

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

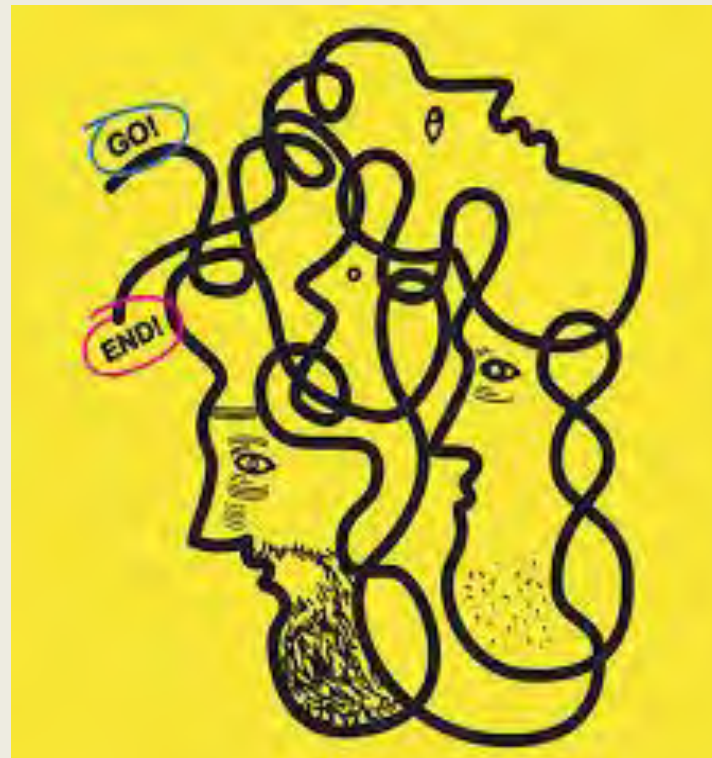
La valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro in funzione dell'età del lavoratore

***Tiziana Vai - Servizio PSAL
ATS della Città Metropolitana di Milano***



LIBRO D'ARGENTO INVECCHIAMENTO E LAVORO

<https://www.ciip-consulta.it>



riflessioni preliminari per affrontare il tema

Necessità di conoscenza e analisi del contesto socio demografico

**Necessità di conoscenza della fisiologia dell' invecchiamento
in relazione al lavoro**

**Imprescindibilità di un approccio multiplo all'invecchiamento
attivo sul lavoro che includa**

- aspetti previdenziali
- l'approccio ergonomico
- la valutazione di rischi tenendo conto dell' età
- la sorveglianza sanitaria per i lavoratori anziani
- promozione della salute: pregi e limiti

Invecchiamento e lavoro: come/quando definire invecchiamento?

45-54: younger aging worker
55-65: middle aging worker
>65: older aging worker

OMS



Sistema Socio Sanitario

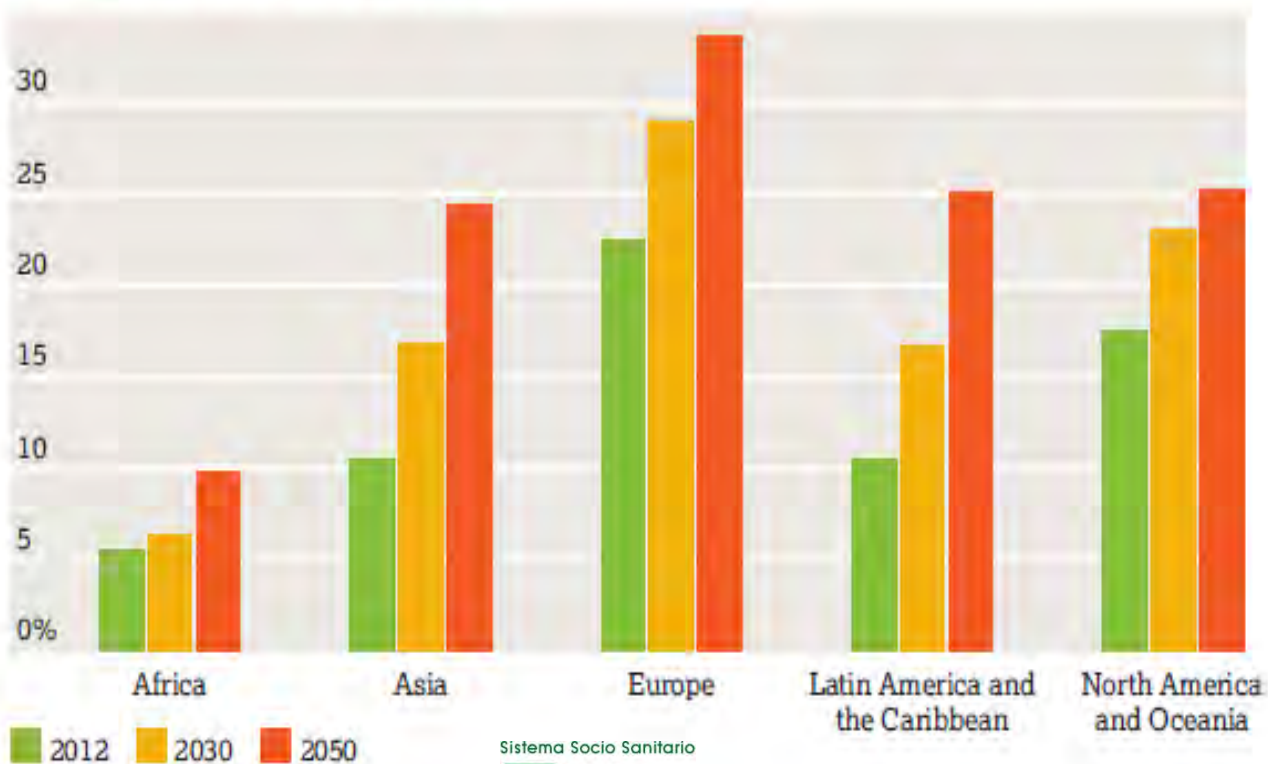


ATS Milano
Città Metropolitana

Sguardo al contesto socio-demografico

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

Figure 3: Proportion of population aged 60-plus by region in 2012, 2030 and 2050



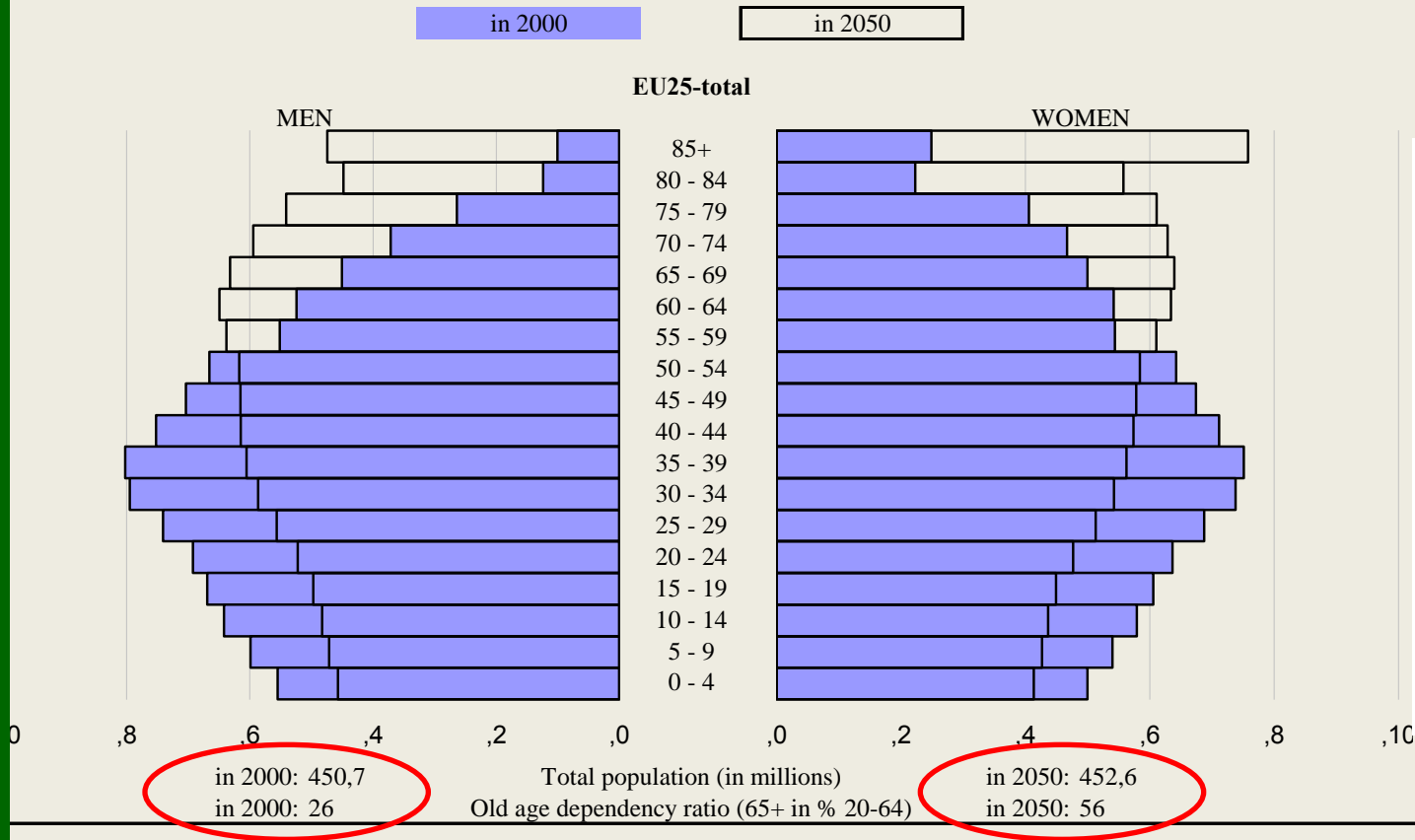
Figures 3 and 4 source: UNDESA Population Division, Population Ageing and Development 2012, Wall Chart, 2012; UNDESA Population Division, World Population Prospects: the 2012 Revision, 2013

Sistema Socio Sanitario



ATS Milano
Città Metropolitana

Confronto (2000 e 2050) della percentuale di popolazione per genere ed età, in **EUROPA**



Source: *OECD Demographic and Labour Force database, used in OECD(2007), Society at a Glance: OECD Social Indicators 2006*

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

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

In Italia acuirsi del problema dell'invecchiamento della popolazione lavorativa, (tardivo rispetto ai paesi del nord Europa, dove è iniziata l'attenzione all'"invecchiamento attivo - anche nel lavoro")

in funzione di

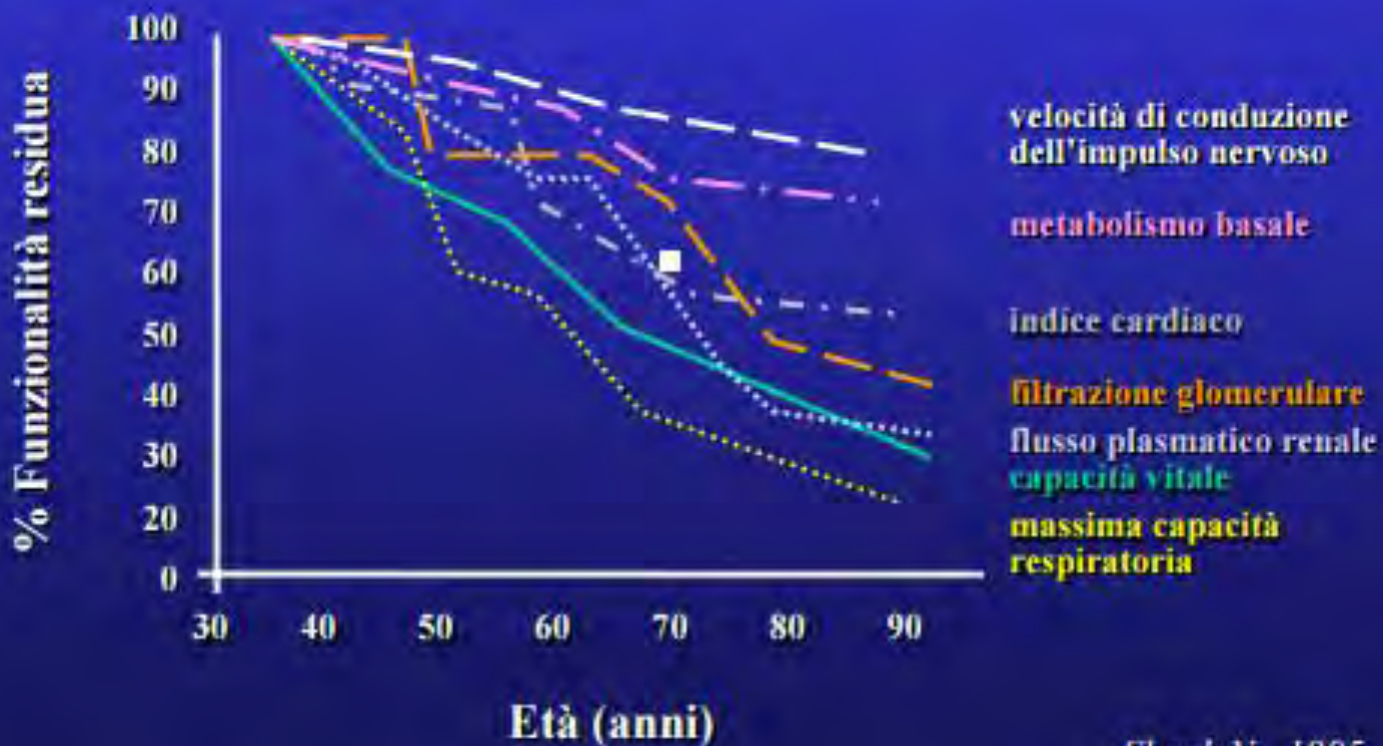
- invecchiamento della popolazione, compensato soltanto in parte dall'immigrazione
- incremento dell'età di pensionamento
- possibile esposizione più prolungata a rischi lavorativi
- fattori economici (erosione della pensione; costo vita; disoccupazione coniuge o progenie, produttività e costo del lavoratore anziano)
- scarsità di posti di lavoro in generale e in particolare adatti a lavoratori anziani.

Definizioni e caratteristiche
dell'invecchiamento umano:

**processo complesso e
multifattoriale che vede frequenti
sovrapposizioni e sinergie di cause
diverse.**

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

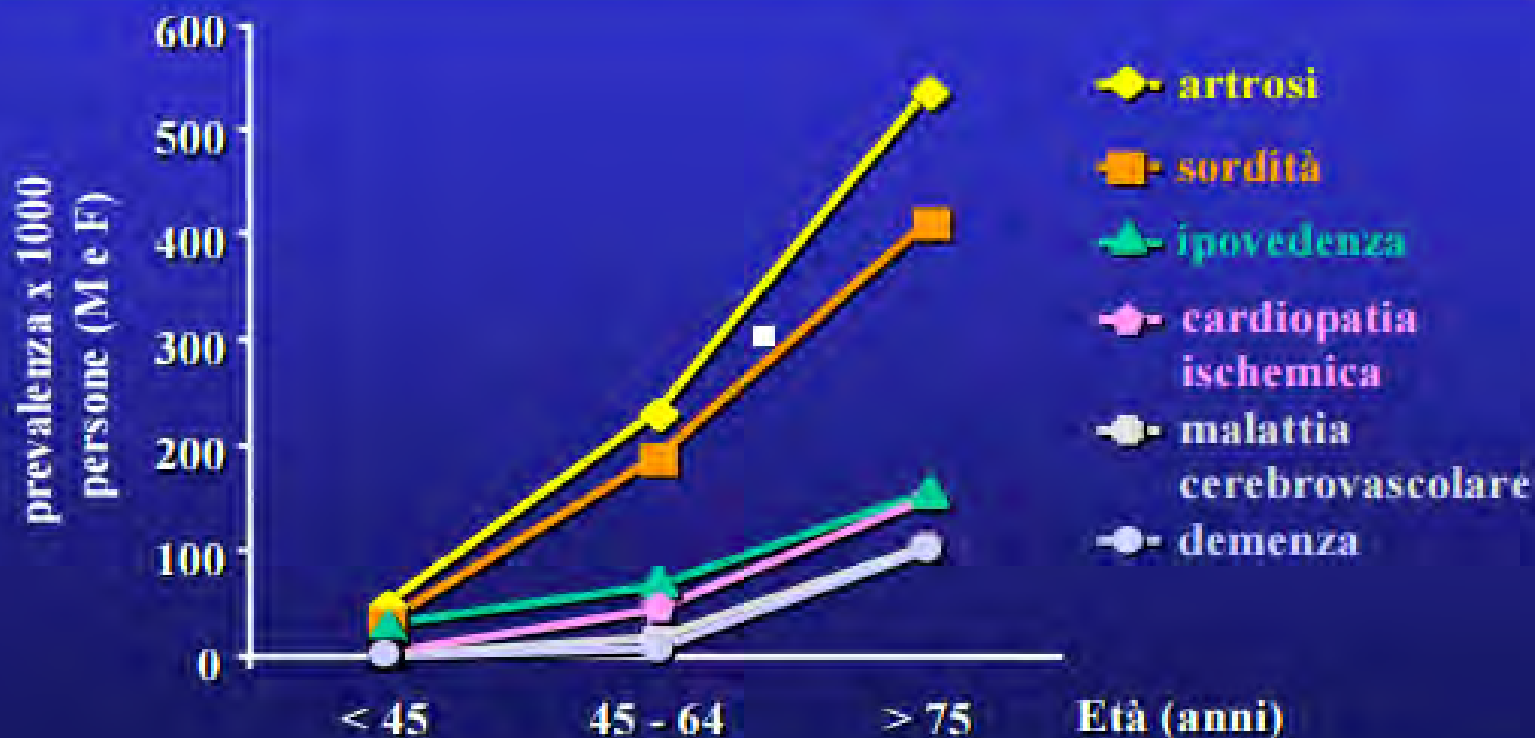
Effetti dell'invecchiamento su alcuni indici funzionali sulla base degli studi trasversali



Shock N., 1985

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

Prevalenza di condizioni croniche in rapporto all'età



(U.S. Department of Health and Human Services, 1994)

“invecchiamento attivo” anche in relazione al lavoro

Nell'invecchiamento fisiologico 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).

Nell'invecchiamento associato a malattia dovrà invece trovare modalità di conciliazione tra le funzionalità residue e l'attività produttiva: miglioramento delle condizioni di lavoro adattamento o aggiustamento delle postazioni, limitazioni, cambio di mansione, formazione per altre occupazioni compatibili, ricollocazione.

AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER - New Zealand, 2007)

- **CAPACITÀ VISIVA:** difficoltà di **accomodazione** (messa a fuoco per fissare oggetti vicini) riduzione di campo visivo (fino a 20-30°) e di **acuità visiva**; riduzione di percezione della distanza degli oggetti e della distinzione tra colori scuri molto simili; maggior sensibilità all'**abbagliamento** per cataratta iniziale o per minor velocità degli adattamenti della pupilla alla luce, particolarmente evidente in caso di scarsa illuminazione, di abbagliamento o di caratteri od oggetti molto piccoli.
- **CAPACITÀ Uditiva:** problemi di presbiacusia con difficoltà alla percezione delle **frequenze più alte** (valutare anche l'eventuale pregressa esposizione a rumore in ambito lavorativo), e difficoltà alla percezione delle **comunicazioni verbali in ambiente rumoroso**.

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

- **MASSIMA FORZA MUSCOLARE:** dai 20 ai 60 anni si perde dal 15% al 50% a causa degli effetti del sovraccarico biomeccanico cumulativo con conseguente ridotta tolleranza allo sforzo fisico/biomeccanico cumulativo.
- **ARTICOLAZIONI:** la funzionalità si riduce lentamente e può rendere difficile il lavorare in posture estreme; oltre i 45 anni si ha un progressivo incremento dell'osteoartrite, eventuali effetti del sovraccarico biomeccanico cumulativo (coxartrosi, gonartrosi, rizoartrosi...). Minor resilienza al sovraccarico cumulativo muscolo tendineo

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

APPARATI CARDIOVASCOLARE E RESPIRATORIO:

dai 30 ai 65 la funzionalità respiratoria può ridursi del 40%, con difficoltà in **lavori pesanti prolungati** o in **microclimi severi**; riduzione di portata cardiaca e di capacità massima da sforzo.

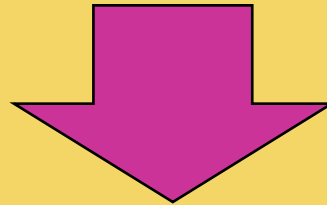
DISTURBI DEL SONNO: oltre i 50 anni esiste una riduzione quantitativa e qualitativa del sonno con alterazione dei ritmi-circadiani e regolazione **ritmo sonno-veglia**. Vi è inoltre una maggiore difficoltà alla tolleranza dei **turni notturni**.

TERMOREGOLAZIONE: maggiori difficoltà nel mantenere la temperatura interna del nostro organismo al cambiamento della temperatura esterna

FUNZIONI COGNITIVE: aumento dei tempi di reazione e riduzione della memoria a breve termine e dell'attenzione; minore tolleranza alla confusione; necessità di più tempo per pensare e imparare compiti con difficoltà ad imparare nuovi compiti, soprattutto se complessi; minor tolleranza ad adattarsi al cambiamento e maggiore predisposizione allo stress lavoro correlato. Anche se alcuni studi hanno dimostrato che le differenze nella resistenza allo stress sono maggiori tra individui che tra classi di età; a volte gli anziani (in buona salute) percepiscono meno stress dei giovani.



L'invecchiamento umano non è solo un processo biologico: è un processo complesso e multifattoriale cioè in relazione con diversi aspetti bio-psico-sociali.



l'approccio alla gestione dell'invecchiamento sul lavoro non può essere soltanto biomedico ma richiede **approcci di tipo multiplo**: interventi nel campo della prevenzione, nella gestione aziendale e nelle politiche sociali.

Casa della capacità lavorativa: modello che descrive le diverse dimensioni che incidono sulla capacità lavorativa (equilibrio tra il lavoro e le risorse individuali). Interazione anche con la famiglia e l'ambiente sociale circostante. (Ilmarinen, 2006)



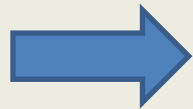
4° piano: ambiente di lavoro (fisico, mentale, sociale), organizzazione del lavoro, l'orario di lavoro, le relazioni verticali e orizzontali, i compiti lavorativi
VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

3° piano: capacità dirigenziali e direttive; clima di non pregiudizio, rispetto, fiducia, supporto
CLIMA E CULTURA AZIENDALE

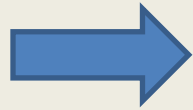
2° piano: aggiornamento continuo delle capacità e delle competenze
FORMAZIONE

1° piano: misure preventive e proattive da parte dei servizi di medicina del lavoro; trattamento adeguato dei gravi problemi di salute
WHP – IDONEITA' e ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Per mantenere e promuovere la capacità di lavoro nel tempo occorrono :



posti di lavoro salutarì per ogni età



mansioni e condizioni adatte ai lavoratori piú anziani



soluzioni per i problemi dell'anziano che risulti parzialmente idoneo o non piú idoneo al suo lavoro

L'approccio multiplo è lo strumento per la gestione di un problema complesso

L' approccio multiplo

Dimensione individuale stili di vita
(nell' ambiente di vita)

Dimensione aziendale gestione dei rischi,
sorveglianza sanitaria, ergonomia fisica,
cognitiva, organizzativa, gestione delle
diversità e delle diverse età

Dimensione sociale previdenza, assistenza,
politiche del lavoro e del non lavoro...

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

... correva l'anno 2008

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Articolo 1 – Finalità

“...riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza garantendo tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.”

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

Sul piano della gestione aziendale dei rischi importanza della valutazione e contenimento di rischi inerenti

- *impegno di lavoro fisico (MMC, sovraccarico cumulativo arti superiori, posture)*
- *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*

strumento proposto dal gruppo di lavoro Ciip

PREMAPPA RISCHI RILEVANTI PER ETA' ANAGRAFICA

DATI AZIENDALI	
AZIENDA :	MANSIONE GRUPPO "OMOGENEO" :
ORGANICO SUDDIVISO PER GENERE ED ETA'	
MASCHI N° _____	DI CUI > 45 ANNI N° _____
FEMMINE N° _____	DI CUI > 45 ANNI N° _____
ELENCO (E DESCRIZIONE) DEI COMPITI ABITUALMENTE EFFETTUATI	
COMPITO (segnare con X se abituale e effettuato)	DESCRIZIONE
A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	

RISCHI LEGATI AL LAVORO FISICO (per ogni aspetto segnalare se il compito descritto precedentemente lo prevede)																				
MANTENIMENTO PROLUNGATO POSTURE INCONGRUE E/O STATICHE																				
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO
SFORZI FISICI MOLTO INTENSI																				
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO
MOVIMENTAZIONE CARICHI (vi sono attività di MMC superiori o uguali a 3 kg?)																				
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO
MOVIMENTI RIPETITIVI (vi sono attività in cui si ripetono le stesse azioni ciclicamente?)																				
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO

RISCHI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE (segnare con X se presente)																					
LAVORO A TURNI											DURATA LAVORO, PAUSE, RECUPERO										
lavoro a più turni diurni											Ore mensili eccedenti le ore contrattuali										
Orari di lavoro a slittamento o frazionati											Carenze di pause di recupero										
Il lavoro richiede pronta reperibilità											Durata turno > 8 ore										
Lavoro a più turni anche notturni											Presenza di rientro durante il turno di riposo										
RISCHI LEGATI ALL'AMBIENTE DI LAVORO (per ogni aspetto segnalare se il compito lo prevede)																					
CONDIZIONE DI ILLUMINAZIONE AMBIENTALE (illuminazione generale o localizzata insufficiente?)																					
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO	
CONDIZIONE MICROCLIMATICHE (L'ambiente è severamente caldo o freddo?)																					
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO	
ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE (sono presenti inquinanti chimici particolari?)																					
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO	
ESPOSIZIONE A RUMORE (Esistono condizioni di difficile percezione di suoni/segnali di allarme sonori o voce parlata?)																					
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO	
ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI																					
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO				



RISCHI LEGATI ALL'AMBIENTE DI LAVORO (Segue)																				
SPAZI INADEGUATI ALLE ATTIVITA' SVOLTE (ambienti di spazio limitato rispetto alle attrezzature/attrezzi utilizzate?)																				
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO
ARREDI INADEGUATI ALLE ATTIVITA' SVOLTE (arredi che inducono posture disagiati?)																				
A	SI	NO	B	SI	NO	C	SI	NO	D	SI	NO	E	SI	NO	F	SI	NO	G	SI	NO
FATTORI CHE PENALIZZANO LO SVILUPPO, L'UTILIZZO, LA TRASMISSIONE DI COMPETENZE																				
Vi sono condizioni di lavoro monotono?																	SI	NO		
Esistono situazioni di carenza di formazione?																	SI	NO		
Sono presenti metodi di lavoro rigidamente imposti?																	SI	NO		
Il compito può prevedere picchi di attività imprevisti?																	SI	NO		
Sono identificate le particolari competenze da trasmettere ai lavoratori con meno esperienza?																	SI	NO		
Vengono coinvolti i lavoratori anziani nella trasmissione delle competenze?																	SI	NO		
RISCHI PSICOSOCIALI																				
Sono presenti situazioni che richiedono modifiche del modo di lavorare o modifiche nei valori dell'impresa?																	SI	NO		
Non sussiste uno spazio di autonomia decisionale?																	SI	NO		
Il compito prevede relazioni con pubblico o clienti "difficili"(interni o esterni)?																	SI	NO		
E' presente competitività tra diverse mansioni?																	SI	NO		
Sono definiti con chiarezza i compiti e le mansioni?																	SI	NO		
Sussiste mancanza di sostegno e di riconoscimento da parte dei superiori?																	SI	NO		
Sussiste mancanza di sostegno e di riconoscimento da parte del gruppo?																	SI	NO		

strumento proposto dal gruppo di lavoro Ciip

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

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**

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

A DATI DELL'IMPRESA, DEGLI ADDETTI E DELLA MANSIONE

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



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			



SINTESI DEI RISCHI IN RELAZIONE ALL'ETA'

