

QUADERNⁱ DELLA SICUREZZA AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Direttore: Lorenzo Fantini

Rivista scientifica trimestrale - Salute e Sicurezza nei Luoghi di Vita e di Lavoro

Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

Interventi di:

Lorenzo Fantini

EU-OSHA

Rocco Vitale

**Mariano Innocenzi
e Adriano Papale**

Massimo Servadio

Andrea Cirincione

Umberto Frigelli

**Nicola Corsano
e Andrea Petromilli**

Marco Lupi

Rinaldo Gherzi

Matteo Fadenti

Massimiliano Perazzoni

Maria Frassine

Ada Benedetto

**Lorenzo Baraldo
e Luca Magagnato**



n. 3 - Anno VIII

Trimestrale

Luglio - Settembre 2017

AiFOS Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro



c/o CSMT Università degli Studi di Brescia
via Branze, 45 - 25123 Brescia
tel. 030.6595031 fax 030.6595040
www.aifos.it info@aifos.it

BLUMATICA DVR

Gestisci la sicurezza di infinite aziende scegliendo tra la valutazione dei rischi classica e la metodologia proposta dalla Procedura Standardizzata.

In opzione, e completamente integrate, le funzioni per valutare tutti i rischi specifici esistenti (oltre 20): ottieni automaticamente le valutazioni specifiche dall'individuazione delle fasi lavorative o delle mansioni.

Gestire la sicurezza per qualsiasi realtà aziendale non è mai stato così facile e professionale!



Effettua il download della versione di prova gratuita per 30 giorni

www.blumatica.it/dvr



Tel.: 089.848601 - E-mail: info@blumatica.it

Sommario

<i>Lorenzo Fantini</i>	1
Editoriale	
<i>EU-OSHA</i>	3
Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età	
<i>Rocco Vitale</i>	11
L'invecchiamento nel suo contesto sociale	
<i>Mariano Innocenzi, Adriano Papale</i>	18
Aspetti socio-sanitari inerenti i lavoratori anziani: il sistema di protezione della salute e sicurezza sul lavoro di fronte a lavoratori di età più elevata	
<i>Massimo Servadio</i>	26
Il capitale umano e professionale dei lavoratori over 50	
<i>Andrea Cirincione</i>	33
Ergonomia della competenza in funzione dell'età	
<i>Umberto Frigelli</i>	40
L'Age Management nelle pratiche H.R.	
<i>Nicola Corsano, Andrea Petromilli</i>	46
Lavorare in sicurezza valorizzando le diverse età	
<i>Marco Lupi</i>	53
WATCH! Workers' Aging: a Trade Union Challenge	
Invecchiamento dei Lavoratori: una sfida per i Sindacati	
<i>Rinaldo Gherzi</i>	58
Invecchiamento nei Lavoratori della Sanità	
<i>Matteo Fadenti</i>	65
Rapporto tra alimentazione, sicurezza sul lavoro ed invecchiamento lavorativo	
<i>Massimiliano Perazzoni</i>	70
Lavoratori Over 50: Misure per la Riduzione del Rischio per i lavoratori della Tarkett S.p.A.	
ESEMPIO DI BUONA PRASSI AiFOS – FERRERO MANGIMI – CONTEC ACQ	
La valutazione dei rischi inerenti la salute e sicurezza in azienda	
nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro:	
strumenti per la verifica della corretta applicazione dell'art.28 del DLgs.81/08	
<i>Maria Frassine</i>	74
Introduzione	
<i>Ada Benedetto</i>	77
Ferrero Mangimi SPA, un'azienda a misura di lavoratore (di ogni età)	
<i>Lorenzo Baraldo, Luca Magagnato</i>	81
Metodo ARAI® (Age Risk Assessment Index), un nuovo approccio alla valutazione dei rischi	

Editoriale

di Lorenzo Fantini¹

Siamo alla conclusione della Campagna EU OSHA “Ambienti di lavoro sani e sicuri” 2016 – 2017 che, come tutti gli addetti ai lavori sanno bene, è stata incentrata sull’età, anzi su tutte le età (*all ages*, nella versione inglese, da cui sono state declinate le diverse traduzioni) di chi lavora.

Questo perché l’invecchiamento è diventato elemento fondamentale per dare valore e strutturare le azioni - e la formazione - non solamente rivolte ai lavoratori in termini generali, ma al loro modo di essere operativi nel mondo del lavoro attraverso la naturale evoluzione di vita e l’inevitabile processo di logoramento.

E forse è proprio questo focalizzare la diversità il principale elemento innovativo che ereditiamo dalla campagna: la ricerca di un approccio non più quantitativo, ma qualitativo, che consenta di seguire e far vivere meglio le persone per tutta la durata del percorso lavorativo. Questo significa che, quantomeno le linee di indirizzo, sono state tracciate per inquadrare non più solamente il problema in generale ma per affrontare il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro in diverse forme.

In tale ottica siamo orgogliosi di dare il nostro piccolo contributo, raccogliendo in questo terzo “Quaderno della Sicurezza” dell’anno, interventi capaci di focalizzare e far conoscere i diversi aspetti della tematica.

Tralascio di sciorinare le statistiche sull’invecchiamento, utili a ricordare che il problema sarà sempre più rilevante, perché ben riportate nei diversi contributi: quello che mi preme è far emergere che i diversi concetti di “Capacità lavorativa”, “Age (e “Diversity”) Management”, “Work Life Balance”, “Work Ability Index” saranno elementi fondanti delle prossime politiche e caratterizzeranno anche un nuovo modo di intendere ed impostare la formazione.

¹ Direttore dei Quaderni della sicurezza di AiFOS, avvocato giuslavorista, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013.

Di fatto, nel contesto del porre attenzione alla diversa età della forza lavoro, adottare politiche mirate consentirà di migliorare non solo la salute e la vita quotidiana dei lavoratori, ma anche il rendimento dell'organizzazione in generale.

La stessa formazione - elemento essenziale per la creazione di consapevolezza e conoscenza in materia di prevenzione di infortuni sul lavoro e malattie professionali - non può che essere progettata e realizzata in modo differente a seconda delle età dei destinatari, in modo da garantire che, per usare una formula cara alla giurisprudenza, si tratti di una formazione "efficace ed effettiva".

Tengo a segnalare che questo modo di intendere le politiche della prevenzione sarà una sorta di 'elemento di rottura'. Infatti, in un immediato domani, il concetto di diversità sarà declinato in ogni sua rappresentazione e, come ben riportato dall'EU OSHA, sarà rilevante "non solamente dal punto di vista della valutazione dei rischi: sono ancora rari, infatti, gli strumenti pratici di valutazione dei rischi che tengano conto dei rischi specifici affrontati, per esempio, da persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei".

Questo perché bisognerà sempre più entrare nel merito delle cose, analizzandole con attenzione e, al contempo, facendo in modo che questa analisi non sia una operazione di sola portata teorica, ma venga seguita da misure di tutela e sostegno dei lavoratori delle varie età.

La soluzione è, e sarà, semplicemente - ma non certo banalmente - nell'attuazione.

Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

a cura dell' Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro¹

In base alle previsioni, entro il 2030 i lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni costituiranno il 30% o più della forza lavoro nella maggioranza dei Paesi europei. Di fatto, con l'innalzamento dell'età pensionabile negli Stati membri, molti lavoratori probabilmente avranno una vita lavorativa più lunga: per questo, è importante impegnarsi per garantire condizioni di lavoro sicure e sane in tutto l'arco della vita lavorativa.

Il punto di partenza è che il lavoro è positivo per la salute fisica, mentale e una buona gestione della sicurezza e salute sul lavoro incrementa la produttività e l'efficienza. Il cambiamento demografico può certamente causare problemi, ma garantire una vita professionale sostenibile aiuta a far fronte a queste sfide.

Dunque, la diversa età anagrafica dei lavoratori e la gestione di tale diversità nel luogo di lavoro sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro: per questo e per far conoscere e approfondire i diversi aspetti del problema, la tematica è stata scelta per la campagna EU OSHA “Ambienti di lavoro sani e sicuri” 2016 – 2017.

Obiettivi della campagna

Molti attributi, come la saggezza, il pensiero strategico, la percezione olistica e la capacità di giudizio, si sviluppano o si manifestano per la prima volta con l'avanzare dell'età. Con l'età si accumulano anche esperienze lavorative e competenze.

Tuttavia, alcune capacità funzionali, principalmente fisiche e sensoriali, diminuiscono per effetto del naturale processo di invecchiamento. I possibili cambiamenti delle capacità funzionali devono essere presi in considerazione nella valutazione dei rischi e per far fronte a tali cambiamenti devono essere modificati l'ambiente di lavoro e i compiti lavorativi.

¹European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA.

Peraltro, i cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età non sono uniformi, in quanto esistono differenze individuali in termini di stile di vita, alimentazione, forma fisica, predisposizione genetica alle malattie, livello di istruzione e lavoro e altri ambienti.

I lavoratori più anziani, inoltre, non costituiscono un gruppo omogeneo; possono sussistere differenze considerevoli tra persone della stessa età.

“Le condizioni di lavoro sane e sicure nel corso dell'intera vita lavorativa sono benefiche per i lavoratori, le aziende e la società nel suo complesso”. Questo è il messaggio principale della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri 2016-2017", che persegue quattro obiettivi principali:

1. promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute fin dall'inizio della vita lavorativa;
2. prevenire i problemi di salute nel corso dell'intera vita lavorativa;
3. offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori modalità per gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
4. e incoraggiare lo scambio d'informazioni e buone prassi.

La strategia “Europa 2020”

La campagna è stata realizzata anche in sinergia con la strategia “Europa 2020”, che individua nel cambiamento demografico una delle principali sfide per l'Europa. Ricordiamo che, per rispondere a questa sfida, il quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2014–2020 dell'Unione europea (UE) delinea misure volte a promuovere le buone pratiche e a migliorare le condizioni di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) per tutti i lavoratori.

L'invecchiamento della forza lavoro pone tutti coloro che si occupano di gestione della SSL di fronte a varie sfide:

- una vita lavorativa più lunga può comportare un'esposizione più prolungata ai rischi;
- il numero di lavoratori con problemi di salute cronici ed esigenze specifiche è destinato ad aumentare;
- i lavoratori in età avanzata potrebbero essere più vulnerabili a determinati pericoli per la sicurezza e la salute;
- si deve tenere conto del tasso elevato di problemi di salute legati al lavoro in alcuni settori e in alcune occupazioni che comportano un carico

di lavoro fisico e/o mentale elevato, mansioni manuali o un orario di lavoro atipico;

- la prevenzione della disabilità, la riabilitazione e il ritorno al lavoro assumono un'importanza sempre crescente;
- occorre affrontare a livello sociale la questione della discriminazione basata sull'età.

Sulla base di quanto riportato, appare evidente che aumentare i livelli di occupazione e prolungare la vita lavorativa sono importanti obiettivi delle politiche europee e nazionali fin dalla fine degli Anni '90. Il tasso di occupazione dell'UE-28 per le persone di età compresa tra 55 e 64 anni è aumentato dal 39,9% nel 2003 al 50,1% nel 2013. Si tratta di un tasso di occupazione ancora inferiore a quello del gruppo di età compreso tra 22 e 64 anni. È aumentata anche l'età media di uscita dal mercato del lavoro, che è passata da 59,9 anni nel 2001 a 61,5 anni nel 2010.

A fronte di tali indicazioni, peraltro, va anche ricordato che proprio la strategia Europa 2020 si propone di aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra 20 e 64 anni al 75%: ciò significa, ovviamente, che i cittadini europei dovranno lavorare più a lungo.

Gli effetti benefici e la necessità del coinvolgimento

Nell'affrontare le barriere che impediscono una vita lavorativa sostenibile, i lavoratori e i datori di lavoro possono avere notevoli vantaggi. Infatti, seguendo pratiche di buona gestione della sicurezza e della salute sul lavoro è possibile migliorare lo stato di salute di tutta la popolazione attiva, da chi si affaccia per la prima volta sul mercato del lavoro a chi si avvicina al pensionamento.

Inoltre, le statistiche indicano che un quarto dei lavoratori segnala che il lavoro incide sulla salute e che non riuscirebbe a svolgere lo stesso lavoro all'età di 60 anni. I rischi per la SSL, pertanto, si possono gestire assicurando un ambiente di lavoro più sicuro, più sano e più equo per tutti.

Infine, le sfide legate al cambiamento demografico possono comportare problemi per le aziende e le organizzazioni, dalla carenza generale di manodopera alla penuria di lavoratori qualificati e ai problemi legati alla produttività e all'assenteismo. Rispettando gli obblighi di legge e promuovendo pratiche di lavoro sicure per ogni età, i datori di lavoro possono tuttavia ridurre l'avvicendamento del personale e migliorare la produttività.

La cosa essenziale è coinvolgere tutti— datori di lavoro, dirigenti e lavoratori — per lavorare insieme e creare un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti.

I dirigenti devono permettere ai lavoratori di sollevare questioni e incoraggiarli a trovare soluzioni. Un buon dirigente è fonte di ispirazione e motivazione per i lavoratori, capisce i loro punti di forza e di debolezza e li incoraggia a lavorare per raggiungere obiettivi condivisi. Un ambiente in cui i lavoratori ricevono sostegno, il morale è alto e i lavoratori giovani e meno giovani cooperano e comunicano bene tra loro riveste un'importanza vitale.

Condividendo la loro conoscenza del luogo di lavoro con i datori di lavoro e i dirigenti, i lavoratori possono aiutare a identificare i problemi nonché a individuare e mettere in pratica possibili soluzioni. Consultare i lavoratori, creando in questo modo un clima di fiducia e rispetto, è essenziale per una gestione efficace dei rischi.

La cooperazione tra i responsabili delle risorse umane e quelli della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) è particolarmente importante quando si devono affrontare le sfide derivanti dall'invecchiamento e dalla diversità della forza lavoro. Le politiche riguardanti le risorse umane, ad esempio la conciliazione tra lavoro e vita privata, l'orario di lavoro, l'apprendimento permanente e lo sviluppo della carriera, hanno un impatto rilevante sulla sicurezza e sulla salute. Pertanto, è fondamentale che le politiche riguardanti le risorse umane siano di supporto alla gestione della SSL per tutte le fasce di età, tenendo conto delle caratteristiche, delle esigenze e delle motivazioni di tutti i dipendenti.

La necessità di un approccio olistico e il concetto di “capacità lavorativa”

È fondamentale prevenire gli infortuni sul lavoro e i problemi di salute in tutto l'arco della vita perché la salute in età avanzata è influenzata dalle condizioni di lavoro negli anni precedenti. I giovani lavoratori di oggi sono i lavoratori anziani di domani.

Per questo, diventa prioritario adottare un approccio olistico alla gestione della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL), che tenga conto di tutti i fattori che potrebbero incidere su di esse. Le politiche riguardanti le risorse umane possono avere un ruolo importante, assicurando una buona gestione dei rischi, soprattutto psicosociali. Inoltre, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, sono sempre più importanti la

riabilitazione e le politiche di sostegno per la ripresa del lavoro in seguito a malattia.

Un esempio di questo approccio olistico alla gestione della SSL è il concetto di "capacità lavorativa", intesa come quell'equilibrio tra le esigenze lavorative e le risorse individuali: quando lavoro e risorse individuali sono compatibili, la capacità lavorativa è adeguata. La promozione di una buona capacità lavorativa richiede una buona leadership e la partecipazione dei lavoratori.

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. Il concetto di capacità lavorativa presuppone che le azioni di promozione della capacità lavorativa sul luogo di lavoro comprendano tutti questi fattori.

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 riguarda molti aspetti diversi tra cui dieta e alimentazione, consumo di alcolici, abbandono del fumo, quantità di attività fisica, recupero e sonno.

Tenere conto della "diversità"

In tale scenario, non basta che i datori di lavoro siano tenuti per legge a svolgere valutazioni dei rischi che devono tenere conto dei rischi legati all'età: questo perché, come segnalato precedentemente, i lavoratori in età avanzata non sono un gruppo omogeneo e le differenze in termini di capacità funzionale e di salute tra gli individui aumentano con l'età. Ecco allora che, nella valutazione dei rischi, occorre tenere conto della diversità.

I cambiamenti delle capacità funzionali di una persona si possono affrontare adattando il lavoro: ad esempio, utilizzando attrezzature che

permettano di ridurre il carico di lavoro fisico o prevedendo una formazione sulle tecniche di sollevamento corrette. Si deve ricordare che una corretta progettazione dell'ambiente di lavoro e una buona organizzazione del lavoro comportano benefici per tutte le fasce d'età.

Adeguamento dei compiti lavorativi

Da un sondaggio di opinione condotto dall'EU-OSHA nel 2012 è emerso che una grande maggioranza di cittadini dell'UE ritiene 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, quali ad esempio:

- una riprogettazione o una rotazione del lavoro;
- brevi pause più frequenti;
- una migliore organizzazione dei turni lavorativi, per esempio con un sistema di turnazione a rotazione rapida (2-3 giorni);
- un buon controllo dell'illuminazione e dei rumori;
- una buona ergonomia dei macchinari.

Politiche in materia di rientro

Congedi di malattia di lunga durata possono avere come conseguenza problemi di salute mentale, esclusione sociale e uscita anticipata dal mercato del lavoro. Facilitare il rientro al lavoro dopo un congedo per malattia è determinante per sostenere la forza lavoro in età avanzata. Tra gli esempi di iniziative intraprese nei Paesi europei per promuovere il rientro al lavoro si annoverano l'istituzione del "certificato di idoneità", che ha sostituito il certificato di malattia nel Regno Unito e un progetto di intervento per il rientro al lavoro in Danimarca.

Strumenti pratici

Alcuni strumenti per la gestione dei rischi sono stati sviluppati nell'ambito delle attività della campagna. La guida elettronica (e-guide), ad esempio, aiuta i datori di lavoro e i lavoratori a gestire la sicurezza e la salute sul lavoro nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro: è interattiva e facile da usare, con l'obiettivo di aiutare le imprese di tutte le dimensioni a valutare e gestire i rischi per i lavoratori e per soddisfare le

esigenze dei lavoratori di tutte le età. L'e-guide è particolarmente utile in quanto è piena di esempi concreti e di collegamenti a risorse extra che possono aiutare le imprese a gestire la sicurezza e la salute dei lavoratori di tutte le età².

Oltre a ciò, lo strumento di visualizzazione "Il lavoro più sicuro e sano in qualsiasi età", disponibile online, fornisce una presentazione visiva accessibile dei dati relativi alla demografia, all'occupazione, alle condizioni di lavoro, nonché alla salute nel contesto di una forza lavoro invecchiata³.

I vantaggi delle buone pratiche

La campagna mira a sensibilizzare l'importanza di una buona gestione della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, la prevenzione dei rischi durante tutta la vita lavorativa e di adattare il lavoro alle abilità individuali, dall'inizio della carriera di un lavoratore fino alla sua conclusione.

“Mettendo a fuoco sul lavoro sostenibile durante tutta la vita lavorativa, non solo tutti i lavoratori possono proteggere meglio la loro salute, ma anche le aziende vedranno grandi vantaggi. I lavoratori sani sono lavoratori produttivi e lavoratori produttivi sono essenziali per qualsiasi organizzazione efficace: è una situazione vincente”, disse Christa Sedlatschek, Direttore dell'UE-OSHA, nell'aprile del 2016 nel giorno del lancio della campagna.

Oltre a salvaguardare i lavoratori e a soddisfare obblighi di legge, le buone pratiche di gestione della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) possono assicurare vantaggi significativi. Consentono, infatti, di:

- avere una forza lavoro in salute, produttiva e motivata, che permette alle aziende e alle organizzazioni in genere di rimanere competitive e innovative;
- mantenere all'interno dell'organizzazione capacità, competenze ed esperienze di lavoro grazie a un bacino più ampio di talenti e capacità;
- ridurre i tassi di assenza per malattia e assenteismo e quindi i costi legati all'inabilità al lavoro per le organizzazioni, migliorando così la produttività;
- ridurre l'avvicendamento del personale;

² È possibile accedere alla guida elettronica all'indirizzo <http://eguides.osha.europa.eu/>

³ Lo strumento è accessibile all'indirizzo <https://visualisation.osha.europa.eu/ageing-and-osh#!/>

- creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti di tutte le età possano realizzare il proprio potenziale;
- assicurare un maggiore benessere sul luogo di lavoro.

La gestione della sicurezza e della salute sul lavoro, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, consentirà di migliorare non solo la salute e la vita quotidiana dei singoli lavoratori, ma anche la produttività e la redditività dell'organizzazione.

Ciò non toglie che, nel prossimo futuro, sarà importante osservare la diversità non solamente dal punto di vista della valutazione dei rischi: sono ancora rari, infatti, gli strumenti pratici di valutazione dei rischi che tengano conto dei rischi specifici affrontati, per esempio, da persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei.

L'invecchiamento nel suo contesto sociale

di Rocco Vitale¹

Le campagne europee rispondono all'esigenza di sensibilizzazione sui temi della salute e sicurezza. Dal 2000 al 2007 sono state organizzate una volta all'anno ed erano denominate "Settimane europee per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro". Successivamente, si è reso necessario un periodo di tempo più lungo per elaborare ed attuare modelli di buone prassi e la cadenza è diventata biennale. In seguito la "settimana" è stata sostituita dalla Campagna Ambienti di lavoro sani e sicuri, quale filo conduttore di tutte le successive campagne.

La "settimana" e le prime campagne si erano caratterizzate per l'evidenza dei temi proposti: prevenire le cadute dall'alto, i disturbi muscolo scheletrici, la manutenzione, stress lavoro correlato. Temi certamente complessi, ma in cui l'evidenza di un'azione preventiva era chiara e definita.

La Campagna europea 2016-2017 denominata "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età" si differenzia completamente dalle altre. È pur vero che l'approccio iniziale si fonda sui temi dell'invecchiamento della popolazione; tuttavia, man mano che si approfondisce la tematica, ci siamo trovati di fronte a grandi sfide che riguardano l'intera vita lavorativa delle persone.

Certamente l'andamento demografico e l'aumento della popolazione lavorativa anziana è un fenomeno comune in tutta l'Europa. Le analisi demografiche indicano che nel periodo 2010-2030 si avrà un aumento del 16,2% della popolazione tra i 55 e 64 anni. Mentre la classe da 40 a 54 anni subirà una diminuzione del 5,4% ed i giovani dai 25 ai 39 anni diminuiranno di quasi il 15%.

¹ Presidente AiFOS, sociologo del lavoro.

Andamento statistico della popolazione nel mondo

Aree geografiche	1990		2015		2030		2050	
	milioni	%	milioni	%	milioni	%	milioni	%
Mondo	5.309.668	-	7.349.472		8.317.246		9.725.000	
Africa	631.614	9,06	1.186.178	16,14	1.404.725	16,89	2.478.000	25,48
Asia	3.202.475	55,21	4.393.296	59,78	4.968.613	59,74	5.267.000	54,16
Europa	721.086	21,74	738.442	10,05	762.014	9,16	707.000	7,27
SudAmerica	446.889	6,69	634.387	8,63	731.289	8,79	784.000	8,06
NordAmerica	280.633	6,80	357.838	4,87	403.821	4,86	433.000	4,45
Oceania	26.971	0,50	39.331	0,54	46.784	0,56	57.000	0,59

Andamento statistico della popolazione in Italia

Anni	Da 0 a 19 anni		Da 20 a 44 anni		Da 45 a 54 anni		Da 55 a 64 anni		Oltre 65 anni	
	milioni	%	milioni	%	milioni	%	milioni	%	milioni	%
1950	16.488	35,38	17.252	37,02	5.180	11,12	3.909	8,39	3.770	8,09
1970	17.104	31,96	18.605	34,76	5.955	11,13	5.926	11,07	5.933	11,09
1990	13.701	24,03	21.126	37,06	7.104	12,46	6.636	11,64	8.441	14,81
1995	12.145	21,26	21.359	37,39	7.356	12,88	6.836	11,97	9.424	16,50
2000	11.261	19,71	21.065	36,86	7.718	13,51	6.772	11,85	10.330	18,08
2015	10.999	18,39	18.050	30,18	9.552	15,97	7.797	13,04	13.401	22,41
2020	11.716	19,30	16.502	27,18	9.505	15,66	8.641	14,23	14.345	23,63
2030	12.556	20,37	15.400	24,99	7.462	12,11	9.297	15,09	16.918	27,45
2040	12.801	20,66	15.759	25,43	6.454	10,41	7.337	11,84	19.616	31,66
2050	12.958	20,86	16.650	26,80	6.325	10,18	6.376	10,26	19.818	31,90
2060	13.712	22,00	17.499	28,08	6.173	9,91	6.267	10,06	18.669	29,96

I dati statistici in relazione all'invecchiamento della popolazione non sono una novità e dalla loro lettura se ne fanno analisi che dovrebbero portare ad una nuova consapevolezza al fine di affrontare questo fenomeno. Le scienze demografiche ci danno un quadro abbastanza utile di conoscenza ma, raramente la consapevolezza della materia ha coinciso con delle politiche a favore della popolazione anziana.

Dall'assistenza ai servizi sociali

Nel luglio del 1961 veniva approvata la prima legge organica sull'ordinamento del Ministero del Lavoro che istituiva la Direzione generale della previdenza e dell'assistenza sociale. A livello periferico i Comuni e le Province istituivano gli assessorati all'assistenza. Con questo passaggio veniva a concludersi la politica della "beneficenza" per passare a quella "dell'assistenza".

Destinatari principali di queste politiche erano i bambini e, per essi, le madri ed i "vecchi". Caratteristica della politica rivolta alla popolazione anziana era la salute, con le conseguenti norme sanitarie, ospedaliere, per un innovativo impegno nelle case di riposo.

Gli Anni '70 furono caratterizzati da un rinnovato impegno culturale a seguito della istituzione delle Regioni che, pur nell'ambito della cosiddetta "assistenza e beneficenza", promossero studi, le prime leggi e piani di sviluppo per la popolazione anziana. Successivamente, venne sviluppata anche una differente terminologia, che aboliva gli assessorati all'Assistenza trasformandoli nei "Servizi sociali". Non era un mero cambio di carta intestata, bensì della politica che, per le persone anziane, modificava il quadro di riferimento dal livello assistenziale a quello sociale.

Contribuirono a questo cambiamento la cultura e la letteratura. Basti pensare al contributo di Simone de Beauvoir² che, nel 1970, diede alle stampe un classico come "La terza età" in cui descriveva, con parole che sono ancor oggi attuali, il fenomeno dell'invecchiamento: *"La diminuzione della mortalità infantile unita al calo delle nascite determinano un po' ovunque, nelle società occidentali, l'invecchiamento della popolazione. Ma i mezzi forniti agli anziani e le loro condizioni esistenziali e lavorative sono del tutto inadeguati. Le pensioni sono spesso miserevoli e, d'altronde, i datori di lavoro non vedono di buon occhio i lavoratori anziani. Già a cinquant'anni si rischia di essere considerati obsoleti. Le sempre più frequenti ristrutturazioni aziendali tendono a liberarsi per primi proprio dei dipendenti più vecchi, anche se qualificati. Ancora più feroce è la discriminazione verso le donne.*

² Scrittrice del Novecento francese, compagna di Jean Paul Sartre, Simone de Beauvoir pubblicò *La terza età* (titolo originale: *La vieillesse*) nel 1970. Il saggio, che riunisce ed elabora dati e concetti medici, etnologici, storici, sociologici, psicologici e filosofici, divenne ben presto un conosciuto e apprezzato classico della gerontologia.

*Tutto ciò nonostante ricerche serie³ documentino come l'efficienza lavorativa si mantenga elevata sino ad età assai avanzate. Senza contare che il lavoratore anziano può compensare eventuali *défaillance* con il mestiere, l'esperienza, un'alta qualità del lavoro, una coscienza professionale eccellente, un tasso di assenteismo basso”⁴.*

La de Beauvoir, in una Francia che aveva il 12% della popolazione oltre i 65 anni, denunciava la “congiura del silenzio” delle persone destinate alla povertà, alla solitudine ed alla malattia. L'immagine della vecchiaia veniva cancellata dalla società del tempo e abolita dal mercato del lavoro.

Il (dimenticato) contributo italiano all'ONU

Altro passo fondamentale fu costituito dall'Assemblea Mondiale sull'Invecchiamento⁵, cui diede un notevole contributo l'Italia tramite un proprio rapporto costituito da una analisi del fenomeno e da una serie di proposte operative.

Sul tema specifico del lavoro delle persone anziane, alla luce del dibattito odierno, il Rapporto è quanto mai attuale. Analizzando i problemi dello sviluppo si sottolinea come si sia prodotta “*Una forma vera e propria di violenza operata dalla società, collettivamente organizzata, nei confronti delle persone anziane*”⁶ per costringerle a rimanere fuori dal mondo del lavoro “*per cui non si ritiene sia necessario garantire loro un reddito (addirittura non consentire) la possibilità di conseguire un reddito da lavoro*”.

Come dire, ‘quando vai in pensione hai finito’. Nel Rapporto viene indicato come, invece, sia urgente (si scrive nel 1982!) una regolamentazione contrattuale e legislativa che crei un giustizia sociale poiché l'anziano, al di là del reddito, non vuole essere emarginato dal mondo del lavoro.

³ Simone de Beauvoir si riferisce alle ricerche condotte nel decennio 1960-1970 dai ricercatori e dai sociologi francesi della Sorbona che hanno coniato il termine *Terza età* per togliere alla definizione di anziano qualsiasi connotazione negativa.

⁴ Simone de Beauvoir, *La terza età*, Torino, Einaudi, 1970.

⁵ Promossa dall'ONU e svoltasi a Vienna dal 26 luglio al 6 agosto 1982. L'autore ha fatto parte del gruppo dei sei sociologi, che assieme ad altri specialisti, ha fatto parte del “Comitato Nazionale per la Terza Età” che ha redatto il Rapporto italiano.

⁶ Rapporto Italiano all'Assemblea Mondiale sull'Invecchiamento, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 1982.

Sono trascorsi 35 anni e c'è stato bisogno di aspettare Papa Francesco, il quale ha ricordato che attorno al lavoro si riunisce l'intero patto sociale. Un concetto che Paolo VI nella messa di Natale all'Ilva di Taranto del 1968 aveva già menzionato dicendo che *“Non di solo pane vive l'uomo, dice la Chiesa ripetendo le parole di Cristo; non di sola giustizia economica, di salario, di qualche benessere materiale, ha bisogno il lavoratore, ma di giustizia civile e sociale”*⁷.

Non è casuale che, oggi, in un altro stabilimento dell'Ilva, a Genova, Papa Francesco abbia proclamato che *“Gli uomini e le donne si nutrono con il lavoro, con il lavoro sono unti di dignità. L'obiettivo vero da raggiungere non è il reddito per tutti, ma il lavoro per tutti. Perché senza lavoro per tutti non ci sarà dignità per tutti. Il lavoro di oggi e di domani sarà diverso, forse molto diverso da quello di ieri. Ma dovrà essere lavoro, non pensione. Si va in pensione all'età giusta, è un atto di giustizia. Ma è contro la dignità delle persone mandarle in pensione a 40 anni, dare loro un assegno dello Stato e dire "Arrangiati". La scelta è fra il sopravvivere e il vivere»*⁸.

Insomma, al problema sociale si risponde con regole economiche, che stabiliscono chi è vecchio per il lavoro. Il limite dell'età lavorativa dipende dalla situazione economica e dalla legislazione previdenziale, che cambia da paese a paese e non certamente da un dato biologico. In Italia siamo passati da interventi di prepensionamento imposto, cassa integrazione decennale per le industrie in crisi sino alla decisione, tout court, di aumentare l'età pensionabile per tutti, senza tener conto delle condizioni sociali e di salute dei lavoratori. Non ci sono più soldi per pagare le pensioni e allora si aumentano le soglie di pensionamento in modo tale da non avere nuovi pensionati e potendo contare sul fatto che, lavorando fino a 67 anni, si versano i contributi per coloro che sono già in pensione.

La capacità lavorativa e l'economia della conoscenza

La campagna europea ha cercato di muoversi verso la tutela dei lavoratori più anziani, individuando degli obiettivi chiave:

- promuovere il lavoro sostenibile e invecchiamento sano fin dall'inizio della vita lavorativa;

⁷ Papa Paolo VI, Omelia alla Santa Messa del 25 dicembre 1968 al Centro Siderurgico di Taranto.

⁸ Papa Francesco, agli operai dell'ILVA di Genova, 27 maggio 2017.

- evidenziare l'importanza della prevenzione per tutta la vita lavorativa;
- fornire ai datori di lavoro e lavoratori informazioni e strumenti per la gestione della salute e sicurezza nel contesto di una forza lavoro che invecchia;
- facilitare lo scambio di informazioni e di buone prassi.

L'impostazione generale di molti stakeholder si è concentrata trattando l'invecchiamento prevalentemente dal punto di vista sanitario o, all'interno dell'azienda, come benessere organizzativo. Uno dei motivi principali è dovuto al progressivo invecchiamento dei lavoratori delle strutture sanitarie pubbliche e private (ospedali, case di riposo, ecc.) e del pubblico impiego che non hanno mai ampiamente fruito, nel passato, della «cassa integrazione» (a differenza dei settori manifatturieri).

In questo contesto lavorativo, vi è una forte presenza di medici e del ruolo della medicina nel suo complesso. Inoltre, il sistema sanitario in relazione all'invecchiamento aveva a disposizione uno strumento di indagine: il Work Ability Index (WAI), utilizzato per il monitoraggio della capacità lavorativa in relazione all'invecchiamento.

La capacità lavorativa e il suo rapporto con l'invecchiamento possono essere valutati con appositi strumenti di monitoraggio di cui il WAI è uno, ma non l'unico. Alcuni dati emersi da una recente indagine europea dimostrano che:

- la tendenza all'invecchiamento cambia a seconda del settore di attività;
- i settori che risentono meno dell'invecchiamento lavorativo sono l'elettronica, le telecomunicazioni, i settori bancario e assicurativo;
- la popolazione attiva oltre i 45 anni presenta un livello di capacità lavorative mediocre e scadente a rischio di aumentare con l'avanzare dell'età.

Una considerazione conclusiva della ricerca porta ad affermare che: **«Il mondo del lavoro sembra svilupparsi autonomamente senza seguire la via dei normali processi di invecchiamento dell'uomo».**

L'età è solo un aspetto della diversità della forza lavoro, ma le conoscenze in relazione alle problematiche legate all'età devono essere approfondite.

Azioni e miglioramenti connessi all'età, necessari sui luoghi di lavoro, devono essere definiti - nel **Documento della Valutazione dei Rischi**

(DVR)- come “gestione dell’età”, con un ampliamento ed una innovativa interpretazione dell’art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Nel DVR possono essere individuate alcune misure per gestire l’età lavorativa. Alcuni esempi in questa direzione sono:

- 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.

Vale la pena ricordare, però, come 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.

La qualità della vita lavorativa ha un grande impatto su tutti i lavoratori, dal momento che gran parte del nostro tempo è dedicato al lavoro. Senza dimenticare che la capacità lavorativa, prima del pensionamento, è un fattore che determina l’autosufficienza nella vita quotidiana: dunque, migliore è la capacità lavorativa prima del pensionamento, migliore sarà qualità della vita in seguito.

Anche per questo, gli investimenti nell’invecchiamento attivo devono, e dovranno sempre più, essere garantiti durante gli anni di lavoro.

QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Direttore: Lorenzo Fantini

I Quaderni della Sicurezza AiFOS sono un servizio riservato agli associati. I volumi vengono inviati gratuitamente a tutti i soci AiFOS.

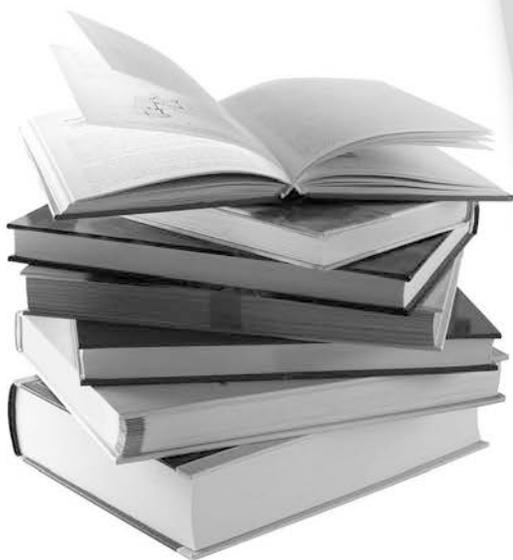
In Area Riservata si trova la versione sfogliabile online di tutti i quaderni editi negli scorsi anni, con la possibilità di consultazione, download e stampa.

PROSSIMA USCITA

n. 4 Ottobre - Dicembre 2017

L'efficacia della formazione alla sicurezza

Rapporto AiFOS 2017



n. 4 - Anno VIII

Trimestrale
Ottobre - Dicembre 2017

AiFOS - Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro
via CNMI Università degli Studi di Brescia
via Botteghe 45 - 24123 Brescia
tel. 030.6509011 - fax 030.6597941
www.aifos.it - info@aifos.it

AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

è partner nazionale della Campagna europea
“Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età”



Manifesti della sicurezza¹

Il manifesto vuole essere una metafora del percorso di crescita formativa all'interno del proprio posto di lavoro.

Vuole porre l'accento su come il lavoro e il passare degli anni non assuma solo una connotazione negativa, porti con sé nozioni e informazioni fondamentali nella vita in termini di continua curiosità e di volontà catartica (necessità di insegnamento di ciò che si ha imparato).

Il poster è una sorta di infografica con solo due nodi: uno iniziale che corrisponde alle prime esperienze lavorative corrispondente allo stage e uno finale quando si esaurisce il proprio compito e si va verso la pensione.

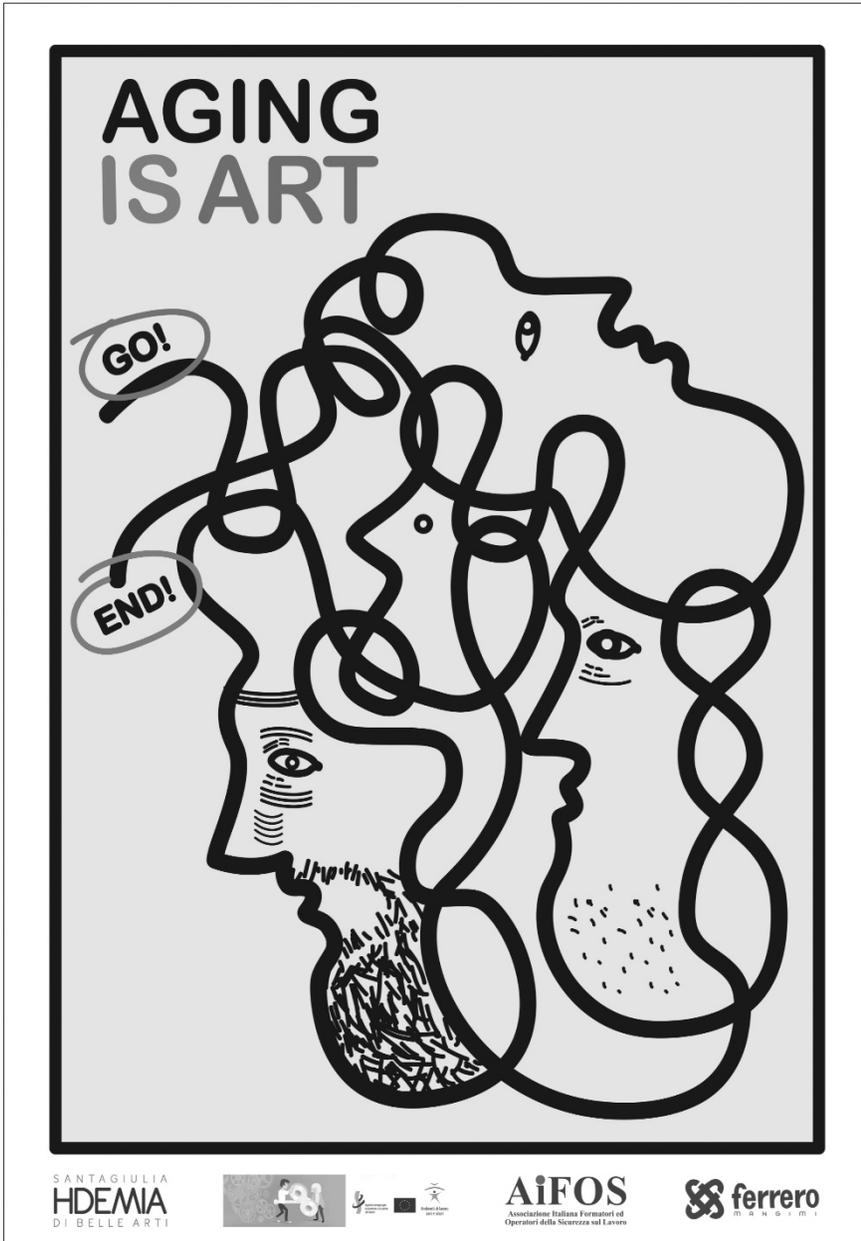
Il percorso lavorativo è metafora anche della vita. L'inizio è il momento in cui si va alla scoperta di un nuovo linguaggio, diverso per ogni settore e si è aperti all'acquisizione di una formazione.

Col passare degli anni ci sarà un rovesciamento della medaglia e si insegnerà alle nuove generazioni ciò che si è imparato.

Una linea che andrà a delineare la propria condizione nella società e la propria personalità col passare del tempo caratterizzata dal proprio volto che cambia.

Michele Ravanetti – Gloria Villa

¹ In occasione della Campagna Europea della sicurezza 2016-2017 “Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età”, AiFOS insieme all’Accademia di Belle Arti Santa Giulia di Brescia ha lanciato un concorso per la realizzazione dei migliori manifesti sul tema dell’invecchiamento della forza lavoro. Ogni numero dei “Quaderni” di quest’anno presenterà uno dei primi quattro manifesti classificati, disponibile in allegato in formato poster.



Manifesto realizzato da Michele Ravanetti e Gloria Villa

Direttore: Lorenzo Fantini

Direttore Responsabile: Rocco Vitale

Responsabile di Redazione: Maria Frassine

In redazione: Marco Michelli, Camilla Abeni

Direzione: via Sallustiana, 15 - 00187 Roma tel.06.4746969

Redazione: via Branze, 45 - 25123 Brescia tel. 030.6595031

Sito web: www.aifos.it - mail quaderni@aifos.it

Progetto grafico: Silvia Toselli

Stampa: Tipolitotas, via Ponte Gandovere, 3/5 Gussago (BS)

Registrazione al n.10 del registro periodici della cancelleria del Tribunale di Brescia in data 18 febbraio 2010.

AiFOS è partner nazionale della Campagna “Ambienti di lavoro sani e sicuri” promossa dall’Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (OSHA) di Bilbao.

AiFOS è riconosciuta con Decreto della Regione Lombardia n. 10678 del 20/10/2009 quale “Centro di Eccellenza per la Formazione ed il Lavoro”.

Costi e Condizioni di abbonamento

Prezzo di questo numero: €17,00 (spese di spedizione comprese).

La rivista viene inviata gratuitamente a tutti i soci AiFOS. Le iscrizioni ad AiFOS si effettuano esclusivamente online dal sito www.aifos.it con il versamento della quota annuale di €130,00.

Hanno collaborato:

M. Adt, P. Agnello, V. Alberghini, C. Alessandrini, L. Alessio, D. Alhaique, G. Alibrandi, P. Aloisio, G. Alvaro, A. Andreani, S.M. Ansaldi, F. Arborio, F. Archetti, E. Ariano, C. Arici, M. Baldissari, G. Ballan, C. Ballarini, L. Baraldo, G. Barberi, M. I. Barra, G. Battista, G. Bellometti, M. Belloni, C. Bellotti, C. Belvedere, A. Bena, A. Benedetto, F. Bettoni, F. Benedetti, R. Bianconi, R. Bisceglie, F. Bonfante, E. Bonfiglio, G. Bonifaci, R. Borgato, R. Borghetto, F. Bottini, G. Bracaletti, P. Bragatto, S. Bresciani, M. Bruno, A. Buccellato, E. Buratti, E. Bussi, M. Caci, L. Callegari, S. Calleri, A. Carnovali, A. Cafiero, P.S. Caltabiano, M. Calabrese, N. Canciani, S. Canti, A. Capri, M. Capozzi, C. Carpino, F. Casella, E. Castiglione, R. Catana, C. G. Catanoso, D. Ceglie, P. Cenni, A. Cerquaglia, E. Ciaccio, G. Ciarcelluto, F. A. R. Cicone, F. Bagni Cipriani, A. Cirincione, A. P. Colombo, A. Colombo, S. Colombo, C. Colosio, N. Corsano, L. Cozzi, V. D'Onofrio, S. Danesi, F. Dascoli, L. Dal Cason, D. De Andrea, M. De Felice, M. De Mitri, M. Del Bono, D. de Merich, F. De Pasquale, A. De Prisco, C. Delfino, D. Degrassi, F. Degrassi, E. Denti, G. Di Bartolomei, L. Di Felice, E. Di Frenna, A. Di Giacobbe, G. Di Leone, C. Di Tecco, D. Domenighini, M. G. Doria, S. Doria, R. Dubini, P. Dusi, D. Facchinetti, M. Fadenti, E. Faita, L. Fantini, S. Farina, P. Favaranò, G. Favaretto, R. A. Favorito, P. Ferrari, P. Ferri, F. Filippini, L. Filosa, M. R. Fizzano, F. Fontana, F. Fornaro, G. Forte, L. Fortunati, E. Franchini, C. Franzelin, C. Frasca, P. Frasca, C. Frasccheri, M. Frassine, U. Frigelli, G. Frigeri, V. Galimberti, G. Galli, R. Garcia, E. Gerbino, M. Ghelli, R. Gherzi, A. Ghibellini, D. A. Gigante, D. Gilormo, M. Giovannone, A. Giuliani, A. Grange, G. Grossi, A. Guardavilla, R. Guarini, A. Guercio, M. Guzzoni, S. Iavicoli, P. Innocenti, E. Innocenzi, M. Innocenzi, T. Ippoliti, L. Isolani, G. Laverda, S. Lazzarini, M. Lepore, F. Leuzzi, A. Ligi, M. Livella, S. Lo Brutto, S. Loffredo, M. Longhi, F. Lovato, G. Lucibello, M. Lupi, G. Macchi, L. Magagnato, M. Magro, A. Mancini, E. Maier, C. Maiolati, C. Mammone, B. Manfredi, L. Manfrin, M. Manna, V. Manni, L. Mantia, L. Marchiori, S. Marinelli, F. Masci, P. Masciocchi, M. Masi, M. Mazzarini, M. Meschino, T. Minerva, M. Montessor, F. Moroni, F. Naviglio, I. Nardi, O. Nocerino, G. Nuzzi, E. Occhipinti, M. Orlandi, E. Padovan, A. Pagano, F. Palù, A. Papale, P. Parma, R. Pavanello, M. Peca, V. Pede, P. Pennesi, M. Perazzoni, B. Persechino, C. Peruchetti, M. Peruzzi, D. Pessina, A. Petromilli, A. Pirone, F. Pontrandolfi, E. Porcedda, S. Porru, D. F. Pozzi, A. Preiti, L. Quaranta, G. Quiligiotti, A. Radicioni, D. Ragni, G. Ranza, G. Rao, F. Reali, A. Reina, M. Ryderheim, F. Robecchi, M. Ronchetti, G. Ronchi, M. Rossini, D. Ruberto, F. Ruspolini, G. Ruzzon, M. Sacconi, L. Saitta, N. Salvi, C. Salamone, E. Saldutti, F. Samarani, S. Sambraello, L. Sani, M. F. Sartori, S. Schiaroli, D. Scotti, C. Sedlatschek, M. Segre, A. Serpelloni, M. Servadio, C. Signorini, E. Silenzi, G. Sinardi, C. Somaruga, G. Spada, A. Spasciani, M. S. Spada, E. Stofler, A. Terracina, M. Tiraboschi, L. Tobia, S. Tomelleri, F. Trifiletti, S. Toselli, G. Vailati, A. Valenti, C. Vassalini, C. Vatrano, D. Venturi, E. Vietti, N. Villa, A. Volpe, V. Volpe, R. Vitale, C. Zamponi, F. Zanetti, D. Zanoni, G. Zappa, C. Zoani.

Precisazioni

È vietata la riproduzione o la memorizzazione dei “QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS” anche parziale e su qualsiasi supporto. La Direzione della rivista e l'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

La valutazione dei rischi in azienda nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro: il caso Ferrero Mangimi Spa

? Problema:



Ferrero Mangimi S.p.A. si occupa della produzione e della commercializzazione di alimenti zootecnici

4 stabilimenti, 1 magazzino e 2 uffici in Italia con **107 dipendenti**



Progressivo "invecchiamento" dei dipendenti

Presenza in azienda di molteplici fattori di rischio e diversi livelli di azione

🎯 Obiettivi:



⚙️ Metodi:

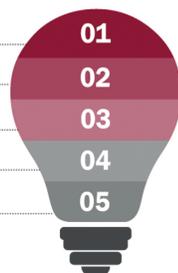
Nuovo modello per l'aggiornamento della valutazione dei rischi: **approccio olistico**



★ Risultati:

Individuazione delle **misure di prevenzione e protezione** da adottare per mantenere e migliorare le condizioni di sicurezza in relazione al contesto dell'invecchiamento della forza lavoro.

- 01** Mantenimento della capacità di lavoro
- 02** Miglioramento degli ambienti di lavoro
- 03** Miglioramento macchine ed attrezzature
- 04** Formazione, informazione e addestramento
- 05** Formazione ed informazione ai Dirigenti



😊 Benefici:

- 01** Miglioramento generale delle condizioni di salute
- 02** Consapevolezza dei soggetti coinvolti
- 03** Riduzione dei costi economici
- 04** Buona efficienza psicofisica

Risultati sul medio-lungo periodo



SVAN 971

Fonometro Analizzatore Classe 1

www.svantek.it



 **SVANTEK ITALIA**
STRUMENTAZIONE PER MISURE DI RUMORE E VIBRAZIONI