

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 18 - numero 3897 di giovedì 17 novembre 2016**

# **Non è un DVR per vecchi**

*Sulla necessità di adeguare il documento di valutazione dei rischi ai fattori individuali.*

La prevenzione degli infortuni sul lavoro, dei problemi di salute e delle malattie professionali, deve essere l'obiettivo principale di qualunque piano di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Nel contesto dell' invecchiamento della forza lavoro è fondamentale la prevenzione durante l'intera vita professionale, perché la salute delle persone in età avanzata è influenzata, tra l'altro, dalle condizioni di lavoro negli anni precedenti. I giovani lavoratori di oggi sono i lavoratori anziani di domani. È essenziale, al di là del precetto normativo, adottare un approccio olistico alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, considerando il luogo di lavoro nel suo complesso nonché tenendo conto e occupandosi di tutti i fattori che possono avere un'influenza più o meno determinante. Questi includono la conciliazione tra vita professionale e familiare, la formazione e l'apprendimento permanente, lo sviluppo della carriera, la motivazione e la leadership. Un esempio di approccio olistico nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro è il concetto di capacità lavorativa. La capacità lavorativa è l'equilibrio tra le esigenze lavorative e le risorse individuali e tiene conto anche del contesto esterno al luogo di lavoro, compresa la famiglia e la società.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Il contenuto, il carico e l'organizzazione del lavoro, nonché l'ambiente di lavoro e la comunità influiscono sulle esigenze lavorative, mentre le risorse individuali dipendono da salute, capacità funzionali, competenze, valori, atteggiamenti e motivazione. La leadership può influire sia sulle esigenze di lavoro che sulle risorse individuali, attraverso la motivazione e la promozione di un atteggiamento positivo e di valori solidi. Pertanto, la leadership svolge un ruolo importante nel bilanciare le esigenze di lavoro e le risorse degli individui. Il concetto di capacità lavorativa suggerisce la necessità di una sinergia nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro tra le figure responsabili ed individuate dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., che tenga conto di tutti gli aspetti che influiscono sul lavoro. La promozione di una buona capacità lavorativa richiede una buona leadership, la partecipazione dei lavoratori e la cooperazione tra il datore di lavoro o la dirigenza e i lavoratori e i loro rappresentanti.

### Valutazione dei rischi sensibile alla diversità

La valutazione dei rischi è un primo passo indispensabile per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La legislazione relativa alla salute e sicurezza richiede che i datori di lavoro svolgano valutazioni dei rischi e sottolinea l'esigenza di «adattare il lavoro all'individuo» e l'obbligo per il datore di lavoro di «predisporre una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e stabilisce che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano». La diversità e la sua gestione sul posto di lavoro sono attualmente questioni importanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro: tant'è che per più rischi è riportato l'obbligo di una valutazione che tenga conto dei cosiddetti "fattori individuali di rischio". La valutazione del rischio in funzione dell'età dovrebbe prendere in considerazione le

differenze tra gli individui, comprese le potenziali differenze nella capacità funzionale e nello stato di salute, oltre alle disabilità e alle problematiche legate al genere. Nel caso dei lavoratori giovani, occorre prendere in considerazione il loro sviluppo fisico e

intellettuale, l'immaturità e la mancanza di esperienza. Nel caso dei lavoratori in età avanzata, occorre prestare maggiore attenzione alle situazioni che possono essere considerate a rischio maggiore, come il lavoro a turni, gli impieghi con un carico di lavoro fisico elevato e il lavoro in condizioni di caldo e freddo.

Tuttavia, i lavoratori più anziani non sono un gruppo omogeneo e le differenze di capacità funzionale e salute tra gli individui aumentano con l'età.

Nel processo di valutazione del rischio occorre tenere conto della diversità, concentrandosi sulla correlazione tra esigenze lavorative e capacità e stato di salute individuali. In questo modo, l'enfasi viene spostata dai gruppi specifici (di età) nel contesto professionale, al miglioramento delle condizioni di lavoro per tutti.

Adattare il lavoro alle singole capacità, competenze e allo stato di salute (oltre ad altri fattori di diversità tra i lavoratori, come il genere, l'età, le disabilità, lo status di migrante ecc.) dovrebbe essere un processo dinamico e costante basato sulla valutazione del rischio durante l'intero arco della vita lavorativa. Se ciò si realizza allora il documento di valutazione dei rischi avrà davvero un significato in termini di miglioramento e prevenzione. Ciò comporta la considerazione delle caratteristiche legate all'età, compresi i potenziali cambiamenti nelle capacità funzionali e nello stato di salute, comporta l'esigenza di una valutazione del rischio che rispetti le diversità tra i lavoratori e che sia reale e non di un ideale luogo di lavoro.

I cambiamenti nelle capacità funzionali possono essere affrontati, ad esempio, mediante l'utilizzo di attrezzature e di altre tecnologie di supporto per ridurre il carico di lavoro fisico; con un adeguato design ergonomico degli attrezzi, delle apparecchiature e dell'arredamento; con la limitazione delle manovre di sollevamento di carichi e delle attività fisiche impegnative; attraverso la formazione circa le tecniche adeguate di sollevamento e di trasporto; con una buona progettazione dell'ambiente di lavoro per ridurre al minimo la probabilità di cadute; con possibilità di recupero, ad esempio mediante pause più brevi e frequenti; tramite la ridefinizione del lavoro con la rotazione delle mansioni; con un'organizzazione del lavoro a turni, ad esempio utilizzando un «sistema di turni a rotazione rapida». Una corretta progettazione dell'ambiente di lavoro e dell'organizzazione del lavoro offre benefici a tutte le fasce d'età. Inoltre, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, sono sempre più importanti la riabilitazione e le politiche di sostegno per la ripresa del lavoro in seguito a malattia, quindi anche in questo ambito diventa elemento strategico la valutazione dei rischi per coloro che hanno una capacità lavorativa ridotta, o limitata proprio ai fini della ricollocazione.

### I vantaggi di una valutazione dei rischi dinamica e "fatta bene"

È stato dimostrato che il lavoro produce effetti positivi per la salute fisica e mentale.

Pertanto, seguendo le pratiche di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sopra delineate, la salute di tutta la popolazione attiva, da chi si avvicina per la prima volta al mercato del lavoro a chi si inoltra sulla via del pensionamento, può essere migliorata.

Inoltre, queste pratiche di gestione della salute e sicurezza sul lavoro possono produrre vantaggi significativi a livello organizzativo.

? La forza lavoro sarà sana, produttiva e motivata, e ciò consente alle aziende di rimanere competitive e innovative.

? Il prezioso patrimonio di competenze ed esperienza di lavoro può essere mantenuto all'interno di un'organizzazione attraverso

il trasferimento di conoscenze e un maggiore potenziale di talenti e abilità.

? Il calo dei tassi di assenza per malattia e assenteismo determinerà una riduzione dei costi di disabilità al lavoro per le organizzazioni, consentendo una migliore produttività.

? L'avvicendamento del personale registrerà una diminuzione.

? L'ambiente di lavoro consentirà ai dipendenti di tutte le età di realizzare il loro potenziale.

? Verranno sperimentate situazioni di maggiore benessere sul luogo di lavoro.

La gestione della sicurezza e salute sul lavoro, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, non solo migliorerà la salute e la vita quotidiana dei singoli lavoratori, ma consentirà anche di migliorare la produttività e la redditività di un'organizzazione.

### Alcuni strumenti pratici

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro è agevolata dall'utilizzo di strumenti di gestione dell'età. Esistono diversi strumenti che consentono di prendere in considerazione a livello organizzativo i fattori legati all'età:

? l'analisi del profilo e/o della struttura permette di valutare l'età della forza lavoro dell'organizzazione ora e in futuro a livello di reparto o di squadra. Lo scopo è aiutare a prevedere le tendenze per la pianificazione del turn-over del personale;

? la valutazione delle competenze individua lacune nelle abilità e competenze dei lavoratori per la gestione delle prestazioni o lo sviluppo professionale e fornisce una base per la formazione personalizzata. Per i lavoratori più anziani, questo può significare adattarsi alle nuove tecnologie, favorendo la mobilità interna o fornendo altre opportunità di carriera;

? gli strumenti di trasferimento delle conoscenze, quali le équipes composte da lavoratori di età diverse o i programmi di mentoring e coaching, aiutano un'organizzazione a mantenere la preziosa esperienza accumulata e le competenze dei lavoratori in età avanzata;

? la rotazione e la ridistribuzione dei posti di lavoro possono essere utilizzate per ridurre le richieste e i carichi di lavoro. Per i lavoratori in età avanzata ciò significa la possibilità di rimanere nel mondo del lavoro in ruoli che meglio si adattano alle loro capacità.

### La base ai fini della gestione della salute e sicurezza sul lavoro, è la valutazione dei rischi

La diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Occorre svolgere valutazioni dei rischi onnicomprensive, non solo per lavoratori "sani" generici, ma per tutti i lavoratori. La valutazione dei rischi dovrà soddisfare alcuni punti chiave, primo fra tutti considerare le diversità di genere, di età, di capacità lavorativa.

Prendere in considerazione l'intera forza lavoro, compresi addetti alle pulizie, receptionist, addetti alla manutenzione, lavoratori di agenzie interinali, lavoratori part-time ecc.

Adeguare il lavoro e le misure preventive ai lavoratori. Quello dell'adeguamento del lavoro ai lavoratori è un principio chiave del diritto dell'UE.

Tenere conto delle necessità di tutte le categorie che compongono la forza lavoro nella fase di progettazione e di pianificazione, invece di trovarsi a dover introdurre adeguamenti in caso di assunzione di lavoratori disabili, anziani o immigrati.

Una valutazione dei rischi improntata all'inclusione deve adottare un metodo partecipato, che coinvolga i lavoratori interessati e sia basato su un esame della situazione effettiva di lavoro e non ideale o idealizzata.

Fra gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi si annoverano varie misure preventive (adeguamento del lavoro all'individuo, adeguamento al progresso tecnico, fornitura di appropriate istruzioni ai lavoratori, fornitura di una formazione specifica ecc.).

L'adozione di tali misure interconnesse è un fattore essenziale per il successo. Una valutazione dei rischi per le categorie di lavoratori maggiormente esposti, che elimini i rischi e affronti i pericoli all'origine, va a vantaggio di tutti i lavoratori indipendentemente dall'età, dal sesso, dalla nazionalità e dalle caratteristiche fisiche. Ogniquale volta un'impresa o un'organizzazione apporta modifiche all'ambiente fisico del luogo di lavoro, o acquista nuove attrezzature, è importante fare in modo che tali modifiche o acquisti siano adatti a tutte le categorie che compongono la forza lavoro. Gli esempi di buone pratiche in termini di inclusione nell'ambito della valutazione dei rischi dimostrano che, affinché un'azione preventiva sia efficace, è essenziale coinvolgere tutte le parti direttamente interessate: lavoratori e rappresentanti dei lavoratori, comitati aziendali, dirigenza, esperti di sicurezza e salute sul lavoro, contraenti o subappaltatori.

**Dott.ssa Lisanna Billeri e Dott. Gianfranco Bianucci**

Tecnici della prevenzione Unità Funzionale Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Az. USL Toscana Centro zona Valdinievole

Fonte: [ASF Toscana](#) (formato pdf)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)