PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4456 di Martedì 30 aprile 2019

Lavoratori anziani: come passare ad una sicurezza effettiva?

Un intervento si sofferma sull'invecchiamento lavorativo e propone possibili scenari d'azione per rimettere al centro la dimensione umana del lavoro. I dati, il punto di rottura, le proposte di lavoro e la necessità di riprendersi il tempo.

Reggio Emilia, 30 Apr ? Se le riforme pensionistiche nel tempo hanno allungato molto la vita lavorativa, al tempo stesso si registra "un aumento dei ritmi e dei carichi di lavoro che producono un'**usura precoce dell'essere umano** con estesi fenomeni di malattie croniche già in giovane età".

Inoltre i disturbi muscolo scheletrici e nervosi "sono la prima causa di malattia professionale emersa". E si calcola che i relativi rischi "ormai a Reggio Emilia investano il 20% circa della popolazione lavorativa sia nella manifattura che nelle strutture sociosanitarie. Spesso tali disturbi diventano con il progredire dell'età invalidanti e ciò compromette seriamente l'occupabilità delle **persone anziane**".

Occorre dunque un cambiamento sui temi della salute, dell'usura che produce un lavoro "non sano", sulle organizzazioni lavorative e sulle tecnologie della 4° rivoluzione industriale.

A ricordarlo, fornendo informazioni e indicazioni sull'**invecchiamento lavorativo**, sono gli interventi ad un seminario sindacale, organizzato dal Dipartimento Ambiente e Sicurezza della Cgil di Reggio Emilia, dal titolo "**Allungamento della vita lavorativa, effetti sulla salute e gestione contrattuale del fenomeno dell'invecchiamento lavorativo**". Seminario che si è tenuto a Reggio Emilia il 19 febbraio 2019.

Ci soffermiamo in particolare su:

- Come rimettere al centro la dimensione umana del lavoro?
- Come affrontare le problematiche dei lavoratori anziani?
- Come passare dalla sicurezza formale alla sicurezza intrinseca?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0592] ?#>

Come rimettere al centro la dimensione umana del lavoro?

Presentiamo oggi un intervento, dal titolo "**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).

Dopo aver riportato vari dati sul **tempo di lavoro** (TdL) in Europa - da cui emerge ad esempio che il TdL annuo in Italia è di 1725 ore, mentre in Francia di 1482 ore e in Germania di 1371 ore ? il relatore mostra quanto pesano queste differenze, anche con riferimento al contesto pensionistico in cui emerge il "conflitto tra longevità, allungamento della permanenza al lavoro e usure sensoriali crescenti".

Ad esempio si ricorda che oltre i 60 anni, "il lavoro non cambia molto e calano di poco posture dolorose", movimenti ripetitivi, "carichi pesanti, ore di lavoro".

E si indica che riguardo a questa situazione, correlata anche all' invecchiamento lavorativo, **il punto di rottura "non è lontano, è più vicino di quanto si immagina**".

Ad esempio a Reggio Emilia "esiste un 'esercito' di 14.000 lavoratori con malattie croniche di cui 11.000 SBAS" (sovraccarico biomeccanico degli arti superiori). E riguardo alle limitazioni funzionali ci sono "interi comparti dove abbiamo dal 20 al 25% di lav. con prescrizioni fatte dai MC" (medici competenti)".

Riprendiamo dalle slide alcuni dati sulle malattie professionali (MP) denunciate:



Si segnala, poi, che questo punto di rottura può significare, almeno a livello della situazione di Reggio Emilia:

a. "Riduzione della produttività del sistema ind, solo per effetto dell'aumento crescente dell'assenteismo cronicizzato;
b. Impatto via via crescente sul sistema sanitario reggiano per l'accumulo 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".

Come affrontare le problematiche dei lavoratori anziani?

Sono riportati a questo proposito alcuni idonei approcci da 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... 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".

Dopo aver riportato alcuni fondamenti giuridico legali - a partire dal Dlgs 81/2008, dalla legge 190/2014 n° 190 e la legge 300/1970 ? vengono riportate delle **proposte di lavoro e d'azione**.

Si ricorda che la **valutazione dei rischi** (VdR) deve "tenere conto dell'età e dei cambiamenti delle capacità funzionali del lavoratore che invecchia". E bisogna:

- saper individuare, valutare e gestire le situazioni lavorative che possono essere critiche;
- contenere i rischi inerenti in particolare a
    - sovraccarico cumulativo arti superiori;
    - limitazioni nella movimentazione manuale carichi;
    - posture incongrue;
    - orari di lavoro;
    - turni e notturno; pause e ritmi, restrizioni dei tempi, saturazioni;
    - rumore intenso; vibrazioni rilevanti;
    - clima e microclima severo (estati bollenti);
    - fattori di stress".

Come passare dalla sicurezza formale alla sicurezza intrinseca?

Deve insomma cambiare radicalmente il modo di fare sicurezza. **Si deve passare dalla sicurezza formale alla sicurezza "intrinseca"**.

E questo ? continua il relatore ? "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".

È necessario evolvere verso:

- "nuovi spazi di co...determinazione e di co...progettazione: significa poter fare istruttorie condivise in tempi certi prima della scelta
- dare libero accesso ad esperti di parte. Soprattutto nelle fasi esplorative il confronto deve essere ala pari pur garantendo il necessario riserbo sui processi industriali e marginalità".

È poi necessario **riprendersi il tempo**: "riconquistare i 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", anche in "termini di produttività di sistema industriale e sociale".

In particolare 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).

Bisogna scegliere una **flessibilità orientata alla persona**. E questo significa "produrre sistemi di orario in grado di attenuare le costrizioni del lavoro e migliorare la qualità dell'impiego".

Nelle slide sono presenti alcuni pratici esempi già diffusi nella contrattazione aziendale.

In definitiva 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". E pertanto la riduzione di orario di lavoro progressiva deve essere "concepita a parità di salario".

Rimandiamo alla lettura integrale dell'intervento che riporta molte altre indicazioni e buone pratiche e che si sofferma anche sul rischio, spesso sottovalutato, correlato al lavoro a turni e notturno.

Riguardo alle pratiche sindacali la relazione si conclude indicando che "la condizione di lavoro e in essa lo stato di benessere, di salute dei lavoratori costituiscono i traccianti fondamentali dell'azione sindacale": il salario è importante "ma senza salute il salario per il lavoratore si riduce fino a perdere la stessa condizione di salariato". E un **lavoratore malato** "è meno libero, più ricattabile, licenziabile, condizionabile, meno tutelabile".

Tiziano Menduto

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

" 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), intervento al seminario "Allungamento della vita lavorativa, effetti sulla salute e gestione contrattuale del fenomeno dell'invecchiamento lavorativo" (formato PDF, 2.89 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it