



Formazione sulla sicurezza e invecchiamento

di Rocco Vitale

Presidente dell'AiFOS, Sociologo del lavoro

Nella fabbrica tedesca della Daimler di Stoccarda, del gruppo Mercedes, l'hanno chiamato "Progetto Space Cowboys - anziani esperti". Prende il nome di un film americano dove un gruppo di astronauti in pensione (interpretato da Clint Eastwood, Donald Sutherland, James Garner e Tommy Lee Jones) viene richiamato dalla Nasa per una missione speciale.

Uno dei giganti dell'industria automobilistica tedesca ha deciso di richiamare in servizio alcune centinaia di pensionati al fine di riutilizzare la loro esperienza e la loro preparazione. La prima edizione ha visto il rientro in fabbrica di oltre 100 lavoratori negli ultimi anni; oltre 600 lavoratori si erano registrati nell'apposito sito per il "rientro". Non si tratta di riassunzioni, ma di accordi con retribuzione su base giornaliera, orari di 4 ore, periodi di tempo su progetti specifici non superiori a sei mesi o 50 giorni all'anno. Un atto non conflittuale nei confronti dei lavoratori, ma di collaborazione tra generazioni.

Come mai una azienda orientata al futuro fa ricorso ai "suoi anziani"? L'azienda trae un vantaggio dalla loro abilità ed esperienza in particolari aree del gruppo. La nuova tecnologia dell'informazione rischia di cancellare le conoscenze ed il know-how che costituiscono un patrimonio dell'azienda. È vero che i giovani ingegneri e tecnici hanno





conoscenze particolarmente avanzate ad alta tecnologia ma le persone anziane, con anni di esperienza in azienda, hanno maturato competenze chiave in settori strategici come il marketing e le vendite, la produzione, l'informatica, la ricerca e lo sviluppo ed attività di consulenza.

Avviando questo progetto la Daimler ha inteso mantenere il possesso delle conoscenze acquisite dai dipendenti di lunga data. Molti ex dipendenti, quali nuovi consulenti, portano le loro conoscenze ed esperienze per contribuire al successo dell'azien-

da. Le esperienze di questi anni, stimolanti ed innovative, hanno dimostrato quanto sia utile una stretta collaborazione tra le diverse generazioni.

La campagna europea sull'invecchiamento

Il tema dell'aumento della popolazione lavorativa anziana è un fenomeno comune in tutta l'Europa. Le analisi demografiche indicano che nel periodo



Prende il via la campagna promossa dall'Agenzia Europea di Bilbao, sugli ambienti di lavoro sani e sicuri a tutte le età. Un'occasione preziosa per riflettere sui cambiamenti del mondo del lavoro nell'ottica di garantire una adeguata gestione di questo delicato aspetto.



2010-2030 si avrà un aumento del 16,2% della popolazione tra i 55 e 64 anni. Mentre la classe d 40 a 54 anni avrà una diminuzione del 5,4% ed i giovani dai 25 ai 39 anni diminuiranno di quasi il 15%.

Il tema dell'invecchiamento della popolazione attiva è stata oggetto di una indagine europea

Non sorprende quindi che la prossima campagna europea, promossa dall'Agenzia Europea di Bilbao sulla salute e sicurezza sul lavoro, voglia promuovere la vita lavorativa sostenibile pensando ad ambienti di lavoro sani e sicuri a tutte le età.

Il tema dell'invecchiamento non è una novità. Le prime ricerche organiche, in Italia, si svilupparono nel decennio 1960-1970. Del resto dati ed analisi sul movimento demografico facevano ben vedere il prossimo avvicinarsi dell'aumento dell'aspettativa di vita. La grande differenza intervenuta negli ultimi anni consiste nel cambiamento di orizzonte del medesimo problema. Se il primo approccio agli studi sugli anziani riguardava la loro vita una volta usciti dal mercato del lavoro, con tutti i problemi conseguenti all'espulsione dal contesto sociale, oggi è proprio la permanenza nel contesto lavorativo a ge-

nerare nuovi problemi. Il fenomeno, presente in tutto il mondo, è particolarmente allarmante in Europa, poiché la necessità di mantenere adeguati livelli di vita e di welfare ha indotto un progressivo aumento dell'età pensionabile con il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa.

Il tema dell'invecchiamento della popolazione attiva è stata oggetto di una indagine europea in cui si evidenzia che:

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

La ricerca si conclude affermando che «il mondo del lavoro sembra svilupparsi autonomamente senza seguire la via dei normali processi di invecchiamento dell'uomo».

La prossima campagna europea si propone 4 obiettivi chiave:

1. Promuovere il lavoro sostenibile e invecchiamento sano fin dall'inizio della vita lavorativa.
2. Evidenziare l'importanza della prevenzione per tutta la vita lavorativa.



3. 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.
4. Facilitare lo scambio di informazioni e di buone prassi.

Gli studi e gli strumenti per il monitoraggio

Nel nostro paese gli studi e le ricerche, nonché attività pratiche monitorizzate, sono state estremamente poche e pressoché irrilevanti. Si devono segnalare le poche eccezioni che hanno coinvolto, nella quasi totalità dei casi, il settore sanitario che più di altri presenta problematiche relative all'invecchiamento della popolazione lavorativa.

In alcuni paesi europei molti lavoratori compresi nella fascia di età tra i 55 e 60 anni sono in media più sani e godono di buona salute al confronto dei loro coetanei già andati in pensione¹. Alcuni studi hanno rilevato come, tra i lavoratori oltre i 60 anni, il declino delle capacità mentali e sociali è più tardivo rispetto a quello delle capacità fisiche. Certo che con l'età aumentano la prevalenza di disturbi da ansia e depressione di coloro che sono occupati in mansioni caratterizzate da impegno fisico.

L'innalzamento dell'età pensionabile a 65 anni introduce nuovi, inesplorati e problematici contesti che devono essere oggetto di costante monitoraggio per trovare soluzioni nell'ambito di una idonea prevenzione alla salute ed al benessere organizzativo. In questo ambito anche la formazione "permanente" gioca un ruolo di estremo interesse e validità.

La rilevazione delle modifiche delle capacità di lavoro delle diverse categorie di lavoratori, in base all'età ed al sesso, può essere valutata con il metodo WAI. Il Work Ability Index (WAI) è uno strumento utilizzato per il monitoraggio della capacità lavorativa in relazione all'invecchiamento costituito da un questionario standardizzato composto dai seguenti fattori (7 item) cui viene assegnato, per ciascun soggetto, un determinato punteggio:

1. capacità di lavoro attuale confrontata con il miglior periodo di vita (0-10 punti);
2. capacità di lavoro in rapporto alle richieste del compito (2-10 punti);
3. numero di diagnosi attuali poste dal medico (1-7 punti);
4. riduzione della capacità di lavoro dovuta alle malattie stimata dall'individuo (1-6 punti);
5. assenze per malattia negli ultimi 12 mesi (1-6 punti);
6. prognosi personale della capacità di lavoro per i due anni successivi (1,4 e 7 punti);
7. condizioni/risorse psicologiche (1-4 punti).

Con questo modello si può descrivere, ad esempio, come lo stress occupazionale e il lavoro a turni incidano sulla capacità di lavoro in relazione all'invecchiamento. Il WAI rappresenta uno strumento in grado di dare indicazioni utili, tramite il monitoraggio dello stato di benessere dell'organizzazione del lavoro, in relazione all'età dei lavoratori.

Gestire l'età lavorativa

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 - come "gestione dell'età".

Si tratta di una nuova definizione dei singoli compiti lavorativi in funzione dei punti di forza, delle esigenze e delle capacità dei lavoratori anziani ed è fondamentale per garantire la capacità lavorativa, il benessere e la produttività dei dipendenti.

In ordine alla valutazione dei rischi è utile il richiamo all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 laddove, al comma 1, si fa riferimento all'obbligo indelegabile del datore di lavoro alla valutazione di tutti i rischi, compresi quelli dell'età. Una indicazione che dovrebbe essere posta alla base della valutazione, forse introducendo anche nella sorveglianza sanitaria i gruppi omogenei, non solo per mansioni, ma per età.

Nella valutazione dei rischi bisogna prendere in considerazione le differenze individuali di capacità



funzionali, della salute e di altri aspetti di diversità tra i lavoratori, come la disabilità, i problemi di genere e l'età. Nella sostanza l'adeguamento del lavoro alle abilità, alle competenze e allo stato di salute di un individuo dovrebbe essere un processo continuo e dinamico nell'arco di tutta la carriera professionale, sulla base di un'adeguata valutazione dei rischi. Per esempio, nel caso dei lavoratori più anziani, deve essere prestata maggiore attenzione ai requisiti di capacità fisica del lavoro, ai pericoli connessi al lavoro a turnazione, al lavoro in condizioni di temperatura elevata, al rumore, ecc. Tuttavia, poiché le differenze individuali aumentano con l'età, non devono essere effettuate considerazioni esclusivamente sulla base dell'età, ma - come ha scritto il Prof. Ilmarinen - al contesto sociale, ambientale e del lavoro.

Viste tali ampie differenze individuali, il modo in cui il luogo di lavoro viene modificato per far fronte ai cambiamenti delle capacità funzionali deve essere adeguato alle esigenze e alle condizioni

di ciascun lavoratore. Una buona progettazione del lavoro è vantaggiosa per tutti i gruppi di età anche se è mirata ai lavoratori più anziani².

Vi sono, poi, tutta una serie di azioni e di misure utili a gestire le diversità dell'età lavorativa. Risulta fondamentale una maggiore consapevolezza dell'invecchiamento che deve essere attuata a livello di società e di cultura con una serie di atteggiamenti positivi nei confronti delle persone anziane.

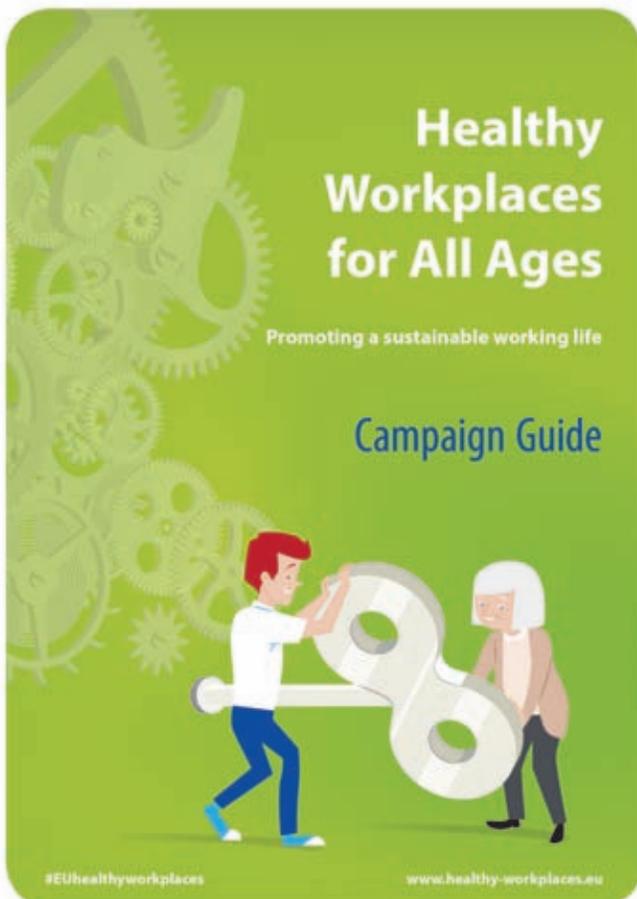
Innanzitutto sono necessarie modifiche negli atteggiamenti nei confronti dell'invecchiamento. I dati europei³ evidenziano che l'età sul luogo di lavoro è una forma di discriminazione che viene denunciata con sempre maggiore frequenza. Circa una persona su 20 ha subito direttamente una discriminazione basata sull'età sul luogo di lavoro (6%) e una persona su sette (15%) ne è stata testimone. Circa sette cittadini su dieci ritengono il fatto che i lavoratori più anziani non siano considerati positivamente dai datori di lavoro, un motivo importante per uscire dal mercato del lavoro.

Nel mondo del lavoro la gestione dell'età è un compito fondamentale del gruppo dirigente, dei quadri e delle rappresentanze sindacali, nonché di particolare attenzione nella politica del personale anche mediante accordi sindacali e contrattuali adeguati all'età. Ne deriva, di conseguenza, un nuovo sistema di promozione della capacità lavorativa e della produttività in cui svolge un ruolo importante la formazione permanente chiamata anche ad aiutare a sviluppare un passaggio "sicuro" e "dignitoso" dal lavoro al pensionamento⁴.

Ci sono, poi, alcune misure utili per gestire quella che abbiamo definito l'«età lavorativa» che devono trovare in un DVR dinamico - e non statico ed ingessato - la loro definizione, riguardante prima di tutto la capacità mentale e la capacità di lavoro fisico⁵.

Nell'invecchiamento i cambiamenti fisiologici che generalmente avvengono nella percezione, nell'elaborazione delle informazioni e nel controllo motorio riducono la capacità di lavoro mentale:

- l'attività psicomotoria è più lenta e quella cognitiva è ridotta;
- la memoria recente diminuisce;
- i tempi di reazione sono più lenti.



I guanti che dimentichi di avere. Anche in pausa caffè!



Nuova gamma Air & Durable.



- Eccellente traspirabilità
- Massimo comfort
- Fino a 9 volte più duraturo

Mapa Professionnel presenta una gamma innovativa di guanti particolarmente **traspiranti** e **duraturi** per assicurare **comfort** e **ottime condizioni lavorative**.

Per maggiori informazioni visita www.mapa-pro.it o contattaci a professionale@mapaspontex.it



MAPA[®]
PROFESSIONNEL

Una soluzione per ogni mano al lavoro.



MAPA SPONTEX ITALIA SpA - Via S. G. Bosco 24 - 20010 Pogliano Milanese (MI)

Tel. 02.93474163 - Fax 02.93474172

professionale@mapaspontex.it - www.mapa-pro.it



Allo stesso tempo anche l'apprendimento di temi complessi può essere più lento ed in particolare bisognerebbe valutare la capacità di:

- comprendere e svolgere il lavoro;
- seguire istruzioni;
- comunicare e interagire con gli altri;
- garantire la propria sicurezza.

Un'ulteriore questione riguarda la riduzione del carico di lavoro fisico. È noto che tale capacità per un lavoratore di 65 anni è pari alla metà rispetto ad uno di 25 anni⁶; una marcata riduzione della capacità fisica comincia infatti già dopo i 50 anni, con una riduzione del 20% tra i 40 e i 60 anni. Tra le donne il declino della capacità fisica al lavoro è minore in quanto è più basso il livello iniziale di tale valore.

Nel mondo del lavoro la gestione dell'età è un compito fondamentale del gruppo dirigente, dei quadri e delle rappresentanze sindacali, nonché di particolare attenzione nella politica del personale anche mediante accordi sindacali e contrattuali adeguati all'età

L'invecchiamento è anche associato a un progressivo deterioramento di diverse componenti dell'organismo tra cui la capacità aerobica e cardiovascolare (riduzione della gittata cardiaca e della capacità vitale forzata), la forza e resistenza muscolare (elasticità, equilibrio, composizione).

Sarebbero dunque auspicabili alcune semplici misure di prevenzione per la popolazione lavorativa anziana, tra cui ad esempio:

- l'introduzione di brevi pause tra i processi lavorativi;
- organizzare e pianificare i turni di lavoro con rotazione rapida (2-3 gg);
- forme d'impiego flessibili e rotazione dei compiti;
- ripartire le prestazioni di lavoro tra lavoratori

giovani e anziani con una ridefinizione dei compiti lavorativi;

- limitare il sollevamento e la movimentazione manuale dei carichi con una adeguata formazione sulle tecniche di sollevamento e di trasporto;
- uso di apparecchiature e di nuove tecnologie;
- controllo dell'illuminazione e del rumore;
- migliorare l'ergonomia delle attrezzature e dei macchinari.

Infine 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 politica dell'invecchiamento

In Italia, come in molti paesi dell'Unione europea sono state introdotte negli ultimi anni riforme delle pensioni aumentando l'età pensionabile e di conseguenza una permanenza media di 5-6 anni in più sul lavoro.

Tuttavia, per prevenire una situazione in cui l'aumento dell'età pensionabile comporti una maggiore incidenza dei prepensionamenti e delle richieste di pensioni di invalidità, è necessario adottare misure anche sul luogo di lavoro che tengano conto delle modifiche dei sistemi pensionistici.





ali misure comprendono il miglioramento delle condizioni di lavoro, una più adeguata gestione dell'età e la promozione della capacità lavorativa durante l'intera vita lavorativa che è il tema centrale della prossima campagna europea sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Nuove riforme sono necessarie per migliorare l'invecchiamento attivo attraverso carriere più lunghe e migliori per i lavoratori anziani:

1. riforma attitudinale per creare atteggiamenti equi e adeguati nei confronti dei lavoratori anziani;
2. riforma della gestione per individuare e utilizzare i punti di forza dei lavoratori anziani;
3. riforma del mondo del lavoro per creare una vita

4. riforma del regime pensionistico che tenga conto delle grandi differenze individuali tra i lavoratori anziani mediante una serie flessibile di date per il pensionamento e un incentivo finanziario per lavorare più a lungo;
5. riforma organizzativa per migliorare la collaborazione tra diversi soggetti e attori che hanno poteri decisionali su una vita lavorativa migliore e più duratura;
6. riforma dei servizi sanitari per rafforzare i servizi proattivi e preventivi in materia di salute sul luogo di lavoro.

Si tratta sostanzialmente di accompagnare le leggi

pensionistiche, non solo a modelli, coefficienti tabellari, percentuali e schemi giuridico-normativi, ma creare una correlazione con l'attività lavorativa. Determinare l'età pensionistica senza porsi il problema del lavoro è un po' come la metafora dello struzzo che nasconde la testa sotto la sabbia, perché non vuole vedere cosa gli sta attorno!

Attualmente l'aumento dell'età pensionabile è stata determinata esclusivamente in funzione dell'aumento delle aspettative di vita della popolazione e della difficoltà per le politiche del welfare di corrispondere le pensioni. Una visione ed una interpretazione economicistiche, che ignorano anche, i principi liberali di Einaudi⁷.

La promozione della capacità lavorativa dei lavoratori anziani presenta anche vantaggi i cui costi sono compensati dai benefici degli investimenti. Se le persone possono continua-





re a lavorare in modo produttivo migliora l'ambiente di lavoro e con esso aumenta la produttività ed i problemi legati all'età diminuiscono. Una analisi europea dei costi-benefici indica che gli utili del capitale investito sono buoni, in quanto a fronte dell'investimento di 1€, dopo alcuni anni il ritorno è pari a 3€. Questo aspetto si basa sui bassi tassi di assenza e sul minor numero di infortuni.

I lavoratori anziani, quindi, sono una risorsa per il mondo del lavoro e per la società, anche in considerazione del fatto che il loro numero aumenterà nei prossimi decenni. La loro partecipazione al mondo del lavoro risolve carenze di capacità professionali, strutturali e di contatti in quanto hanno capacità e competenze diverse rispetto alle giovani generazioni e il trasferimento delle loro conoscenze è importante e insostituibile.

Una migliore combinazione di competenze sul luogo di lavoro si basa sui diversi punti di forza di ciascuna generazione. 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 ed allo stesso tempo la capacità lavorativa - prima del pensionamento - è un fattore che determina l'autosufficienza nella vita quotidiana. Migliore è la capacità lavorativa prima del pensionamento, migliore potrà essere la qualità della vita in seguito.

La formazione, che rappresenta quel sistema di dare "forma" alle cose è stato oggetto di un serio ed ap-

profondito studio (uno dei pochi) elaborato dall'Istituto finlandese per la salute sul lavoro diretto dal prof. Juhani Ilmarinen. Per un invecchiamento attivo, la formazione deve essere garantita durante gli anni di lavoro. Una cosa più semplice da dire, che da fare.

In un periodo di globalizzazione dei mercati che ha spinto in tutto il mondo le imprese a perseguire con rinnovata determinazione due obiettivi - quello di utilizzare la minor quantità possibile di forza lavoro per unità di prodotto, ovvero accrescere senza posa la produttività del lavoro; e quello di acquisire esclusivamente in ogni dato momento la quantità di forza lavoro necessaria per soddisfare la domanda a breve termine - è necessario ripensare all'etica del lavoro che, tra precariato e incertezza,

ha contribuito

a quella che

Zygmunt Bauman⁸

definisce

"modernità liquida". ■

*Prima della formazione
bisogna ripensare
il lavoro.*



NOTE

- 1 Ricordo una ricerca del 1982 - condotta assieme all'amico professor Danilo Giori (prematuramente scomparso nel 1988), uno dei pionieri degli studi sulla condizione anziana in Italia - tra gli operai della storica fabbrica "Innocenti" di Milano, dalla quale emerse che poco meno di un terzo dei lavoratori andati in pensione a 60 anni morivano nell'arco del primo triennio dalla pensione.
- 2 Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, Facsheet 87, 2009.
- 3 Eurobarometro del Parlamento Europeo 2012.
- 4 Juhani Ilmarinen, promuovere l'invecchiamento attivo sul lavoro, Agenzia Europea di Bilbao, 2002.
- 5 Angelo d'Errico, servizio sovrazonale di Epidemiologia ASL TO 3, Regione Piemonte.
- 6 Juhani Ilmarinen, op. cit.
- 7 Luigi Einaudi, lezioni di politica sociale (Le pensioni di vecchiaia, pag. 94-99), Giulio Einaudi editore, Torino, 1975.
- 8 La modernità liquida ha portato alla «...fusione dei corpi solidi per i quali è scoccata l'ora di finire nel crogiuolo ed essere liquefatti con la distruzione delle forze capaci di mantenere nell'agenda politica la questione dell'ordine e del sistema». Zygmunt Bauman, Modernità liquida, Editori Laterza, Roma-Bari, 2008.