoro, o anche solo della mansione (per esempio rivedendone tempi, metodi, posture, turn over o altro), basati sulla **valutazione dell'organizzazione del lavoro nella sua variabile evolutiva collegata all'età dei soggetti prestatori d'opera**, ancora una volta **il limite più basso degli unici riferimenti presenti**, relativo ai 45 anni del genere femminile, **risulta opportuno nella sua applicazione**.

**3. Nel leggere il "Rapporto D. B. Smith"**<sup>36</sup> **sull'invecchiamento attivo nel Regno Unito (UK)** si riporta come il significato del termine **"lavoratore anziano"**, in questo caso non riferito esclusivamente alla valutazione dei rischi sul lavoro ma come individuazione di un preciso target, differisca se visto dall'interno del Regno Unito o in Europa. Difatti:

- **L'UE definisce lavoratore anziano una persona con un'età superiore ai 45 anni;**
- **Nel Regno Unito per lavoratore anziano si intende una persona di età superiore ai 50 o 55 anni**, secondo quanto stabilito da un rapporto specifico o dall'agenzia che elabora le statistiche.

**4. Considerando che le statistiche indicano, oramai in modo ripetitivo, come la maggior parte degli infortuni avvenga all'inizio ed alla fine del percorso lavorativo**, secondo una recente classificazione europea, tra i **lavoratori "a maggior rischio"** si troverebbero:

---

<sup>35</sup> A supporto vedasi

- IEN – Istituto Europeo di Neurosistemica in <http://www.ienonline.org/ien/active-ageing-sei-active-o-ageing/>

- Sanità Regione Piemonte in <http://www.regione.piemonte.it/sanita/cms2/documentazione/category/197-promozione-della-sicurezza-nella-scuola?download=6070:differenze-di-genere-e-di-eta-nella-valutazione-dei-rischi-il-contesto-normativo-e-culturale-antonietta-di-martino-usr-piemonte>

- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro OSHA in <https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

<sup>36</sup> Maggio 2006 - Rapporto sulle attività a sostegno dell'invecchiamento attivo attualmente in essere nel Regno Unito - Esempi di buone prassi - D. B. Smith B. Sc., Ph. D

- i giovani lavoratori, in particolare nella fascia d'età tra i 18 e i 24 anni;
- i lavoratori anziani nella fascia d'età che parte dai 45 anni.

→ A questo punto, in primo luogo ai fini della valutazione dei rischi come d'obbligo prevista dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 poi, in secondo luogo, anche per la suddivisione tra giovani e anziani, è evidente che, se dobbiamo necessariamente prendere a riferimento un preciso limite di età che ci consenta di individuare il momento in cui la maggior parte dei differenti individui che compongono la forza di lavoro attiva abbiano la probabilità di vedere modificate le condizioni psicofisiche che li hanno accompagnati fino a quel momento, naturalmente fatte salve le diverse condizioni individuali, il limite dei 45 anni può essere adottato come opportuno, comunque indicante un campione statistico sufficientemente idoneo a rappresentare sia il genere che l'età.

5. Resta comunque l'incognita della possibile individuazione di un secondo limite, questa volta riferito ad un'attesa di ulteriori cambiamenti all'equilibrio psicofisico dei lavoratori che si sono visti allungare il momento del pensionamento sino a quasi 70 anni d'età; e questo limite potrebbe essere proprio quello che precedentemente consentiva l'accesso all'abbandono dell'attività lavorativa per la maggior parte delle lavoratrici: **i 55 anni per entrambi i generi.**

Per inquadrare meglio la definizione di questo limite di riferimento, si potrebbero utilizzare i tradizionali parametri offerti dalla legislazione pensionistica, i quali identificano il lavoratore anziano in colui che raggiunge l'anzianità contributiva massima utile ai fini previdenziali, coincidente normalmente con il compimento del 65°/70° anno di età. Però, in quest'ottica, l'intera questione si limiterebbe a un'analisi di un mercato di lavoro parallelo e per lo più marginale.

Tale prospettiva sarebbe tuttavia priva di effettivi riferimenti alle concrete e attuali dinamiche del sistema occupazionale, che in Italia sta registrando una rapida obsolescenza delle competenze professionali dei lavoratori a cui fanno normalmente seguito processi di espulsione "prematura" dai circuiti del lavoro ordinario e istituzionale, soprattutto per le categorie di lavoratori c.d. "over 40/45".

Più logico è, quindi, far rientrare nella categoria di "lavoratore anziano" non solo i soggetti in possesso dei requisiti pensionistici e che non hanno ancora raggiunto la massima età pensionabile, ma anche i soggetti a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, anche se non ancora prossimi all'età pensionabile, comunque con la possibilità di conservare o trovare occupazione nella parte finale della loro carriera.

In conclusione, cercando di ricostruire un quadro complessivo del lavoro degli anziani, adottando quale indice convenzionale la sopra citata partecipazione, o la possibilità di partecipare, al mercato del lavoro, questi soggetti che risultano avere più di 50/55 anni di età, a seconda dell'impatto fisico, o usurante<sup>37</sup>, dell'attività svolta - non va dimenticato che l'attività "usurante" è già considerata in particolari aspetti normativi -, non resta che indicare in 55 anni di età il riferimento per la divisione tra lavoratori anziani prima e dopo l'invecchiamento.

Da notare che la sequenza così ricostruita è quella riportata in titolo al presente documento: **18-45-55**, indicando così i riferimenti numerici, relativi al valore indicativo di inquadramento per il limite delle tre età evolutive del lavoro, facendo comunque salve le diverse caratteristiche individuali.

<sup>37</sup> Vedasi <http://www.pmi.it/economia/lavoro/articolo/59567/lavori-usuranti-requisiti-e-quote-dopo-la-riforma-pensioni.html> oppure <https://www.leggioggi.it/2016/01/20/pensione-anticipata-lavori-usuranti-notturno-quali-requisiti-richiesti/>

Difatti non va dimenticato che, **per ciò che riguarda l'età del lavoratore**, i riferimenti scientifici sono svariati e spesso tra loro non sovrapponibili, lasciando spazio a diverse situazioni individuali facilmente rilevabili da una **mirata osservazione sanitaria da parte del Medico competente** il quale, tra l'altro, ha in carico professionale **l'attribuzione delle idoneità del soggetto alle caratteristiche operative di destinazione ed è presente solamente nelle aziende la cui attività può avere impatto con la salute.**

Inoltre, queste **diversità a connotazione esclusivamente individuale**, si prestano ad essere anch'esse considerate per l'obbligatorio adattamento **"ergonomico"**<sup>38</sup> (termine per la prima volta utilizzato dal D. Lgs. 626/1994 e altrettanto presente nel D. Lgs. 81/2008, come in seguito più precisamente specificato) dell'ambiente di lavoro **al fine di adattare il lavoro, l'ambiente e la sua organizzazione alle risorse umane dedicate** (ovvero il lavoro deve essere antropocentrico, significando come deve essere il lavoro che va adattato all'uomo e non viceversa – vedasi definizione del **Centro Italiano di Ergonomia - CIE**<sup>39</sup>) in riferimento ad elementi rappresentativi di un percorso lavorativo che porti a delle variazioni nel tempo conosciute e quantificabili.

→ La **valutazione dei rischi**, che deve essere vista come **processo dinamico di analisi globale per la salute e sicurezza sul lavoro** a cui devono partecipare tutti gli attori della prevenzione aziendale (articolo 29, commi 1 e 2 e articolo 25, comma 1, lett. a), tra cui il **Medico Competente (MC)**, il quale possiede un mandato **finalizzato non esclusivamente all'attività di sorveglianza sanitaria**, ma anche **"alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori [...]"** quindi, supportando l'obbligo previsto per partecipare all'individuazione di misure specifiche per lavoratori e lavoratrici, anche finalizzate al giudizio di idoneità allo svolgimento della mansione lavorativa alla quale sono stati adibiti, avvicinandosi i soggetti ai fatidici 45 anni di riferimento, è opportuno per il MC rivedere sia il **mantenimento dell'adeguatezza delle attività alle condizioni di salute psicofisica dei lavoratori stessi** (articolo 42, comma 1), sia il loro **mantenimento del giudizio di idoneità** (totale, parziale, con prescrizioni o negativo).

→ **L'età diventa uno dei tanti fattori** che i datori di lavoro e/o dirigenti devono tenere in considerazione **nell'assegnazione di determinate mansioni.**

Un elemento fondamentale della gestione dell'età riguarda la **ridefinizione dei singoli compiti lavorativi in funzione dei punti di forza, delle necessità e delle capacità dei lavoratori anziani.**

Esistono **varie misure per migliorare la capacità lavorativa in relazione all'organizzazione del lavoro, agli orari di lavoro, alla formazione, alle misure ergonomiche** e così via, ma la maniera più efficace e più efficiente per adeguare il luogo di lavoro alle esigenze dei lavoratori è **coinvolgerli nella pianificazione e nell'implementazione delle misure, perché essi stessi sono gli esperti nel loro luogo di lavoro.**

---

<sup>38</sup> Informazioni specifiche dal CIE in <http://www.centro-ergonomia.it/>.

<sup>39</sup> L'ergonomia è una scienza applicata multidisciplinare che si occupa della interazione tra l'uomo e il suo ambiente. Nei luoghi di lavoro, più propriamente, l'ergonomia si occupa della progettazione degli spazi, degli attrezzi e dei processi produttivi in funzione delle capacità specifiche dei lavoratori. In questo senso l'approccio ergonomico cerca di ottimizzare l'interazione tra uomo, macchina ed ambiente, intervenendo sull'organizzazione, razionalizzando i processi e lo spazio appunto, migliorando il sistema posturale e riducendo di conseguenza le condizioni di stress psico-fisico

Pertanto, **gli investimenti nell'invecchiamento attivo devono essere garantiti durante gli anni di lavoro**; se poi parallelamente agli interventi organizzativi, **si investe anche nella salute e sicurezza sui posti di lavoro**, allargando così il quadro del **"benessere lavorativo"**, il beneficio arriverà a toccare anche il resto della vita dei lavoratori.

### • **Il punto di vista del Medico Competente**

#### **Il punto di vista del medico competente del lavoro sulla tutela della salute dei lavoratori senior**

A cura di Elio dr. Munafò – Medico Competente in Roma

L'aumento dell'età media dei lavoratori, dovuto a fattori demografici ed a modifiche del sistema previdenziale, comporta la **necessità di nuovi modelli di organizzazione del lavoro**, che **tengano conto della crescente percentuale di lavoratori senior e favoriscano l'integrazione fra le diverse fasce generazionali**.

Questa esigenza di nuovi modelli organizzativi e produttivi **coinvolge anche le attività del medico competente del lavoro**, che ha, fra i suoi compiti principali, quello di **stabilire l'idoneità dei lavoratori alla loro mansione**. Il modo in cui questa mansione si svolge e quali rischi comporta è determinante, insieme alle **condizioni psicofisiche del lavoratore**, nel determinare il giudizio di idoneità.

Il medico competente del lavoro **visita periodicamente i lavoratori per i quali siano stati individuati specifici rischi per la salute e per i quali sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria**. Al termine della visita medica e degli eventuali accertamenti clinici, tecnici e/o di laboratorio il medico competente del lavoro **esprime un giudizio di idoneità alla mansione e quindi ai fattori di rischio per i quali è stata indicata la sorveglianza sanitaria**. Inoltre, il medico competente del lavoro informa il singolo lavoratore sul significato degli accertamenti effettuati e sui relativi risultati.

Annualmente il medico competente del lavoro **partecipa alla riunione<sup>40</sup> con il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e presenta i dati collettivi anonimi sulla propria attività di sorveglianza sanitaria**.

Per esprimere il proprio giudizio di idoneità **è necessario che il medico competente conosca realmente le mansioni svolte dai lavoratori**, ed a tal fine è anche previsto l'obbligo per il medico competente di **visitare periodicamente gli ambienti di lavoro**.

Queste attività **sono "esclusive" del medico**, nonostante dipendano fortemente dal documento di valutazione del rischio (DVR), al punto che **la stessa nomina del medico competente è prevista soltanto se il DVR indica l'obbligo di sorveglianza sanitaria**.

**Altre attività del medico competente non sono esclusive**, bensì di **collaborazione con il datore di lavoro**, e riguardano lo stesso DVR, i programmi di formazione, il primo soccorso, la promozione della salute, etc ...

---

<sup>40</sup> Nota: Riunione periodica prevista dal D. Lgs. 81/2008, art. 35 la cui violazione è sanzionata, per i commi 2, 4 e 5, dall'art. 55, comma 5 lettere e, f e h

Tutto quanto sopra riportato conferma la **centralità del documento di valutazione del rischio (DVR)** per una efficace difesa della salute dei lavoratori e **individua il fine della stessa sorveglianza sanitaria nel contribuire al miglioramento delle relative misure di tutela.**

**Il giudizio di idoneità** non deve essere considerato come un filtro per separare i lavoratori più “fragili” da quelli più “forti”, secondo una impostazione ormai superata che vede come imm modificato ed imm modificabile il modo di lavorare e quindi **considera come unica variabile lo stato di salute e di efficienza psicofisica del lavoratore.**

In questa concezione della sorveglianza sanitaria **c’è un forte rischio di “esclusione” di un crescente numero di lavoratori dal ciclo produttivo aziendale, ed in particolare dei lavoratori senior,** e quindi un danno rilevante per i lavoratori e per la stessa azienda.

**Il modello del “visitificio”, ovvero di una attività del medico competente tutta ed esclusivamente centrata sulle visite mediche, rischia di creare una “fabbrica di inidonei”.**

Alternativo a questo modello c’è un **ruolo più attivo del medico nell’individuare possibili miglioramenti del lavoro insieme alle altre figure della prevenzione,** come il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ma anche i capireparto, i lavoratori esperti e gli stessi organi di vigilanza.

Esiste una specifica disciplina scientifica che si pone l’obiettivo di “adattare il lavoro all’uomo” ed è l’**ergonomia, ed un approccio ergonomico è indicato dallo stesso decreto 81/2008** che prescrive il rispetto dei principi ergonomici nell’**organizzazione del lavoro,** nella **concezione dei posti di lavoro,** nella **scelta delle attrezzature** e nella **definizione dei metodi di lavoro e produzione.**

Anche il **codice etico internazionale**<sup>41</sup> per la medicina del lavoro **impone la promozione dell’adattamento del lavoro alle capacità dei lavoratori in considerazione del loro stato di salute** e questo approccio è particolarmente necessario quando parliamo del **problema dell’ageing,** ovvero dell’aumento dell’età media dei lavoratori dovuto ai cambiamenti demografici e dei sistemi previdenziali.

Quali sono gli **ostacoli che il medico incontra nell’esprimere il proprio giudizio di idoneità nei confronti di un lavoratore senior?**

E quindi **quali sono le “barriere” da abbattere per consentire al lavoratore senior di mantenere la propria “idoneità al lavoro”?**

- Una **prima barriera** è costituita dalle **condizioni psico-fisiche dei lavoratori senior,** che possono ad esempio avere difficoltà a svolgere mansioni che comportano **sforzi fisici eccessivi o esposizione a stress termici,** anche per la **maggiore frequenza con il crescere dell’età di alterazioni del complesso sistema osteo-articolare-muscolo-tendineo** e degli apparati **cardio-vascolare e respiratorio.**

Nei lavoratori senior sono anche **più frequenti patologie a carico di organi come il fegato ed i reni** che possono rendere l’organismo **maggiormente sensibile a fattori di rischio fisici, chimici o biologici.**

-Un altro aspetto è costituito dalla **maggiore resistenza al cambiamento,** anche per quanto riguarda il **recupero delle ore di sonno a seguito di modifiche dei ritmi sonno veglia.**

---

<sup>41</sup> NDR: L’ICOH, International Commission on Occupational Health – Commissione Internazionale per la Sicurezza Occupazionale (o sul Lavoro), ha redatto la terza edizione del “Codice internazionale di etica” in un testo originale redatto esclusivamente in lingua inglese, l’edizione in lingua italiana è curata dall’INAIL. Il Codice è richiamato dall’art. 39, comma 1, del D. Lgs. 81/2008 ed esplicita i principi etici che sono alla base dell’attività professionale del medico competente

- Anche lo **stato di vigilanza è frequentemente minore nei lavoratori senior**, che possono presentare **difficoltà sensoriali, percettive o di attenzione** ed è noto che gli **infortuni sul lavoro** sono più frequenti nei primi anni di lavoro per inesperienza e **negli ultimi per ridotta vigilanza**.

**Competenza, esperienza e saggezza compensano generalmente questa riduzione di “risorse”,** ma è comunque necessario **rivedere alla luce di queste mutate condizioni psico-fisiche l’organizzazione del lavoro ed i cicli produttivi**.

Un obiettivo importante per affrontare correttamente l’aumento dell’età media dei lavoratori è quello di **favorire “l’invecchiamento attivo”** attraverso misure che riguardano **l’organizzazione del lavoro e la valutazione dei rischi, i percorsi di aggiornamento professionale ed i modelli di comunicazione e partecipazione**.

Ma quale **contributo può portare il medico competente**, con specifico riferimento ai lavoratori senior, per la valutazione e la prevenzione del rischio, per i programmi di formazione, per la promozione della salute?

Per la **valutazione e la prevenzione del rischio favorire l’invecchiamento attivo significa modificare i sistemi produttivi e l’organizzazione del lavoro** affinché i lavoratori possano mantenere la loro idoneità per tutto l’arco della vita lavorativa.

Lo **sviluppo tecnologico** offre oggi molte più possibilità di quante ce ne fossero in passato per **eliminare o ridurre l’impegno fisico necessario sul lavoro**.

Anche lo **sviluppo dell’informatica**, ed in particolare delle nuove tecnologie dell’informazione e della comunicazione, può offrire nuove opportunità e nuove forme di organizzazione del lavoro, purché si abbia chiaro l’obiettivo di creare condizioni di lavoro sempre più a misura d’uomo.

Per raggiungere questo obiettivo può essere particolarmente utile un **approccio multidisciplinare**, in cui per le questioni più complesse accanto a responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, medici competenti e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza siano **coinvolte altre figure professionali specifiche, come ingegneri, informatici, psicologi, ergonomi, igienisti industriali, esperti di organizzazione e diritto del lavoro, etc...**

Per i **programmi di formazione favorire l’invecchiamento attivo** significa che i **percorsi formativi devono proseguire per tutto l’arco della vita lavorativa** e non devono discriminare i lavoratori in base all’età, ma devono **offrire la possibilità di aggiornarsi ed acquisire nuove competenze**. La formazione è anche lo **strumento più efficace per condividere valori e progetti aziendali e motivare i lavoratori** con una maggiore soddisfazione lavorativa.

Per la **promozione della salute, favorire l’invecchiamento attivo significa attivare fin dai primi anni di lavoro iniziative finalizzate al benessere dei lavoratori** attraverso il miglioramento degli stili di vita, contrastando i principali fattori di rischio per la salute, come il fumo, l’obesità e le cattive abitudini alimentari, la sedentarietà e l’abuso di alcol, farmaci e sostanze psicoattive.

In conclusione, **l’invecchiamento della popolazione al lavoro è un fenomeno assolutamente prevedibile** e che richiede **adeguate misure di tutela per evitare discriminazioni ed elevate percentuali di inidonei e di infortuni e malattie professionali**.

**I fattori di rischio lavorativo sono gli stessi per i lavoratori giovani e per i senior, ma la loro intensità, durata e frequenza non può restare la stessa** a fronte di una maggiore durata della vita lavorativa.

Se la durata della vita lavorativa aumenta è necessario che le esposizioni ad eventuali fattori di rischio si riducano fin dall'inizio del lavoro proporzionalmente in intensità, durata e frequenza e che parallelamente si pongano in atto **provvedimenti efficaci per favorire l'invecchiamento attivo della popolazione al lavoro** ed evitare discriminazioni fra i lavoratori legate all'età, oltre quelle legate alle origini geografiche, al genere o a condizioni di handicap.

**Un elevato numero di inidonei, di assenze per malattie ed infortuni o di denunce di patologie da lavoro costituisce un segnale importante di modelli organizzativi e produttivi del lavoro che non rispettano le esigenze psicofisiche dei lavoratori.**

**L'invecchiamento attivo costituisce una delle risposte più efficaci a questo fenomeno ed il medico competente può contribuire a questo obiettivo** insieme alle altre figure della prevenzione per una sempre più efficace integrazione e complementarità fra le diverse fasce generazionali di lavoratori.

**L'effettiva idoneità al lavoro dipende soltanto in parte da questioni strettamente di salute**, essendo anche molto legata alle reali condizioni di lavoro ed alla motivazione e competenza del lavoratore.

**Il contributo del medico competente ad un programma complessivo di prevenzione e di inclusione per i lavoratori senior** non può prescindere da un più generale coinvolgimento su questo tema e da una **attiva partecipazione** di tutte le figure della prevenzione, a partire dal datore di lavoro, dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, arrivando a coinvolgere i lavoratori, al fine di evitare discriminazioni e **creare un clima aziendale favorevole al cambiamento.**

### • **La contrattazione – riferimenti generali**

Prendendo atto di ciò che si è constatato nei diversi tavoli contrattuali sinora approntati sul territorio nazionale, uno degli elementi che spicca sugli altri è che sul tema dell'anzianità lavorativa, **molto spesso le imprese dimostrano di essere vittime di parziale schizofrenia** difatti:

- da un lato **dichiarano di essere a conoscenza del problema e essere intenzionate ad affrontarlo con il massimo impegno e serietà;**
- dall'altro **perseguono prioritariamente la strada del prepensionamento o di altri strumenti di esubero**, sia per affrontare crisi strutturali, sia per abbassare il costo medio del lavoro.

Evidenziando così come **l'ottica delle imprese sia limitata al breve periodo**, se non al brevissimo, in quanto l'obiettivo del prolungamento attivo non è percepito nel suo **potenziale di rottura** (immediato futuro) **con le politiche del presente, naturalmente legate al passato.**

Partendo da questi presupposti, i **datori di lavoro**, invece, possono notevolmente **contribuire alla promozione della salute sul posto di lavoro**, aiutando i dipendenti ad **adottare uno stile di vita sano**, per ciò che concerne l'alimentazione e l'attività fisica, **nonché svolgendo adeguate valutazioni dei rischi** che prendano in considerazione le differenze individuali tra lavoratori in termini di capacità e salute.

Alcuni esempi di buone prassi, già disponibili, dimostrano come, **dando ai lavoratori più tempo libero o diminuendo il carico di lavoro con l'avanzare dell'età** si è contribuito ad **allungare l'età effettiva di pensionamento di circa tre anni** senza che gli interessati manifestassero evidenze di disagio per la nuova situazione.

Secondo gli osservatori specializzati sulle organizzazioni lavorative italiane, **le prospettive di gestione dell'invecchiamento sul lavoro si possono suddividere in vari aspetti**<sup>42</sup>:

- Rimodulazione degli **orari** e delle **mansioni**;
- Cura del **benessere delle persone**;
- Adozione di **politiche retributive personalizzate**;
- **Formazione continua**;
- **Flessibilità** nelle **finestre di pensionamento**.

### • **Esempi di gestione già adottata nei paesi Europei**

Molti network europei che si occupano di **age management**, **identificano e tentano di diffondere buone prassi o comunque casi di miglioramento delle condizioni di lavoro**.

Le loro esperienze accumulate in anni di ricerca e organizzazione di workshop e convegni sul tema, **normalmente si traducono in banche dati consultabili online**.

A titolo di esempio, ecco utili **riferimenti di questo tipo**:

- The Mutual Learning Programme, Peer Review, Cross-cutting activities of the URBAN-URBACT-programme<sup>43</sup>;
- The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions<sup>44</sup>;
- The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)<sup>45</sup>;
- European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)<sup>46</sup>;
- Gruppo di lavoro AEIGP<sup>47</sup>, coordinato dall'Università di Warwick, al quale ha partecipato - per la parte relativa alla situazione italiana - il LABORatorio Revelli<sup>48</sup>.

### **Finlandia**

#### **The National Age Programme and follow up**

Il **Finnish National Age Programme (FINPAW)** è un insieme di politiche del Governo Nazionale, rimasto in vigore dal 1998 to 2002 in quanto progettato come elemento di coinvolgimento della popolazione e rilevamento statistico dell'efficacia.

Si tratta di una serie di interventi mirati a **sensibilizzare** ('wake up call') **l'opinione pubblica sul tema dell'età lavorativa**, e comprende il coinvolgimento nei **cambiamenti legislativi collegati, campagne di**

<sup>42</sup> [https://www.randstad.it/knowledge360/archives/osservatorio-active-ageing-i-lavoratori-over50-come-risorsa\\_82/](https://www.randstad.it/knowledge360/archives/osservatorio-active-ageing-i-lavoratori-over50-come-risorsa_82/)

<sup>43</sup> [http://www.urbact.org/en/home/crosscutting\\_activities/](http://www.urbact.org/en/home/crosscutting_activities/)

<sup>44</sup> <http://www.eurofound.eu.int>

<sup>45</sup> <http://agency.osha.eu.int/OSHA>

<sup>46</sup> <http://www.enwhp.org/home/index.php>

<sup>47</sup> "Ageing and Employment: Identification of Good Practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment", University of Warwick and Economix, Munich, Report for UE DG V, 2006.

<sup>48</sup> <http://www.laboratoriorevelli.it/>

**informazione per le imprese e la popolazione, investimenti in ricerca e formazione, diffusione di progetti** focalizzati sull'age management (gestione dell'anzianità operativa), **misure per migliorare le condizioni di lavoro.**

Dal programma sono emersi quattro risultati di maggior intensità, in particolare:

- una **maggior consapevolezza sul tema**, grazie alla **campagna di informazione**;
- un **nuovo livello di cooperazione tra diversi Ministeri** (Finanze, Affari Sociali e salute, Lavoro, Istruzione, etc.) e **partner locali.**
- **progressi nelle condizioni di lavoro sotto l'aspetto sanitario** (protocollo applicato e allargamento ai sistemi di diagnostica) e **sensibilizzazione degli OML** (Operatori di Medicina del Lavoro, in Italia Medici competenti);
- la **sostenibilità delle misure applicate.**

Dopo FINPAW la Finlandia ha sperimentato altri due programmi in tema di age management:

**-VETO (Attractiveness of Working Life)**, in vigore dal 2003 al 2007, concentrato sulla **qualità della vita lavorativa e della sicurezza sul posto di lavoro**, con l'obiettivo di allungare di due/tre anni la durata della vita lavorativa.

**-NOSTE**, che è finalizzato a **migliorare il livello di istruzione degli individui tra i 30 e i 59** anni di età.

**Fa parte del FINPAW il progetto "Carrot" Networking with small and medium-sized companies.**

Questo progetto si rivolge all'**age management delle piccole e medie imprese.**

Attivo dal 2000 al 2003 con la partecipazione di 20 PMI (Piccole e Medie Industrie) di **industria, servizi e settore culturale**, le quali beneficiano di un servizio di consulenza del the Finnish Institute for Occupational Health (FIOH).

Le imprese coinvolte nel progetto sono state oggetto di analisi con riferimento alle condizioni lavorative e alla sicurezza sul posto di lavoro. I risultati delle analisi hanno determinato dei piani di intervento e progettati sviluppati insieme alle imprese stesse e monitorati dagli esperti nei vari stadi di applicazione.

Le imprese raccontano la loro esperienza in workshop e attività di networking, in modo da diffondere le good practices applicate presso le altre realtà imprenditoriali.

## **Regno Unito**

Il Regno Unito è stato inserito nell'analisi europea in quanto il percorso di uscita dalla CE (Brexit) è iniziato dopo l'implementazione di:

**- Awareness raising and campaigning: the Third Age Employment Network (TAEN).**

Dalla sua creazione, nel 1998, il TAEN ([www.taen.org](http://www.taen.org)) è un'associazione indipendente di cui fanno parte oltre 250 organizzazioni e costituisce la **campagna leader per il miglioramento delle prospettive occupazionali degli anziani.**

Interviene nel dibattito in tema di politiche pubbliche e partecipa alla costruzione di nuove modalità di intervento nel campo dell'invecchiamento, di concerto con un ampio spettro di dipartimenti del governo.

Fornisce informazioni ai suoi membri attraverso le pubblicazioni online e attraverso un call center per individui anziani in cerca di lavoro o imprese disponibili ad assumere lavoratori anziani. Si propone come interfaccia tra l'offerta e la domanda di lavoro e gli intermediari, con la funzione di migliorare il match tra imprese e lavoratori anziani.

#### - Experience works: a regional programme for unemployed over-45s.

**Experience Works** è un programma lanciato nel 2000 dall'**East Midlands Development Agency (EMDA)**, una delle nove agenzie regionali di sviluppo (**RDAs**), come parte del più ampio **Framework for Employment and Skills Action Plan**.

Questo è un **programma che agisce a livello locale con l'obiettivo di aiutare i disoccupati over45 a rientrare nel mercato del lavoro e di aiutare chi è già occupato a migliorare le prospettive di carriera**.

Il sostegno per i disoccupati consiste in:

- assistenza alla stesura del curriculum
- preparazione al colloquio
- costruzione del senso di fiducia (in sé stessi)
- formazione pari ad almeno tre mesi (soprattutto in campo informatico)
- ricerca di un lavoro

I servizi sono gratuiti e disponibili in sette centri all'interno delle Contee (regioni). Un ruolo chiave del programma è il lavoro di sensibilizzazione delle imprese locali, per aumentare la consapevolezza di come le attività possano migliorare assumendo lavoratori più anziani e per fornire informazioni sui cambiamenti demografici del Regno Unito e sulle modificazioni legislative legate all'età che ne conseguono.

Il sostegno a chi è già occupato consente a Experience Works di agire come un intermediario e di **offrire supporto e formazione prima che gli individui perdano il lavoro**.

Attualmente i centri sono finanziati, oltre che dall'EDMA di competenza, anche da un ampio numero di sponsor.

Dal 2000 sono state aiutate più di 4000 persone. Circa il 38% di coloro che hanno ricevuto un sostegno è tornato con successo al lavoro.

Il successo di questo programma dipende dalla **definizione chiara delle strategie** (ad esempio fornire un sostegno immediato senza un precedente periodo di riqualificazione) e **dal modo in cui si fornisce il servizio** (le misure applicate sono personalizzate, focalizzate sull'individuo, il team dei centri punta sull'approccio empatico con i lavoratori e sull'aumento di consapevolezza presso le imprese).

La capacità di attirare finanziamenti esterni, da privati, è un indice di come si stia lavorando per prolungare l'esistenza del programma, introducendo nello stesso tempo la possibilità di affrontare altre sfide nel campo del lavoro.

#### Germania

L'esempio della Germania, nella quale oggi, contrariamente al Sud Europa, **si sente la necessità di approntare Aziende fatte "di" e "per" lavoratori anziani**.

L'esigenza, diffusamente sentita, di promuovere la salute dei dipendenti più anziani sul luogo di lavoro è confermata anche dai risultati di due sondaggi svolti:

- dalla **German Federation of Health Insurance companies**, che ha messo in evidenza come gli over 55 siano raddoppiati nell'ultimo decennio e si prevede che dal 2025 più di una persona su cinque supererà i 65 anni. A parte la sostenibilità dei conti pensionistici, **l'urgenza è trattenerne manodopera altamente qualificata** (e molto costosa, anche solo per la formazione sostenuta) sul mercato del lavoro.
- dall'**Institut für angewandte Arbeitswissenschaft di Düsseldorf** dove, sulle 400 società e associazioni interpellate dal **centro studi specializzato nell'ergonomia applicata**, 285 ritengono che, in previsione a breve-medio periodo, per la loro attività lo sviluppo demografico, e la conseguente reperibilità di forza lavoro sul territorio, sia un problema serio.

Difatti, se gli studi demografici **prevedono che nel 2060** l'indice di presenza al lavoro degli anziani (percentuale di popolazione con 65 anni e oltre sulla popolazione tra 15 e 64 anni) passerà nell'Unione europea dall'attuale 25,4% al 53,5%, con un **aumento del 28,1%**, le imprese tedesche il problema lo hanno già in casa, con il tasso di occupazione di persone tra 60 e 64 anni più alto dell'Ue dell'8,7% e un aumento "interno" dell'80% di operai con più di 60 anni occupati nel settore metalmeccanico, nel periodo trascorso tra il 2000 e il 2010.

Al fine di trovare una soluzione veramente efficace al problema, sembra che **l'azione migliore non sia quella di contrastare, ma "accompagnare" l'attuale evoluzione, in primis ripensando e stravolgendo, anche in un'ottica di affiancamento, le "vecchie" strategie promosse secondo la logica "young in, old out" (dentro il giovane e fuori il vecchio, cosa che, in Italia, è praticamente inesistente).**

Inoltre, a supporto della tendenza a migliorare le condizioni di lavoro per favorire la permanenza in attività di lavoratori anziani ci sarebbe, oltre alla spinta demografica, anche **la loro maggiore produttività rispetto ai più giovani.**

Difatti, da uno studio sulle linee di produzione di un **impianto della Mercedes-Benz** condotto da ricercatori **dell'Università di Mannheim** è emerso come **i lavoratori anziani riescano spontaneamente a compensare la minore agilità e forza fisica con la maggiore esperienza, la capacità di lavorare in team e affrontare i problemi.** I giovani, più istruiti, invece sarebbero meno produttivi perché propensi ad annoiarsi, sfatando la convinzione diffusa circa gli effetti negativi dell'invecchiamento della popolazione sulla produttività generale.

#### **German policies for ageing workers.**

**Il governo tedesco ha siglato una serie di accordi con i partner sociali per coordinare azioni di intervento riguardanti riqualificazione, occupabilità, orari di lavoro.**

Gli accordi sono supportati dall'iniziativa pubblica **Neue Qualität der Arbeit (INQA)**, promossa a partire dal 2002 dall'**Agenzia federale per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) **di concerto con le parti sociali, istituti di previdenza sociale, Governo federale, Governi locali e imprese del settore privato.**

L'obiettivo è quello di **coniugare l'efficienza complessiva delle imprese con il miglioramento delle condizioni di lavoro.** Le associazioni dei lavoratori hanno avviato in parallelo altre iniziative.

**BDA** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - confederazione tipo la nostra Confindustria) ha **pubblicato delle Linee Guida per le imprese**, funzionali a spiegare la ratio dell'**impiego di lavoratori anziani** e a **definire delle misure concrete per renderlo attuabile.** I "manuali" contengono anche **previsioni sull'andamento demografico e sulla forza lavoro**, come risulta dalle ricerche sull'invecchiamento. In particolare, spiegano, sia **come modificare le mansioni per i lavoratori più anziani**, sia come **aggiornare la gestione delle risorse umane in tema di formazione**

**continua**, “per una nuova qualità del lavoro”, orari di lavoro e creazione di team che prevedano la coabitazione di giovani e anziani.

A **Neustadt**, nella **Renania-Palatinato**, la società **BorgWarner** (2.400 dipendenti, filiale tedesca del gruppo americano che produce turbocompressori per le case automobilistiche) ha promosso degli interventi e studi interni ed esterni al fine di ricercare anche le **condizioni ergonomiche ideali**. Questo ha permesso, per migliorare la vita lavorativa di addetti sempre più anziani, il riadattamento degli ambienti di lavoro sia negli uffici che alle catene di montaggio: illuminazione adeguata, tapis-roulant, sollevatori, rulli trasportatori, ripiani ondegianti tip-and-lift per l’approvvigionamento sulle linee, sedie e sgabelli, calzature antistress con soles sinuose. **A livello organizzativo**, sono stati **rivisti anche orari e mansioni e promossi percorsi di riqualificazione, accanto a programmi di monitoraggio e miglioramento del benessere fisico e della salute dei dipendenti**.

Nel **Baden-Württemberg**, il costruttore di prodotti da bagno **Hansgrohe** ha introdotto accanto al direttore della produzione e del personale la figura del Gesundheitsmanager, **il direttore della salute**. La società offre ai dipendenti, oltre a **una palestra aperta dalle 11 alle 24 tutti i giorni della settimana, corsi gratuiti di ginnastica personalizzata**.

L’azienda simbolo di **Monaco di Baviera**, la **Bmw**, il gruppo che con i suoi tre marchi (**Bmw, Mini e Rolls-Royce**) dà lavoro a oltre 100.000 dipendenti nel mondo, ha stimato che da oggi un quarto dei suoi lavoratori (almeno 25.000) ha già più di 50 anni, **quindi da tempo ha già pianificato il loro mantenimento più che dignitoso nel sistema produttivo**.

Il progetto pilota, inaugurato nel 2007 ha avvicinato i manager agli operai più maturi per toccare con mano i problemi di tutti i giorni che avvengono sulla linea di produzione durante la fase di invecchiamento dei lavoratori. Tramite un processo di dialogo e confronto tra dipendenti e managers, **in una prima fase è stata simulata la presenza di una forza lavoro con caratteristiche che presenteranno i dipendenti della BMW nel 2020, ovvero un’età media pari a 47 anni** (l’età media dei dipendenti della BMW presso lo stabilimento all’inizio del processo era di 39 anni), con questi risultati.

- Da qui i primi interventi: al posto del cemento pavimenti in legno per attutire il carico sulle giunture, a ogni piattaforma di lavoro sono state installate poltrone per le pause riposo e lenti speciali per la vista, linee di montaggio con postazioni ergonomiche, scrivanie ergonomiche, pc ad angolo ecc. – che permettono di **ridurre la probabilità di incidenti sul posto di lavoro e l’intensità degli sforzi fisici**
- Questo staff di sperimentazione nel tempo ha fatto allestire **illuminazione mirata e ritmi di lavoro più consoni** e sono state previste anche **camere di relax e mensa salutista**.

Alla fine, sono state fatte 70 modifiche **sulle linee di produzione**, e a fronte di costi contenuti, si sono visti risultati sbalorditivi: zero difetti nella produzione, produttività aumentata ovunque del 7 per cento. Grazie ai cambiamenti introdotti sull’ambiente di lavoro e la “maturità” professionale collegata all’invecchiamento dei singoli, sono **diminuiti l’assenteismo e la richiesta di congedi per malattia. É invece aumentata la produttività** (+ 7% in poco tempo), coinvolgendo al tempo stesso i lavoratori più anziani<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> C. H. Loch, F. J. Sting, N. Bauer, E H. Mauermann, How BMW is Defusing the Demographic Time Bomb, Harvard Business Review, 2009, 99-102

In conseguenza degli ottimi risultati rilevati, il secondo passo è arrivato nel febbraio successivo (2008) con l'apertura di un nuovo stabilimento che conta circa 2.500 dipendenti a **Dingolfing, sud Baviera**, subito ribattezzata "Altstadt" (città vecchia). Il motivo è presto detto: la nuova fabbrica, dove si assemblano berline di lusso delle serie 5-6-7, occupa dipendenti con più di 50 anni.

È il **primo impianto al mondo costruito per lavoratori maturi**: 6.500 metri quadrati disegnati per una "fatica sostenibile". La linea di produzione include sedute particolari con schienali ergonomici, luci rafforzate, carrelli mobili per evitare agli operai di allungarsi per prendere gli utensili con inevitabili ricadute sull'apparato muscolo-scheletrico. Ci sono sgabelli, poltrone per alleviare le ore di lavoro in piedi, camera da relax con chaise-longue, oltre a fisioterapisti specializzati per una costante ginnastica. Un modello che ha funzionato così bene, **e che ha visto un ritorno in vantaggi incredibili in termini di produttività, diminuzione dell'assenteismo e miglioramento della qualità**, che la Bmw, puntando a salvare un **capitale di sapere formato negli anni**, utile per l'addestramento delle nuove leve in presenza di scarsità di manodopera giovane specializzata, **intende estendere il modello ad altri impianti, con l'obiettivo di trattenere fino a 4.000 collaboratori anziani**.

Presso la **Ford in Germania** è stato messo in atto un **progetto il cui obiettivo era quello di integrare i lavoratori disabili e reintegrare i lavoratori nel processo di produzione dopo un prolungato congedo per malattia**.

L'impresa ha istituito un **gruppo di gestione per la disabilità con rappresentanti della dirigenza e dei lavoratori**, ha effettuato una valutazione dei rischi avvalendosi dello **strumento per l'integrazione delle persone disabili nell'ambiente di lavoro (IMBA)**, di **controlli medici e verifiche delle capacità individuali**, erogazione di questionari e ha applicato i risultati per la progettazione del luogo di lavoro.

**Sinora circa 500 lavoratori sono stati reintegrati nel processo di produzione** e il progetto ha ottenuto vari riconoscimenti pubblici.

**Programmi per riqualificare i dipendenti più anziani e adattare gli ambienti di lavoro sono stati attivati anche alla Basf e alla Daimler.**

## **In giro per l'Europa**

Nella **Repubblica Ceca** si evidenzia il **The National Programme of Preparation for Ageing**.

Il **programma nazionale di Preparazione all'Invecchiamento, attivo nel periodo 2003-2007** e definito dal Governo Ceco nel Maggio 2002, **si concentra sulle pari opportunità nel mercato del lavoro e sulla definizione di un ampio supporto per l'impiego degli individui più anziani**.

Le misure (concrete) previste per il raggiungimento degli obiettivi si rifanno alle seguenti **aree di intervento**:

- prevenire la **discriminazione per età nel lavoro e nei salari**;
- garantire ai **lavoratori anziani opportunità di riqualificazione**;
- promuovere l'**adattabilità e l'innovazione sul posto di lavoro**, in modo di ottenere maggiore efficienza e competitività per le imprese;
- stimolare la **cooperazione tra pubblica amministrazione e partner sociali in modo da evitare la riduzione di manodopera a svantaggio dei meno giovani**;
- sviluppare e implementare un sistema di **formazione continua per tutti i lavoratori**.

A **Stoccolma**, la **Vattenfall**, compagnia di energia elettrica **svedese**, ha promosso l'**iniziativa "58+"**.

Per allettare i dipendenti a restare al lavoro fino all'età di pensionamento effettivo, si può ridurre l'orario di lavoro secondo lo schema **80-90-100**: che consente ai propri lavoratori di ridurre il loro orario di lavoro del 20 % (80) con una decurtazione del 10 % (90) sulla retribuzione, senza intervenire però sui diritti pensionistici, e coperture collegate, che sono rimasti invariati al 100 %.

**La scelta è del tutto volontaria e può essere anche sperimentata per 6 mesi prima di prendere una decisione definitiva** (altrimenti, il lavoratore torna al tempo pieno).

Il programma è stato un successo perché dal 2000 al 2006 circa il **25 % dei dipendenti ha approfittato di questa opportunità**, con il risultato che l'**età effettiva di pensionamento è gradualmente e senza intoppi aumentata di circa tre anni**, ovvero si è **spontaneamente spostata da 58,2 ai 61,6 anni**. Oggi l'obiettivo condiviso è di alzarla ancora.

Una società di produzione di sistemi di chiusura e serrature, la **Sicherheitstechnologie di Rotkreuz - Switzerland**, ha introdotto un metodo denominato "**Age Master**" con cui offre, ai lavoratori di età superiore ai 58 anni, **giorni di congedo supplementari** dove il numero di giorni non lavorati ma retribuiti è aumentato **da più 6** (per l'età da 58 anni) **a più 14** (per l'età da 63 anni) **rispetto alla quantità annua spettante al personale giovane**; grazie a questo schema i lavoratori, **beneficiando delle positività legate alla maggior efficienza e conoscenza seguita da periodi di riposo più lunghi**, sono riusciti a **offrire più produzione e meno scarti** per l'esecuzione meticolosa e impegnativa del lavoro manuale per la costruzione di serrature per porte, **seguite da un riposo compensativo congruo a recuperare**. Ciò ha permesso di **bilanciare la minor produzione, derivata dal riposo, con l'aumento produttivo in periodo di attività, migliorando le quantità e qualità prodotte** e, non ultimo, i lavoratori interessati dal sistema "**Age Master**" **si sono dichiarati in grado e disposti a lavorare circa tre anni in più** rispetto a prima e di accedere tranquillamente alla pensione a 64 anni di età.

Presso la **Polyfelt** (ora **TenCate**) in **Austria**, la dirigenza e il comitato aziendale hanno affrontato i problemi di un lavoro intensivo a turni, dell'invecchiamento della forza lavoro e di una bassa età di pensionamento. Attraverso **un'azione incentrata sulla partecipazione**, è stato elaborato un nuovo **programma di turnazione con l'aiuto di esperti di sicurezza e salute sul lavoro**; il risultato è stata l'individuazione di uno schema operativo con **meno ore di lavoro settimanali, meno turni di notte e pause più lunghe tra i turni**.

**I vantaggi ottenuti dall'impresa comprendono una maggiore produttività, un pensionamento più tardivo e una migliore immagine come datore di lavoro.**

In **Danimarca**, un vero e proprio contratto con i dipendenti più avanti con l'età è quello, invece, stipulato dalla **KMD**.

Già nel 1998 la **società danese di servizi informatici** aveva **compreso che il massimo timore degli over 55 è quello di essere messi da parte**.

L'incertezza sulle mancate opportunità di carriera o il rischio di licenziamento generano sfiducia, e questo accomuna i lavoratori maturi un po' ovunque, così la **KMD** ha proposto, a chi voleva, di **ridurre orario e stipendio, ma non i contributi, fino a 62 anni** con la promessa che, anche in caso di riduzione di organico, **questi lavoratori non sarebbero stati interessati**.

Questa è stata **una promessa mantenuta per i 60 dipendenti che hanno accettato l'accordo**; tuttavia, il piano è stato sostituito perché **giudicato discriminatorio**.

Oggi la società, a supporto degli anziani ha aperto **un centro fitness gratuito**, e ha **assunto uno chef** per cucinare piatti salutari proposti secondo un preciso disciplinare vagliato da nutrizionisti specializzati.

In **Svezia** si possono **scegliere anche forme di pensione part-time**, attivando **contratti post pensione**.

Per il corpo di polizia di **Haaglanden**, città a ovest dei **Paesi Bassi**, la via maestra è la **formazione continua**. Tutti debbono frequentare un **corso di aggiornamento a semestre per essere sempre adeguati alle esigenze del mercato e alle novità tecnologiche**.

Si può **scegliere come lavorare gli ultimi anni riducendo l'orario e la busta paga**, spostandosi **internamente all'organizzazione**, essere **dispensati dal lavoro notturno**, richiedere **carichi di lavoro diversi per un bioritmo cambiato**. **L'età che avanza viene gestita con la flessibilità**.

### • **Organizzazione del lavoro e Part Time**

Secondo Eyster et al., la **vita lavorativa degli older workers** (lavoratori anziani) **potrebbe essere ripensata** introducendo diversi accorgimenti nell'**organizzazione del lavoro** tra cui il **part-time**, **orari di lavoro più flessibili**, il **job sharing** (lavoro condiviso), il **cambio dei turni**, il **telelavoro**, **centri di lavoro più vicini alle abitazioni** ecc. che, **grazie alla loro flessibilità, permetterebbero di rispondere alle esigenze di questi lavoratori** e, contemporaneamente, di **conciliarle con quelle dei datori di lavoro**<sup>50</sup>.

Il **part-time**, è già ampiamente utilizzato dai lavoratori con l'età compresa tra i 50-64 anni<sup>51</sup> tuttavia, i lavoratori anziani sembrano apprezzare, **in misura maggiore rispetto al part-time**, la **flessibilità nell'orario di lavoro**, sia **giornaliero** (flexitime) sia sul **lungo periodo**<sup>52</sup> (compressed work schedules). Quest'ultimo aspetto, scientificamente rapportato da Eyster et al., riporta **casi concreti di aziende che hanno introdotto condizioni di lavoro più flessibili** - ad esempio, la **Volkswagen of America** e la **Lee Memorial Health System** offrono ai propri dipendenti **over 55 orari flessibili** di entrata e uscita dal luogo di lavoro, il **job sharing**, il **telelavoro**, e "**l'alternanza settimanale**"<sup>53</sup>.

Simili misure vengono adottate anche in **Australia** dall'**Australian Taxation Office (ATO)** e dall'**Agenzia governativa COMCARE** che si distingue per la sua **formula "One week on, One week off"**<sup>54</sup>.

L'americana **Mercy Health System** offre anche **programmi di lavoro stagionale**<sup>55</sup>, mentre il **job sharing per i lavoratori anziani** è utilizzato dalla **Abbott**, dalla **Unified School District of Wichita**, e dalla compagnia americana **Lancaster Labs**.

<sup>50</sup> L. Eyster, R.W. Johnson, E. Toder, Current Strategies to Employ and Retain Older Workers. Final Report, 2008, 14; M. Savinainen, Physical Capacity and Workload among Ageing Workers, 2004, 71; cfr. Commonwealth of Australia, Flexible Working Arrangements for Older Workers, 2003, 15-16

<sup>51</sup> European Agency For Safety And Health At Work, Outlook 1-New and Emerging Risks in Occupational Safety and Health. Annexes, cit., 11

<sup>52</sup> L. Eyster, R.W. Johnson, E. Toder, Current Strategies to Employ and Retain Older Workers. Final Report, cit. 15

<sup>53</sup> L. Eyster, R.W. Johnson, E. Toder, Current Strategies to Employ and Retain Older Workers. Final Report, cit., 16

<sup>54</sup> Commonwealth of Australia, Flexible Working Arrangements for Older Workers, cit.

<sup>55</sup> L. Eyster, R.W. Johnson, E. Toder, Current Strategies to Employ and Retain Older Workers. Final Report, cit., 16

La **rotazione di mansioni all'interno dell'azienda** è invece una modalità utilizzata dalla **Duke Power**, dalla **Deloitte Consulting** e dalla **Dow Chemical Company**, dove il programma **“Career deceleration”** permette ai **lavoratori più anziani di spostarsi in posizioni meno “labour intensive”** (meno impegnative fisicamente), come quelle che prevedono un ruolo di **mentoring**<sup>56</sup> per i più giovani.

Lo studio di EYSTER et al., riporta anche l'utilizzo dei **“snowbird programs”**<sup>57</sup>. Si tratta di **programmi** che prevedono uno **spostamento stagionale all'interno dell'azienda dei lavoratori anziani sulla base delle condizioni climatiche**: ovvero verso ambienti più caldi nei periodi invernali, e verso ambienti più freschi e arieggiati nei periodi estivi. Tra le aziende che hanno attivato questo tipo di programmi vi sono la **Home Depot**, la **Carondelet Health Network**, la **Borders**, e il gruppo **CVS Pharmacies** (in quest'ultima azienda sono più di 300 i dipendenti che partecipano al programma snowbird).

In **Finlandia**, la **Ovako Dalsbruk** appartenente alla **Ovako Wire Oy Ab**, ha introdotto un sistema di **rotazione di turni per promuovere un generale stato di benessere tra i lavoratori più anziani**<sup>58</sup>.

Infine, è stata anche riscontrato l'**utilizzo del congedo volontario**, come nel caso dell'**ANZ Banking Group** e dall'**Australian Taxation Office**<sup>59</sup>.

Una **migliore organizzazione del lavoro** può risultare anche affidando ai **lavoratori over 55 ruoli di mentoring** e di **tutoraggio** nei confronti dei lavoratori più giovani<sup>60</sup>. Ad esempio, **Coca-Cola Enterprises (CEE)**, oltre a **vietare l'uso dell'età quale parametro di assunzione**, è riuscita a **individuare alcuni ruoli che permettono uno scambio di conoscenze tra nuove e vecchie generazioni** e la possibilità per i più anziani di svolgere ruolo di mentoring, come l'**«instant consumption merchandiser»**<sup>61</sup>.

Oltre a svolgere un ruolo specifico di **coaches** e **mentors**, gli **over 55 possono anche gestire progetti specifici nei quali è richiesta una maggiore esperienza o una corporate memory più consolidata**<sup>62</sup>.

In uno studio del 2013 condotto dall'**Osservatorio di Michael Page**<sup>63</sup> sul territorio europeo, confrontando i dati rilevati del **periodo gennaio 2007 - agosto 2008** (periodo immediatamente precedente all'inizio della crisi nel mercato del lavoro) con quelli tra **gennaio 2012 e agosto 2013**, risulta chiaramente che la percentuale di inserimenti lavorativi di over 50 è **creciuto del 172%, di cui il 67% con contratti a tempo indeterminato e per il restante 33% a tempo determinato**. Analizzando i dati statistici in abbinamento alle dichiarazioni dei vari uffici HR aziendali, emerge come in un mercato del lavoro in cui il tasso di disoccupazione continua a salire, **le aziende che hanno posizioni aperte**

<sup>56</sup> L. Eyster, R.W. Johnson, E. Toder, Current Strategies to Employ and Retain Older Workers. Final Report, cit., 18

<sup>57</sup> L. EYSTER, R.W. JOHNSON, E. TODER, Current Strategies to Employ and Retain Older Workers. Final Report, cit., 21

<sup>58</sup> European Foundation for The Improvement of Living And Working Conditions, Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland, 2007, in Boll. spec. Adapt, 2010, n. 7

<sup>59</sup> Commonwealth of Australia, Flexible Working Arrangements for Older Workers, cit.

<sup>60</sup> A. PEETERS (CEDAC), B. BOUSSEMART, F. BRUGGEMAN, D. PAUCARD (SYNDEX), Report for the European Textile and Clothing social partners to secure better anticipation and management of industrial change and sectorial restructuring, 2007

<sup>61</sup> Employers Forum on Age, Innovation in Flexible Working. Coca-Cola Enterprises, 2009

<sup>62</sup> Commonwealth of Australia, Flexible Working Arrangements for Older Workers, cit., 15

<sup>63</sup> [http://www.businesscommunity.it/m/Dicembre\\_2013/fare/Aziende\\_a\\_caccia\\_di\\_Over\\_50\\_figure\\_con\\_esperienza\\_consolidata\\_per\\_risultati\\_immediati.php](http://www.businesscommunity.it/m/Dicembre_2013/fare/Aziende_a_caccia_di_Over_50_figure_con_esperienza_consolidata_per_risultati_immediati.php)

vanno alla ricerca di professionalità dai cinquant'anni in su, con competenze ed esperienze già consolidate.

In alcuni casi si punta decisamente meno al potenziale dei candidati e ci si focalizza su quelle che sono le loro competenze reali. I motivi sono da legare all'**attuale situazione di incertezza economica che porta inevitabilmente molte aziende ad andare incontro ad un'esigenza primaria: raggiungere risultati immediati ed obiettivi di breve periodo.**

**Fino a quando perdurerà una situazione di incertezza economica, le probabilità che le aziende continuino a confermare questo trend per ottimizzare tempo e risorse economiche sono alte.**

### •L'Italia delle aziende con personale over 50

Un esempio di successo viene da **Vicenza**<sup>64</sup>, dove la **Askoll**, azienda che produce componenti per elettrodomestici, ha **creato un call center per la vendita dei propri prodotti reclutando risorse interne.** "Abbiamo fatto una selezione fra le operaie con più di 50 anni, addette alla produzione" spiega Miriam Gallio, direttore risorse umane. "Dopo una specifica formazione siamo partiti con il servizio. Le nostre dipendenti conoscevano così bene il prodotto da soddisfare ogni richiesta dei clienti, al punto che il nostro responsabile commerciale non riusciva più a seguire agli ordini".

Continuando con gli esempi maturati sul territorio nazionale, prendiamo a riferimento "**Poste Italiane**". Per questa azienda, nel momento in cui si è deciso il passaggio a Società per azioni e la conseguente necessità di adottare un'importante ristrutturazione organizzativa, occuparsi di lavoratori anziani (senior) è stata una precisa necessità. È stato attivato un progetto che ha richiesto **importanti interventi formativi per riallineare le competenze dei dipendenti** (il 50% con più di 47 anni) e **per sviluppare profili professionali diversi più orientati alle esigenze dei clienti.**

L'attenzione sui lavoratori anziani è arrivata anche alla sede milanese della farmaceutica **Boehringer Ingelheim Italia Spa**, invitata a soffermarsi sulla questione dalla casa madre tedesca la quale, nella **considerazione di un sempre più presente sbilanciamento delle popolazione lavorativa verso i 50 anni di età**, per gestire la situazione ha adottato un'operazione di una semplicità estrema: **nei data base di gestione del personale è stato cancellato il riferimento all'età, mantenendo comunque aperto il profilo professionale sia alle competenze acquisite, sia ai profili formativi integrativi.**

L'adozione di questo tipo di soluzione, parte delle ragioni profonde legate al business dell'azienda: il ciclo di vita medio lungo del suo prodotto richiede un **uguale orizzonte temporale nella gestione e sviluppo dei dipendenti.**

Anche **IBM**, dove il 24% dei dipendenti è over 50, **incentiva i senior con politiche e interventi ad "hoc" miranti a riconoscere alla seniority un valore aggiunto:**

- per favorire il **travaso delle competenze** dai più esperti ai giovani si è avviato un interessante **programma di mentoring**<sup>65</sup>.

<sup>64</sup> <http://archivio.panorama.it/economia/In-pensione-piu-tardi-lavorare-bene-fino-a-70-anni-INCHIESTA>

<sup>65</sup> Da Wikipedia - il "mentoring" è una metodologia di formazione che fa riferimento a una relazione uno a uno tra un soggetto con più esperienza (senior, mentor) e uno con meno esperienza (junior, mentee, protégé), cioè un allievo, al fine di far sviluppare a quest'ultimo competenze proprie della figura senior. Generalmente è rivolto ai neoassunti per aiutarli nella fase di ingresso nell'organizzazione.

- per venire incontro alle esigenze di flessibilità si sono sviluppate **organizzazioni basate sul part time e telelavoro**.

Infine, proprio per il valore che si attribuisce alla seniority, si sono attivati gli **interventi retributivi di retention**, per convincere i migliori a rimanere nei ranghi produttivi e, tra i settori in cui si concentra la richiesta di persone non più giovanissime dal punto di vista professionale, spiccano: **Finance, Sales, Engineering, Healthcare, Property & Construction, IT**.

La tipologia di attività aziendale in cui tali figure vengono inserite è **più legata ai Servizi e al Largo Consumo; il 60% sono piccole e medie imprese e il 40% multinazionali**.

→ In poche parole, **la situazione in Italia assume connotazioni ben diverse, addirittura in netta opposizione** da quelle, per esempio, dello **stabilimento BMW di Dingolfing (Germania)**, significando così la **diversa mentalità imprenditoriale che caratterizza i due paesi**.

In un'intervista rilasciata qualche tempo fa a **MioJob**<sup>66</sup> di Repubblica, Diana Gilli, la dirigente ISFOL ed esperta delle problematiche degli over 50, ha affermato: "Le imprese si sono accorte che **le competenze dei giovani e degli anziani sono diverse e non sono sostituibili ma complementari**. Se si vede quali sono i giudizi che i direttori del personale danno a seconda dell'età, ci si accorge che cominciano a dire che gli **anziani sono più affidabili, sanno condurre meglio i gruppi di lavoro, si assumono le responsabilità in maniera più profonda, sanno lavorare meglio in gruppo**. D'altro canto, **i giovani hanno maggiore flessibilità, hanno una potenzialità di miglioramento maggiore**".

Tuttavia, alle parole purtroppo non seguono i fatti. I partecipanti a una recente indagine di **Manageritalia**<sup>67</sup>, associazione che rappresenta i dirigenti dei servizi, hanno infatti ammesso nel 30% dei casi di avere assistito a **fenomeni di discriminazione** nei confronti di lavoratori con più di cinquant'anni e nel 20% (sul 30% quindi i due terzi dei discriminati totali) che **i lavoratori in questione erano donne**.

→ Queste dichiarazioni sono, tra l'altro, ampiamente supportate statisticamente, basti pensare che l'Italia è un Paese che staziona agli ultimi posti della classifica **Eurostat**<sup>68</sup> relativa all'**occupazione degli over 50**, con una percentuale del **52.7% per i lavoratori tra i 55 e i 59 anni e del 20.5% per quelli tra i 60 e i 64** (contro una media europea, rispettivamente, di 71.5% e 41.1%), **per le donne sembra proprio che le prospettive non siano affatto rosee**.

Nonostante la visibilità del fenomeno demografico, supportata da molteplici analisi statistico-sociali della forza lavoro che mettono in concreta evidenza come le persone "**over 55**", oggi **non più destinate all'imminente uscita dal mondo del lavoro** diventino **parte attiva rilevante del mercato stesso** e la

---

<sup>66</sup> Vedasi

[http://www.repubblica.it/economia/miojob/interviste/2006/10/30/news/le\\_difficolt\\_e\\_le\\_opportunit\\_dei\\_lavoratori\\_ultra\\_cinquantenni\\_gli\\_strumenti\\_necessari\\_le\\_iniziative\\_degli\\_altri\\_paesi\\_euro-140905722/](http://www.repubblica.it/economia/miojob/interviste/2006/10/30/news/le_difficolt_e_le_opportunit_dei_lavoratori_ultra_cinquantenni_gli_strumenti_necessari_le_iniziative_degli_altri_paesi_euro-140905722/)

<sup>67</sup> Vedasi <https://www.manageritalia.it/it/focus/indagini> oppure <https://www.manageritalia.it/it/lavoro/ricerca-manageritalia-edenred-2017-su-donne-manager-e-welfare-aziendale-in-ottica-di-conciliazione-vita-lavoro> e <https://www.manageritalia.it/it/lavoro/offerte-di-lavoro-per-cinquantenni> e <https://www.manageritalia.it/it/lavoro/aspetto-fisico-e-bellezza-per-trovare-lavoro>

<sup>68</sup> Vedasi [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/it](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/it)

successiva, anch'essa ampia, **presa di coscienza da parte di esponenti politici**<sup>69</sup>, i "Brizzolati d'Europa"<sup>70</sup> faticano comunque a divenire oggetto di adeguata considerazione da parte delle aziende mentre, **soprattutto per la parte industriale italiana, attualmente tra le più "arretrate" in materia**, sembra che non ci si renda conto che questo è **un tema che i datori di lavoro dovranno affrontare il più presto possibile**<sup>71</sup>. Il tutto non solo in ragione delle **ricadute sociali ed economiche che si presenteranno quando la popolazione lavorativa sarà praticamente decimata**, ma anche delle **varie criticità** che questo porta all'interno dell'azienda stessa: **ergonomia, tempi di lavoro, assenteismo, salute e sicurezza, produttività e competitività**.

→ Situazione che fa dire al sociologo **Enrico Finzi**<sup>72</sup>, in un'intervista al Corriere della Sera del 2006 in occasione della presentazione del suo libro sugli **"Over 45"**<sup>73</sup>: **"Non c'è dubbio, quella degli over 50 sta diventando un'emergenza**. La fascia della maturità professionale si è ristretta in modo pericoloso e ingiustificato. **Il posto stabile non si trova prima dei 35 anni, ma a 50 per le aziende sei già vecchio"**.

Un utile contributo a chiarificare l'argomento, può essere dato da un intervento al convegno tenuto a Milano il 30 settembre 2015, dal titolo **"L'anzianità lavorativa, una risorsa per le Aziende Sanitarie"**<sup>74</sup> a cura di Daniele Tovoli (Azienda USL di Bologna – **FIASO**<sup>75</sup>) dove, in conclusione d'intervento, fornisce alcune indicazioni su **"cosa si potrebbe fare"**, ovvero:

- **"l'anzianità si intreccia con gli aspetti di promozione del benessere lavorativo e gestione del rischio;**
- **vanno ribaltati i paradigmi e luoghi comuni** sulla questione giovane e anziano e sul fatto che quest'ultimo sia ancora visto più come un peso che come risorsa;
- **vanno riprogettati i sistemi di gestione risorse umane;**
- **vanno sviluppati efficaci sistemi di gestione delle competenze nelle aziende;**
- **vanno rivisti anche alcuni strumenti contrattuali"**.

## **•Europa e Italia, esempi d'intese per i lavoratori anziani**

### **Intesa del 2017 tra le parti sociali Ue sull'invecchiamento attivo**<sup>76</sup>.

Ces, Business Europe, Ueapme e Ceep hanno raggiunto un accordo su un programma-quadro autonomo di 12 pagine<sup>77</sup>, con cui si punta ad **assicurare ambienti e organizzazioni di lavoro sani, sicuri e produttivi**, che consentano ai lavoratori di tutte le età di **restare in servizio fino alla pensione**.

<sup>69</sup> Cfr. "Documentazione comunitaria" in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Indice A-Z, Demografia e lavoro

<sup>70</sup> cfr. «greying of Europe» KOK HIGH LEVEL GROUP, *Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for growth and employment*, 2004, 13, and European Agency For Safety And Health at Work, *Outlook 1-New and Emerging Risks in Occupational Safety and Health*, 2009, 9

<sup>71</sup> «Employers will have to tackle sooner rather than later» (ACAS, *The future of workplace relations – An Acas view*, Acas Policy Discussion Papers, 2011, 3)

<sup>72</sup> <http://www.comune.pordenone.it/it/comunichiamo/pordenone-piu-facile/come-procede/esperti-in-citta/la-biografia-di-enrico-finzi> oppure <http://www.enricofinzi.it/>

<sup>73</sup> Vedasi Bombelli M. Cristina, Finzi Enrico, "Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro". Edizioni Guerini e Associati in <https://guerini.it/index.php/over-45.html>

<sup>74</sup> <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/settori-C-4/sanita-servizi-sociali-C-12/l-invecchiamento-dei-lavoratori-un-problema-o-una-risorsa-AR-15692/>

<sup>75</sup> FIASO – Laboratorio relativo allo sviluppo e tutela del benessere e della salute organizzativa nelle Aziende Sanitarie, compresa l'attenzione al cambiamento, gli interventi realizzati e i miglioramenti.

<sup>76</sup> [http://www.ciip-consulta.it/images/eventlist/Eventi2017/20170322-caratteristiche\\_soggettive/Invecchiamento%20e%20Lavoro%20Intesa%20nella%20UE.pdf](http://www.ciip-consulta.it/images/eventlist/Eventi2017/20170322-caratteristiche_soggettive/Invecchiamento%20e%20Lavoro%20Intesa%20nella%20UE.pdf)

L'accordo vuole **anche promuovere azioni concrete per rendere più semplice la trasmissione delle competenze e delle esperienze tra le generazioni sul luogo di lavoro**, aumentare nei datori di lavoro e nei dipendenti la consapevolezza delle sfide e delle **opportunità che possono derivare dai mutamenti demografici, fornendo loro e ai loro rappresentanti gli strumenti "per gestire l'invecchiamento attivo in maniera efficace"**.

Nel documento, le parti sociali Ue individuano alcune valutazioni strategiche che permetterebbero a **lavoratori e imprenditori** di rilevare **rischi e opportunità, trasferire il know-how** necessario, grazie all'intervento dei sindacati, e avviare le **azioni necessarie per rispondere a cambiamenti demografici** che evidentemente agiscono in maniera decisiva nel mondo del lavoro, soprattutto nelle realtà delle piccole e medie imprese. Tra queste valutazioni troviamo:

- le **condizioni di lavoro**;
- **qualifiche, competenze ed esperienze**;
- considerazioni sulla **salute e sicurezza in merito ad alcuni lavori specifici**, come i **mestieri usuranti**;
- valutazione degli **sviluppi legati alla digitalizzazione e all'innovazione**.

Ces, Ceep, Ueapme e Business Europe individuano anche **alcune misure per tutelare e migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**, e per **consentire ai lavoratori di arrivare in buona salute o quantomeno il meno usurati possibile al momento della pensione**:

- **adeguamento e miglioramento dei processi di lavoro e dei luoghi di lavoro**;
- **redistribuzione/ripartizione dei compiti** per i lavoratori; efficaci **strategie di prevenzione e misurazione dei rischi**, nel **rispetto degli obblighi legislativi esistenti**, compresa la necessaria **formazione di tutti i lavoratori sulle norme a tutela della salute e della sicurezza**;
- promozione volontaria della tutela della salute nei luoghi di lavoro, con azioni di sensibilizzazione;
- **formazione di management**, a tutti i livelli, per la **gestione dei problemi nel settore**; misure **sanitarie e di sicurezza**, sulla base dello **stato di salute e psicologico dei lavoratori**; possibili accordi di **revisione tra management e responsabili della salute e sicurezza sul lavoro**, in conformità con i requisiti di legge.

Una **migliore organizzazione del lavoro**, scrivono le parti sociali Ue nell'intesa, in **conformità con le esigenze delle imprese e dei lavoratori**, ha come scopo di favorire un'intera vita lavorativa sana e produttiva, nella **prospettiva di mantenere e migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro e la produttività dei lavoratori**.

## **Italia, la ricerca e la progettazione al servizio della salute e sicurezza sul lavoro**

Il 29 novembre 2016, a Firenze, è stata siglata la convenzione tra l'INAIL Direzione regionale per la Toscana e l'Università degli studi di Firenze, Dipartimento di Architettura DIDA, per la realizzazione del progetto "**Applicazione dei metodi di valutazione e progettazione ergonomica integrata alle**

---

<sup>77</sup> Articolo di Pierpaolo Arzillo, da Conquiste Tabloid - 14 marzo 2017 su: European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach

postazioni di lavoro e ai macchinari industriali ad alta manualità, nella piccola e media industria manifatturiera con particolare attenzione ai lavoratori anziani<sup>78</sup>”.

#### Tra i punti chiave:

la definizione di indicazioni operative di intervento per l'**innalzamento delle condizioni di sicurezza ed usabilità dei macchinari industriali e delle postazioni di lavoro oggetto di valutazione**;

la messa a punto di metodologie atte a stimolare le aziende ad un **monitoraggio continuo delle postazioni di lavoro** e ad **innalzare i livelli di approfondimento** nella **valutazione dei rischi** a cui i lavoratori sono esposti;

la stesura di **linee guida** per l'applicazione di metodi e procedure di intervento finalizzate alla **valutazione ergonomica integrata delle condizioni di rischio collegate all'uso di macchinari industriali** nella piccola e media impresa manifatturiera.

L'obiettivo della convenzione è portare un contributo fattivo al tema della conoscenza e della **consapevolezza dei rischi** legati all'innalzamento dell'età della popolazione occupata **in termini di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**.

### • **Valutazione e soluzioni per gli anziani in campo SSL**

#### → **Capacità lavorative, criticità e soluzioni**<sup>79</sup>.

Alcuni studi dimostrano come **i lavoratori anziani riportino meno incidenti sul posto di lavoro rispetto ai loro colleghi più giovani**, ma quando gli anziani purtroppo si infortunano, **il livello di gravità del danno subito è generalmente maggiore, i tempi di guarigione sono più lunghi, e il rischio di mortalità connesso all'infortunio riportato è più alto**<sup>80</sup> variando dai 12 ai 18 giorni, a fronte dei 7 giorni di assenza registrati dai più giovani.

Il minor tasso di infortuni presso i lavoratori più maturi è probabilmente da ricollegarsi **alla maggiore esperienza acquisita sul campo e al tipo di mansione svolta**, la quale generalmente è scelta anche in base all'esposizione ad un minor sforzo fisico; fanno eccezione le **donne over 64** che, a parità di ore e di tipo di lavoro svolto, hanno il **20-50% delle probabilità in più di infortunio** rispetto i loro pari di sesso maschile, manifestando però **tempi di invalidità inferiori** rispetto a quest'ultimi<sup>81</sup>.

Inoltre, con l'avanzare dell'età, **cambia anche la tipologia dell'incidente**<sup>82</sup>: i lavoratori più giovani tendenzialmente si infortunano soprattutto agli arti, quelli più anziani riportano soprattutto infortuni alla schiena.

<sup>78</sup> [https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news\\_architettura\\_firenze\\_convenzione.html](https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news_architettura_firenze_convenzione.html) del 05/12/2016 -

<sup>79</sup> [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/11423sperotti\\_lr\\_21\\_0.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/11423sperotti_lr_21_0.pdf)

<sup>80</sup> cfr. S. Salminen, Have young workers more injuries than older ones? An international literature review, Journal of Safety Research, 2004, 35(5), 513-521, and cfr. E. ROGERS e W. J. WIATROWSKY, Injuries, illnesses, and fatalities among older workers, Monthly Labour Review, ottobre 2005, 24-30, 25

<sup>81</sup> F. Neuhauser, A. Mathur, J. Pines, Working Safer or Just Working Longer? The Impact of an Aging Workforce on Occupational Injury and Illness Costs, 2010, in Boll. Adapt, 2011, n. 6

<sup>82</sup> cfr. N. Root, Injuries at work are fewer among older employees, Monthly Labor Review, marzo 1981, 30-34

◆ Analizzando le prerogative legate all'attività, in genere emerge come all'**avanzare dell'età migliorano molti attributi**, come:

- L'**esperienza lavorativa e le competenze**;
- La **saggezza, il pensiero strategico, la percezione olistica<sup>83</sup> e la capacità di giudizio**;

◆ **Altri rimangono invariati** – infatti esistono prove scientificamente studiate che **il calo delle prestazioni cognitive in generale non diventa evidente fino a dopo l'età di 70 anni**.

◆ **Altri ancora diminuiscono** - alcune **capacità funzionali**, principalmente **fisiche e sensoriali**, per effetto del **naturale processo di invecchiamento**.

Il calo di queste capacità si estrinseca con:

- Una **perdita di forza fisica**. Si stima che dai **20 ai 60 anni le persone perdano circa il 15-20% della propria forza fisica**, e nei **lavoratori anziani tale perdita è dello 0,9% l'anno<sup>84</sup>**.
- I lavoratori anziani, **percependo in misura maggiore il caldo e il freddo** e andando incontro più facilmente ad una situazione di surriscaldamento corporeo, riportano **maggiori difficoltà nel sostenere cambi di temperatura**.
- I **maggiori problemi visivi e di udito**, che si ripercuotono negativamente nello svolgimento dell'attività lavorativa<sup>85</sup>.
- **Sonno meno ristoratore**. I maggiori **problemi d'insonnia** sono causa del fatto che **la quantità e la qualità delle ore di sonno incidono sulla lucidità, e quindi il connesso rischio di infortuni<sup>86</sup>**.

Inoltre, in forma molto meno distribuita, si possono evidenziare altri **problemi connessi con l'invecchiamento e/o patologie età/tempo correlate**:

- Modificazioni connesse all'età che possono predisporre o facilitare o precipitare una malattia;
- Aumentata rigidità mentale;
- Aumentata tendenza alla desincronizzazione interna;
- Resistenze al cambiamento.

Quindi, i possibili **cambiamenti delle capacità funzionali**, essendo inquadrabili nella causa principale della probabilità di **accadimenti negativi ad esse collegate**, devono essere presi in **considerazione nella valutazione dei rischi** e per far fronte a tali cambiamenti devono, se necessario, essere **modificati e adeguati**, per esempio, **l'ambiente di lavoro e i compiti lavorativi, ricercando sistemi migliorativi che**, oltre ad interventi tecnico strutturali tesi al miglioramento ergonomico dell'ambiente lavorativo, **possano incidere**, intervenendo in modo mirato, non casuale o basato su paradigmi e luoghi comuni, **sull'organizzazione del lavoro aziendale**.

◆ Va tenuto sempre ben presente, che **i cambiamenti delle capacità funzionali non sono uniformi** in quanto **si verificano in relazione alle singole persone, anziché in relazione a gruppi di età** - ognuno presenta differenze individuali di stile di vita, alimentazione, forma fisica, predisposizione genetica alle

<sup>83</sup> Nella percezione olistica l'insieme percepito ha un valore maggiore della somma algebrica delle diverse componenti; nell'esperienza lavorativa, il livello di soddisfazione non dipende dalla media del grado di prestazione lavorativa fornito dai singoli componenti il gruppo di lavoro, ma dalla totalità dell'esperienza globalmente vissuta come percezione unitaria

<sup>84</sup> M. Savinainen, Physical Capacity and Workload among Ageing Workers, 2004, 52

<sup>85</sup> Society For Occupational and Environmental Health (SOEH), Healthy Aging for Sustainable Workforce. Conference Report, cit., 8

<sup>86</sup> cfr. S. Folkard, Shift work, safety, and aging, Chronobiology International, 2008, 25(2), 183-198

malattie, livello di istruzione e lavoro e influenza di altri ambienti, culture e altro -, **per cui le differenze individuali sono considerevoli**, aumentando così, di conseguenza, anche le **variabili di riferimento per l'identificazione e "pesatura" del rischio stesso**.

Le **valutazioni dei rischi sui soggetti anziani**, in questo contesto, dovendo **prendere in considerazione** l'adeguamento del lavoro allo stato di salute e alle esigenze dei lavoratori più anziani (**ergonomia applicata all'età**), i quali presentano sicuramente **ampie differenze individuali** (capacità funzionali, della salute, disabilità, problemi di genere, l'età, ecc.), a cui sono collegati altrettanto diversi **requisiti di capacità fisica** del lavoro, comunque elementi che, con l'appoggio dell'analisi del **protocollo sanitario adottato e modificato secondo questi aspetti**, sicuramente si arriva ad essere in grado di dare spunti valutativi meno dispersivi e più mirati (per esempio l'impatto sulla salute per il lavoro in turno o la necessità di effettuare percorsi con dislivelli da superare con l'utilizzo di scale).

La Valutazione dei Rischi lavorativi, con impatto sia sulla salute che la sicurezza del lavoratore, e l'**adeguamento del lavoro alle abilità**, alle competenze e allo stato di salute di un individuo dovrebbe essere un **processo continuo e dinamico** nell'arco di tutta la carriera professionale, sulla base di un'adeguata valutazione dei rischi.

### → **Attività professionali**

Molti cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età **sono più rilevanti in alcune attività professionali rispetto ad altre**.

Per esempio:

- i **cambiamenti dell'equilibrio** hanno implicazioni, per esempio, per i vigili del fuoco e il personale di soccorso che lavorano in condizioni estreme, indossando equipaggiamenti pesanti e sollevando e trasportando le persone;
- **una riduzione della capacità di valutare le distanze e la velocità degli oggetti in movimento** presenta molteplici implicazioni per i lavori di attenzione (per esempio attività di manutenzione), ma non ha alcuna influenza su chi lavora in un ufficio, a meno che non si rilevino sbagliate **posture statiche o dinamiche**, inadeguate esposizioni al **Videoterminale (VDT)**, **illuminazione** insufficiente.

Questi svariati fattori fisici, per esempio, sicuramente portano grandi problemi **per la guida diurna**, o peggio, **notturna** nel traffico ma anche per la conduzione di mezzi e attrezzature aziendali. Si pensi ai conduttori di mezzi di sollevamento (Gru, paranchi, carri ponte) trasporto merci (camion, rimorchi, carrelli elevatori), macchinari statici con rischi elevati (torni, alesatrici, smerigliatrici, seghe circolari o a nastro, ecc.).

### → **Capacità lavorativa e relative competenze**

**La capacità lavorativa è l'equilibrio tra lavoro e risorse individuali**; quando lavoro e risorse individuali sono compatibili tra loro, la capacità lavorativa è adeguata.

I fattori fondamentali che influiscono sulla capacità lavorativa sono:

- salute e capacità funzionali**,
- competenza**,
- valori, atteggiamenti e motivazione**,

-vari aspetti del lavoro tra cui **ambiente di lavoro, contenuto e requisiti del lavoro, organizzazione del lavoro, comunità lavorativa e capacità direttive.**

➔ **Performance e Produttività**

Il rapporto tra età e produttività è molto più complesso, tenuto conto dei vantaggi dell'esperienza professionale acquisita, di una maggiore conoscenza del lavoro, della maestria professionale, della competenza, dell'adattabilità e dell'uso di strategie compensative. **Non esistono prove concordanti del fatto che in generale i lavoratori più anziani siano meno produttivi** di quelli più giovani. Nel contempo, si stanno accumulando le prove del fatto che l'esperienza professionale è un indicatore della produttività più valido e attendibile dell'età cronologica.

Nonostante i lavoratori "over 55" sul territorio italiano siano diffusamente associati a minori livelli di produttività, un recente **studio CEDEFOP<sup>87</sup>** evidenzia i principali **aspetti che caratterizzerebbero i lavoratori anziani:**

- **Maggiore attenzione e dedizione al posto di lavoro;**
- **Atteggiamento più positivo verso le stesse regole aziendali e bassi tassi di assenteismo;**
- **La presunta minore produttività è piuttosto da ricollegarsi ad altri fattori, quali la mancanza di riconoscimento e di valorizzazione del lavoro svolto che comportano alti livelli di stress.**

Sempre lo stesso preciso **studio CEDEFOP** evidenzia come **non sia l'età, ma stereotipi e discriminazioni sul posto di lavoro nei confronti dei lavoratori più anziani, a svolgere un ruolo negativo sulla loro performance.**

**Giovanni Costa<sup>88</sup>**, nella sua relazione: "Invecchiamento e lavoro, aggiornamenti 2014 - Bologna, 22 ottobre 2014. Fiera Ambiente e Lavoro, Sala Puccini (padiglione 36)", mette in evidenza i risultati/obiettivi di natura positiva (maggiore o minore) ottenuti ed ottenibili dai tre soggetti interessati: **Individuo, Impresa e Società, nell'utilizzo di lavoratori anziani.**

<b>Individuo:</b>		<b>Impresa:</b>		<b>Società:</b>	
Migliori/e	Minore	Migliore	Minori	Migliori	Minore/i
Capacità funzionali	Esaurimento psicologico	Produttività	Assenze per malattia	Conti economici nazionali	Discriminazione per età
Condizioni di salute	Rischio occupazionale	Competitività	Costi per assenza/inabilità	Pensionamento ritardato con maggior introito INPS	Costi di disoccupazione
Qualità della vita		Gestione organizzativa		Sicurezza sociale	Costi per cure mediche
Capacità di lavoro		Immagine			
Competenze		Manodopera			

<sup>87</sup> cfr. M. Giovannone, I rischi psicosociali: un focus sullo stress lavoro correlato, Literature Review, in Boll. Adapt, 2010, n. 15.

cfr. CEDEFOP, Working and Ageing. Emerging theories and empirical perspectives, 2010, in Bollettino Adapt, 2010, n. 29

<sup>88</sup> [http://www.ciip-consulta.it/images/eventlist/eventi/Invecchiamento\\_e\\_Lavoro/Costa-Bologna-2.pdf](http://www.ciip-consulta.it/images/eventlist/eventi/Invecchiamento_e_Lavoro/Costa-Bologna-2.pdf)

professionali		più competente			
---------------	--	-------------------	--	--	--

### → Ambiente di lavoro

Molti dei **problemi legati alla salute e sicurezza sul posto di lavoro** e alla tipologia delle mansioni svolte, sono spesso **causati da un ambiente di lavoro poco rispondente alle necessità psicofisiche degli lavoratori anziani.**

In quest'ottica, un'**attrezzatura**, una **mobilia più ergonomica** e una **migliore organizzazione dei tempi e dei carichi di lavoro**, possono **ridurre i movimenti e gli sforzi fisici, prevenire gli infortuni sul lavoro, garantire una migliore esecuzione dei compiti assegnati e, infine, favorire un clima di lavoro meno stressante.**

L'ambiente di lavoro svolge un ruolo fondamentale nella promozione di uno stile di vita sano e di **attività che servono a prevenire la riduzione delle capacità funzionali, contribuendo quindi a mantenere la capacità lavorativa.**

La promozione della salute nei luoghi di lavoro riguarda molti aspetti diversi tra cui il controllo delle **condizioni dell'ambiente lavorativo** che non portino, per esempio, all'esposizione a **condizioni termiche estreme** (temperatura elevata o troppo bassa, vibrazioni, rumore, ecc.), eccessiva o sbagliata **movimentazione manuale dei carichi (MMC).**

### → Salute e stili di vita

La **riduzione delle capacità funzionali può essere ritardata e limitata al minimo grazie ad abitudini e stili di vita sani, come un'attività fisica regolare e una corretta alimentazione.** Però va considerato che spesso, pur avendo di fronte un soggetto che manifesta abitudini sane, sulla sua salute in età avanzata **potrebbero influire anche i comportamenti correlati alla salute tenuti in precedenza, anche legati a fattori errati di: dieta e alimentazione, consumo di alcolici, utilizzo del fumo di sigaretta, poca attività fisica, poco recupero del sonno.**

### → Lavoro in turno

**Un fattore rilevante di rischio per il lavoratore sottoposto ai turni è certamente l'età.** I turnisti anziani, per questo tipo di attività sono così definiti gli **over 40, sono oramai universalmente considerati come una popolazione a rischio**, data la **ridotta abilità a fronteggiare i cambiamenti necessari per adattarsi ai turni e la maggiore frequenza di sintomi fisici** (disturbi gastro-intestinali e cardiaci) e **psicologici** riscontrati nelle ricerche epidemiologiche (fatica cronica, ansia e problemi emotivi: Härmä & Ilmarinen, 1999).

Inoltre, sebbene da molto tempo sia nota l'influenza di specifici tratti di personalità sullo sviluppo di molte patologie (cardiache e allergiche), gli studi eseguiti per la maggior parte con lo Standard Shiftwork Index (Barton et al., 1995) **confermano con certezza che ad alcuni tratti di personalità, come introversione e nevroticismo, è associata una minore tolleranza al lavoro a turni.**

### → Relazioni di lavoro

È stato rilevato che **un ambiente di lavoro poco rispondente alle necessità dei propri dipendenti, è anche fonte di problemi nelle relazioni di lavoro; in particolare tra i giovani lavoratori e quelli più anziani perché i giovani si sentirebbero sovraccaricati dai compiti che i lavoratori più anziani non riescono più a svolgere.**

Un **ambiente più ergonomico, e una migliore organizzazione del lavoro** darebbe **maggiore indipendenza ai lavoratori anziani** “consentendo loro di svolgere una gamma più completa di compiti” e, di conseguenza, **favorire una migliore relazione tra colleghi, e in particolare tra nuove e vecchie generazioni** “garantendo che i lavoratori più giovani non debbano sopperire ai disturbi di lavoro limitanti di tipo sanitario che hanno interessato i lavoratori più anziani”<sup>89</sup>.

### → Infortuni

In base alle ricerche si è giunti alla conclusione che, in generale:

- I lavoratori più anziani **hanno meno probabilità di avere un infortunio** rispetto a quelli più giovani;
- Gli **infortuni sul lavoro in cui sono coinvolti i lavoratori più anziani tendono ad avere come conseguenza lesioni più gravi**, come per esempio fratture, invalidità permanente o morte.

### → Assenteismo

La percentuale di lavoratori dipendenti che non hanno usufruito di un **congedo di malattia nel caso di un problema di salute connesso al lavoro è risultata relativamente simile in tutti i gruppi di età (41–42%)**. Però i **congedi di malattia brevi, di uno o più giorni, sono diminuiti con l'età (dal 46% al 36%)**, mentre i **congedi di malattia lunghi, di uno o più mesi, sono aumentati con l'età (dal 13% al 23%)**.

### → Rientro al lavoro

Vi sono prove dell'**effetto positivo del lavoro sul recupero** di persone in congedo di malattia.

Per contro, **congedi di malattia di lunga durata possono avere come conseguenza problemi di salute mentale, isolamento, esclusione sociale e uscita anticipata dal mercato del lavoro.**

L'aumento dei tassi di occupazione e il prolungamento della vita lavorativa, con una riduzione dei prepensionamenti<sup>90</sup> e delle richieste di pensioni di invalidità, sono alcune delle massime priorità. Ne consegue quindi che **è più importante che mai aiutare le persone con problemi di salute a restare attive**. È determinante anche facilitare il riadattamento professionale e il **rientro al lavoro** dopo un congedo per malattia o infortunio.

Ad integrazione, si può accedere alla relazione **dell'EU-OSHA “Rientro al lavoro”<sup>91</sup>** e consultare la relativa **“Scheda informativa”<sup>92</sup>**.

### → Stress correlato al lavoro (SLC)

<sup>89</sup> «this would enable older workers to undertake a fuller range of tasks and help to ensure that younger workers are not subject to the work-induced health-related disorders which have affected today's older workers» (P. BUCKLE, V. WOODS, O. OZTUG & D. STUBBS, Workplace Design for the Older Worker, 2008, 2)

<sup>90</sup> LISO-Vitali (2000), Pensioni di anzianità, pensionamenti anticipati e ammortizzatori sociali, LUISS, Roma

<sup>91</sup> <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/7807300/view>

<sup>92</sup> <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/factsheets/75/view>

Cause di **stress particolari per i lavoratori più anziani** possono essere la **mancanza di opportunità** di sviluppo della carriera e di formazione e le difficoltà ad **adattarsi ai cambiamenti tecnologici**.

### → Disoccupazione

La **disoccupazione** è un fattore analitico particolarmente importante perché è un fenomeno che **tende a colpire in modo più pesante i lavoratori anziani**.

### → Invecchiamento nei luoghi di lavoro

La **gestione dell'età a livello organizzativo** significa prendere in considerazione i fattori ad essa legati, comprese le forme di impiego e la natura delle mansioni individuali.

Le dimensioni della **gestione dell'età**, che nel migliore dei casi utilizza un **approccio che tiene conto dell'intero arco della vita** e crea **pari opportunità per ogni fascia d'età**, sono:

- **accordi di lavoro** adeguati all'età;
- l'inclusione della gestione dell'età nella **politica aziendale relativa alla gestione del personale**;
- una maggiore **consapevolezza** dell'invecchiamento;
- **atteggiamenti positivi** nei confronti dell'invecchiamento;
- la gestione dell'età come **compito e dovere fondamentali per dirigenti e quadri**;
- la promozione della **capacità lavorativa**;
- l'**apprendimento permanente**;
- passaggio sicuro e dignitoso al **pensionamento**.

### → Esempi di strumenti per la gestione dell'età

#### -Profilazione in base all'età

Si tratta di **raccogliere informazioni sulle fasce di età dei dipendenti** e da qui valutare e stratificare i dati secondo la diversità di età nel luogo di lavoro. Lo scopo è contribuire alla **programmazione strategica e all'adozione di decisioni in merito a assunzioni, mantenimento, pensionamento e sviluppo delle capacità**<sup>93</sup>.

#### -Valutazione delle competenze

Lo scopo della **valutazione delle competenze** è **individuare le carenze di capacità e competenze dei lavoratori rispetto alle prestazioni richieste o alle esigenze di sviluppo**. La valutazione delle competenze è uno strumento utile per la **programmazione dell'avvicendamento del personale e lo sviluppo della carriera e fornisce una base per una formazione e uno sviluppo professionale personalizzati**. Nel caso dei lavoratori più anziani potrebbe implicare un **adeguamento delle capacità ai nuovi cambiamenti tecnologici, la facilitazione della mobilità professionale interna o l'offerta di altre opportunità di carriera**.

### → Strumenti di trasferimento delle conoscenze

Servono a salvaguardare l'esperienza accumulata dei lavoratori più anziani. Alcuni esempi:

<sup>93</sup> Pessi (2000), Lezioni di diritto della previdenza sociale, Cedam, Padova

- squadre composte da lavoratori di età diverse;
- rotazione dei compiti lavorativi e reimpiego;
- sistemi di consulenza e assistenza.

Questi possono essere utilizzati per **ridurre i carichi di lavoro** e **minimizzare gli effetti di mansioni stressanti o fisicamente faticose** e per dare ai lavoratori più anziani la possibilità di mantenere un **tipo di lavoro corrispondente alle loro capacità**.

I **datori di lavoro** svolgono un **ruolo fondamentale** nel fornire le **giuste competenze** ai propri dipendenti:

- **Formazione, informazione e addestramento**
- **Ambiente di lavoro - Ergonomia**
- **Tecnologia utilizzata, applicata e applicabile.**

### • **Valutazione dei rischi sui lavoratori anziani e l'ambiente lavorativo**

Per effetto del **naturale processo di invecchiamento**, alcune **capacità funzionali, fisiche e sensoriali** possono diminuire o "intorpidirsi". Inoltre altre situazioni estremamente variabili tra i singoli, di sicuro impatto sull'individuo possono, per esempio, riguardare il sistema o stile di vita intra ed extra lavorativo quali, per esempio, **alimentazione, forma fisica, predisposizione genetica alle malattie, livello di istruzione e attività in generale nonché i condizionamenti di altri ambienti di vita e/o sociali**. Questi cambiamenti **non sono uniformi, in quanto portano, nelle loro diverse combinazioni, a differenze individuali considerevoli tra persone della stessa età**, quindi, i **lavoratori più anziani non costituiscono un gruppo omogeneo** e devono essere presi in considerazione nella valutazione dei rischi anche in base alle loro mutate caratteristiche (positive e negative) di impatto sul lavoro.

→ **La diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro** però, molto raramente, **la diversità è stata studiata dal punto di vista della valutazione dei rischi**: sono ancora rari gli esempi e strumenti pratici valutativi dei rischi che tengono conto dei rischi specifici analizzati e affrontati, per esempio, oltre che per lavoratori anziani, naturalmente su ambo i sessi, anche per persone **disabili, lavoratori immigrati, e lavoratori con contratto atipico in tutte le sue forme**, compresa la **somministrazione (interinale)**, per la quale andrebbero anche **valutati i trascorsi formativi e professionali individuali coincidenti con l'attività di destinazione**. Per quest'ultimo aspetto, per esempio, questo può servire, **oltre a definire il bagaglio professionale del soggetto, e quindi di autonomia "operativa" e conoscenza dei rischi, anche per eventualmente definire una sommatoria di elementi temporali riguardanti la salute che sicuramente potrebbe fornire indicazioni diverse dal solo valutare l'attività di destinazione in atto**.

Per saperne di più, è opportuno consultare gli strumenti attualmente resi disponibili dall'**Agenzia europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro - OSHA**<sup>94</sup>:

- le valutazioni dei rischi sensibili all'età in **Factsheet 87**<sup>95</sup> (vedasi capitoletto a seguire)
- per una valutazione interattiva dei rischi online (per esempio **software OiRA**)<sup>96</sup>,

<sup>94</sup> <https://osha.europa.eu/it> - <https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

<sup>95</sup> <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/factsheets/87/view>

<sup>96</sup> <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/oira>

- la scheda sulla “**diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi**”<sup>97</sup>.

➔ **Factsheet 87- La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi - Sintesi di un rapporto dell’Agenzia EU-OSHA**<sup>98</sup>

Il **rapporto prodotto dall’Agenzia**<sup>99</sup> sottolinea la **necessità di svolgere valutazioni dei rischi onnicomprensive**, anche al fine di **aumentare la consapevolezza datori di lavoro, dipendenti, rappresentanti per la sicurezza e professionisti della sicurezza e della salute sul lavoro circa l’importanza di valutare tutti i rischi lavorativi**.

Il rapporto si **concentra sulla prevenzione dei rischi** e descrive azioni pratiche a livello di luogo di lavoro o di settore e il relativo contesto, compresi i gruppi beneficiari e metodi per individuare e valutare risultati, effetti collaterali, fattori di successo e problemi.

Si è ampiamente visto alcuni gruppi specifici di lavoratori, anche non anziani, sono maggiormente esposti ai rischi, o sono soggetti a particolari condizioni lavorative che possono generare danno alla salute e/o alla sicurezza dell’individuo. Queste diverse situazioni sono da riferirsi a lavoratori soggetti a rischi specifici, generalmente in relazione a fattori quali: **l’età, le origini, il sesso, le condizioni fisiche o la posizione nell’impresa**.

La **legislazione in materia di salute e di sicurezza**<sup>100</sup> oltre a **imporre**, ai datori di lavoro, la “**valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari**” e che “**i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano**”, prevede anche l’**obbligo di “adeguare il lavoro all’uomo”** (da leggersi come adozione di **criteri ergonomici**).

Pur essendo chiaro come **raramente la diversità sia stata studiata dal punto di vista della valutazione dei rischi** nell’ambito della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), con la conseguenza che sono ancora rari gli strumenti pratici a cui far riferimento, per esempio, nel caso **ci si trovi di fronte a persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei**.

**Punti chiave per una valutazione dei rischi «attenta all’inclusione»**

■ Considerare **la diversità della forza lavoro una ricchezza** (e non un problema) e attribuire la debita importanza alle questioni della diversità stessa; tenere conto delle diverse prerogative e necessità per tutte le categorie/tipologie che compongono la forza lavoro, sia **nella fase di progettazione che di pianificazione**, invece di trovarsi a dover introdurre adeguamenti in caso di **assunzione di lavoratori disabili, anziani o immigrati**;

■ **Prendere in considerazione l’intera forza lavoro**, compresi addetti alle pulizie, receptionist, addetti alla manutenzione, lavoratori di agenzie interinali, lavoratori part-time ecc.;

<sup>97</sup> <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/factsheets/87/view>

<sup>98</sup> <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view> - altre schede sulla valutazione dei rischi in [http://osha.europa.eu/it/topics/riskassessment/index\\_html](http://osha.europa.eu/it/topics/riskassessment/index_html) o in <http://osha.europa.eu/it/campaigns/hw2008/front-page/view>

<sup>99</sup> <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view> - La scheda descrittiva in <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view> Altre schede e ulteriori informazioni sulla valutazione dei rischi sono disponibili in [http://osha.europa.eu/it/topics/riskassessment/index\\_html](http://osha.europa.eu/it/topics/riskassessment/index_html) o in <http://osha.europa.eu/it/campaigns/hw2008/front-page/view>

<sup>100</sup> Direttiva del Consiglio 89/391/CEE, del 12 giugno 1989, concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

- **Adeguare il lavoro e le misure preventive ai lavoratori. L'adeguamento del lavoro ai lavoratori è un principio chiave del diritto dell'UE, nonché l'adeguamento al progresso tecnico;**
- **Fornire a tutti i lavoratori e agli incaricati della valutazione dei rischi, ai dirigenti e ai supervisori, ai rappresentanti per la sicurezza, ecc., una formazione adeguata sulla SSL comprese le informazioni pertinenti ai rischi in termini di SSL;**
- **Valutare i rischi adottando un metodo partecipato, che coinvolga i lavoratori interessati e sia basato su un esame della situazione effettiva di lavoro;**
- **Una valutazione dei rischi per le categorie di lavoratori maggiormente esposti a rischi particolari.**

➔ **Il rischio lavorativo - Check List - esempi di Rischi lavorativi generali**

La tabella sottostante, resa disponibile dall'autore del presente testo, **rappresenta un quadro generale** che si presume possa essere sovrapponibile a svariate situazioni lavorative. Il suo utilizzo ha comunque lo scopo principale di poter vedere l'agente di rischio da tutti gli aspetti collegati al suo utilizzo, natura o esposizione, difatti si nota come quasi tutte le tipologie/fattori di agenti di rischio possano essere valutate sia per il potenziale impatto sulla salute, sia per il potenziale impatto sulla sicurezza. **Gli agenti di rischio sono ugualmente indicativi per tutte le fasce di età; quelli che possono essere più incisivamente collegati con l'invecchiamento, sono stati evidenziati con la sottolineatura grafica.**

**AGENTI CHIMICI, CANCEROGENI E MUTAGENI**

Per le sostanze chimiche in generale tutte le esposizioni vanno valutate per il potenziale maggior impatto su fisico anziano.

<b>SALUTE - Rischi di natura igienico ambientale – conseguenze: malattie / tecnopatie</b>		<b>SICUREZZA – Rischi di natura infortunistica – conseguenze: infortuni / incidenti</b>	
<b>Tipologia</b>	<b>Vie di contatto, conseguenze prevedibili</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Eventi prevedibili</b>
<b>Sostanze chimiche in uso e in prossimità (Titolo IX, Capo I)</b>	Inalazione, ingestione, contatto cutaneo e/o oculare. <u>Per le sostanze chimiche in generale tutte le esposizioni vanno valutate per il potenziale maggior impatto su fisico anziano.</u>	<b>Sostanze chimiche in uso e in prossimità (Titolo IX, Capo I)</b>	Contatto cutaneo e/o oculare, scottature, irritazioni, scivolamenti, cadute derivate da pressioni e temperature pericolose in ciclo industriale o in confezioni imballaggi e involucri. Sversamenti, perdite da sistemi di immagazzinamento migliorabili.
<b>Cancerogeni (Titolo IX, Capo II)</b>	Contatto, inalazione, ingestione		
<b>Mutageni</b>	Contatto inalazione, ingestione		
<b>Amianto (Titolo IX, Capo III)</b>	Inalazione	<b>Amianto (Titolo IX, Capo III)</b>	Contatto cutaneo e/o oculare, irritazioni
<b>Composti Organici Volatili</b>	Inalazione	<b>Composti Organici Volatili</b>	contatto cutaneo, oculare
<b>Piombo</b>	Inalazione, contatto cutaneo e ingestione		

**AGENTI FISICI**

Per gli agenti fisici in generale tutte le esposizioni vanno valutate per il potenziale maggior impatto su fisico anziano.

<b>SALUTE (malattie / tecnopatie)</b>		<b>SICUREZZA (infortuni / incidenti)</b>	
<b>Tipologia</b>	<b>Vie di contatto, conseguenze prevedibili</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Eventi prevedibili</b>
<b>Rumore (Titolo VIII, Capo II), Ultrasuoni e Infra-suoni</b>	Danni all'apparato uditivo e corpo intero (extrauditivi);	<b>Rumore (Titolo VIII, Capo II), Ultrasuoni e</b>	Disattenzione, mancanza di percezione dell'ambiente

(Titolo VIII art. 180)	<u>per i lavoratori anziani va verificata la necessità di utilizzare una protesi acustica e se questa è compatibile con i fattori sonori ambientali.</u>	<b>Infrasuoni (Titolo VIII art. 180)</b>	lavorativo circostante; <u>limitazioni di autonomia in caso di emergenza e/o evacuazione</u>
<b>Vibrazioni corpo intero e mano-braccio (Titolo VIII, Capo III)</b>	Danni al rachide e sistema vascolare; <u>per i lavoratori anziani va verificato con maggior attenzione l'impatto individuale delle vibrazioni, compreso l'utilizzo di attrezzature quali il carrello elevatore</u>	<b>Vibrazioni corpo intero e mano-braccio (Titolo VIII, Capo III)</b>	Disattenzione, mancanza di percezione dell'ambiente lavorativo circostante; <u>per il lavoratore anziano va valutata individualmente la possibilità che l'esposizione a vibrazioni possa portare a momentanee alterazioni sensoriali</u>
<b>Campi elettromagnetici (Titolo VIII, Capo IV)</b>	Patologie collegate, riscaldamento localizzati dei tessuti, danni cerebrali	<b>Campi elettromagnetici (Titolo VIII, Capo IV)</b>	Traumi localizzati dovuti a correnti indotte da flussi magnetici
<b>Radiazioni ottiche artificiali (Titolo VIII, Capo V) e naturali</b>	Danni oculari, retinopatie, oscuramento progressivo del cristallino	<b>Radiazioni ottiche artificiali (Titolo VIII, Capo V) e naturali</b>	Incidenti dovuti alla temporanea perdita totale o parziale della vista
<b>Atmosfere iperbariche (Titolo VIII art. 180)</b>	Perdite sensoriali, soprattutto vista o udito o dell'equilibrio definitive	<b>Atmosfere iperbariche (Titolo VIII art. 180)</b>	Scottature o ustioni estese, perdite sensoriali vista o udito o dell'equilibrio momentanee
<b>Illuminazione</b>	Patologie oculari da sforzo visivo prolungato o abbagliamento continuo, stress;	<b>Illuminazione</b>	Incidenti dovuti alla temporanea perdita totale o parziale della vista o campo visivo, stress
<b>Microclima (Titolo VIII art. 180)</b>	Esposizione al calore, al freddo e/o irraggiamento solare, danni traumatici in varie sedi corporee, colpo di sole	<b>Microclima (Titolo VIII art. 180)</b>	Gravi sbalzi di pressione sanguigna; amplificazione dei danni traumatici in varie sedi corporee,
<b>Polveri passive</b>	Inalazione, contatto cutaneo e oculare	<b>Polveri passive</b>	Incidenti dovuti alla temporanea perdita totale o parziale della vista
<b>Incendio (Titolo I, Sezione VI)</b>	Ustioni di 1°, 2° e 3° livello, gravi patologie polmonari da inalazione sostanze pericolose o fumi in temperatura	<b>Incendio (Titolo I, Sezione VI)</b>	Danno da contatto con il calore, esposizioni a sostanze derivate dalla combustione, cadute e impatti
<b>Atmosfere esplosive (Titolo XI), rischio esplosione</b>	Ustioni di 1°, 2° e 3° livello, gravi patologie polmonari da inalazione sostanze pericolose o fumi in temperatura, invalidità evento mortale	<b>Atmosfere esplosive (Titolo XI), rischio esplosione</b>	Interessamento dall'onda d'urto e calore con traumi, ferite, lacerazioni, gravi danni fisici;
<b>Ergonomia (vedasi lungo elenco nel capitolo dedicato al D. Lgs. 81/2008)</b>	Esposizione a vari tipi di agenti dannosi, posture statiche o dinamiche, movimentazioni manuali, lavoro ripetitivo, ambienti di lavoro e altro	<b>Ergonomia (vedasi lungo elenco nel capitolo dedicato al D. Lgs. 81/2008)</b>	Cadute, scivolamenti, urti, elettrocuzioni, ustioni, lacerazioni, ferite e altro

### AGENTI BIOLOGICI (Titolo X)

→ Essendo praticamente impossibile riportare l'elenco di tutte le forme batteriche conosciute ed applicabili alle diverse attività, l'elenco a seguire è logicamente limitato agli agenti batteriologici potenzialmente presenti in attività diffuse. Per attività lavorative particolari è necessario rifarsi alla lista di agenti pericolosi presente nella valutazione dei rischi specifica. Comunque, per questo fattore di rischio, non vi è riferimento alcuno per un potenziale danno alla sicurezza (infortunio)

SALUTE (malattie / tecnopatie)		SICUREZZA (infortuni / incidenti)	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Legionella pneumophila	Inalazione		

Leptosirosi	Inalazione, ingestione		
Funghi e muffe	Inalazione, contatto cutaneo e/o oculare		

### FATTORI ORGANIZZATIVI e/o COMPORTAMENTALI - MOTIVAZIONALI

SALUTE (malattie / tecnopatie)		SICUREZZA (infortuni / incidenti)	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Formazione	Scarsa conoscenza dell'attività, attenzione e conoscenza delle conseguenze	Formazione	Scarsa conoscenza dell'attività, attenzione e conoscenza delle conseguenze
Informazione	Scarsa informazione, indicazione,	Informazione	Scarsa informazione, indicazione, coinvolgimento
Coinvolgimento	Non condivisione obiettivi, forzature, disattenzione	Coinvolgimento	Non condivisione obiettivi, forzature, disattenzione
Tempi e metodi	Eccessivo carico di lavoro, fretta, stress (Titolo I Capo III art. 28 comma 1)	Tempi e metodi	Danni traumatici da eccessivo carico di lavoro, fretta
Turn over, avvicendamenti, sostituzioni	Eccessivo carico di lavoro, fretta, stress (Titolo I Capo III art. 28 comma 1)	Turn over, avvicendamenti, sostituzioni	Danni traumatici da eccessivo carico di lavoro, fretta
Lavoro notturno (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Scompensi ormonali e del ciclo cardiaco. <u>Calo di attenzione dovuto a scompensi legati all'età</u>	Lavoro notturno (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Danni traumatici da scarsa visibilità, basse temperature, lavorazioni isolate
Interferenze lavorative (Art. 26)	Contatto cutaneo, inalazione, ingestione, esposizione ad alte / basse temperature, rumore, vibrazioni, ecc.	Interferenze lavorative (Art. 26)	Esplosione, incendio, proiezioni di materiali vari, schizzi, scorie, cadute, scivolamenti, urti, lacerazioni, contusioni, fratture, ecc.
Differenze di Genere (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Gravidanza, carico fisico	Differenze di Genere (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Non considerazione delle diverse capacità individuali
Differenze di origine, Paesi stranieri (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Comprensione lingua, usi e abitudini diverse	Differenze di origine, Paesi stranieri (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1)	Danni traumatici dovuti ad incomprensione della lingua, usi e abitudini diverse
Differenze di Età ± 45 anni (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1) e ± 55 anni ←	<u>Ergonomia (vedasi lungo elenco nel capitolo dedicato al D. Lgs. 81/2008)</u> Sforzi, lavori continuativi, turnazioni, ecc.	Differenze di Età ± 45 anni (Titolo I, Capo III, art. 28 comma 1) e ± 55 anni ←	<u>Ergonomia (vedasi lungo elenco nel capitolo dedicato al D. Lgs. 81/2008)</u> Cadute, lesioni, fratture, urti, contusioni, ecc.

### ASPETTI OPERATIVI diversi dalle categorie precedenti

SALUTE (malattie / tecnopatie)		SICUREZZA (infortuni / incidenti)	
Tipologia	Vie di contatto, conseguenze prevedibili	Tipologia	Eventi prevedibili
Luoghi di lavoro (Titolo II)	Microclima, irraggiamento solare, esposizione al freddo	Luoghi di lavoro (Titolo II)	Scivolamenti, cadute, urti, cedimenti, cadute materiali, seppellimento (Allegato I), ecc.
Vie di circolazione e Transito	Inalazione gas di scarico dei mezzi con motore a combustione interna	Vie di circolazione e Transito	Scivolamenti, cadute, urti, cedimenti
Ambienti indoor	Scarsa aereazione, inalazione virus, batteri muffe, esposizione a COV	Ambienti indoor	Urti, cadute, per mobili o superfici disomogenee o dislivelli, elettrocuzione
Ambienti confinati	Inalazione agenti chimici	Ambienti confinati	Asfissia

	pericolosi		
<b>Spazi di lavoro non adeguati</b>	Posture incongrue	<b>Spazi di lavoro non adeguati</b>	Contusioni e cadute
<b>Attrezzature di lavoro (Titolo II, Capo I)</b>	Movimenti ripetitivi, sforzi eccessivi, contatto o presenza di con temperature alte o basse (Allegato V), stress	<b>Attrezzature di lavoro (Titolo II, Capo I)</b>	Infortuni in genere, cadute, urti, cesoiamenti, schiacciamenti, elettrocuzione
<b>Mezzi di trasporto</b>	Inalazione gas di scarico, vapori acidi da batterie, stress	<b>Mezzi di trasporto</b>	Investimento, collisione
<b>Apparecchi, macchine, attrezzature e reti con energia residua</b>	Contatto con pressione, energia termica, energia elettrica, energia cinetica	<b>Apparecchi, macchine, attrezzature e reti con energia residua</b>	Urti da contatto con pressione, energia cinetica, ustioni da bassa e alta temperatura, energia elettrica
		<b>Apparecchi e attrezzature di sollevamento</b>	Urti, schiacciamenti, caduta carico, elettrocuzione
<b>Movimentazione manuale dei carichi o oggetti (Titolo VI)</b>	Danni al rachide e apparato muscolo/scheletrico, movimenti ripetitivi	<b>Movimentazione manuale dei carichi o oggetti (Titolo VI)</b>	Urti, impatti, cadute, schiacciamenti
<b>Uso di Videoterminali (Titolo VII)</b>	Esposizione VDT, postura, sforzo fisico e visivo, stress	<b>Uso di Videoterminali (Titolo VII)</b>	Elettrocuzione, cadute, urti, scottature
		<b>Lavori in quota</b>	Cadute dall'alto (Allegato I), scivolamenti, urti
		<b>Scale e opere provvisorie</b>	Cadute, scivolamenti, urti
<b>Impianti, macchine e attrezzature elettriche (Titolo II, Capo II)</b>	Scompensi cardiaci, pacemaker, esposizione a CEM	<b>Impianti, macchine e attrezzature elettriche (Titolo II, Capo II)</b>	Elettrocuzione (Allegato I)
<b>Gestione emergenze interne</b>	Esposizione anomala ad agenti pericolosi, sforzi fisici non corretti, stress	<b>Gestione emergenze</b>	Eventi traumatici collegati all'emergenza stessa o durante l'evacuazione
<b>Emergenze da siti adiacenti (Titolo I, Capo III, art. 28 comma1)</b>	Esposizione anomala ad agenti pericolosi, sforzi fisici non corretti, stress	<b>Emergenze da siti adiacenti (Titolo I, Capo III, art. 28 comma1)</b>	Eventi traumatici collegati all'emergenza stessa o durante l'evacuazione
<b><u>Ergonomia (vedasi lungo elenco nel capitolo dedicato al D. Lgs. 81/2008)</u></b>	<u>Esposizione a vari tipi di agenti dannosi, posture statiche o dinamiche, movimentazioni manuali, lavoro ripetitivo, ambienti di lavoro e altro</u>	<b><u>Ergonomia (vedasi lungo elenco nel capitolo dedicato al D. Lgs. 81/2008)</u></b>	<u>Cadute, scivolamenti, urti, elettrocuzioni, ustioni, lacerazioni, ferite e altro</u>

## Dispositivi di Protezione Individuali -DPI-

**Le aree di protezione dei DPI di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> categoria** (rischi lievi e generali non gravi, quindi con esclusione della 3<sup>a</sup> categoria, per esempio, abbigliamento speciale, cadute dall'alto, apparato respiratorio, autorespiratori, otoprotettori, esposizione a particolari fattori di rischio, ecc.), per il personale che può **presentare problemi fisici legati all'età**, fatto salvo l'analisi sanitaria individuale (il Medico competente deve essere interessato nella valutazione dei DPI da adottare per le diverse condizioni fisico-sanitarie relative ai diversi lavoratori, anche indipendentemente da fattori collegati all'età), **generalmente si possono orientare su:**

- ✓ **Testa** - per il personale anziano va valutata l'opportunità di adottare sistemi di protezione (generalmente elmetti) di peso inferiore per il personale destinato ad un uso continuativo o

“importante” sul periodo di lavoro. Questo per evitare l’aggravarsi di forme cervicali o di impatto sulla muscolatura del collo.

- ✓ **Viso** - la visiera o schermi protettivi facciali possono limitare l’afflusso respiratorio della persona anziana con piccole alterazioni respiratorie (si pensi, per esempio, a leggere alterazioni bronchiali, quali presenza di tosse, asma o altro).
- ✓ **Occhi** - Il problema più diffuso, specificatamente legato all’età, è la presbiopia o le alterazioni della vista relative all’invecchiamento del cristallino; per questo aspetto è opportuno ricercare e adottare le protesi, o assistenza sanitaria mirata, necessarie al corretto svolgimento dell’attività lavorativa di competenza.
- ✓ **Udito** - qui riportati anche se i DPI sono di 3<sup>a</sup> categoria perché questi dispositivi (accessori) protettivi individuali vanno visti anche dal lato della loro compatibilità con particolari alterazioni del sistema uditivo legate all’età e all’eventuale utilizzo di protesi intracanalari;
- ✓ **Corpo** - per quanto riguarda il vestiario, pur non esistendo particolari differenze con le dotazioni del personale più giovane, va però valutata la necessità, per l’anziano, di poter contare su indumenti maggiormente protettivi per la stagione fredda e/o dotati di sistemi di aggancio/contenimento per poter disporre di sistemi di allertamento anche aggiuntivi rispetto alla dotazione standard (ricetrasmittente, apparato cellulare con tasto d’emergenza, sensore di movimento, ecc.)
- ✓ **Arti superiori** - non sono individuabili sensibili differenze rispetto alla dotazione standard del personale pari esposto; esiste però la possibilità, preventivamente valutata dal medico Competente, che il soggetto anziano presenti la pelle delle mani più sottile e sensibile a impatti, per i quali può essere valutata l’adozione di guanti idonei, che possono anche essere sostituiti, per esempio, da guanti in cotone da portare all’interno dei dispositivi standard.
- ✓ **Arti inferiori** - in questo caso è opportuno che la persona anziana si sottoponga ad analisi sanitarie specifiche, per esempio di tipo ortopedico, podologo o altro, al fine di ricercare la dotazione (plantari, rinforzi alla caviglia o altro) utile al soggetto.

## • **OiRA – Online Interactive Risk Assessment**

➔ **OSHA: uno strumento semplice e gratuito per la valutazione dei rischi**

Questo strumento, di pratico utilizzo esclusivo delle piccole e medie imprese, è qui messo a disposizione perché può essere di utile riferimento ai RLS che intendono perfezionare la loro conoscenza valutativa dei rischi anche attraverso l’applicazione di metodologie consolidate ed ampiamente diffuse nel mercato internazionale

Fatto salvo il fatto che la valutazione dei rischi è lo strumento indispensabile per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l’**OiRA**, lo strumento di **valutazione interattiva dei rischi**,

**disponibile online**<sup>101</sup>, semplifica questa procedura valutativa fornendo e le risorse e il know-how necessari per **consentire alle micro e piccole imprese di valutare autonomamente i propri rischi**.

Distribuiti gratuitamente sul web, gli strumenti OiRA sono facilmente accessibili e semplici da usare: sono disponibili, per settore e per paese, sul sito Internet del **progetto OiRA**<sup>102</sup>.

Per registrarsi e accedere al sistema, è sufficiente possedere, e mantenere attivo un indirizzo di posta elettronica valido.

Qualsiasi persona o azienda può scegliere, tra gli strumenti forniti, quelli che più si addicono alle **peculiarità** del loro **Paese**, del loro **settore** e della loro **azienda**.

### **Da che cosa nasce?**

La **strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro, per il periodo 2007–2012**, riconoscendo l'importanza della **valutazione dei rischi** come base su cui si fonda qualsiasi approccio aziendale per la gestione della salute e della sicurezza, ha auspicato la creazione di strumenti **semplici per favorire il relativo processo**.

Da queste precise indicazioni e volontà comunitarie, **l'OIRA è stato creato proprio a questo scopo**.

**Agevolando la valutazione dei rischi**, il software punta a consentire alle piccole imprese di avviare o di migliorare il processo stesso di valutazione.

Si pensi che un altro valore aggiunto di questo strumento, proprio perché è messo a disposizione gratuitamente, è quello di poter attivamente **contribuire a rendere le imprese più competitive**, consentendo:

- ✓ La possibilità **di rendere il processo valutativo dei rischi armonizzato e uniforme su tutto il territorio comunitario**;
- ✓ Un **taglio dei costi aziendali connessi alla valutazione dei rischi e facilitare i conseguenti interventi sugli agenti di rischio impattanti su salute** (malattie professionali) e **sicurezza** (infortuni);
- ✓ Il **miglioramento delle condizioni di lavoro generali e l'impostazione organizzativa**.

### **Che cos'è?**

Il software "**Online Interactive Risk Assessment (OiRA)**", sviluppato dall'EU-OSHA nel 2009 e operativo dal 2010, **si basa su uno strumento di valutazione dei rischi olandese noto come RI&E**, che ha avuto una larga diffusione rivelandosi estremamente efficace.

Il software può essere di valido **supporto per le Parti sociali di settore** (le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori) e le **Autorità nazionali** (ministeri, ispettorati del lavoro, istituti per la salute e la sicurezza sul lavoro, ecc.) a **produrre strumenti settoriali di valutazione dei rischi destinati alle organizzazioni di piccole dimensioni**.

Difatti, al giorno d'oggi **la valutazione dei rischi è un processo noto e già utilizzato in Europa su centinaia di migliaia di posti di lavoro** però, soprattutto per le micro e le piccole imprese, **può essere una procedura complessa e di costo piuttosto impattante sull'economia generale dell'azienda stessa**.

**I vantaggi degli strumenti OiRA per le organizzazioni** sono così riassumibili:

- ✓ sono **disponibili online** ed è presente un'**applicazione di rete mobile**;
- ✓ sono stati pensati e strutturati per essere **applicati in diversi settori produttivi**;
- ✓ possono essere **sufficientemente personalizzati** in base alle esigenze degli utenti;

<sup>101</sup> <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/oira>

<sup>102</sup> <https://oiraproject.eu/> \_ <https://oiraproject.eu/oira-tools>

- ✓ offrono la possibilità di **scegliere da un elenco di misure proposte** e di **elaborare un piano d'azione** per l'eliminazione, riduzione, comunque l'intervento sui fattori di rischio evidenziati;
- ✓ non meno importante è che l'uso del software è **completamente gratuito**;

### Come funziona l'OiRA?

La procedura è articolata in cinque fasi.

1. **Preparazione:** il software permette una certa libertà d'azione alle imprese che desiderano personalizzare le proprie valutazioni dei rischi, per consentire loro di adeguare lo strumento alle proprie specificità; le modifiche possono essere introdotte rispondendo a poche semplici domande.
2. **Identificazione:** questa fase implica l'individuazione sul luogo di lavoro di quei fattori che sono potenzialmente in grado di arrecare danno e di individuare i lavoratori che possono essere esposti al pericolo.
3. **Valutazione:** questa fase consiste nel dare un ordine di priorità ai rischi che sono stati individuati. Le priorità così "pesate" ed elencate permettono, di decidere quali misure attuare per prime.
4. **Piano d'azione:** lo strumento consentirà quindi di avere un quadro generale della situazione e di poter predisporre un piano d'azione e decidere come efficacemente agire sui rischi.
5. **Relazione:** infine, vengono elaborati una relazione e un piano d'azione che possono essere stampati e/o scaricati e consentono di documentare i risultati della procedura di valutazione dei rischi.

### Coinvolgimento delle parti sociali e delle autorità nazionali

Tutti gli strumenti OiRA sono stati creati da o con il coinvolgimento delle parti sociali e/o delle Autorità nazionali.

I rappresentanti di una parte sociale o di un istituto/un'autorità nazionale che desiderano essere coinvolti nella creazione di uno o più strumenti settoriali possono accedere a maggiori informazioni visitando il sito Internet sul **progetto OiRA**<sup>103</sup>.

### •La gestione della SSL nel contesto di una forza lavoro in età avanzata

Aumentare i livelli di occupazione e prolungare la vita lavorativa sono oramai divenuti importanti obiettivi delle politiche europee e nazionali dalla fine degli anni '90 e dal momento che **si lavora più a lungo**, si pensi che la **strategia adottata dall'Europa**<sup>104</sup>, per il vicinissimo anno 2020, si propone di aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra 20 e 64 anni al 75 %, **ciò significa che anche la gestione della SSL (Salute e Sicurezza sul Lavoro) per una forza lavoro in età avanzata è oggi una priorità**<sup>105</sup>.

### La capacità lavorativa e di mantenimento della salute

<sup>103</sup> <https://oiraproject.eu/en/>

<sup>104</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.

<sup>105</sup> Agenzia europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro - OSHA - <https://osha.europa.eu/it>  
<https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

La capacità lavorativa<sup>106</sup> è l'**equilibrio tra lavoro e risorse individuali**; quando queste tra loro sono compatibili, **la capacità lavorativa è adeguata**.

**I fattori fondamentali che influiscono sulla capacità lavorativa sono:**

- **Salute e capacità funzionali;**
- **Istruzione e competenza;**
- **Valori, atteggiamenti e motivazione;**
- **Ambiente di lavoro e comunità lavorativa;**
- **Il contenuto, i requisiti e l'organizzazione del lavoro.**

**La capacità lavorativa può essere valutata mediante il "Work Ability Index<sup>107</sup>".**

Sulla salute in età più avanzata **influiscono i comportamenti in materia di salute tenuti in precedenza. La riduzione delle capacità funzionali può essere ritardata e limitata al minimo grazie ad abitudini e stili di vita sani**, come un'attività fisica regolare e una corretta alimentazione.

L'ambiente di lavoro svolge un ruolo fondamentale nella promozione di **uno stile di vita sano e di attività che servono a prevenire il declino fisico**, contribuendo quindi a mantenere la capacità lavorativa. La promozione della salute nei luoghi di lavoro<sup>108</sup> riguarda molti aspetti diversi tra cui **dieta e alimentazione**, consumo di **alcolici**, abbandono del **fumo**, quantità di **attività fisica**, **recupero psicofisico** e **sonno**.

**-Work Ability Index<sup>109</sup> (WAI, indice della capacità lavorativa)**

È stato sviluppato dall'Istituto finlandese per la salute sul lavoro per valutare la capacità lavorativa di ciascun lavoratore ed è tuttora ampiamente utilizzato nelle diverse culture di tutto il mondo; è stato tradotto in 26 lingue.

**Il WAI è un questionario che esamina la capacità lavorativa sulla base dell'autovalutazione degli intervistati e lo scopo è individuare quale tipo di azione è necessario per prevenire la riduzione della capacità lavorativa.**

Gli argomenti su cui si punta l'attenzione sono:

- **Autovalutazione della capacità di lavoro** attuale confrontata al miglior periodo di vita;
- **Autovalutazione della capacità di lavoro** in relazione alle richieste fisiche e mentali del compito;
- **Numero di malattie** diagnosticate dal medico;
- **Stima della menomazione** dovuta alle malattie;
- **Assenze negli ultimi 12 mesi;**
- **Previsione della capacità di lavoro** nei due anni seguenti;
- **Risorse mentali.**

Il questionario viene in aiuto di chi ha bisogno di gestire la valutazione dei rischi in quanto è in grado di mettere in evidenza le **differenze individuali relative alla capacità lavorativa**, le quali **aumentano con**

<sup>106</sup> [http://www.ttl.fi/en/health/wai/multidimensional\\_work\\_ability\\_model/Pages/default.aspx](http://www.ttl.fi/en/health/wai/multidimensional_work_ability_model/Pages/default.aspx)

<sup>107</sup> <http://www.ttl.fi/en/health/wai/Pages/default.aspx>

<sup>108</sup> [https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/literature\\_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view](https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view)

<sup>109</sup> Tuomi, Ilmarinen et al, 1994, 1998

il **passare dell'età**; difatti una popolazione attiva oltre i 45 anni è molto eterogenea rispetto ai lavoratori più giovani.

## **Adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro**

Da un **sondaggio di opinione condotto dall'EU-OSHA nel 2012**<sup>110</sup> è emerso come la grande maggioranza di cittadini dell'UE ritenga che le **buone prassi in materia di salute e sicurezza svolgano un ruolo importante in quanto consentono di lavorare più a lungo**.

Una **buona progettazione del luogo di lavoro è vantaggiosa per tutte le fasce d'età, compresi i lavoratori più anziani**.

**Quando le capacità cambiano, anche il lavoro deve subire delle modifiche compensative (principio di ergonomia del lavoro, vedasi capitolo dedicato al D. Lgs. 81/2008), quali ad esempio:**

- **Riprogettazione, riorganizzazione o una rotazione del lavoro;**
- **Pause, magari brevi e più frequenti;**
- **Migliore organizzazione dei turni lavorativi, per esempio con un sistema di turnazione a rotazione rapida (2-3 giorni);**
- **Buon controllo dell'illuminazione, vibrazioni e rumori;**
- **Buona ergonomia dei macchinari e degli ambienti lavorativi.**

## **Capacità fisiche e di apprendimento - formazione**

Nel valutare i lavoratori anziani italiani, accanto alle tanto declamate **limitazioni fisiche**, a loro sfavore sono spesso menzionate: **"riconosciute" minori capacità di apprendimento**.

Al riguardo, un'indagine dello IALS<sup>111</sup> **colloca l'Italia nel gruppo dei sei paesi** (gli altri sono Cile, Polonia, Portogallo, Ungheria e Slovenia) **in cui si arriva al 60% e oltre di popolazione "a rischio alfabetico"**, definito come **"il non essere in grado di utilizzare/produrre informazioni contenute in testi scritti"**.

Particolarmente allarmanti risultano essere le fasce di età comprese tra i 36 e i 45 e tra i 46 e i 55 anni, per le quali la ricerca dell'IALS usa la parola **"emergenza"**, in relazione alla **limitatezza dell'interazione socio-culturale che può essere loro garantita** e alla **difficoltà di rioccupare questa fascia di popolazione in caso di perdita del posto di lavoro**.

In Italia la situazione è ancora più grave rispetto a quelli di molti altri paesi UE anche a causa:

- **Del ritardo con cui si è affrontato il problema del reinserimento del lavoratore anziano nel mercato del lavoro**, preferendosi per molto tempo il ricorso a **politiche di tipo sostitutivo**, incentrate sull'esclusione "retribuita" dell'anziano dal mercato del lavoro (si pensi in particolare all'istituto del prepensionamento);
- Dei **bassi livelli di scolarizzazione della popolazione italiana** che determina un ulteriore **difficoltà di riqualificazione formativa**.

<sup>110</sup> <https://osha.europa.eu/it/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2012>

<sup>111</sup> IALS - Institute Of Advanced Legal Studies, University of London - <http://ials.sas.ac.uk/research/publications>

È pur vero che, su quest'aspetto, studi e ricerche dimostrano come, con l'avanzare dell'età, esista un **processo di declino nella velocità di ragionamento, del tempo di reazione, e nella capacità di concentrazione e attenzione**, ma questi limiti vengono ampiamente **compensati da buone capacità mnemoniche**, da una netta capacità di **risolvere problemi** e dallo **sviluppo di altre strategie cognitive che favoriscono l'apprendimento**<sup>112</sup>.

Anche se il 50% circa dei lavoratori anziani è occupato in **imprese/aziende che prevedono corsi/percorsi di formazione per il loro personale, meno del 15% vi partecipa effettivamente**.

Questo generalmente **avviene non per scelta del lavoratore ma per "cattiva" gestione organizzativa**, sia che si tratti di iniziative private o promosse dall'impresa; solo il 7% dei lavoratori in età più avanzata e meno qualificati riceve una formazione rispetto al 20% dei lavoratori dello stesso gruppo d'età, ma più qualificati.

→ Si pensi che, da interviste effettuate **presso soggetti specializzati nella progettazione ed erogazione di corsi di formazione**, sembra che il problema della **"scarsa partecipazione individuale" degli anziani** sia da individuare, più che sulla volontà dei singoli alla partecipazione, che negli anziani è diffusamente riconosciuta molto alta, ma sul fatto che **le aziende, e le loro organizzazioni, considerano i costi sostenuti per la formazione agli anziani inutili o "poco produttivi"** in quanto destinati a soggetti:

- Con **poco tempo** rimanente per la presenza in azienda e quindi con quasi nulle opportunità di sviluppo professionale collegato;
- Con **poca capacità di attenzione e apprendimento** al fine dello sviluppo delle caratteristiche professionali;

→ **Nulla di più sbagliato**. Rispetto al profilo della **obsolescenza delle competenze professionali**, occorre soprattutto evidenziare, come **la partecipazione a programmi di formazione si riduca considerevolmente tra i lavoratori ultracinquantenni e raggiunge tassi minimi tra i lavoratori non specializzati**.

**L'Italia, del resto, si trova in una situazione ancor più negativa se si considera che con riferimento al mercato del lavoro degli over 50 è collocata in ultima posizione nel raffronto con i diversi paesi UE**<sup>113</sup>.

→ Il problema quindi **non è rappresentato dalle minori capacità di apprendimento, ma dalla scarsa presenza di opportunità formative, comprese le risorse ed i tempi congrui da dedicarvi, messe a disposizione all'interno e al di fuori dell'azienda**.

Ovvero, in un ambiente che **vede la presenza degli over 55**, nell'analisi della situazione formativa vanno attentamente considerati i livelli di:

- ✓ **"poca" competenza che caratterizza in misura maggiore i lavoratori anziani;**
- ✓ **velocità con cui l'invecchiamento della forza lavoro entra a far parte delle realtà organizzative aziendali**<sup>114</sup>.

Diversi studi sottolineano **l'importanza della formazione** dei lavoratori anziani, non solo per la **crescita professionale della persona, ma per l'azienda stessa: c'è una crescente evidenza che esiste un legame**

<sup>112</sup> S. Foster, Mature Age Learners and Workers. A Review of the Literature, 2008

<sup>113</sup> Fonte: Eurostat 2000 - Tassi di attività per classi di età (valori in percentuale)

<sup>114</sup> City & Guilds Centre For Skills Development (CSD), Older Learners in the Workplace, Briefing Note, 2010, n. 29, 1

diretto tra la produttività dei lavoratori anziani e l'investimento, anche economico, nella loro formazione<sup>115</sup>.

### •La formazione continua

**La formazione continua come condizione di prolungamento della vita attiva.**

A differenza delle strategie che, nel passato recente ma in alcuni casi anche nel presente, si basavano sul naturale avvicinarsi delle generazioni, come anche **affermato dalla Commissione Europea<sup>116</sup>**, la **formazione costruisce il punto cardine su cui si poggiano tutte le principali strategie di evoluzione del mercato di lavoro degli anziani e**, conseguentemente, **tutte le strategie di riequilibrio del ricambio delle competenze.**

Il **rapido invecchiamento**, da un lato, e la **rapidità dell'evoluzione tecnologica**, dall'altro, **determinano infatti un rischio di generale obsolescenza della forza lavoro**, individuando così, nelle **pratiche di formazione continua**, **lo strumento principale di attenuazione delle ripercussioni del fenomeno demografico** collegato con l'espandersi dei lavoratori anziani a fronte di una contrazione dei soggetti giovani.

Percorrere questa strada non è così facile, perché si deve prima arrivare a **modificare un complessivo sistema fondato in gran parte sull'investimento formativo ancora adottato dalle aziende** e mirato quasi esclusivamente ai lavoratori che non sono ancora considerati "anziani" – si pensi che nel campo della formazione continua, anche nei Paesi che hanno da anni messo a punto specifici interventi, sono proprio i lavoratori più anziani ad essere meno coinvolti nelle azioni di qualificazione delle risorse umane promosse dall'azienda.

→ Detto questo è chiaro come, a differenza della quasi totalità degli altri Stati che si sono per tempo interessati al problema dell'invecchiamento della forza lavoro, **in Italia la promozione e il sostegno di iniziative di formazione e sviluppo di competenze<sup>117</sup>**, ancora oggi, seppure ancora diffusamente latenti, **sono prioritarie e fondamentali<sup>118</sup>**.

**L'importanza della formazione secondo la giurisprudenza**

**Non rileva l'imprudenza del lavoratore se manca la formazione<sup>119</sup>**: Cassazione Penale, Sez. 4, 30 marzo 2017, n. 16123 - Taglio di arbusti in montagna: caduta mortale di un lavoratore irregolare.

La Corte di Cassazione in questa sentenza ha ribadito che **"Il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, pone in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi"** ( vedasi anche Sez. 4, Sentenza n. 39765 del 19/05/2015, Vallarli, Rv. 265178).

<sup>115</sup> «there is growing evidence that there is a direct link between the productivity of older workers and the amount invested in their training» (A. BEAZLEY, Older workers-Another inconvenient truth?, 2008, 5).

<sup>116</sup> Relazione della Commissione Europea (COM 2002, 9 definitivo)

<sup>117</sup> www.adecco.it

<sup>118</sup> CEDEFOP, The right skills for silver workers. An empirical analysis, 2010, in Boll. Adapt, 2010, n.39

<sup>119</sup> [http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=16676:cassazione-penale,-sez-4,-30-marzo-2017,-n-16123-taglio-di-arbusti-in-montagna-caduta-mortale-di-un-lavoratore-irregolare-non-rileva-l-imprudenza-del-lavoratore-se-manca-la-formazione&catid=17&Itemid=138](http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=16676:cassazione-penale,-sez-4,-30-marzo-2017,-n-16123-taglio-di-arbusti-in-montagna-caduta-mortale-di-un-lavoratore-irregolare-non-rileva-l-imprudenza-del-lavoratore-se-manca-la-formazione&catid=17&Itemid=138)

## •Il modello di lavoro individualizzato

Un importante strumento di promozione del lavoro degli anziani è la realizzazione di un **modello di lavoro individualizzato**.

In Italia, **non sono ancora stati individuati percorsi** idonei a sopperire alle diverse, e personali, **esigenze degli anziani**; infatti continuano a fare da contraltare, una **certa rigidità normativa** ed una **volontà di applicare in modo univoco** un criterio che sia applicabile **il più possibile “uguale per tutti”** mentre, la soluzione, è nello **sviluppo di tipologie contrattuali fortemente individualizzate in quanto basate sullo specifico stato di salute e abilità residua del soggetto**; solo così, infatti, **sarebbe possibile costruire una prospettiva di pieno sviluppo delle potenzialità di lavoro degli anziani**<sup>120</sup>.

Le **tipologie contrattuali flessibili rappresentano, sotto questo profilo, un efficace punto di incontro tra le esigenze delle imprese e quelle degli anziani**, proprio perché fanno coesistere la voglia di libertà e di tempo liberato che caratterizza la vita di un crescente numero di anziani e le esigenze di **contenimento dei costi e flessibilità di utilizzo della manodopera** che, invece, rappresentano le **esigenze primarie del sistema produttivo**. La dimensione della scelta individuale rispetto alle tipologie contrattuali sembra peraltro emergere anche dalle stesse opinioni degli anziani.

Una ricerca del Censis (Rapporto annuale sulla situazione sociale del Paese - Censis 2001<sup>121</sup>) rileva al riguardo che nel 45% dei casi questi soggetti hanno dichiarato di **non desiderare il tempo pieno e di considerare una propria libera scelta il ricorso al tempo parziale**.

In quest'ottica, quindi, una **adeguata risposta del legislatore potrebbe essere quella di favorire la configurazione di una sorta di diritto al part-time, magari “agganciato” ad alcune particolari tipologie di lavoro** flessibile ed individualmente gestibile come, per esempio, il telelavoro, il lavoro a domicilio, o ancora lo “lavoro condiviso” (job sharing).

Anche lo **stesso lavoro interinale o somministrato**<sup>122</sup>, sia pure oggi non particolarmente idoneo al reinserimento di lavoratori di età avanzata, **può essere rivisto in modo da determinare condizioni per agganciarsi a questi tipi di attività** basandosi sul fatto che, prima di tutto, un lavoratore anziano è anche un esperto operativo, **un soggetto portatore di conoscenze utili a rendere efficiente la propria prestazione, purché compatibile con l'esperienza stessa, in tempi estremamente brevi**. Quindi, il lavoro interinale dovrebbe particolarmente **interessare, per esempio, quelle imprese che sono alla ricerca di manodopera per soddisfare esigenze produttive temporanee, picchi di produzione o la sostituzione di un proprio lavoratore**.

Certo, **l'esperienza dell'anziano non è tutto in quanto, rispetto al giovane, potremo avere la probabilità di rilevare un maggior rischio di obsolescenza del proprio livello di professionalità**, ma per **evitare questo “rischio”** nulla di più semplice se le agenzie stesse arrivassero ad **abbinare all'attività di intermediazione anche specifici percorsi di formazione e di riqualificazione**, magari in collaborazione con enti appropriati. Riservando così, **la maggior parte del lavoro somministrato per tempi medio/brevi ai lavoratori anziani e lasciando più spazio ai giovani per attività più di lungo termine**,

<sup>120</sup> Geroldi (2001), *Lavorare da anziani e da pensionati*, Franco Angeli, Milano.

<sup>121</sup> Vedasi <http://www.censis.it/13> oppure [http://www.edscuola.it/archivio/statistiche/censis\\_01.html](http://www.edscuola.it/archivio/statistiche/censis_01.html)

<sup>122</sup> COM (2002) n. 9-def del 24 gennaio 2002, *Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva*.

dove il giovane è sicuramente meglio predisposto ad imparare un'attività che lo accompagnerà, si spera, per molto tempo.

## •EU-OSHA - Relazione annuale 2012

**Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA - Relazione annuale 2012 Sintesi, 17 giugno 2013<sup>123</sup>**

### Testo sintetico

In un contesto di gravi difficoltà economiche, nel quale molte organizzazioni sono state colpite dai tagli alla spesa pubblica, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (l'Agenzia) continua a **promuovere l'importanza della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) per le imprese di qualsiasi dimensione**. Essa inoltre volge lo sguardo verso l'avvenire, e inizia a elaborare un **programma strategico pluriennale per l'attività futura**.

### 1. Raccolta e analisi di informazioni

#### Osservatorio europeo dei rischi

Il 2012 ha visto il completamento del primo **esercizio di previsione<sup>124</sup>**, un progetto faro dell'Agenzia che anticipa i **rischi a lungo termine di un settore in rapida crescita come quello dei cosiddetti lavori "verdi"**. L'**elaborazione degli scenari possibili**, sulla base delle conseguenze di determinati sviluppi tecnologici o mutamenti della società nonché **degli effetti di tali mutamenti sulla SSL**, intende stimolare il dibattito e chiarire ai responsabili delle decisioni politiche le implicazioni di particolari linee d'azione.

Un altro progetto faro dell'Agenzia è l'**indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti<sup>125</sup> (ESENER)** che, per la prima volta, ha fornito un'immagine in tempo reale **delle modalità di gestione di alcuni importanti rischi sul lavoro in Europa, con particolare attenzione ai rischi psicosociali quali stress, violenza e molestie legati al lavoro**.

Il progetto si concentra anche sull'**analisi secondaria dei dati prodotti dall'indagine, con quattro rapporti nel 2012: "Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro<sup>126</sup>", "Rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza<sup>127</sup>", "Fattori associati alla gestione efficace dei rischi psicosociali<sup>128</sup>", e "Gestione dei rischi psicosociali: spinte, ostacoli, esigenze e misure prese<sup>129</sup>".**

<sup>123</sup> [http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=9465:2013oshareport2012](http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=9465:2013oshareport2012)

<sup>124</sup> <https://osha.europa.eu/it/emerging-risks/green-jobs>

<sup>125</sup> <https://osha.europa.eu/it/surveys-and-statistics-osh/esener>

<sup>126</sup> <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/management-of-occupational-safety-and-health-analysis-of-data-from-the-esener/view>

<sup>127</sup> [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener\\_workers-involvement/view](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers-involvement/view)

<sup>128</sup> [https://osha.europa.eu/en/node/6748/file\\_view](https://osha.europa.eu/en/node/6748/file_view)

<sup>129</sup> <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener/view>

## Informazioni sull'ambiente di lavoro

Nel corso dell'anno è stata pubblicata una campagna informativa, intitolata **“Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi”**; in questa serie di schede informative pratiche compaiono due pubblicazioni, preparate in collaborazione con la **Confederazione europea dei sindacati (CES)** e **BusinessEurope**, su **partecipazione dei lavoratori**<sup>130</sup> e **leadership aziendale**<sup>131</sup> in relazione alla **SSL (Salute e Sicurezza sul Lavoro)**. Inoltre una relazione analizza le buone prassi di leadership che possono migliorare il **comportamento dei lavoratori dipendenti dal punto di vista della SSL**<sup>132</sup>, una rassegna di casi studio esamina le **prassi di partecipazione dei lavoratori**<sup>133</sup>.

La **promozione della salute nei luoghi di lavoro (Workplace Health Promotion - WHP)**<sup>134</sup> incoraggia i datori di lavoro a superare gli stretti limiti dei propri obblighi in materia di sicurezza e salute, per cercare di migliorare la salute dei lavoratori.

Sempre nel 2012 sono comparse pubblicazioni dedicate a **promozione della salute tra i giovani lavoratori, promozione della salute mentale sui luoghi di lavoro**<sup>135</sup> e **conciliazione famiglia/lavoro e problematiche familiari**<sup>136</sup>.

## 2. Comunicazione, campagne e promozione

Il **secondo sondaggio d'opinione europeo sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro**<sup>137</sup> ha raccolto le opinioni di oltre 35 000 cittadini, in 36 paesi europei, sulle problematiche attuali dei luoghi di lavoro. I risultati del sondaggio servono da base a una serie di attività dell'Agenzia, tra cui il focus sullo stress lavoro correlato.

Il 2012 è stato l'**Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni**<sup>138</sup>, cui l'Agenzia ha partecipato attivamente, rendendo disponibili informazioni sul modo in cui i lavoratori dipendenti possono mantenersi più a lungo in condizioni idonee a lavorare.

In questo quadro segnaliamo il nuovo **servizio web per i lavoratori in età avanzata**<sup>139</sup> e gli articoli correlati **“Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro**<sup>140</sup>” e **“Lavorare meglio, più a lungo**<sup>141</sup>”.

<sup>130</sup> [https://osha.europa.eu/it/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide/view](https://osha.europa.eu/it/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide/view)

<sup>131</sup> <https://osha.europa.eu/it/publications/reports/leadership-aziendale-in-materia-di-salute-e-sicurezza-sul-lavoro-2014-guida-pratica/view>

<sup>132</sup> [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/leadership-and-occupational-safety-and-health-osh-an-expert-analysis/view](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/leadership-and-occupational-safety-and-health-osh-an-expert-analysis/view)

<sup>133</sup> [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/view](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/view)

<sup>134</sup> [https://oshwiki.eu/wiki/Category:Workplace\\_Health\\_Promotion](https://oshwiki.eu/wiki/Category:Workplace_Health_Promotion)

<sup>135</sup> <https://osha.europa.eu/it/publications/factsheets/101/view>

<sup>136</sup> <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance/view>

<sup>137</sup> <https://osha.europa.eu/it/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work>

<sup>138</sup> <http://ec.europa.eu/archives/ey2012/>

<sup>139</sup> <https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

<sup>140</sup> <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

<sup>141</sup> <https://osha.europa.eu/it/publications/articles/active-ageing-working-better-for-longer/view>

## **Bibliografia e Letture di approfondimento**

- Agenzia europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro - OSHA - <https://osha.europa.eu/it>  
<https://osha.europa.eu/it/themes/osh-management-context-ageing-workforce>
- AA.VV. (2001) Il lavoro dopo i 65 anni, numero monografico 1/2001 della Rivista Assistenza Sociale.
- Cinelli (1999), Diritto della Previdenza sociale, Giappichelli, Torino.
- COM (2002) n. 9-def del 24 gennaio 2002, Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva.
- Liso-Vitali (2000), Pensioni di anzianità, pensionamenti anticipati e ammortizzatori sociali, LUISS, Roma.
- Persiani (2002), Diritto della Previdenza sociale, Cedam, Padova.
- Pessi (2000), Lezioni di diritto della previdenza sociale, Cedam, Padova.
- Eurofound resource pack 'Living longer, working better - active ageing in Europe' <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm> - Vivere più a lungo, lavorare meglio - l'invecchiamento attivo in Europa)
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. Dimensions of work ability. Results of the Health 2000 Survey. (Dimensioni della capacità lavorativa. Esito dell'indagine sulla salute 2000) Finnish Centre of Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (KELA), National Public Health Institute (KTL),
- Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki, 2008.
- Ilmarinen, J. 'Work Ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention.
- Editoriale - Capacità lavorativa - un concetto generale per la ricerca e la prevenzione della salute sul luogo di lavoro.
- Editoriale), Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 2009, 35(1), 1-5.
- Ilmarinen, J. Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union (Verso una vita lavorativa più lunga. Invecchiamento e qualità della vita lavorativa nell'Unione europea), Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, 2006.
- Ilmarinen, J. 'Aging and Work: An International Perspective' (Invecchiamento e lavoro: una prospettiva internazionale), in: Sara J. Czaja and Joseph Sharit (eds) Aging and Work. Issues and Implications in a Changing Landscape, The Johns Hopkins University Press 2009, 51-73.
- Nygård, C-H., Savinainen, M., Kirsi, T., Lumme-Sandt, K. Age Management during the Life Course (Gestione dell'età per tutta la vita), Tampere University Press, Tampere 2011.
- Rowe, J., Kahn, R. Successful aging (Invecchiamento positivo), A Dell Trade Paperback, New York 1998.
- Taylor, P. (ed.) Ageing Labour Forces: Promises and Prospects (Forza lavoro che invecchia: promesse e prospettive), Edward Elgar, 2008.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., Ilmarinen, J. 'Promotion of work ability, the quality of work and retirement' (Promozione della capacità lavorativa, qualità del lavoro e del pensionamento), Occupational Medicine 2001, 51(5), 318-324.
- Von Bonsdorff, M.E., Kokko, K., Seitsamo, J., von Bonsdorff, M.B., Nygård, C-H., Ilmarinen, J., Rantanen, T. 'A 28-year follow-up study on differences in midlife physical and mental work strain according to work ability trajectories' (Studio di follow-up di 28 anni sulle differenze del logorio

fisico e mentale nella mezza età secondo traiettorie di capacità lavorative), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2011, 37(6), 455–463.

- Von Bonsdorff, M.B., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C-H., von Bonsdorff, M.E., Rantanen, T. 'Midlife work ability predicts late-life disability: A 28-year prospective follow-up' (La capacità lavorativa della mezza età predice la disabilità nella fase finale della vita: un follow-up potenziale di 28 anni), *Canadian Medical Association Journal* 2011. DOI:10.1503/cmaj.100713.
- Wallin, M., Hussi, T. 'Best practices in Age Management – evaluation of organisation cases' (Migliori prassi nella gestione dell'età – valutazione dei casi nelle organizzazioni), Final report of research project (2011), Pdf-version downloadable at: <http://www.tsr.fi/database>.

