



CGIL

DIPARTIMENTO
AMBIENTE E
SICUREZZA

MARTEDI' 19 FEBBRAIO 2019
Salone Di Vittorio

“ INVECCHIAMENTO LAVORATIVO
Possibili scenari d'azione comune per
rimettere al centro la dimensione umana del lavoro “

A cura di

CIRO MAIOCCHI

Coordinatore dipartimento
ambiente sicurezza CGIL RE

Il tempo di lavoro in Europa

FONTE: Benchmarking a cura del Ministero de lavoro e delle politiche sociali

TdLannuo	ORARI DI LEGGE	ORARI DA CONTRATT O	tempo pensionamento	Orari plurimi multiperiodali	flex x impresa	flex x lavoratore
ITALIA 1725 ore	48 ore	40 ore 38 ore	U 66,7 D 65,7	Banche ore Calendari annui	Straord. Max 250 om. Lav. tutte	Ingressi/uscite flex lavoro lav. Agile congedi parentali
SPAGNA 1691 ore	48 ore	40 ore	U 65 D 65	Banca ore annuati e Sesta solo il 16%	Straord. Max 80 Ccnl limiti + alti	Plan concilia orario 27,5 ore paternita 10g cumulo perm. allatta.to 4 sett.i
GERMANIA 1371 ore	48 ore con str.	35 ore stt.li opzione 2 anni 28 ore stt.li	U 65,4 D 65,4	Scorrevoile Funzionale Scelta Sulla fiducia banca ore neg	Dom. Lav max 37 Straord. Non obbl.	29 ore -15% salario garanzia occup problemi faamiliari (2anni 29 ore)
REGNO UN. 1907 ore	48 ore medie 17sett.	42,3	U 65 D 60	Scambio turno PT vert. Orizz.	No limiti legge Acc. 48sett/10g max	New deal 50 plus 1700 e u r o No concilia famiglia/lav oro
FRANCIA 1482 ore	35 ore sett.	35 ore	U 60 D 60	Flex piano annuo comunicato cdf	Straord da 130 a poi 220 Acc. Aziendali fino 405 ore	24messi banca ore, part time, parentali
OLANDA 1300 B E L G I O DANIM.CA	ccnl decide	33 ore 29 ore	U D 65,3 U D 65	.banca ore ind.	Flex su accordo Max 48 sett 10/g.	ROL g/set/annua congedi form. comg parentali perm. Politici.

CGIL

DIPARTIMENTO
AMBIENTE E
SICUREZZA

Occupazione
Equivalente
+6,6 milioni
(De Masi "Lavoro 2025")

**CONFRONTO
TRA UN
LAVORATORE
ITALIANO
E UNO
TEDESCO
EQUIVALE A
-11,5
ANNI**

**QUESTE DIFFERENZE
QUANTO PESANO?**

**CONFRONTO
TRA UN
LAVORATORE
ITALIANO
E UNO
FRANCESE
EQUIVALE A
-8,4
ANNI**

Occupazione
Equivalente
+4 milioni
(De Masi "Lavoro 2025")

Il lungo tempo della tempesta

Il conflitto tra longevità, allungamento della permanenza al lavoro e usure sensoriali crescenti

Dai 10
Ai 14
anni

Requisiti 2019: Anticipata 43,3 U E 42,3 D
Quota 100 : età 62 +38 contributi

Differenziale aggiuntivo di lavoro pesa
dal 22% al 30% nel caso di Quota 100;
Oppure nella P. anticipata pesa
dal 19,6% al 26,6% UOMO

WIN CONTESTO D

Oltre i 60 anni..
Il lavoro
Non cambia
Molto calano di peso
Posture dolorose,
mov. Ripetitivi,
Carichi pesanti,
Ore di lavoro.
EUROFOND 2012

SHARE 2011
Età tra 50-64 anni
Il 30% ha limitazioni
Mobilità arti
Superiori
OECD 2014
Ha stimato Almeno 2
Malattie croniche

Flex orarie
Nella società
delle 24 ore il
TdL entra nella vita
Ogni ora ogni giorno
Ogni notte si
Può lavorare

Completa flex
Nei rapporti di lavoro
Esplosione della
precarietà

Mutamento
Tecnologico
Impetuoso 4.0
Nuova ODL Lean, JIT, WCM
Riduzione tempi,
aumento ritmi
aumento saturazioni
Gaddi RE 2018



Il punto di rottura.....non è lontano, é più vicino di quanto si immagina!

Reggio Emilia
esiste un "esercito"
Di 14.000 lavoratori con
malattie croniche
Di cui 11.000 SBAS

LIMITAZIONI FUNZIONALI
Ci sono interi comparti
Dove abbiamo dal 20 al 25%
Di lav. Con prescrizioni
Fatte dai MC

MP denunciate ITALIA
Colpiscono
31% dai 45 ai 54 anni
41% tra 55 e i 64 anni
Il 75% di queste MMSC

A Reggio Emilia
35,7% dai 45 ai 54 anni
36,7% dai 55 ai 65 anni
le MMSC sono 87%

Sulla POPOLAZIONE LAVORATIVA DI CIRCA 198000 UNITA' COSA SIGNIFICHEREBBE?

- a) Riduzione della produttività del sistema ind, solo per effetto Dell'aumento crescente dell'assenteismo cronicizzato;
- b) Inpatto via via crescente sul sistema sanitario reggiano per L'accumolo di malattie invalidanti;
- c) perdita massiccia di posti di lavoro che le Aziende dismetterebbero con ristrutturazioni A cascata.
- d) Aumento esponenziale di potenziali inoccupati Cioè persone senza accesso alla pensione anticipata e Senza concrete possibilità di reimpiego.;



L'approccio che dobbiamo adottare nell'agire sindacale

Conservare l'impiegabilità
del Lavoratore anziano
Rafforzare l'occupabilità
prevenendo il rischio di una
sua potenziale esclusione

Invecchiare in buone
condizioni i...non basta
Posticipare l'uscita dal lavoro
Per realizzarla occorre che il
lavoro Esista e che esista la
volontà di Conservare i
lavoratori Più anziani

La vera sfida
è adattare il lavoro
Alla persona anziana

Chi ha bisogno di cure
È il lavoro più che
Il lavoratore
(Devoto)

Il pensionamento in età più
Avanzata presuppone dei
Miglioramenti e adattamenti
del lavoro

ESISTE CONDIVISIONE?

Alcuni fondamenti giuridico legali

Dlgs 81/2008 Art 28

Che chiarisce come la
VdR Deve essere
rapportata
Anche all'età

Legge 23/12/2014 N° 190

Art. 1 comma 166
attribuzione
A INAIL di competenze per
Reinserimento lavorativo e di
Lav. Di persone con
disabilità

RLS
ART 50
consultazione

2019 Modifiche regolamento
Determina 19 Dic. 218 N° 527

Semplificazione
(unica somma 150.00)
(rimborso 60% della retribuzione
data al lav

RSU
ART. 9
Legge
300

Dlg 81/2008

Art. 41 comma 6

Ove in caso di inidoneità
alla mansione specifica
Emessa dal MC stabilisce
Che il DdL , ove
possibile, inserisca il
Lavoratore con disabilità
In mansioni alternative
equivalenti o inferiori.

Legge 300 1970 ART 18

In caso di licenziamento
Discriminatorio interviene
La reintegra del posto di
lavoro

Che fare, come fare.

Proposte di lavoro e d'azione

1) La VdR deve tenere conto dell'età e dei cambiamenti delle capacità funzionali del lavoratore che invecchia.

**Analisi eventi...
Inf.,mal.Prescr MC**

1.1) saper individuare, valutare e gestire situazioni lavorative che possono essere

**Elaborazione
piano d'azione**

1.2) Contenere i rischi inerenti in particolare

- sovraccarico cumulativo arti superiori ;
- limitazioni nella movimentazione manuale carichi
- posture incongre;-Orari di lavoro;- turni e notturni
- Pause e Ritmi, restrizioni dei tempi, saturazioni;
- Rumore intenso; vibrazioni rilevanti;
- Clima emicroclima severo (estati bollenti);
- fattori di stress (metodi imposti, assenza forze)

**IMPEDIRE IL
GENERARSI
DI ULTERIORI
DISABILITA'**

**Cambiare radicalmente il
modo di fare sicurezza**

**Condivisione
Confronto
Coinvolgimento
RLS-MC-RSPP
DdL-RSU**

PASSARE DALLA SICUREZZA FORMALE ALLA SICUREZZA “INTRINSECA”

Significa abbandonare prima di tutto l'idea che sono le carte, gli atti formali che danno la garanzia di sicurezza (certificano solo che il DdL è in regola nulla più).

Significa volere comportamenti attivi e consapevoli da parte di tutti i soggetti.

Significa costruirla insieme a partire dalle fasi istruttorie e progettuali.

Non
viene
Da fuori

Non è
artificiale

E' nel clima
che
Si respira

E' nello
stile
D'azienda

E' nelle cose
che
Si fanno

Non
viene
imposta

EVOLVERE VERSO

2) Nuovi spazi di co..determinazione e di co..progettazione.

Significa poter fare istruttorie condivise in tempi certi prima della scelta

2.1) Dare libero accesso ad esperti di parte

Soprattutto nelle fasi esplorative il confronto deve essere alla pari pur garantendo il necessario riserbo sui processi industriali e marginalità'.

Alcune buone pratiche

da sperimentare nei rinnovi dei contratti aziendali

CRITICITA' EVIDENTI'
RITMI, PAUSE
TEMPISTICA
SATURAZIONI
TECNOLOGIE,
ECC

DI PRODOTTO: favorire l'interscambio di
saperi Tra ingegneri, montatori, ergonomi,

FINALITA'
Individuare a monte
Le criticità che possono
Verificarsi a valle

DI PROCESSO favorire l'interscambio di
saperi Fra tecnologi di processo,
impiantisti e utilizzatori finali

FINALITA'
Individuare a monte
Le criticità che possono
Verificarsi a valle

Contrattualizzare !!!

2,8
million

**Reinserimenti
Lavorativi
AGGIUSTAMENTI
RAGIONEVOLI
Limitazioni
funzionali**

Disabili Occupati
UE 47% ITA 20%

FINALITA'
Verifica cause,
Impiegabilità soggetti,
Prfili di rischio pop.
**COSTRUIRE
PIANO D'AZIONE**

NO o di PROGETTO
con RLS, RSPP, MC,
Ergonomo di parte, SPSAL,
INAIL

RIPRENDERSI IL TEMPO

cioè riconquistare il controllo e il governo del TdL nella società cosiddetta "delle 24 ore" è fondamentale per la salute e quindi la vitalità lavorativa, la sua durabilità ma anche in termini di produttività di sistema industriale e sociale



ACQUISIRE LA SOVRANITA' SUL TEMPO

UN PRINCIPIO DA AFFERMARE

“Gli orari di lavoro dovrebbero comportare una scelta continua da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori o di entrambi, per quanto riguarda la quantità (cronometria) E la distribuzione temporale (cronologia) dell'orario di lavoro”.
(NACHREINER 1990)

SCEGLIERE UNA FLESSIBILITA' ORIENTATA ALLA PERSONA

Significa produrre sistemi di orario in grado di attenuare le costrizioni del lavoro e migliorare la qualità dell'impiego.....



Alcuni pratici esempi già diffusi
Nella contrattazione aziendale....

COMPENSAZIONI ORARIE

- pause aggiuntive brevi; scambi volontari turnistica;
- Flex Orari inizio fine scelta; - passaggio graduale al diurno;
- godimento certo ferie perm.; - No lav. Domenicale o festivo
- multiperiodale limitazioni ore/anno es max 80

Lim Nà sett/anno Lim ore /gg o settimana; -sospensione flex certa ogni x sett.

ACQUISIRE TEMPO PER SE' CONTRATTARE SUL ODL !!

Compensazioni funzionali

Assai poco diffuse nella
contrattazione

ROTAZIONE SOLIDALE

Nei lavori usuranti non modificabili
Riduce l'esposizione individuale
Allarga la platea dei coinvolti

GRUPPI DI LAVORO AUTODETERMINATI

Lavora isole/a team al
posto delle catena di
montaggio
+AUTONOMIA -MOV.
RIPETUTI

Compensazioni ECONOMICHE

Assai poco diffuse nella contrattazione

PDR IN ACCUMULO DI ORE E NON IN DENARO

Può servire a :

- Incentiva il godimento effettivo di ferie e permessi entro l'anno;
- incentiva accumulo ore in banca ore di lungo periodo.

UNA ROL PROGRESSIVA CON L'AUMENTO DELL'ETA'

PRINCIPI DA AFFERMARE

*Se il lavoro non muta radicalmente con l'avanzare dell'età allora deve mutare
Profondamente la quantità di ore lavorabili..*

*Al lavoratore che invecchia con disabilità crescenti di natura professionale non
può derivare alcun nocumento alla propria capacità di reddito.*

Pertanto la riduzione di orario di lavoro progressiva è concepita a parità di salario.

Un possibile strumento da contrattare

Si fonda su
Un patto di
Occupabilità
di lungo periodo

**BANCA ORE
DI LUNGO
PERIODO
O d'anzianità.**

LEGATA A

**Dai 55 ai 60 anni
35 ore/sett. Pagate 40
Oltre i 60 fino pension.
30 ore sett. Pagate 40**

La quota di ore necessarie per attuare questa ROL è pari a circa 3100 ore/ 70 anno.
Devono concorrere sia l'azienda che il singolo lavoratore
Occorre trovare formule di garanzia in caso di proc. concorsuali

LAVORO A TURNI E NOTTURNO

Rischio sottovalutato sul quale occorre rivedere molte cose e ri-contrattare utilizzi, premi, modalità

L'ESSERE UMANO E' " ANIMALE DIURNO"

Ogni azione che influisce sull'assetto biologico circadiano Produce disturbi che nel tempo Possono diventare gravi.



Effetti sulla salute a medio-lungo termine

- **Patologie gastrointestinali**
 - *Gastroduodenite*
 - *Ulcera duodenale*
 - *Colon irritabile*
- **Patologie neuropsichiche**
 - *Insonnia e fatica cronica*
 - *Sindromi ansioso-depressive*
- **Sindrome metabolica**
- **Malattie cardiovascolari**
 - *Cardiopatia ischemica*
- **Tumori**

LAVORO A TURNI E NOTTURNO

10 misure di prevenzione e protezione possibili

<p>PRECAUZIONE Prima di istituire dei turni Verificare a fondo l'utilità e i rischi connessi; Farli solo dove è ritenuto Indispensabile.</p>		<p>DURATA del TURNO</p>	<p>Esistenti turni 7--8-12ore</p>	<p>Consigliata 6-8 di + solo lav. Bassa intensità Con + pause</p>	<p>Alterano il ritmo sonno/ veglis</p>
		<p>Frequenza rotazioni</p>	<p>Esistenti scarsa Rotazione 5m, 5p, 5n Scelto xchè i riposi Coincidono con i WE</p>	<p>Consigliati 2M 2P 2N Nel CC i riposi non coincidono con il WE</p>	<p>+alta la rotazione minore sarà l'alterazione dei ritmi circadiani</p>
<p>direzione rotazioni</p>	<p>Oraria M-P-N Antioraria N-P-M</p>	<p>Prevale antioraria xchè più tempo libero tra un ciclo e l'altro</p>	<p>Consigliata quella oraria</p>	<p>asseconda il naturale periodismo dei ritmi biologici</p>	<p>Antioraria produce un effetto Jet-lag</p>
<p>N° notti consecutive</p>	<p>Rotazione bassa +notti</p>	<p>Rotazione breve - notti</p>	<p>Consigliato rotazione breve</p>	<p>Consigliato dopo turno di notte avere il giorno di riposo</p>	<p>Spesso accade che lo smonto salta.</p>
<p>straordinario</p>	<p>Evitare di aggiungere ore a fine turno</p>	<p>Impedire i doppi turni nelle 24 or</p>	<p>Riduce tempi di riposo</p>	<p>Impedisce il compenso dello stress e della fatica</p>	<p>Assai dannoso</p>
<p>pause nel turno</p>	<p>Favorire brevi pause dentro il turno</p>	<p>No alle pause a fine turno</p>	<p>Creare luoghi x pausa confortevoli x brevi pisolini</p>	<p>Alleviano sonnolenza riducono la fatica</p>	<p>E' prevalente pausa CCNL a fine turno</p>
<p>inizio fine turno</p>	<p>Opportuno non iniziare troppo presto (es. 5-6)</p>	<p>Posticipare inizio alle 7</p>	<p>Preserva l'ultima parte del sonno ricca di sonno REM</p>	<p>Regolarità turni prevedibilità</p>	<p>+ lo schema è. certo meglio si organizza la vita</p>
<p>gestione squadre</p>	<p>No notturno a chi ha +di 50 anni</p>	<p>Favorire rotazioni delle squadre</p>	<p>Tenere conto delle condizioni individuali</p>	<p>Nell'anziano si modifica la quantità e la qualità del sonno</p>	<p>Coinvolgere i lavoratori nella planificazione</p>
<p>compensazioni</p>	<p>Maggiorazioni salariali lasciano inalterato il</p>	<p>Benefit visite spec. Oassicurazioni, ..</p>	<p>Gli oggetti veri da discutere sono: opporti</p>	<p>Meno ore di notte; passaggio al diurno dopo</p>	<p>+ riposi compensativi;</p>

La condizione di lavoro e in essa lo stato di benessere, di salute dei lavoratori costituiscono i traccianti fondamentali dell'azione sindacale ed è proprio sulla capacità di rappresentare questi bisogni così vitali che si differenzia un sindacato dei "produttori" da un sindacato di "mercato".

*Il salario è importante ma senza salute il salario per il lavoratore si riduce fino a perdere la stessa condizione di **salariato**.*

Un lavoratore malato è meno libero, più ricattabile, licenziabile, condizionabile, meno tutelabile.

la nostra missione è quella di impedire che ciò avvenga!!!

Grazie e buon lavoro !