

Come gestire nelle aziende l'invecchiamento del lavoratore

Un intervento si sofferma sull'ergonomia nell'approccio multiplo alla gestione dell'invecchiamento nel lavoro. La sfida dell'invecchiamento lavorativo e le modifiche funzionali nei lavoratori. Focus su funzioni cognitive e stress lavoro correlato.

Bologna, 15 Nov ? Nel nostro Paese assistiamo all'acuirsi di alcuni fenomeni correlati al **tema dell'invecchiamento**: la popolazione invecchia sempre di più, con una compensazione solo parziale data dall'immigrazione, si incrementa l'età di pensionamento e la conseguente anzianità lavorativa, con esposizione a rischi lavorativi più prolungata. E bisogna tener conto dei fattori economici (riduzione ed erosione della pensione; costo vita; disoccupazione coniuge o progenie, produttività e costo del lavoratore anziano) e della scarsità di posti di lavoro in generale e in particolare adatti a lavoratori anziani.

Pubblicità

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

A descrivere in questo modo il tema dell'invecchiamento della forza lavoro in Italia è un intervento al convegno, organizzato da CIIP e SIE, dal titolo "**Invecchiamento e lavoro**". Convegno che si è tenuto a Bologna il 20 ottobre 2016 durante la manifestazione Ambiente Lavoro e che ha fornito al nostro giornale lo spunto anche per una lunga intervista a più relatori del convegno che pubblicheremo nelle prossime settimane.

Ci soffermiamo in particolare oggi sull'intervento "**L'ergonomia nell'approccio multiplo alla gestione dell'invecchiamento nel lavoro**", a cura di Rinaldo Ghersi (SIE, Coordinatore gruppo di lavoro invecchiamento CIIP).

Nell'intervento, che presenta molti aspetti delle attività del gruppo di lavoro invecchiamento CIIP (ad esempio è in fase di elaborazione un e-book), vengono riportati vari esempi di un **approccio multiplo** al tema dell'invecchiamento (ergonomia, sorveglianza sanitaria, normativo, gestione aziendale, ...).

In particolare il gruppo di lavoro Ciip riconosce la necessità, "qualora si intenda affrontare la problematica, dell'**approccio multiplo**, ove ciascun soggetto agisca in modo adeguato secondo le proprie competenze. In diversi casi la proposta ed attuazione di soluzioni migliorative delle condizioni di lavoro, pur necessarie e d'obbligo, potranno infatti non essere sufficienti".

E la sfida relativa a questi temi, anche con riferimento alla campagna europea 2016-2017 "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età", di cui PuntoSicuro è media partner, riguarda diversi aspetti:

- "cambiare l'atteggiamento verso l'invecchiamento;
- introdurre l'aggiornamento permanente;
- formare i dirigenti sulle problematiche dell'invecchiamento;

- adattare il lavoro all'età e renderlo più flessibile;
- adattare i servizi sanitari alle esigenze di una popolazione che invecchia".

Il tutto su "uno sfondo di leggi contro la discriminazione dell'anziano (nдр: assunzioni, licenziamenti...) e di una cultura diffusa ai vari interlocutori".

Insomma la nuova sfida è "adattare il lavoro di fronte al deterioramento dello stato di salute: chi ha bisogno di cure è il lavoro più che il lavoratore" e "occorre una gestione del fattore invecchiamento nei posti di lavoro come compito della gestione del personale, dei dirigenti e supervisor".

Successivamente la relazione si sofferma sull'**ergonomia nell'approccio multiplo** e sottolinea che se "in un ambiente ed in una organizzazione del lavoro non si tiene conto delle esigenze dell'organismo umano, aumenteranno nel tempo:

- il numero di persone con disturbi, impedimenti o malattie lavoro correlabili;
- i problemi per chi ha impedimenti o disturbi dovuti ad altre cause o all'età con possibili ripercussioni su collocabilità, produttività, reddito, costi aziendali e sociali".

Se l'**approccio ergonomico** "tende a progettare o a riprogettare ambienti, attrezzature, metodi ed organizzazioni del lavoro adatte a tutti i lavoratori indipendentemente dall'età", "non sempre e non dovunque ciò è fattibile o sufficiente. Per questo in diversi Paesi esistono norme o prassi per individuare mansioni adatte al ricollocamento dei lavoratori anziani (ad esempio, ultra45 o ultra55enni)", per "addestrare il lavoratore anziano oppure per utilizzarlo come formatore di giovani".

Viene presentato un esempio francese e riportate alcune indicazioni tratte da una griglia INSR per "l'identificazione di rischi in una mansione o posto di lavoro che potrebbero dare problemi ai lavoratori anziani o comunque influire sul normale invecchiamento dei giovani" e tratte dalla "**Tabella orientativa sulle principali modifiche funzionali nell'invecchiamento fisiologico in età lavorativa**" curata dal gruppo di lavoro CIIP sulla scorta di vari materiali.

Le indicazioni si soffermano in particolare su capacità visiva, funzione uditiva, apparato locomotore muscolatura, strutture muscolo-tendinee, articolazioni, apparato cardiovascolare, apparato respiratorio, sistema nervoso, disturbi del sonno, termoregolazione, funzioni cognitive, resistenza allo stress, ...

Ad esempio si indica che le **funzioni cognitive** "si riducono con l'età soprattutto oltre i 65 ma possono essere compensate da memoria a lungo termine, conoscenze acquisite ed esperienza senza riduzione di prestazione lavorativa". Si ha poi un "aumento di tempi di reazione", una riduzione della memoria di lavoro e a breve termine e dell'attenzione solo in attività difficili soprattutto se nuove e alla sera". Ed è "più facile dimenticare impegni a breve".

Alcuni **orientamenti preventivi o migliorativi sul lavoro**:

- "curare i tempi per pensare a compiti complessi e per imparare compiti nuovi come l'informatica";
- valorizzare le conoscenze acquisite;
- evitare gli open space;

- ridurre multitasking, semplificare;
- curare l'informazione mirata per professionalità evitando inutili sovraccarichi informativi".

Riguardo allo **stress** e all'impatto dei **fattori psicosociali** si indica, invece, che la "percezione di stress lavoro correlato cresce fino a 50-55 anni e poi decrescerebbe" ("ma non sempre").

I lavoratori anziani hanno "maggiori difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti" e sono "più preoccupati da rapporti precari". Inoltre gli impegni familiari con minori o con anziani avanzati o malati hanno maggior impatto sullo stress percepito".

Questi alcuni **orientamenti preventivi o migliorativi** tratti dalle slide dell'intervento:

- "misure generali di riduzione dello stress lavoro correlato per tutte le età senza stigmatizzare gli anziani;
- curare flessibilità, maggior autogestione di ritmi e pause, consenso al part time, allontanamento su richiesta dai turni notturni;
- valorizzazione dell'esperienza;
- formazione del lavoratore anziano adeguata all'adulto, in gruppo e in piccole tappe";
- "curare il clima intergenerazionale".

Rimandando alla lettura integrale delle slide relative all'intervento, che si soffermano anche su altri aspetti, riportiamo alcune **conclusioni** dell'autore.

Si indica che la **gestione dell'invecchiamento sul lavoro** "è complessa, richiede tempo, si può affrontare con la prevenzione primaria e secondaria ma ciò non è sempre sufficiente: dovremmo farlo sempre presente con i nostri interlocutori pur non abdicando dai nostri ruoli". E purtroppo nei luoghi di lavoro il problema "è spesso ignorato, ritenuto irrisolvibile, affrontato a volte con appalti, contratti a termine o licenziamenti per vari motivi".

E occorre, in definitiva, un impegno per affrontare questo tema "proponendo ed attuando miglioramenti di condizioni di lavoro, in generale ed in modo mirato, ove necessari, anche e forse soprattutto in tempi di recessione".

" L'ergonomia nell'approccio multiplo alla gestione dell'invecchiamento nel lavoro", a cura di Rinaldo Ghersi (md phd eur.org, SIE, Coordinatore gruppo di lavoro invecchiamento CIIP), intervento al convegno "Invecchiamento e lavoro" (formato PDF, 5.9 MB).

Tiziano Menduto

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