



INVECCHIAMENTO, LAVORO E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

28 novembre 2016





INVECCHIAMENTO E LAVORO

Rinaldo Gherzi, md phd eur.erg, SIE

coordinatore gruppo di lavoro invecchiamento Ciip

Tiziana Vai - ATS Milano - gruppo di lavoro Ciip



Gruppo invecchiamento e lavoro CIIP

*Il gruppo di lavoro ha raccolto materiali, formulato prime analisi e definito un programma di lavoro
Sta elaborando un ebook sul tema che sarà
collocato in rete:*

Ag.ebook:

libro d'argento sull'invecchiamento nel 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

Alcune riflessioni che stanno guidando i lavori del gruppo

Necessità di conoscenza e analisi del **contesto**

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

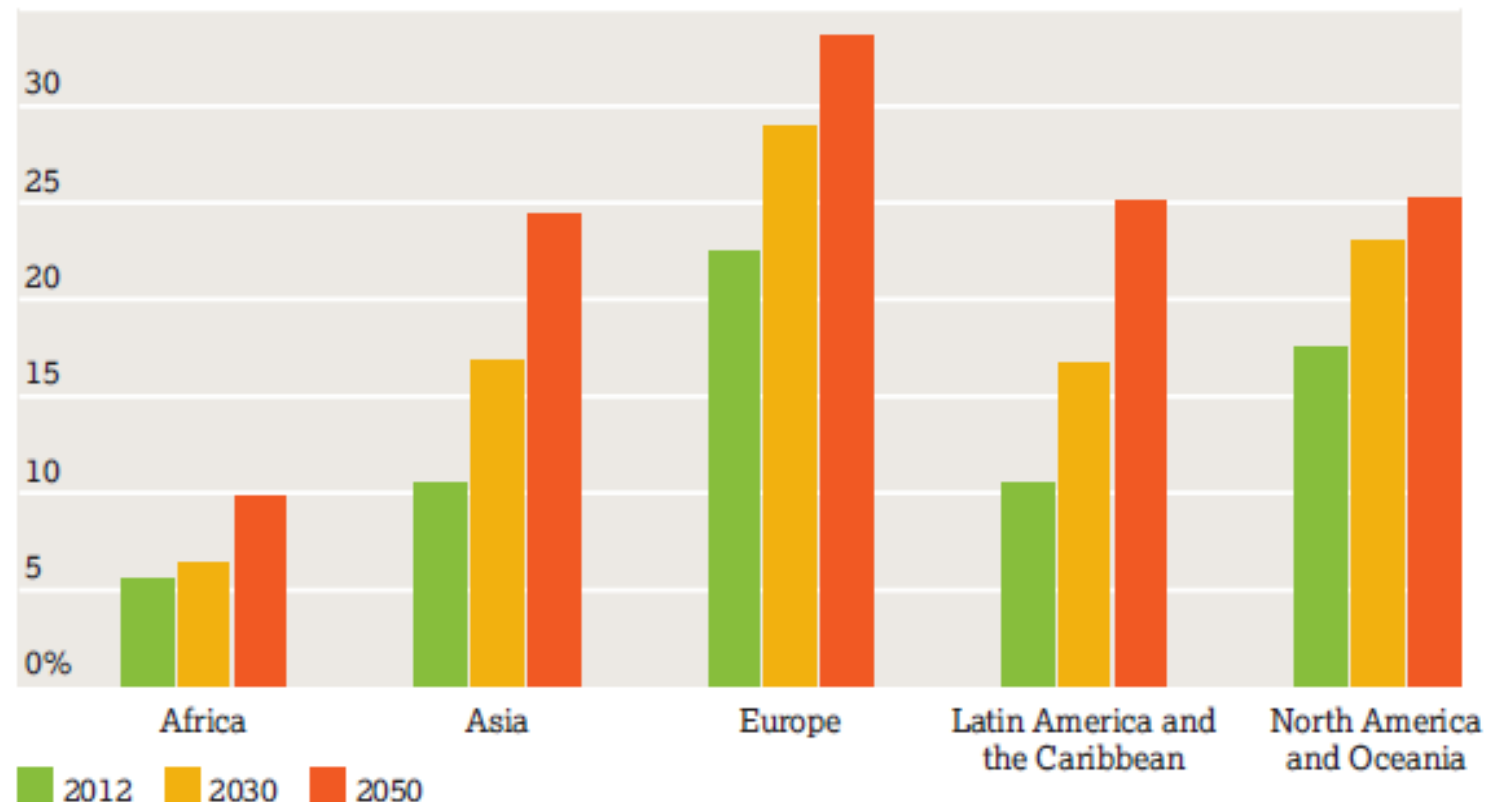
Imprescindibilità di un **approccio multiplo all'invecchiamento attivo sul lavoro che includa**

- 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

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

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)



Nel **nostro Paese**, che non aveva invecchiamento della popolazione lavorativa paragonabile a quello di **paesi del nord Europa, ove iniziò il discorso sull' "invecchiamento attivo - anche nel lavoro"** si sta manifestando un **acuirsi del fenomeno**

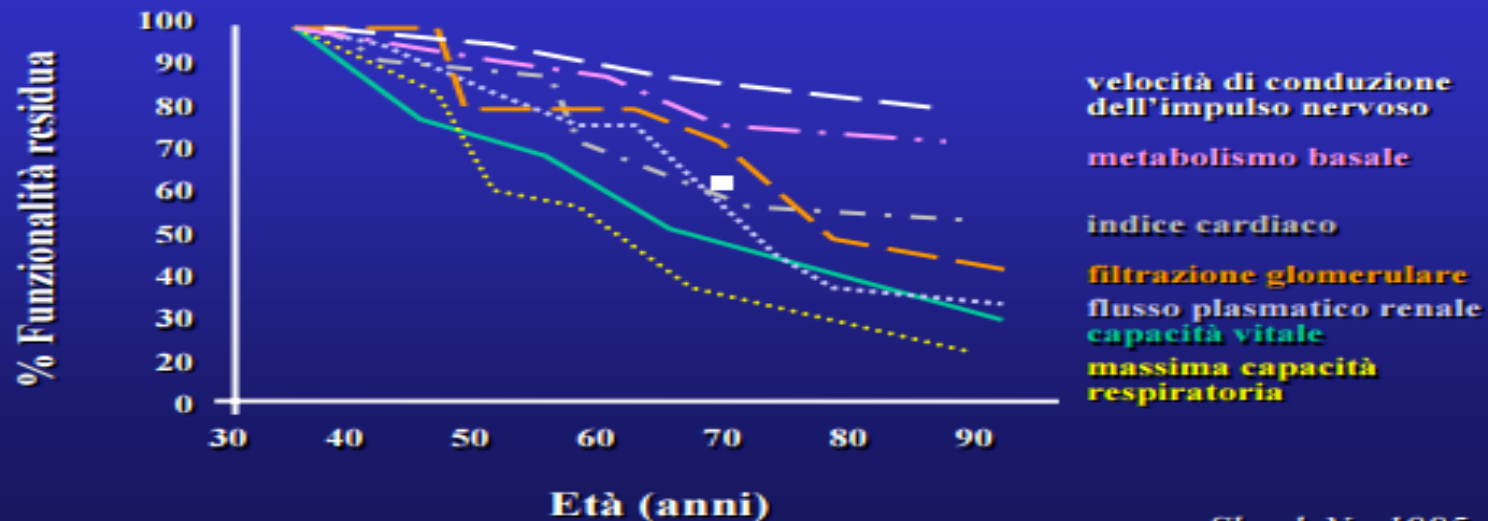
in funzione

- dell'invecchiamento della popolazione, compensato soltanto in parte dall'immigrazione
- dell'incremento **dell'età di pensionamento**
- del possibile incremento conseguente dell'anzianità lavorativa, con **esposizione a rischi lavorativi più prolungata**
- di **fattori economici** (riduzione ed erosione della pensione; costo vita; disoccupazione coniuge o progenie, produttività e costo del lavoratore anziano)
- della 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

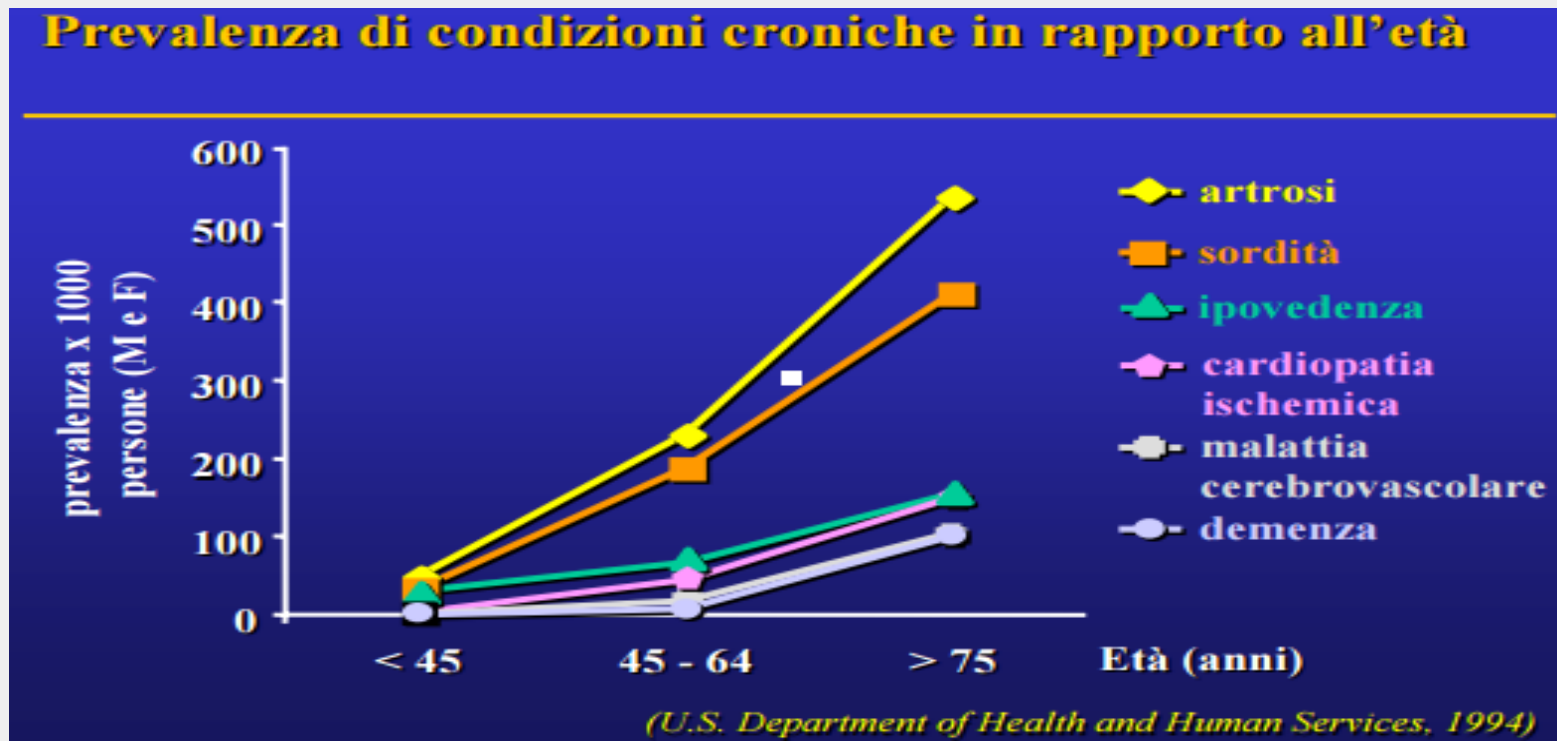
Effetti dell'invecchiamento su alcuni indici funzionali sulla base degli studi trasversali



Shock N., 1985

"invecchiamento 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 produttiva: miglioramento delle condizioni di lavoro adattamento o aggiustamento delle postazioni, limitazioni, cambio di mansione, formazione per altre occupazioni compatibili, ricollocazione.

Uno stralcio dello strumento proposto

CIIP, Gruppo invecchiamento e lavoro. 2016
*dalla Tabella orientativa sulle principali modifiche funzionali
nell'invecchiamento fisiologico in età lavorativa.*

maggiori dettagli e fonti sull'Ag.ebook Ciip

Dalla tabella dell'Ag.ebook CIIP elaborata sulla scorta di OMS 1993; Chan G.. 2000; Costa 2004 e 2015; Illmarinen 2001, 2012; Malchaire G., 2006; Alpass F. et al. 2007; Cisme, 2012; anche alla luce delle nostre esperienze di componenti del gruppo di lavoro Ciip. Si consiglia anche il manuale Cisme in bibliografia.



<p>STRUTTURE MUSCOLOTENDINEE</p> <p>Si riduce la resilienza</p>	<p>Ridurre il sovraccarico acuto o cumulativo da sforzi, posture, ripetitività su ritmi poco sostenibili (attenzione alle ambivalenze della produzione snella o di sue applicazioni)</p>
<p>ARTICOLAZIONI</p> <p>riduzione lenta della articularità con impossibilità ad assumere posture estreme;</p> <p>dopo i 45 anni forte incremento di osteoartrosi</p>	<p>Cura delle posture; ridurre entità e durata le flessioni della colonna vertebrale lombare e cervicale</p>

FUNZIONE UDITIVA

Riduzione progressiva dell'udito sulle frequenze medio alte (presbiacusia)

Difficoltà a percepire o comprendere suoni soprattutto in ambienti rumorosi

Riduzione della esposizione a rumore sin dall'inizio dell'attività onde evitare la sommazione di effetti con la presbiacusia.

Amplificazione di allarmi sonori e/o segnalazioni luminose supplementari.

Cura nella scelta di otoprotettori non eccessivamente attenuanti per non isolare

FUNZIONI COGNITIVE

nell'ambito delle MENTALI

*(aspetti cognitivi, emozionali,
sociali interdipendenti: ISO 10075)*

Funzioni cognitive si riducono con l'età soprattutto oltre i 65 ma possono essere compensate da memoria a lungo termine, conoscenze acquisite ed esperienza senza riduzione di prestazione lavorativa

Aumento di tempi di reazione

Riduzione della memoria di lavoro e a breve termine e dell'attenzione solo in attività difficili soprattutto se nuove e alla sera. E' più facile dimenticare impegni a breve

Curare i tempi per pensare a compiti complessi e per imparare compiti nuovi come l'informatica nel non nativo e immigrato digitale, SW usabili,

Valorizzare le conoscenze acquisite

Evitare gli open space

Ridurre multitasking,

semplificare Curare

l'informazione mirata per professionalità evitando inutili sovraccarichi informativi



L'invecchiamento umano è quindi in complessa relazione con aspetti bio-psico-sociali inscindibili.

Per queste ragioni l'approccio alla gestione dell'invecchiamento sul lavoro non può essere soltanto biomedico e richiede nel campo d'azione dei professionisti della prevenzione, nella gestione aziendale e nelle politiche sociali approcci di tipo multiplo.



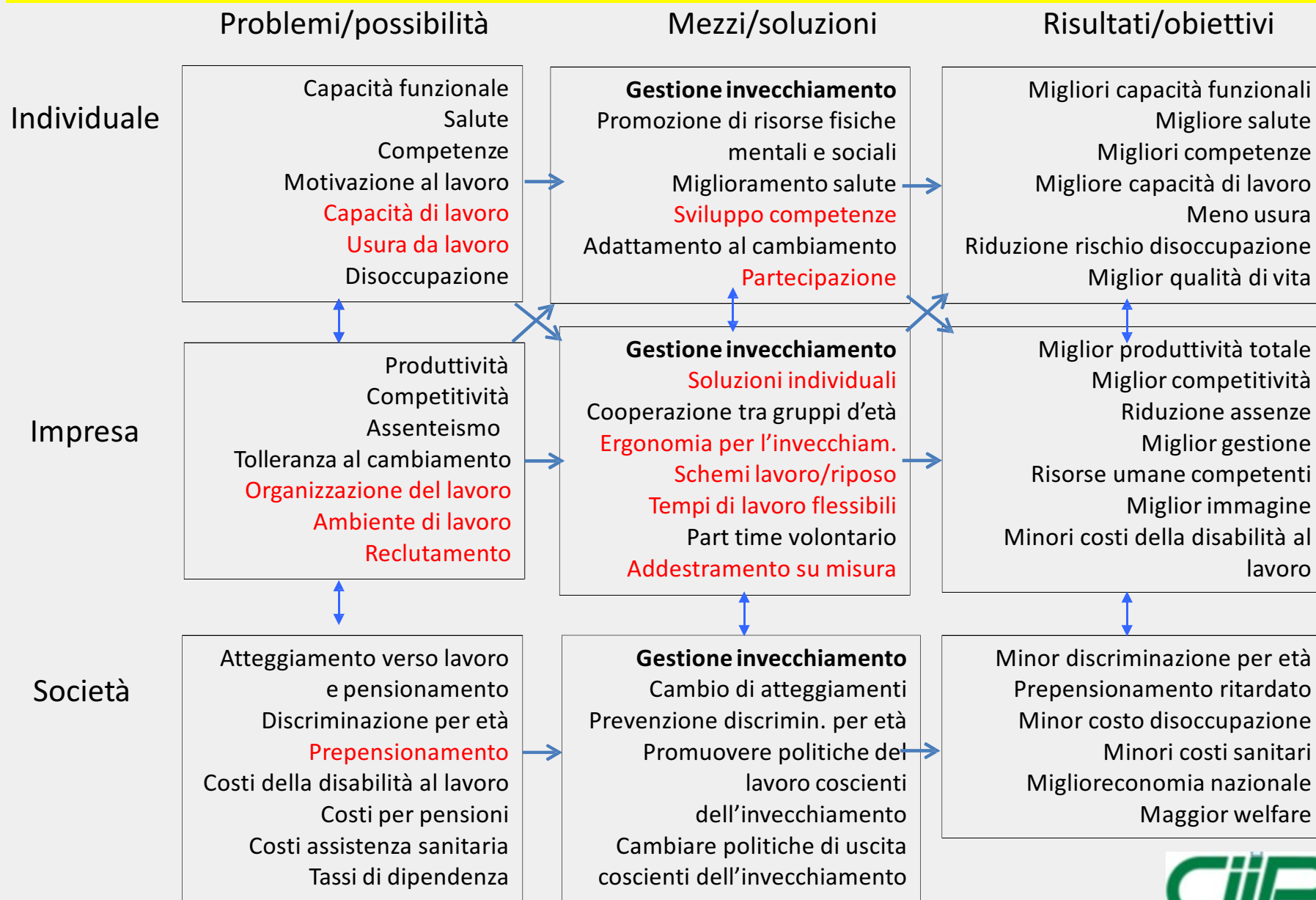
Per la conservazione della impiegabilità nel tempo occorre :

- posti di lavoro salutarì 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



L'approccio multiplo

individuale

stili di vita...

(ndr: nell'ambiente di vita)

aziendale

gestione dei rischi, *sorveglianza sanitaria, ergonomia*

fisica, cognitiva, organizzativa,
gestione di diversità e diverse età

sociale


previdenza, assistenza...

politiche del lavoro e del
non lavoro...



*una nostra lettura
di possibile approccio multiplo
nei nostri contesti*



APPROCCI POSSIBILI	PUNTI FORTI	CONDIZIONI	ASPETTI CRITICI
 <p>ERGONOMIA e igiene del lavoro</p>	<p>SUPPORTO LEGALE E NORMATIVO</p> <p>AMPIA DOCUMENTAZIONE E MANUALISTICA</p> <p>EFFICACIA SU SALUTE E PRODUTTIVITA' per giovani ed anziani</p>	<p>UNIRE L'ERGONOMIA FISICA ALLA COGNITIVA E ORGANIZZATIVA: SALTO CULTURALE</p> <p>A VOLTE INVESTIMENTI IN INNOVAZIONE TECNICA</p>	<p>DIFFUSIONE ANCORA INSUFFICIENTE SCARSE CONOSCENZE ED ESPERIENZE IN ODL</p> <p>COSTI/BENEFICI</p> <p>IN ALCUNI LAVORI NON BASTA</p>
 <p>REVISIONE LEGGE PENSIONI</p>	<p>UNIVERSALITA'</p> <p>SPAZIO PER SCELTE: uscite graduali volontarie forme di pensionamento anticipato</p>	<p>AMPLIARE E RENDERE APPLICABILE LISTA LAVORI USURANTI</p> <p>MODULAZIONI PER SETTORE O MANSIONE <i>anche in funzione di aspettativa di vita e WAI?</i></p>	<p>VINCOLI E SCELTE ECONOMICHE</p> <p>DIFFICOLTA' LEGISLATIVE PENALIZZAZIONI RIGIDITA' E DISTORSIONI</p>

APPROCCI POSSIBILI	PUNTI FORTI	CONDIZIONI	ASPETTI CRITICI
<p>COLLOCAZIONE E REINSERIMENTO PERSONE CON HANDICAP</p> 	<p>SUPPORTO LEGALE</p>	<p>ANALISI E MIGLIORAMENTO DI NODI PROCEDURALI COLLABORAZIONE AZIENDALE</p>	<p>MERCATO DEL LAVORO LIMITATO</p>
<p>ASSISTENZA MALATI E INVALIDI</p> 	<p>SUPPORTO LEGALE UNIVERSALITA' seppur differenziata</p>	<p>APPROPRIATEZZA E CONGRUITA' NELLA ALLOCAZIONE DI SERVIZI E BENEFICI Focalizzare risorse su esclusi dal lavoro per ragioni di salute e in povertà</p>	<p>VINCOLI E SCELTE ECONOMICHE «MEDICO-LEGALIZZAZIONE»</p>

APPROCCI POSSIBILI	PUNTI FORTI	CONDIZIONI	ASPETTI CRITICI
<p>SORVEGLIANZA SANITARIA GIDIZIO DI IDONEITA' DEL MEDICO COMPETENTE ED EVENTUALE RICORSO AL COLLEGIO MEDICO</p>	<p>SUPPORTO LEGALE (Valutazione di rischi e prevenzione tenendo conto dell'età: DLgs 81)</p> <p>PERSONALIZZAZIONE</p> <p>PROMOZIONE DELLA SALUTE SUL LAVORO (screening e stili di vita) VOLONTARIA E APPROPRIATA</p>	<p>COLLABORAZIONE DEL <u>MC</u> ALLA VDR E GESTIONE DEI RISCHI TENENDO CONTO DELL'ETA' E DEI SOGGETTI FRAGILI</p> <p>COLLABORAZIONE DELL'AZIENDA</p> <p>INFORMAZIONE DEL LAVORATORE</p> <p>COLLABORAZIONE DEL LAVORATORE anche nell'anamnesi</p> <p>AUTONOMIA DEL MC</p>	<p>MEDICALIZZAZIONE e medicina difensiva</p> <p>BUROCRAZIA, TEMPI</p> <p>ACCESSO LIMITATO AI RICORSI nelle PI</p> <p>MODULARE PERIODICITA' E LIVELLO DI APPROFONDIMENTO DEI CONTROLLI</p> <p>CARENZA DI MANSIONI COMPATIBILI</p> <p>ABUSI O DISCRIMINAZIONI nella promozione della salute del lavoro</p>



APPROCCI POSSIBILI	PUNTI FORTI	CONDIZIONI	ASPETTI CRITICI
<p>GESTIONE AZIENDALE DELL'INVECCHIAMENTO</p>	<p>SUPPORTO LEGALE (VDR e prevenzione tenendo conto dell'età DLgs 81)</p> <p>COINVOLGIMENTO E RESPONSABILIZZAZIONE DELL'AZIENDA (<i>legge francese su gestione ultra 55 da 50 dipendenti</i>)</p> <p>SOLUZIONI SU MISURA</p> <p>SICUREZZA E POSSIBILI IMPATTI POSITIVI SU MANTENIMENTO O SVILUPPO DELLA PRODUTTIVITA'</p>	<p>CULTURA AZIENDALE</p> <p>CULTURA E STRUMENTI PER VALUTATORI E CONSULENTI</p> <p>PARTECIPAZIONE MC RSPD RLS RSU LAVORATORI</p>	<p>COMPLESSITA' DELLE VDR che andrebbe semplificata ma senza perdere sensibilità</p> <p>DIFFICOLTA' PER TURNISTICA E PART TIME VOLONTARIO (problema dell'anziano che assiste)</p> <p>RESISTENZE A MODIFICHE NELLA ORG DEL LAVORO</p> <p>CARENZA DI MANSIONI COMPATIBILI</p> <p>DISTORSIONI</p>



APPROCCI POSSIBILI	PUNTI FORTI	CONDIZIONI	ASPETTI CRITICI
<p data-bbox="302 555 750 703">LEGGI SU LIMITI DI ESPOSIZIONE PER FASCE D'ETA'</p> <p data-bbox="286 775 766 1038">(TLV, valori limite e di azione per rischi chimici, fisici, mmc, per i turni notturni... limiti di età per lavorazione...)</p>	<p data-bbox="887 775 1160 815">UNIVERSALITA'</p> <p data-bbox="931 887 1115 927">COGENZA</p>	<p data-bbox="1272 639 1601 679">APPROPRIATEZZA</p> <p data-bbox="1294 751 1579 791">APPLICABILITA'</p> <p data-bbox="1272 863 1601 1015">SPAZI PER SCELTE PERSONALI COMPATIBILI?</p>	<p data-bbox="1653 248 1989 400">A VOLTE LIMITATO SUPPORTO SCIENTIFICO</p> <p data-bbox="1664 472 1977 624">AFFIDABILITA' DI METODI O CONTENUTI VDR</p> <p data-bbox="1653 695 1989 951">DISCRIMINAZIONI PER LA COLLOCAZIONE O MANTENIMENTO DELL'ANZIANO</p> <p data-bbox="1653 1031 1989 1238">PENALIZZAZIONI ECONOMICHE (es. divieto TURNI NOTTURNI)</p> <p data-bbox="1653 1302 1989 1453">RIGIDITA' verso le variabilità interindividuali</p>



APPROCCI POSSIBILI	PUNTI FORTI	CONDIZIONI	ASPETTI CRITICI
 <p>CONTRATTAZIONE</p>	<p>COINVOLGIMENTO E RESPONSABILIZZAZIONE DELLE PARTI SOCIALI</p> <p>MANTENIMENTO O INCREMENTO DI PRODUTIVITA'</p>	<p>AGIBILITA' SINDACALE</p> <p>CULTURA AZIENDALE</p> <p>CULTURA SINDACALE</p>	<p>NON UNIVERSALITA'</p> <p>RISCHI DI MONETIZZAZIONI</p>

Sul piano della gestione aziendale dei rischi, si conferma ed 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

MASCHI

N°

DI CUI >50 ANNI

N°

FEMMINE

26

DI CUI >50 ANNI

21

INDIRIZZO

ELENCO DEI COMPITI

A

S

D

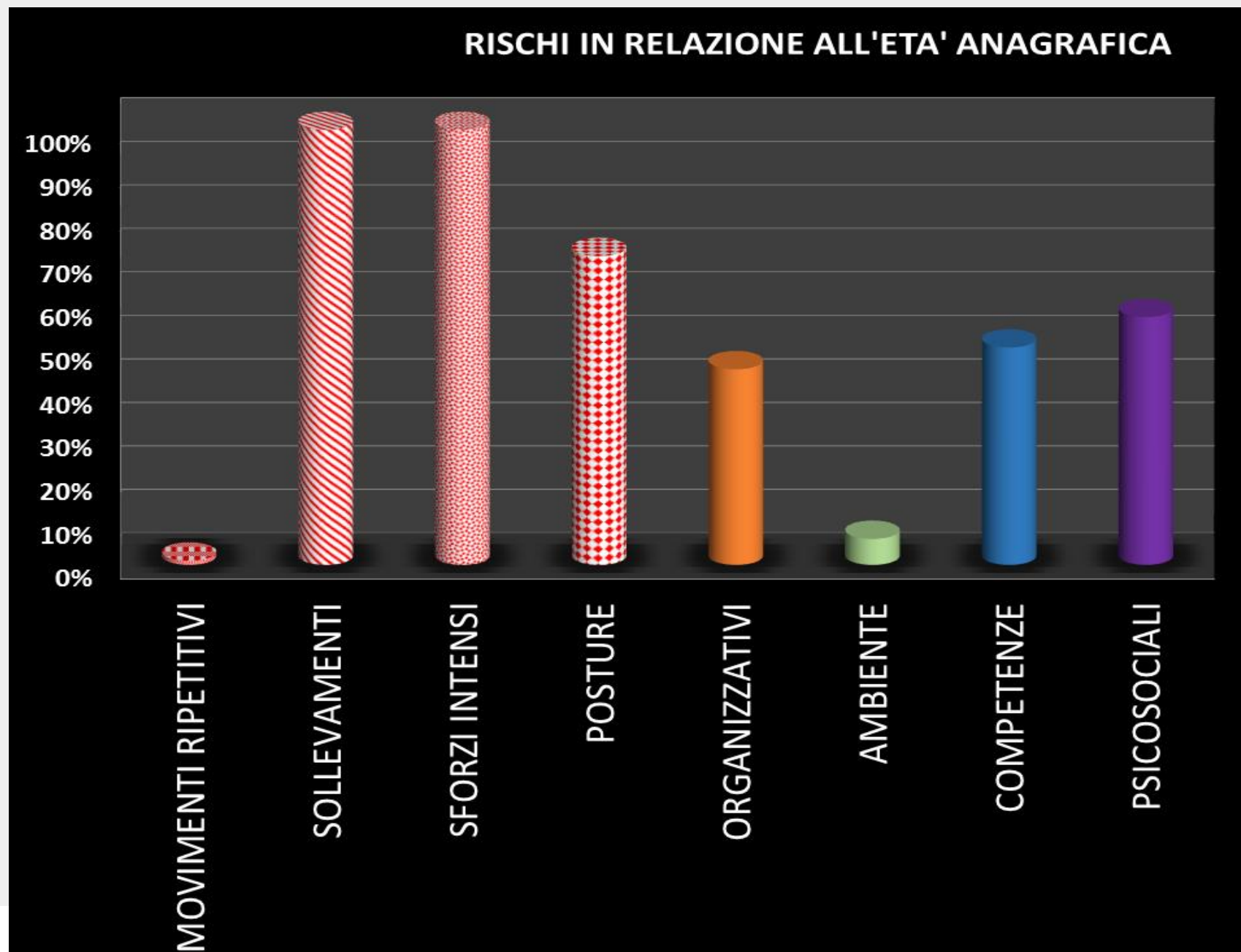
F

G

FF

FG

SINTESI DEI RISCHI IN RELAZIONE ALL'ETA'



Un invito ai medici del lavoro

Anche sul tema dell'invecchiamento, il nodo della idoneità alla specifica mansione esige una valutazione nell'intero ambito BIOPSIKOSOCIALE, che tenga conto della variabilità interindividuale, che sappia rinnovare gli strumenti di indagine (non solo clinica)

proprio mentre aspetti più amministrativi, medicolegali e tossicologici non industriali occupano il professionista

**MEDICINA DEL LAVORO , EPIDEMIOLOGIA DI
COMUNITA' ED ERGONOMIA HANNO ANCORA E
ANCOR PIU' BISOGNO DI CONTAMINARSI**





La sfida ha molti aspetti

Cambiare l'atteggiamento verso l'invecchiamento

Introdurre **l'aggiornamento permanente**

Formare i dirigenti sulle problematiche dell'invecchiamento

Adattare il lavoro all'età e renderlo più flessibile

Adattare i servizi sanitari alle esigenze di una popolazione che
invecchia

su uno sfondo di **leggi contro la discriminazione**
dell'anziano (*ndr: assunzioni, licenziamenti...*)

e di una **cultura diffusa** ai vari interlocutori



I lavoratori tedeschi invecchiano e la Bmw apre la prima fabbrica pensata per operai anziani

Tutto è cominciato con un progetto pilota subito ribattezzato “la linea dei pensionati”. Sorprendenti i risultati.

di sacciari

18 febbraio 2011

Se la Germania, che ha l'età pensionabile più alta d'Europa a quota 67 anni, sia un paese per vecchi non si sa. Di certo si sa che da mercoledì 16 febbraio è la prima nazione al mondo ad ospitare una fabbrica per operai anziani. È l'impianto Bmw di Dingolfing, in Baviera, dove la catena di montaggio è più lenta, le sedie ergonomiche, la mensa salutista, le luci e il pavimento appositamente pensate per lavoratori di una certa esperienza e, soprattutto, di una certa età.

Alla Bmw, invece, sono andati oltre. Come racconta l'Harvard Business Review che ha fatto dell'iniziativa un caso di studio, nel 2007 il management dell'azienda era preoccupato del calo di produttività dell'impianto perchè, nel giro di dieci anni, l'età media dei lavoratori sarebbe salita da 39 a 47 anni. Così hanno creato una linea di produzione sperimentale con operai proprio di quell'età e li hanno messi al lavoro a quella che, in breve tempo, è stata ribattezzata "la linea dei pensionati".

I risultati però sono stati sorprendenti. Accantonato lo scetticismo iniziale, i lavoratori hanno dato all'azienda 70 suggerimenti per ridurre le possibilità d'errore e la fatica fisica. Bmw si è fidata, li ha messi in pratica e, spendendo circa 20 mila euro, ha ottenuto un incremento della produttività del sette per cento in un solo anno.

*Ogni generazione, età e persona
hanno punti di forza e di debolezza*

*L'abilità al lavoro dipende in buona
parte da tipo e condizioni di lavoro*



Giorgione. Le età dell'uomo

Grazie

