PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4138 di Giovedì 07 dicembre 2017

Il lavoro agile come risposta all'invecchiamento della forza lavoro

Un intervento riporta il punto di vista delle Regioni sul tema dell'invecchiamento della forza lavoro. L'approccio a tre direttrici: individuale, aziendale e sociale. La promozione della salute e gli effetti positivi del lavoro agile.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ACAAG08] ?#>

Milano, 7 Dic ? Sappiamo che il continuo **invecchiamento della forza lavoro** è e sarà una delle maggiori sfide che l'Europa dovrà affrontare nel breve e medio periodo. Una sfida difficile se teniamo conto anche di alcuni dati forniti in un vertice europeo che segna il termine della campagna 2016-2017 « Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età». Secondo questi dati il 27 % dei lavoratori europei ritiene di non essere in grado di continuare il proprio lavoro attuale all'età di 60 anni.

Per tornare a parlare di questi temi e presentare anche alcune possibili soluzioni ci soffermiamo su un seminario che si è tenuto a Milano il 25 ottobre 2017, dal titolo "**Presentazione dell'e-book CIIP su invecchiamento e lavoro con particolare attenzione alla sanità**"; un seminario che, come indicato nel titolo, aveva l'obiettivo di far conoscere il "Libro d'argento" curato dal gruppo "Invecchiamento e lavoro" della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) e presentato anche da PuntoSicuro con un' intervista realizzata ad "Ambiente Lavoro Convention" (Modena, 13/14 settembre 2017).

Un intervento al recente seminario milanese ha riportato la **posizione delle Regioni** anche in relazione alle attività del Gruppo Tecnico Interregionale in tema di salute e sicurezza sul lavoro il cui coordinamento è stato affidato alla Regione Lombardia.

In "**Il punto di vista delle Regioni**", intervento a cura di Nicoletta Cornaggia (UO Prevenzione, Struttura Ambienti di vita e di lavoro - DG Welfare - Coordinamento del Gruppo Tecnico Interregionale Salute e Sicurezza Luoghi Lavoro), vengono forniti innanzitutto vari dati, ad esempio sulla speranza di vita, sui tassi di occupazione e sul tema della idoneità/inidoneità al lavoro. E si sottolinea che la sfida che bisogna affrontare è legata alla "necessità di consentire a quote di lavoratori in età lavorativa avanzata e/o con aumentato carico di comorbidità" (coesistenza di più patologie diverse in uno stesso individuo) per "patologie cronico-degenerative, anche quando non riconducibili a cause lavorative, e/o con aumentato carico di impegni di vita, un **adeguato collocamento lavorativo**".

E ? continua la relatrice ? "da una parte l'individuo deve acquisire nuove competenze (anche tecnologiche) per adattarsi alle nuove condizioni e ai potenziali cambiamenti. Dall'altra, occorre attuare:

- la riprogettazione individualizzata del posto di lavoro;

- l'adozione di ausili tecnici utili a facilitare i compiti lavorativi;

- la riorganizzazione dei processi e dei flussi di lavoro".

Insomma nel "rispetto di una sostenibilità per il Datore di Lavoro" è necessaria un'accessibilità "complessiva dell'ambiente di vita e di lavoro (accomodamento ragionevole)".

In questo senso il ruolo delle Regioni si esplicherà "nell'assicurare che l' invecchiamento della popolazione lavorativa non sia discriminante all'accessibilità negli ambienti di vita e di lavoro mediante un **approccio a tre direttrici**": **individuale** ("miglioramento dei comportamenti relativi alla propria salute; perché l'individuo, per primo, è chiamato responsabilmente ad assumere comportamenti di vita sani"), **aziendale** e **sociale**.

Riguardo all'**approccio aziendale** è importante "combinare la protezione da malattie ed infortuni con la **promozione della salute**". Ed infatti nelle aziende possono trovare applicazione gli "interventi di promozione della salute (Workplace Health Promotion - WHP) che devono tenere conto degli effetti sulla salute umana sia dei rischi legati agli stili di vita che dei rischi professionali: la sorveglianza sanitaria dei lavoratori effettuata dal medico competente deve costituire un'occasione per promuovere un invecchiamento attivo che tenga conto - sempre e necessariamente - dell'organizzazione del lavoro e della mansione che a quel lavoratore è stata assegnata".

La relatrice ricorda poi che le ASL sono chiamate ad erogare attività di assistenza per:

- "una corretta conduzione del processo di valutazione dei rischi con attenzione all'età, all'ergonomia dei posti di lavoro, al rischio da sovraccarico biomeccanico, stress lavorocorrelato (organizzazione del lavoro);

- l'individuazione di buone prassi;

- la corretta gestione delle non idoneità al lavoro;

- l'applicazione di protocolli di sorveglianza sanitaria aperti alla Total Worker Health" (TWH).

E segnala che la TWH è "definita dall'insieme di politiche, programmi e pratiche che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la promozione delle azioni di prevenzione di danni acuti e cronici a favore di un più ampio benessere del lavoratore". Ed è infatti necessario che i percorsi di promozione della salute veicolati attraverso buone prassi "siano attuati con il coinvolgimento attivo dei Servizi di Prevenzione e Protezione aziendali e del medico competente". E d'altronde oggi l'evidenza scientifica è in grado di supportare i professionisti della prevenzione ed i lavoratori circa "la consapevolezza che i fattori di rischio sul lavoro possono contribuire alla genesi di disordini in precedenza considerati non correlati al lavoro. Nel riconoscimento di queste relazioni, ad evidenza emergente, l'approccio della TWH pone l'attenzione su come i fattori individuali, ambientali e occupazionali possano mitigare o accentuare le condizioni generali di salute dei lavoratori superando la più tradizionale concezione della medicina del lavoro".

Veniamo all'**approccio sociale**.

Sono necessarie "non solo politiche di governo di tipo assistenziale e previdenziale, ma anche del territorio e delle infrastrutture e mobilità. Le istruttorie/conferenze relative ai Piani di Governo del territorio (PGT), ma anche i procedimenti per la valutazione di impatto ambientale di progetti ed opere (sono solo un esempio) cui gli operatori della Prevenzione partecipano devono tenere conto della necessità di disporre di un ambiente di vita sano, in cui sia possibile praticare uno stile di vita sano atto a garantire un invecchiamento attivo".

E dunque il ruolo dei Servizi di Prevenzione salute e sicurezza nei luoghi di lavoro "si esplica nella capacità di divulgare ed affermare questo approccio, coordinandosi con le altre aree della prevenzione affinché vi sia comunione di intenti ed interventi

consapevoli, mai avulsi dalle realtà aziendali".

Inoltre si indica che le Regioni "cureranno l'evolversi e l'applicazione del **lavoro agile**, quale strumento per una diversa organizzazione del lavoro potenzialmente in grado di migliorare la conciliazione tra le esigenze di vita (anche quelle che subentrano con l'invecchiamento) e di lavoro". Infatti lo smart working oggi presenta "indubbi vantaggi, palesi per il lavoratore e per l'azienda giacché offre la possibilità di una diversa organizzazione del lavoro in grado di conciliare l'erogazione delle prestazioni con l'età e con i bisogni famigliari".

Con riferimento ai dati di una ricerca dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, ci sono **effetti positivi** del lavoro agile in relazione a:

- "sviluppo professionale e nella carriera;

- prestazioni lavorative (come la qualità e quantità del lavoro svolto);

- capacità di innovare il team di lavoro (effetto positivo concreto sull'engagement delle persone, oltre 1/3 del campione sente di contribuire positivamente alla creazione di un buon clima aziendale);

- work-life balance (il 35% è molto soddisfatto di come riesce a organizzare il proprio tempo - rispetto al 15% di media - e il 29% riesce sempre a conciliare le esigenze personali e professionali - rispetto al 15% di media), con un maggiore beneficio per le donne rispetto agli uomini".

La ricerca rivela, tra l'altro, come il lavoro agile in Italia "sia una realtà rilevante e in crescita". Ma restano sfide importanti come:

- "l'applicazione alla Pubblica Amministrazione;

- la diffusione tra le PMI;

- la declinazione del lavoro Smart nelle attività manifatturiere anche grazie all'innovazione introdotta dall'Industria 4.0".

Rimandando alla lettura integrale delle slide relative all'intervento, che riportano altre indicazioni sul lavoro agile, riprendiamo in conclusione quanto indicato sul **settore sanitario**, uno dei comparti in cui è più marcato l'invecchiamento della forza lavoro.

Si indica che "accanto ad azioni di promozione della salute, l'integrazione tra azioni di prevenzione e politiche aziendali a carattere sociale può intervenire positivamente". E il lavoro agile "può rappresentare una prima risposta al problema dell'aging, anche in sanità".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Il punto di vista delle Regioni", a cura di Nicoletta Cornaggia (UO Prevenzione, Struttura Ambienti di vita e di lavoro - DG Welfare - Coordinamento del Gruppo Tecnico Interregionale Salute e Sicurezza Luoghi Lavoro), intervento tratto dal seminario "Presentazione dell'e-book CIIP su invecchiamento e lavoro con particolare attenzione alla sanità" (formato PDF, 1.30 MB).

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it