

“Lavorare in sicurezza valorizzando le diverse età”

Relatore:

Nicola Corsano

Consigliere Nazionale AiFOS e Direttore Centro di Formazione SIRIA Srl





Luoghi di lavoro sani e sicuri per tutte le età

Promuovere una vita lavorativa sostenibile



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

I lavoratori anziani non sanno apprendere nuove abilità e competenze

Le persone con più di 50 anni sono il gruppo con crescita più rapida tra gli utilizzatori di Internet

I lavoratori anziani non rimangono a lungo al lavoro

I lavoratori di 45-54 anni rimangono al lavoro il doppio rispetto a quelli di 25-34 anni

I lavoratori anziani hanno maggior • assenteismo per malattia rispetto ai giovani

I dati di presenza sono migliori per i lavoratori anziani rispetto ai giovani

I lavoratori anziani non sono flessibili e adattabili

I lavoratori anziani vogliono discutere il cambiamento e lo accettano quando viene spiegato il rationale

I lavoratori anziani costano di più

I costi sono compensati da un basso turnover, che abbassa i costi di reclutamento e addestramento

Per *Age Managment* si intende **la serie di interventi e risposte che possono essere date (in ambito lavorativo) con l'obiettivo di valorizzare, riconoscere e utilizzare i punti di forza di tutti i lavoratori di un'impresa a prescindere dall'età anagrafica.**

L'*age management* affronta il fenomeno **dell'invecchiamento** come **processo** e non come **condizione**, in un'ottica di continuità che inizia con l'accesso al mercato del lavoro fino alla sua uscita ed oltre (per esempio, promuovendo e incentivando attività extra lavorative, come il volontariato)



L' Age Management è la valorizzazione
delle persone lungo
tutto il percorso della vita lavorativa



Pianificazione e implementazione di misure specifiche che rispondano alle criticità emergenti riconducibili al fattore età.

L'attenzione ai lavoratori di tutte le età sfocia poi nella modifica e nell'adattamento dei contenuti di lavoro dei singoli.



Lo scenario di riferimento

In Italia il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione sembra essere più "importante" rispetto agli altri Paesi europei.

Secondo le proiezioni Istat 2006, la previsione è che gli individui **over 65 nel 2050** potrebbero rappresentare **più dei tre quarti della popolazione italiana**.



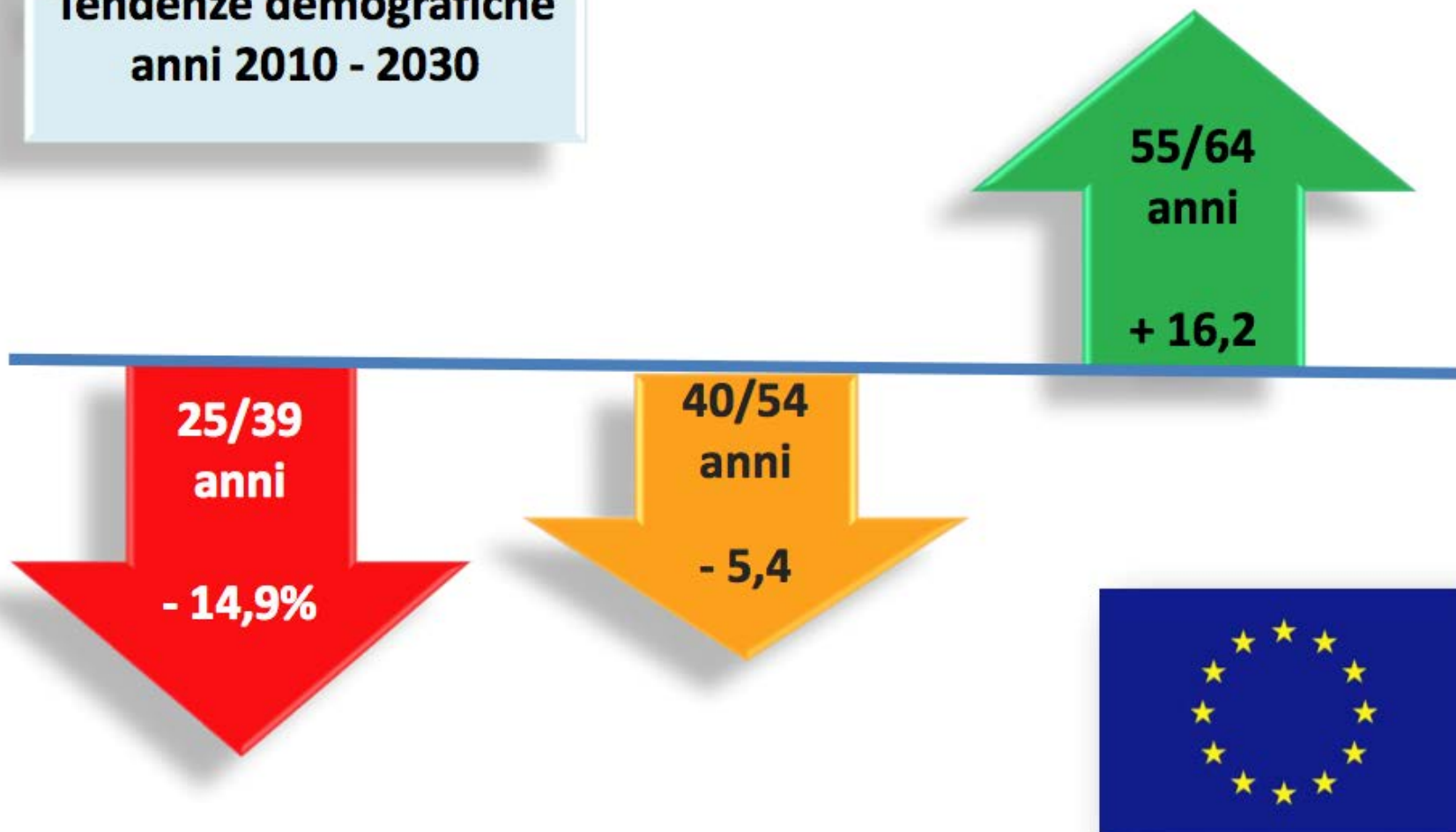
l'Italia è tra i primi Paesi al mondo per aspettativa di vita, ma non per l'aspettativa di vita in buona salute

ATTESA DI ANNI DI VITA IN BUONA SALUTE A 65 aa (2011)

PAESE	DONNE		UOMINI	
	Attesa di vita sana	Attesa di vita	Attesa di vita sana	Attesa di vita
EU27	8.6	21.0	8.6	17.4
UK	11.9	20.8	11.1	18.1
DE	7.3	20.9	6.7	17.8
ES	9.2	22.7	9.7	18.6
FR	9.9	23.4	9.7	18.9
IT	7.0	22.1	8.1	18.3
SE	15.2	21.2	13.9	18.3
DK	13.0	19.7	12.4	17.0

Fonte: Eurostat – Newsrelease, n. 5/2013 (marzo 2013)

**Tendenze demografiche
anni 2010 - 2030**



Negli ultimi decenni, la popolazione dell'UE è stata interessata da un processo di invecchiamento: questo trend è destinato a continuare ed incrementare. I seguenti grafici mostrano che l'età media si è innalzata significativamente negli ultimi decenni e in prospettiva continuerà a crescere ulteriormente.

L'età media: media UE tra il 1960 e il 2060

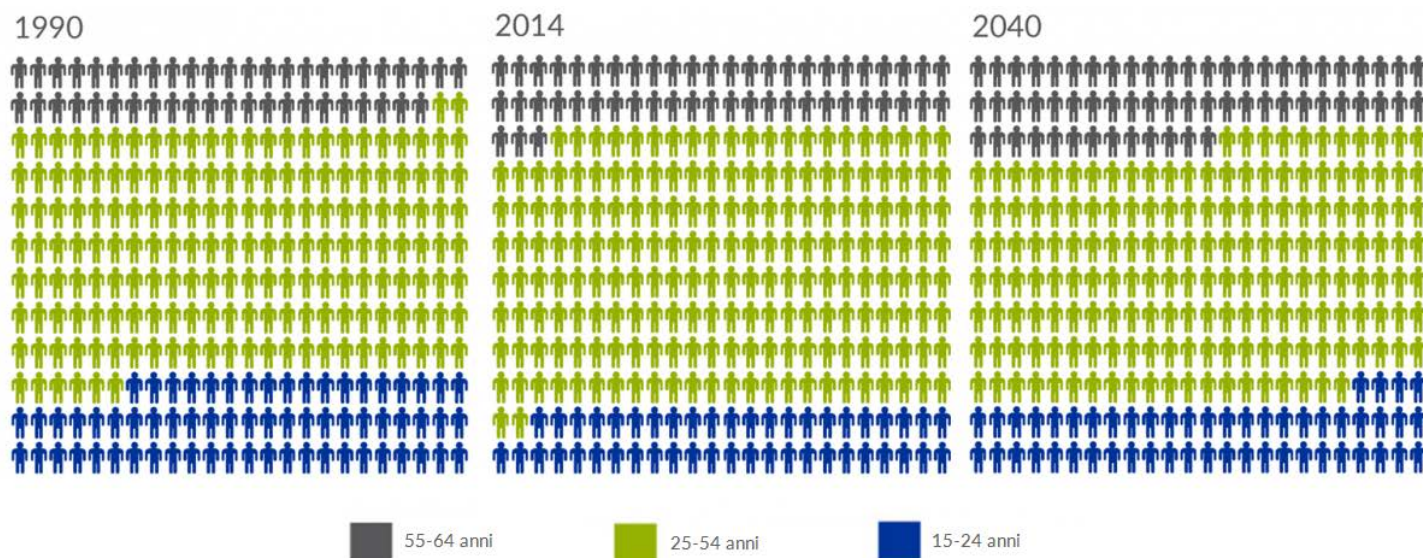
Età Mediana (in anni)



L'invecchiamento della forza lavoro genera **nuove sfide per la salute e la sicurezza sul lavoro**:

Le persone dovranno lavorare più a lungo, il che potrebbe significare una **più lunga esposizione ai rischi** presenti sul luogo di lavoro. Questo è un fattore di rischio per molti problemi di salute lavoro-correlati (per esempio **disturbi muscoloscheletrici**).

Siccome le persone dovranno lavorare più a lungo, **i problemi di salute di natura cronica** (come le malattie **cardiovascolari**, **l'ipertensione**, i problemi **respiratori cronici** e il **diabete**) **saranno più comuni** presso la forza lavoro.



- 1. L'invecchiamento della forza lavoro e il mondo del lavoro che cambia**
- 1. La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro**
- 1. Gestire lavoratori di generazioni diverse sul luogo di lavoro**

1. L'invecchiamento della forza lavoro e il mondo del lavoro che cambia

La **tecnologia** e la **globalizzazione** hanno notevolmente cambiato il modo di lavorare e le tipologie di rischio che si presenti sul posto di lavoro.

Il numero di persone che svolgono un **lavoro sedentario è in aumento**: stare seduti a lungo e l'inattività aumentano i rischi legati a molti problemi di salute, come disturbi muscoloscheletrici, malattie cardiovascolari e alcuni tipi di cancro.

Inoltre, i rischi psicosociali sono più frequenti. Questi cambiamenti, uniti all'invecchiamento della forza lavoro, creano ulteriori sfide per la sicurezza e la salute sul lavoro.

2. La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro


Una buona gestione della salute e sicurezza sul lavoro per tutta la vita lavorativa, compresa, da un lato, **la prevenzione dei rischi, e, dall'altro, gli adeguamenti del posto di lavoro** volti ad adattarlo ai cambiamenti delle capacità funzionali, è fondamentale.

Sono necessarie informazioni chiare sull'invecchiamento e sul suo impatto sul lavoro per una efficace gestione della salute e della sicurezza nel contesto di una forza lavoro che sta invecchiando.

3. Gestire lavoratori di generazioni diverse sul luogo di lavoro

Ora più che mai, le organizzazioni comprendono al loro interno **lavoratori di diverse generazioni e con diverse esigenze, aspettative e culture**, trovandosi quindi ad affrontare specifiche sfide connesse a una forza lavoro sempre più anziana.

L'invecchiamento della forza lavoro e le relative sfide implicano **un nuovo approccio** alla **gestione** dell'età nei luoghi di lavoro.



“Una diffusa applicazione di buone pratiche nella **gestione** del fattore età aiuterà le organizzazioni ad adeguarsi all’inevitabile invecchiamento della propria forza lavoro; ad accrescere la **competitività** e la **produttività** di una popolazione attiva che invecchia; a migliorare la possibilità d’impiego delle lavoratrici e dei lavoratori maturi; a contribuire a prolungare la vita lavorativa; a promuovere le pari opportunità tra lavoratori di diverse fasce d’età.

Esiste dunque anche un **potente imperativo economico** che spinge ad attuare una corretta gestione del fattore età sul mercato del lavoro.

I datori di lavoro non potranno più contare su una sufficiente presenza di giovani lavoratori: sempre più spesso, essi dovranno confrontarsi con l’invecchiamento delle risorse umane esistenti”

(Naegele, Walker, 2006)

Le **organizzazioni che ignorano** l'impatto dell'invecchiamento della forza lavoro e la necessità di affrontarne le sfide potrebbero **mettere a rischio la propria produttività e competitività.**

L'invecchiamento è un processo complesso e continuo che inizia con la nascita e termina con la morte. È un processo multidimensionale di cambiamenti biologici, psicologici e sociali. L'età di una persona è normalmente determinata in anni e mesi (età anagrafica), ma ci sono anche altri aspetti rilevanti per l'età:

Una persona di 57 anni (**età anagrafica**) potrebbe sentirsene solo 50 (**età psicologica**), dimostrarne 45 (**età funzionale**) e comportarsi come una persona di 40 anni (**età sociale**).

I cambiamenti nelle capacità funzionali dovuti all'invecchiamento non sono uguali in tutti a causa di svariati fattori, quali:

- le esposizioni ambientali, comprese quelle sul luogo di lavoro;
- la predisposizione genetica alle malattie;
- lo stile di vita (alimentazione, attività fisica, tabacco e alcol);
- il livello di istruzione e lo status socio-economico;
- il genere.

Questo significa che ci **sono differenze considerevoli nelle capacità funzionali tra individui con la stessa età anagrafica.**

Nell'ambito del processo di invecchiamento, si verificano dei mutamenti nella capacità funzionale (come la **riduzione della forza muscolare**, i cambiamenti nella **vista** o l'assottigliamento della **pelle**), che potrebbero incidere sull'attività lavorativa.

Studi psicologici e gerontologici sostengono che con il progredire dell'età si **perdono** alcuni aspetti della capacità lavorativa.

Nello stesso tempo, gli stessi lavoratori, **giungono a disporre** di competenze non possedute in modo significativo nelle fasi precedenti.

Quindi esiste una **diminuzione della performance fisica e della capacità d'apprendimento** con l'avanzare dell'età e una **maggiore esperienza** nel job specific e un miglioramento delle skills socio-relazionali.

L'aumentare dell'età anagrafica viene associata frequentemente alla **perdita di abilità** e alla **diminuzione della performance fisica**, legittimando l'esclusione dalle imprese dei soggetti più anziani e la loro svalutazione nell'ambito delle politiche del personale.

Allo stesso tempo, ai lavoratori anziani si riconoscono competenze in merito:

- la disponibilità
- la responsabilità e l'affidabilità
- il rispetto della gerarchia
- la disponibilità ai lavori pesanti o ripetitivi
- la concentrazione
- la predisposizione e la disponibilità ad aiutare i compagni di lavoro
- la sensibilità e la fedeltà agli interessi dell'impresa
- l'accuratezza nel lavoro e capacità direttive.

I lavoratori più giovani vengono invece considerati preferibili agli anziani per

- l'attitudine all'innovazione
- la familiarità con le apparecchiature informatiche
- la creatività
- l'utilizzabilità complessiva
- l'integrazione nel gruppo



Invecchiamento fisico e mentale

- Ridotta prestazione fisica
- Aumentata rigidità mentale
- Sonno meno ristoratore
- Aumentata tendenza alla desincronizzazione interna
- Resistenze al cambiamento
- Condizioni di salute menomate

Lavoratore senior: capacità mentale nel lavoro



- Nell'invecchiamento i cambiamenti fisiologici che generalmente avvengono nella **percezione, nell'elaborazione delle informazioni** e nel **controllo motorio riducono la capacità di lavoro**, quindi:
- Alcune capacità cognitive si riducono: Memoria a breve e Attenzione
- L'attività psicomotoria è più lenta
- I tempi di reazione sono più lenti

Anche l'apprendimento in generale può risultare maggiormente complesso soprattutto nel:

- comprendere e svolgere il lavoro
- seguire istruzioni
- comunicare e interagire con gli altri
- garantire la propria sicurezza
- avere un atteggiamento di maggior resistenza ai cambiamenti

Sebbene la salute e la capacità fisica decadano con l'invecchiamento, molte funzioni invece migliorano con l'età!

- La crescita mentale è l'aspetto positivo dell'invecchiamento
- Il pensiero strategico
- la perspicacia l'avvedutezza
- la saggezza
- la capacità di giudizio
- la capacità di razionalizzare il controllo della vita
- le competenze linguistiche migliorano con l'età

Alcuni degli aspetti più significativi si possono pertanto riassumere nei seguenti punti:

Infortuni:

Tende a diminuisce il numero ma tende ad aumentare la frequenza degli infortuni gravi

Assenteismo:

Diminuisce in frequenza ma aumenta come durata

Limitazioni al lavoro:

Più significative per gli impieghi che richiedono lavori pesanti e/o lavori con forte stress termico

Adattabilità:

Si rileva ancora più necessario l'aggiornamento specifico e costante in termini di formazione

Performance:

Diminuiscono alcune funzioni cognitive (soprattutto quelle legate ai tempi di reazione)

Efficienza:

Maggiore capacità di pianificazione (esperienza, competenza)

Maggior dedizione al lavoro e all'organizzazione

Maggiore abilità per compiti di routine

Maggior stabilità comportamentale

Maggior affidabilità

In sintesi si possono riassumere tali situazioni nei seguenti pericoli connessi a:

- sovraccarico biomeccanico;
- stress posturale;
- lavoro notturno e a turni;
- microclima severo;
- rumore intenso;
- lavoro in condizioni di carente illuminamento;
- forti restrizioni di tempo (ad es. lavoro in linea di assemblaggio con elevati obiettivi di produzione)
- stress lavoro correlato, la cui valutazione implica il miglioramento di molti elementi funzionali alla gestione della sicurezza nelle organizzazioni anche relativamente al contesto del “age management”

Work ability

Il **Work Ability** è “la misura in cui un lavoratore è capace di svolgere il proprio lavoro nel presente e nel prossimo futuro, rispetto alle richieste della propria mansione ed alle proprie risorse mentali e fisiche”
(Ilmarinen)

Sulla base della definizione di Work Ability, Ilmarinen ha elaborato il Work Ability Index

Il Work Ability Index è utile per dare una dimensione **quantitativa** al costrutto e poterlo quindi **misurare** nelle varie fasi di vita dei lavoratori.

All'interno dell'indice sono indagate **sette** dimensioni

1. Work Ability attuale comparata con il periodo migliore della propria vita;
2. Work Ability in relazione alle richieste della mansione;
3. Numero attuale di malattie fisiche croniche diagnosticate;
4. Stima dell'indebolimento delle capacità lavorative dovuto a tali malattie;
5. Permessi per malattia durante gli ultimi 12 mesi;
6. Percezione della propria Work Ability nei prossimi due anni;
7. Risorse mentali.

punteggio WA

Azioni

7-27 scarsa

recuperare

28-36 mediocre

migliorare

37-43 buona

sostenere

44-49 eccellente

mantenere

Il problema ...
... non è tanto l'invecchiamento in se!

ma

- lo squilibrio tra le risorse dell'individuo e le condizioni di lavoro
- Il pensionamento anticipato è un chiaro segno delle difficoltà a trovare un sano, sicuro e positivo futuro nella vita lavorativa

Giovanni Costa

Dai dati risulta che la **relazione tra esperienza e infortuni**, nel caso dei lavoratori più anziani, è modificata da due fattori:

- un lavoratore più maturo, nel momento in cui inizia una nuova occupazione, può beneficiare della sua esperienza pregressa, accumulata nella intera carriera lavorativa;
- è possibile però che l'esperienza porti al risultato opposto di sottovalutare i rischi, per la troppa fiducia (overconfidence) legata ad aver affrontato quei rischi in lunghi anni di carriera.

Da questi dati risulta evidente la necessità di programmi formativi che abbraccino tutta la vita lavorativa in una ottica di long-life-learning e sviluppo di carriera.

- **La riduzione del carico di lavoro fisico.**
- **L'introduzione di brevi pause tra i processi lavorativi.**
- **La valutazione dei rischi per la salute quando si pianificano i turni di lavoro con rotazione rapida (2-3 gg)**
- **Forme d'impiego flessibili.**
- **Ripartire le prestazioni di lavoro tra lavoratori giovani e anziani.**
- **Controllo dell'illuminazione e del rumore**
- **Migliorare l'ergonomia dei macchinari**
- **Il modo più semplice per individuare nuovi bisogni e modi di ridefinire l'attività lavorativa è quello di **chiedere** ai lavoratori anziani come vorrebbero cambiare e migliorare il proprio lavoro.**

*Se ci scambiamo una moneta
avremo entrambi una moneta
Se ci scambiamo un'idea
avremo entrambi due idee*



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Grafica:

Silvia Toselli e Giulia Vailati