



Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana



INAIL
Direzione Regionale Lombardia



Seminario
LE SFIDE DELLA SICUREZZA INCLUSIVA E L'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE
14 dicembre 2017

INVECCHIAMENTO E LAVORO

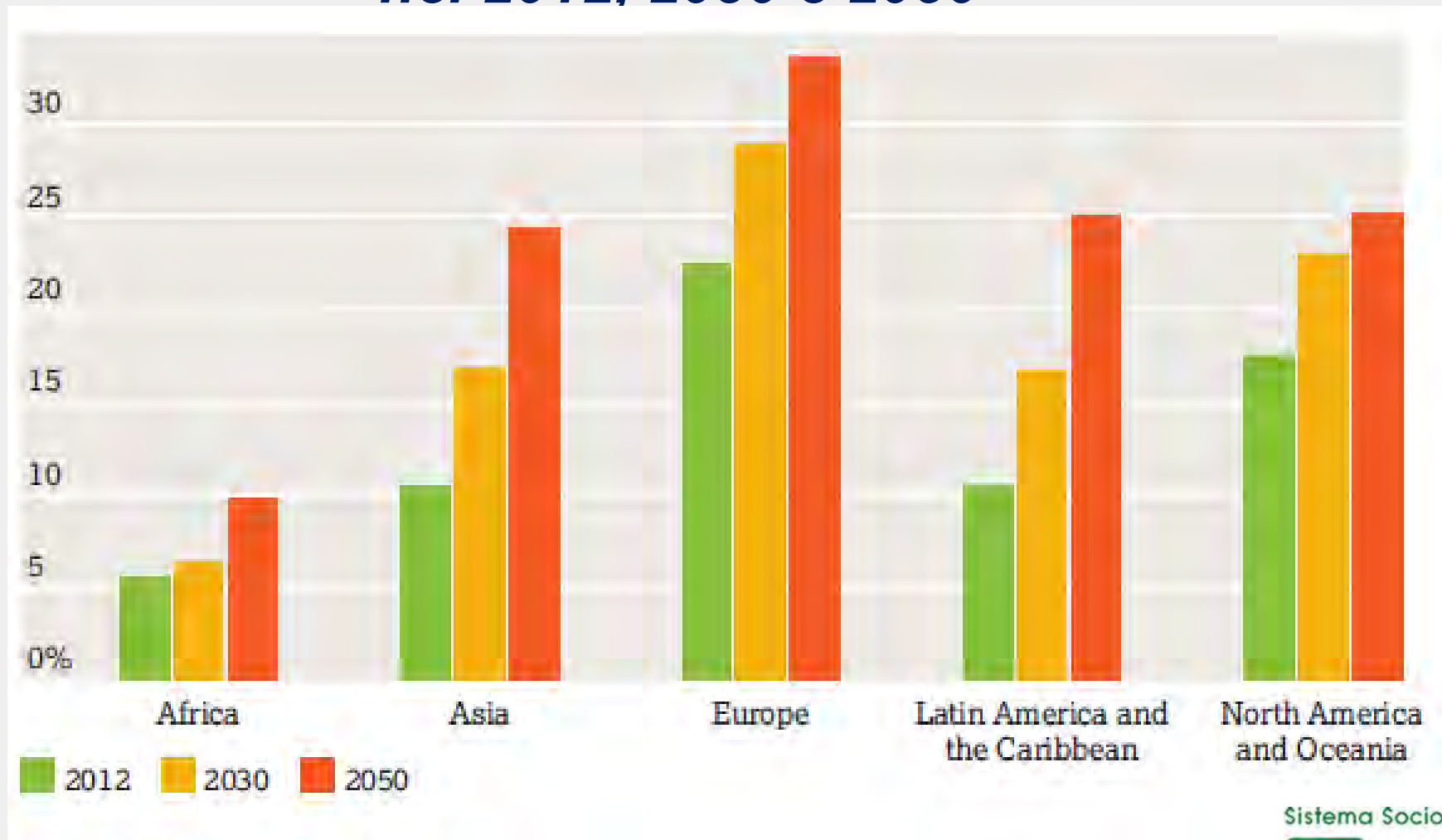
Tiziana Vai

ATS Milano Città Metropolitana - Servizio PSAL
gruppo di lavoro CiiP



contesto socio-demografico

**dimensione attuale e prospettica del problema :
proiezione della percentuale di popolazione ultra 60enne
nel 2012, 2030 e 2050**



UNDESA Department of Economic and Social Affairs
of the United Nations Secretariat – 2013

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

I grandi cambiamenti demografici della popolazione lavorativa



In passato popolazioni lavorative più omogenee (giovani, con una presenza femminile limitata)

progressione verso popolazioni lavorative molto eterogenee per età, genere, provenienza, condizioni di salute



come cambia la gestione dei rischi

DLgs 81/08 art. 1 e art. 28

LA POPOLAZIONE LAVORATIVA

In 20 anni l'età media degli occupati in Italia è salita di 5 anni

Rank per età media e var. in 20 anni	1996	2016	L'aumento negli ultimi 20 anni
 ITALIA	39	44	+5 anni
 Germania	39	43	+4 anni
 Spagna	39	43	+4 anni
 UE (15)	39	42	+3 anni
 Francia	39	42	+3 anni
 Regno Unito	39	41	+3 anni

Fonte: Elaborazione Ufficio Studi CGIA su dati Eurostat

P&G Infograph

Necessità di superare la concezione del lavoratore come un soggetto “neutro” con caratteristiche “standard”

Necessità di sviluppare una diversa capacità di valutazione dei rischi che tenga conto della specificità individuale

Sistema Socio Sanitario



ATS Milano
Città Metropolitana

*passaggi culturali obbligati:
necessità di superare la neutralità di
genere (ma non solo) e gli stereotipi
nella valutazione dei rischi*

- L'approccio neutro contribuisce al perdurare di lacune sul piano delle conoscenze e ad avere un livello di prevenzione meno efficace.
- Il modello neutro che impronta le attuali prassi standardizzate, si è dimostrato inadeguato rispetto al conseguimento dell'uniformità della tutela e, quindi, della riduzione delle **diseguaglianze di salute** (INAIL)

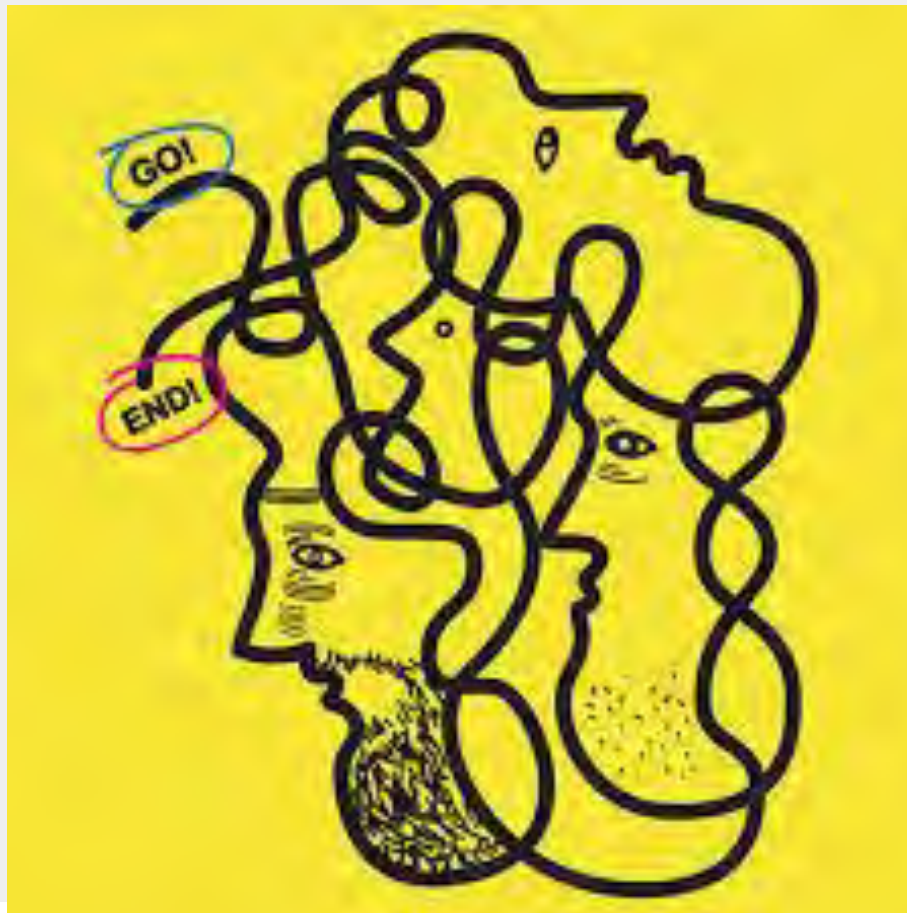


Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

Campagna 2016-2017: Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età



LIBRO D'ARGENTO INVECCHIAMENTO E LAVORO



Il Gruppo di lavoro

Annie Alemani
Aldo Arcieri Quintino
Bardoscia
Laura Bodini
Camillo Boni
Giovanni Costa
Angelo D'Errico
Daniele Ditaranto
Rinaldo Gherzi Olga
Menoni Carlo Nava
Silvano Sartori
Donatella Talini
Tiziana Vai



In UE27 tra il 2019 e 2030 i lavoratori di età tra 55 e 64 anni **aumenteranno del 16,2%** mentre i più giovani diminuiranno (dal 5 al 15% secondo le fasce d'età).

La popolazione lavorativa europea sarà la più anziana della sua storia, in molti paesi la popolazione lavorativa anziana sarà oltre il **30% della forza lavoro**.

In UE 27 il **tasso di impiego** tra 55 e 64 anni è **inferiore al 50%**. Oltre metà dei lavoratori anziani abbandonano prima dell'età di pensionamento obbligatorio per varie ragioni.

Per supportare la maggior durata della vita in Europa sono urgentemente necessari il **miglioramento e il prolungamento delle carriere lavorative**

J. Ilmarinen, 2012(European Year for the Active Ageing-EUOSHA)

con l'età si riduce la capacità lavorativa ma non le richieste lavorative:

- scarsa compatibilità con molte attività lavorative: circa un terzo dei soggetti di età **62-67 anni**, ha **limitazioni funzionali** e soffre di almeno una **patologia fisica o mentale** (indagine Istat sulla Salute 2013)
- In prospettiva insufficienti **risorse economiche per adattare le condizioni di lavoro** ai lavoratori con limitazioni funzionali o gravi malattie croniche
- per i lavoratori con limitazioni: riduzione della produttività aumento delle assenze per malattia, **perdita del lavoro** e/o prepensionamento
- Aumento dei **costi sociali** (non considerati nella valutazione del bilancio costo-beneficio relativo all'innalzamento dell'età pensionabile).



invecchiamento attivo

è necessario trovare il modo di **mantenere e promuovere la capacità di lavoro** (Ilmarinen 2001, Ilmarinen e Rantanen 1999), cui consegue, oltre ad una migliore qualità della vita, una maggiore produttività e, infine, un pensionamento più soddisfacente con minori costi sociali sia per l'individuo che per la collettività.

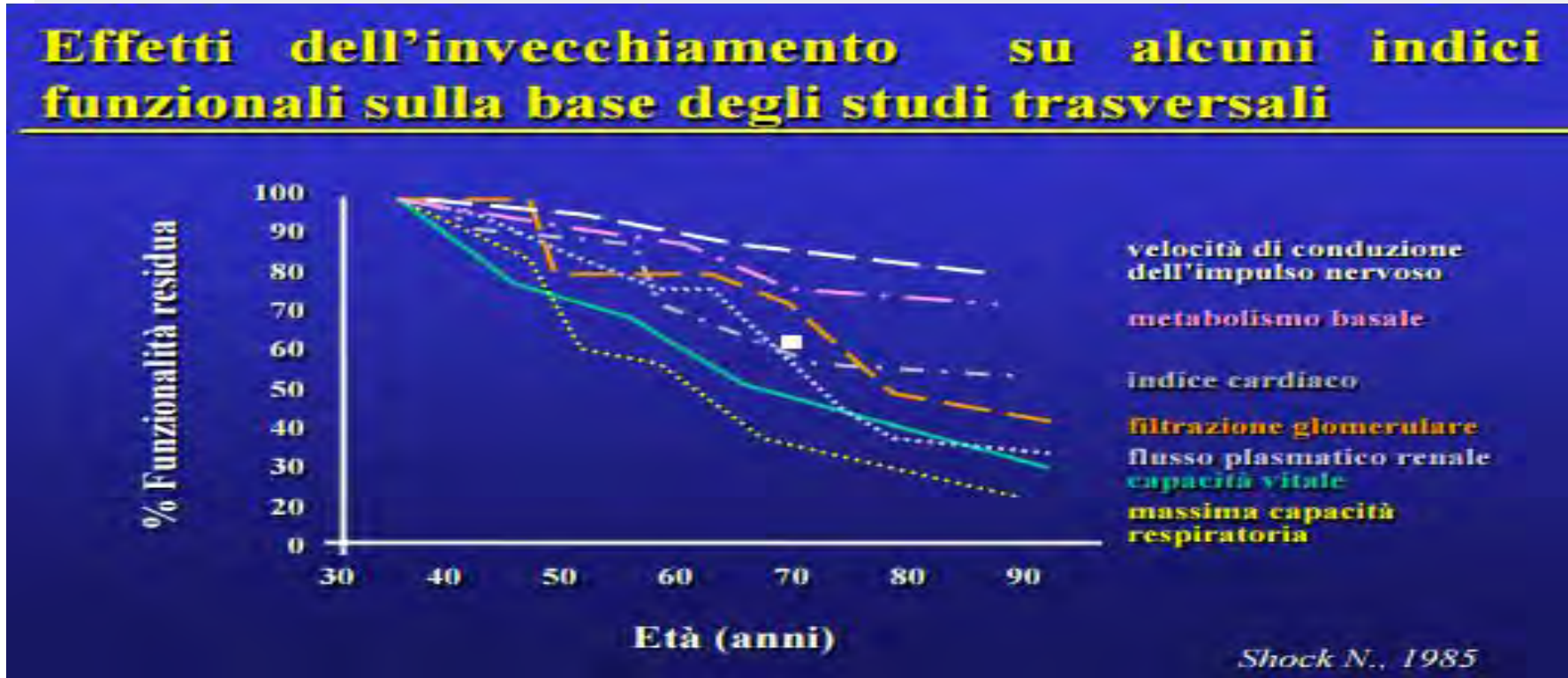


capacità di lavoro e invecchiamento di successo

costruire la «**impiegabilità sostenibile**» non oltre i 40-45 anni, privilegiando l'approccio sul «**lavoratore che invecchia**» più che sul «lavoratore vecchio».
(Cloostermans et al., 2015)

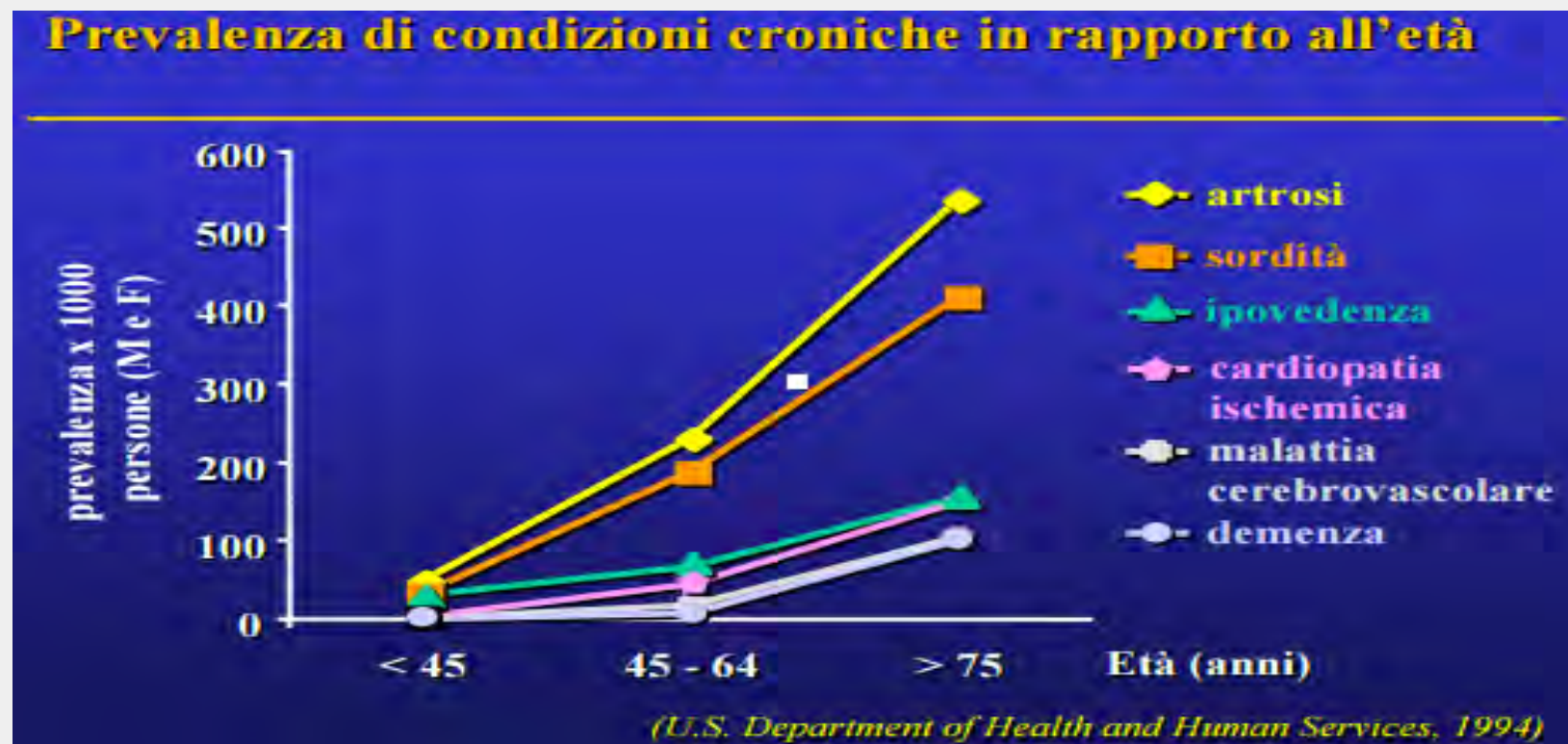
possibilità per il lavoratore anziano di autogestire frammenti del proprio lavoro come l'alternanza tra lavoro e brevi pause e alcune modalità di lavoro.

Invecchiamento fisiologico: limitazioni funzionali più o meno avanzate che si presentano più frequentemente con il progredire dell'età anagrafica






”**invecchiamento attivo**” anche in relazione al lavoro: buoni lavori o buone condizioni di lavoro sono tollerati per più tempo, e a loro volta possono contribuire nel mantenere lo stato di salute (soprattutto se sono instaurate fin dalle età giovani).

Invecchiamento associato a malattia riguarda la maggior parte delle persone di età avanzata



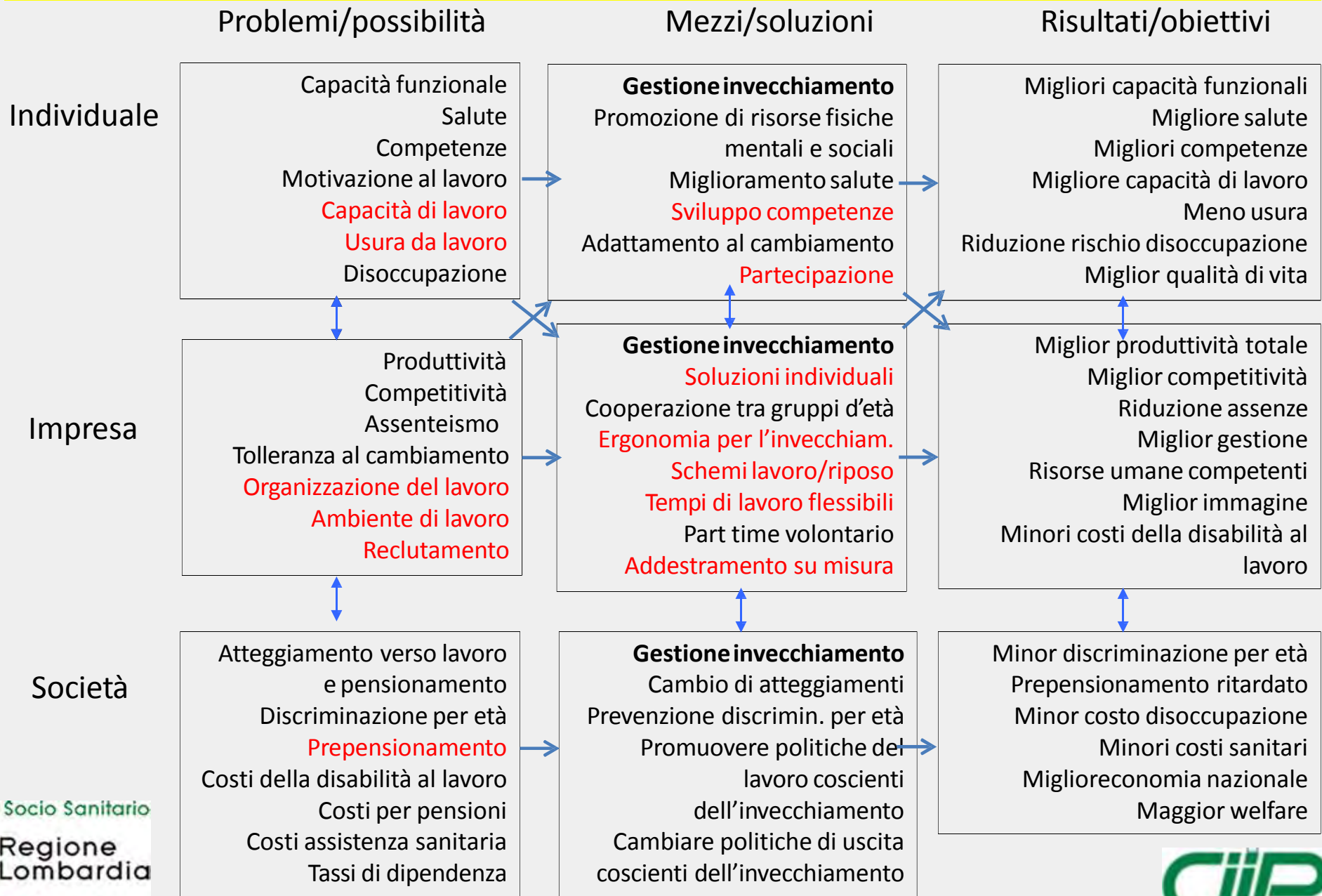
l'invecchiamento attivo dovrà invece trovare modalità di conciliazione tra le funzionalità residue e l'attività lavorativa: miglioramento delle condizioni di lavoro adattamento o aggiustamento delle postazioni, limitazioni, cambio di mansione, formazione per altre occupazioni compatibili, ricollocazione fino all'accomodamento ragionevole della terminologia ONU sulla disabilità (SIVA, 2015).

***Per la conservazione della impiegabilità
nel tempo occorre :***

-  ***posti di lavoro salutari per ogni età***
-  ***mansioni e condizioni adatte ai
lavoratori più anziani***
-  ***soluzioni per i problemi dell'anziano
che risulti parzialmente idoneo o non
più idoneo al suo lavoro***

***L'approccio multiplo
orienta verso la gestione di un problema
complesso***

Livelli di gestione dell'invecchiamento (J. Ilmarinen, FIOH, OEM 2001) per UE



Sul piano della gestione aziendale dei rischi, acquista ancor più importanza la valutazione ed il contenimento di rischi inerenti

- l'impegno di lavoro fisico (MMC, sovraccarico cumulativo arti superiori, POSTURE)
- Il microclima severo
- rumore e vibrazioni
- illuminazione, segnaletica visibile
- Infortuni da caduta, scivolamento, inciampo
- orari e turni notturni
- aspetti psicosociali e fattori di contesto e di contenuto inerenti lo stress lavoro correlato

Uno stralcio dello strumento proposto

A DATI DELL'IMPRESA, DEGLI ADDETTI E DELLA MANSIONE

B RISCHI LEGATI AL LAVORO FISICO

C RISCHI LEGATI ALL'AMBIENTE DI LAVORO

D RISCHI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE

Uno stralcio dello strumento proposto

E FATTORI CHE PENALIZZANO LO SVILUPPO, L'UTILIZZO, LA TRASMISSIONE DI COMPETENZE

F RISCHI PSICOSOCIALI

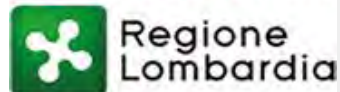
- **SINTESI DELLA STIMA DEI RISCHI RISPETTO ALL'ETA'**
- **ORIENTAMENTI PREVENTIVI PER OGNI RISCHIO**

IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI IN RELAZIONE ALL'ETA'

A DATI DELL'IMPRESA, DEGLI ADDETTI E DELLA MANSIONE

AZIENDA	xxx	MANSIONE/GRUPPO	IP IN MEDICINA			
SETTORE PRODUTTIVO	xxx	N. LAVORATORI		N°		N°
			MASCHI		DI CUI >50 ANNI	
			FEMMINE	26	DI CUI >50 ANNI	21
INDIRIZZO						
ELENCO DEI COMPITI				A		
				S		
				D		
				F		
				G		
				FF		
			FG			

Sistema Socio Sanitario



ATS Milano
Città Metropolitana



B RISCHI LEGATI AL LAVORO FISICO

B1 MANTENIMENTO PROLUNGATO DI POSTURE STATICHE E/O INCONGRUE

Vi sono posture statiche e/o incongrue mantenute per una parte significativa del tempo di lavoro? (ad esempio stazione eretta prolungata, posizione accovacciata o disagiata per specifici distretti)

SI	X	X	X		X		X
NO				X		X	

B2 SFORZI FISICI MOLTO INTENSI

Vi sono attività che comportano picchi di forza o attività fisiche molto impegnative che occupano una parte significativa del tempo di lavoro?

SI	X	X	X	X	X	X	X
NO							

B3 MOVIMENTAZIONE DI CARICHI

Vi sono attività di movimentazione/trasporto manuale di pesi superiori o uguali a 3 kg che occupano una parte significativa del tempo di lavoro?

SI	X	X	X	X	X	X	X
NO							

B4 MOVIMENTI RIPETITIVI

Vi sono attività nelle quali si ripetono le stesse azioni lavorative ciclicamente per una parte significativa del tempo di lavoro?

SI							
NO	X	X	X	X	X	X	X

Sistema Socio Sanitario



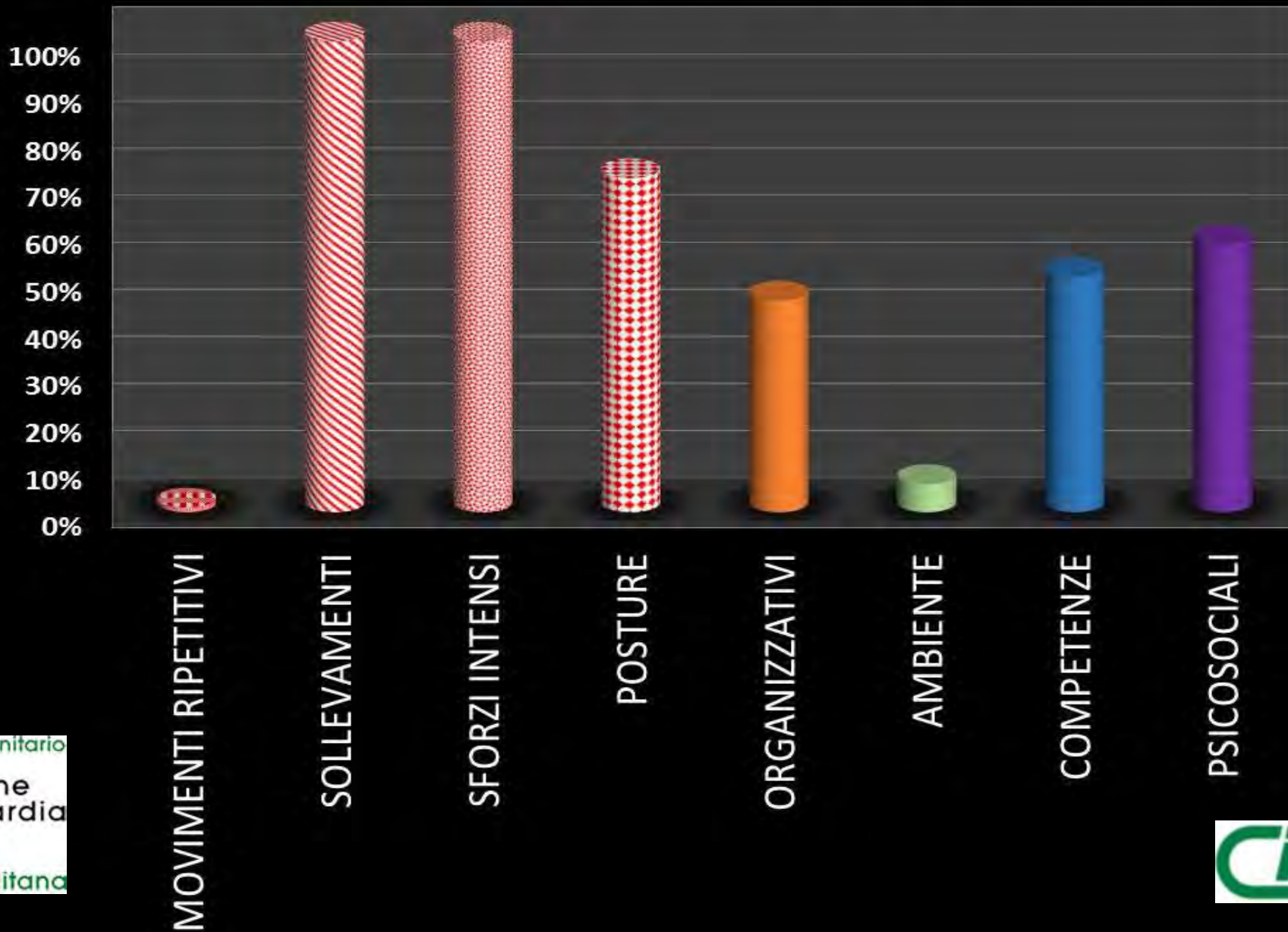
Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana



SINTESI DEI RISCHI IN RELAZIONE ALL'ETA'

RISCHI IN RELAZIONE ALL'ETA' ANAGRAFICA



SORVEGLIANZA SANITARIA

quali strumenti per tenere conto dell'età:

**superare gli standard minimi della visita periodica
e dei giudizi di idoneità
(non eludere il problema medicalizzandolo)**

**dotarsi di strumenti di indagine - anamnesi strutturata
mirata agli eventi sentinella e organi bersaglio**

GIUDIZIO DI IDONEITÀ

Il giudizio di idoneità conferma o ridefinisce la condizione di esposizione a cui può essere sottoposto il lavoratore, ma...

spesso si sostituisce agli interventi sulla inidoneità della condizione di lavoro:

“idoneo con prescrizione: movimentazione di pazienti con secondo operatore”

La idoneità con limitazioni dovrebbe basarsi su

- **accurata identificazione dei compiti esclusi**
- progettazione macroergonomica che coinvolge dal top management ai preposti per la **ridefinizione della mansione (plausibile e concretamente verificata)**

altrimenti

il giudizio viene disatteso, viene assegnata una mansione con analoga esposizione con peggioramento dello stato di salute, si avviano contenziosi e ricorsi che preludono ad un processo di “espulsione “.