

INVECCHIARE AL LAVORO: PROPOSTE DI GESTIONE IN SANITA'

Intervento a cura del Coordinamento RLS sanità milanese

Il Coordinamento RLS sanità milanese riunisce ormai da oltre 15 anni i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza di Ospedali e RSA di Milano e provincia.

Nel 2014, abbiamo accolto l'invito dell'allora ASL Città di Milano, oggi ATS, a partecipare ad un progetto che ci ha visto partecipi fin dalla definizione dei questionari da sottoporre ai nostri colleghi, nella distribuzione e nella discussione dei risultati.

L'idea è stata quella, percorsa anche dai Piani regionali di prevenzione, di prendere atto degli effetti della Legge Fornero sui lavoratori, anzi lavoratrici per la maggior parte, della sanità; nonché dal blocco delle assunzioni nel pubblico impiego (ma anche dei tagli nella sanità privata, che hanno ugualmente limitato le assunzioni), con il conseguente aumento dell'età media dei lavoratori e delle lavoratrici in sanità.

La nostra adesione al progetto è stata con un preciso obiettivo: quello, una volta quantificato e qualificato il problema, di poter individuare delle soluzioni. Per questo, ci fa molto piacere intervenire in questo seminario, che ugualmente punta a trovare pragmaticamente delle prospettive di prevenzione.

Sugli esiti dell'indagine, avete sentito questa mattina la dott.ssa Tiziana Vai e avete a disposizione l'e-book.

Come coordinamento RLS ci siamo chiesti perché non siano previsti tra i requisiti per l'accreditamento delle strutture sanitarie alcuni principi ergonomici (spazi adeguati, solleva-malati a soffitto).

Il d.lgs.81 prevede che la valutazione del rischio sia fatta anche in base all'età, ma spesso – direi in tutti i casi noti al coordinamento sanità - non viene raccolto il dato (età media dei lavoratori di un dato reparto, presenza di ultracinquantenni e ultrasessantenni, ecc.) e tantomeno vengono adottate misure specifiche in base all'età del personale.

La nostra realtà è quella di un enorme problema che riguarda il personale con limitazioni: esaurite tutte le possibilità di ricollocazione nei servizi e negli ambulatori, il personale resta in reparto con le proprie limitazioni; e, purtroppo, gli esiti sono sempre gli stessi: o vengono disapplicate le limitazioni, con un peggioramento delle condizioni di salute, oppure si innesca il mobbing, a volte anche orizzontale.

D'altra parte, difficilmente infermieri e OSS oltre i 60 anni saranno ancora nella turnazione: quindi non potranno utilizzare i benefici pensionistici (cioè il pensionamento con i requisiti che, prima della Legge Fornero, costituivano la norma). Infatti, il lavoro notturno viene considerato usurante se si superano le 64 notti per almeno 6 anni negli ultimi 7. Ma anche per l'APE social occorre essere ancora nella turnazione H24 ed avere almeno 36 anni di contributi.

Mentre, ci erano sembrate interessanti le delibere di alcune Regioni (tra cui Lombardia e Piemonte) che prevedevano l'incentivazione della trasformazione del rapporto di lavoro in part time a fine carriera, con contestuale assunzione di giovani e senza penalizzazione sulla futura pensione (l'integrazione dei contributi avveniva attraverso un fondo appositamente istituito): poco pubblicizzata e praticamente inapplicata, perché i lavoratori potevano accedere al beneficio solo in presenza di accordo sindacale (e non ci risulta ce ne siano stati, almeno in sanità, nemmeno laddove il sindacato ha sollecitato gli incontri).

Altre proposte per mantenere al lavoro in salute anche i lavoratori anziani, condivise dagli RLS della sanità, sono quelle che utilizzano l'esperienza maturata per formare i neoassunti.

Certamente tutte misure tardive se non si comincia da giovani a preservare la salute (sia fisica che mentale, considerato burn out e stress lavoro-correlato, soprattutto per turnisti e per chi deve conciliare tempo di lavoro e tempo per la famiglia, dai figli ai genitori anziani).

La prevenzione, quindi, rimane l'unica strada percorribile.