PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3913 di lunedì 12 dicembre 2016

Invecchiamento e gestione dei rischi in azienda

Nuovi problemi e nuove necessità per la corretta gestione della salute e sicurezza dei lavoratori che si trovano in età avanzata: focus sul lavoratore maturo.

Pubblichiamo un estratto degli atti del 9° Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp (Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione di INAIL) "Reti, sinergie, appropriatezza, innovazione: professioni tecniche verso il futuro della salute e sicurezza sul lavoro", disponibili sul sito di INAIL.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0425] ?#>

INVECCHIAMENTO E GESTIONE DEI RISCHI IN AZIENDA: PRIME EVIDENZE DA UN CAMPIONE DI AZIENDE LOMBARDE

L'invecchiamento della forza lavoro è ormai una condizione molto diffusa nelle aziende italiane, emergono pertanto nuovi problemi e nuove necessità per la corretta gestione della salute e sicurezza dei lavoratori che si trovano in età avanzata. Attualmente la normativa di salute e sicurezza affronta solo alcuni aspetti specifici fissando obblighi dai 45 anni e richiama più genericamente una valutazione dei rischi per differenza di età.

Al fine di rilevare sia la diffusione e la conoscenza delle problematiche che l'invecchiamento della forza lavoro comporta in relazione alla salute ed alla sicurezza al lavoro nel sistema azienda, che le iniziative rivolte alla specificità del lavoratore maturo riconoscendo anche in esso un portatore di valore per l'azienda è stato condotto uno studio riguardante la popolazione di lavoratori over 50.

Il presente lavoro delinea, per un campione di aziende del territorio lombardo del settore Industria e Servizi e con dimensione prevalente inferiore ai 250 addetti, le iniziative assunte dalle aziende aldilà del rispetto della normativa vigente.

[...]

FOCUS: IL LAVORATORE MATURO

In relazione ai quesiti posti e di seguito dettagliati le aziende hanno messo in atto iniziative indipendenti dall'età anagrafica, ad eccezione di alcune segnalazioni nelle misure organizzative.

5.1 Misure tecniche

Particolare attenzione è stata posta alle iniziative riguardanti le misure tecniche adottate dalle aziende laddove l'invecchiamento, pone maggiori problemi ovvero: rumore, vista, movimentazione manuale dei carichi (MMC), interfaccia uomo-macchina e le nuove tecnologie.

Le iniziative adottate principalmente sono rivolte alla MMC (51%) e in subordine all'ergonomia della postazione di lavoro (23%).

La gestione della MMC avviene principalmente mediante utilizzo di ausili; dall'indagine sono emerse anche l'adozione di semplici iniziative come l'uso di fustini per sostanze chimiche con peso da 20 kg anziché da 25 kg, la riduzione del peso degli imballi, oppure iniziative più complesse e articolate come la gestione di linee di produzione in modalità Lean, volta alla riduzione della complessità della produzione puntando su flessibilità e riduzione degli sprechi.

Soluzioni per ridurre l'affaticamento visivo (utilizzo di sistema a lettura bar code o codice colore) e per agevolare le interfaccia uomo-macchina (impiego di sistemi touch-screen e di schermi led) hanno beneficiato dell'evoluzione tecnologica.

5.2 Misure organizzative

Le soluzioni sono attuate, per lo più su segnalazione del Medico competente (MC) e quindi non necessariamente per i lavoratori over 50, sebbene in questa fascia ricadano i destinatari prevalenti di queste misure. Il 46% delle aziende attua volontariamente iniziative le cui caratteristiche sono riportate nella tabella successiva, comprese quelle rivolte a tutti i lavoratori di cui beneficiano anche i lavoratori maturi.

Tabella 3

Misure gestionali

Misure gestionali	Modalità	Segnalazioni
Ritmi di lavoro	Incremento delle pause	5%
	Regolazione di frequenza e durata delle trasferte	5%
Modifica orario per turno notturno	Passaggio a turno a giornata o diurno (dato riferito alle sole aziende interessate)	20%
Lavori meno gravosi fisicamente	Organizzata dall'azienda	8%
	Organizzazione spontanea delle squadre di lavoro	5%
Altro	Formazione di squadre miste per età di competenze	5%
Per tutti i lavoratori	Flessibilità orari di ingresso e uscita	15%
	Telelavoro (aziende con elevata presenza impiegatizia)	5%
	Spazio aziendale per la pubblicazione di annunci di lavoro (Job posting) e rotazione delle mansioni	5%

Le soluzioni attuate non risentono della dimensione aziendale poiché le aziende più piccole sono agevolate dalla stretta relazione fra i lavoratori e la direzione mentre per quelle di maggiori dimensioni sussistono più ampi margini di azione.

Di tutte le azioni indagate, il telelavoro per il personale che svolge mansioni di tipo amministrativo, è quella più scarsamente adottata dalle aziende, e ciò per vincoli di connessione con l'attività produttiva (ad esempio a supporto delle operazioni di logistica) oppure per la presenza di personale spesso residente nelle immediate vicinanze che favorisce, quale alternativa, il ricorso alla flessibilità degli orari d'ingresso e uscita.

Dato da sottolineare, emerso dalle risposte, è come i lavoratori stessi siano spesso attori di soluzioni organizzative ricorrendo alla solidarietà per il superamento di limiti quali la MMC o la scarsa confidenza con le tecnologie informatiche, sia su proposta aziendale sia in modo autonomo.

5.3 Sorveglianza sanitaria specifica

Solo in alcuni casi l'azienda ha previsto un ampliamento di accertamenti diagnostici come parte integrante del piano di sorveglianza sanitaria estendendo a tutti i lavoratori, le verifiche previste per categorie specifiche come i turnisti o gli addetti ai lavori in quota.

5.4 Formazione specifica per over 50

Com'è noto, il bagaglio di conoscenze si differenzia fra i lavoratori giovani e i maturi sia nei contenuti e abitudini professionali sia nei comportamenti di sicurezza, come naturale conseguenza di una diversa storia lavorativa. Per questo motivo la valorizzazione di quest'aspetto è rilevante sia per garantire un lavoro "più sicuro" ma anche per agevolare il mantenimento di una capacità lavorativa qualificata e soddisfacente.

In tutte le aziende, la formazione ed il rilievo dei bisogni formativi ha come destinatari tutti i lavoratori, indipendentemente dall'età anagrafica. L'inclusione del parametro "età" nella rilevazione dei bisogni formativi viene ritenuto utile e praticabile dal 30% delle aziende (caratterizzate per adozione di SGSL) le quali si orientano equamente o sul bagaglio professionale o su comportamenti sicuri.

5.5 Valorizzazione dell'esperienza degli over 50

Il coinvolgimento nel trasferimento di conoscenze, seppure pratica diffusa e collaudata, non risulta un'esclusività degli over 50, i quali spesso sono affiancanti a giovani lavoratori o stagisti (80%) mentre è meno frequente la loro conversione in formatori. I lavoratori coinvolti in queste attività afferiscono prevalentemente al core business aziendale (produzione, progettazione o servizi di assistenza tecnica) mentre meno sono coinvolte le attività amministrative.

6. I FEED BACK AZIENDALI

La sezione feed back è stata compilata dall'80% delle aziende le quali hanno rilevato come il questionario sia stato un momento di riflessione su un aspetto (l'invecchiamento) emergente, anche il semplice conteggio dei lavoratori maturi ha portato le aziende a costatarne nell'immediato la rilevanza per le proprie realtà. Sono stati apprezzati la focalizzazione sul lavoratore maturo come portatore di suggerimenti e di valori aziendali (18%) e la rilevazione specifica dei bisogni formativi per i lavoratori maturi (21%).

Le indicazioni sulle iniziative che le aziende reputano applicabili nell'arco del prossimo decennio, seppure più frammentate, vedono prevalere la sorveglianza sanitaria specifica (21% - aziende fino a 100 addetti) e l'investimento in formazione (sul tema invecchiamento a livello aziendale e sul bagaglio professionale degli over 50 - in prevalenza aziende fino a 100 addetti) (28%).

7. CONCLUSIONI

La sfida dell'invecchiamento della forza lavoro e la salute e la sicurezza vede quasi la metà delle aziende coinvolte, non solo in risposta alle segnalazioni del MC, in azioni diversificate rivolte agli stili di vita ed agli aspetti organizzativi e tecnici (ergonomia e MMC in primis); molto sentita è l'esigenza di poter disporre di strumenti come buone prassi e linee guida. Questo quadro è in linea con quanto emerso da altri studi a livello nazionale che evidenziano frequentemente una carenza di conoscenze e d'iniziative sistematiche. Nella stessa direzione si pone l'apprezzamento della partecipazione allo studio come momento di riflessione.

In questo contesto il processo di gestione della salute e della sicurezza in ottica di età non può che avviarsi dall'esame di dati aziendali oggettivi (ad esempio inidoneità al lavoro, richieste di cambiamenti di mansione, analisi di malattie professionali, infortuni e near miss) osservati in una logica di fasce di età, al fine di individuare azioni per una gestione consapevole e organica su più piani (adeguamento degli ambienti di lavoro, soluzioni organizzative, formazione sui comportamenti, adeguamenti a innovazioni tecnologiche e stili di vita) in una prospettiva di adattamento del lavoro al lavoratore in ogni fascia di età.

P. SANTUCCIU, G. TAMIGIO

Inail - Direzione Regionale Lombardia - Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
