PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4265 di Lunedì 25 giugno 2018

Inail: buone pratiche per il benessere lavorativo a ogni età

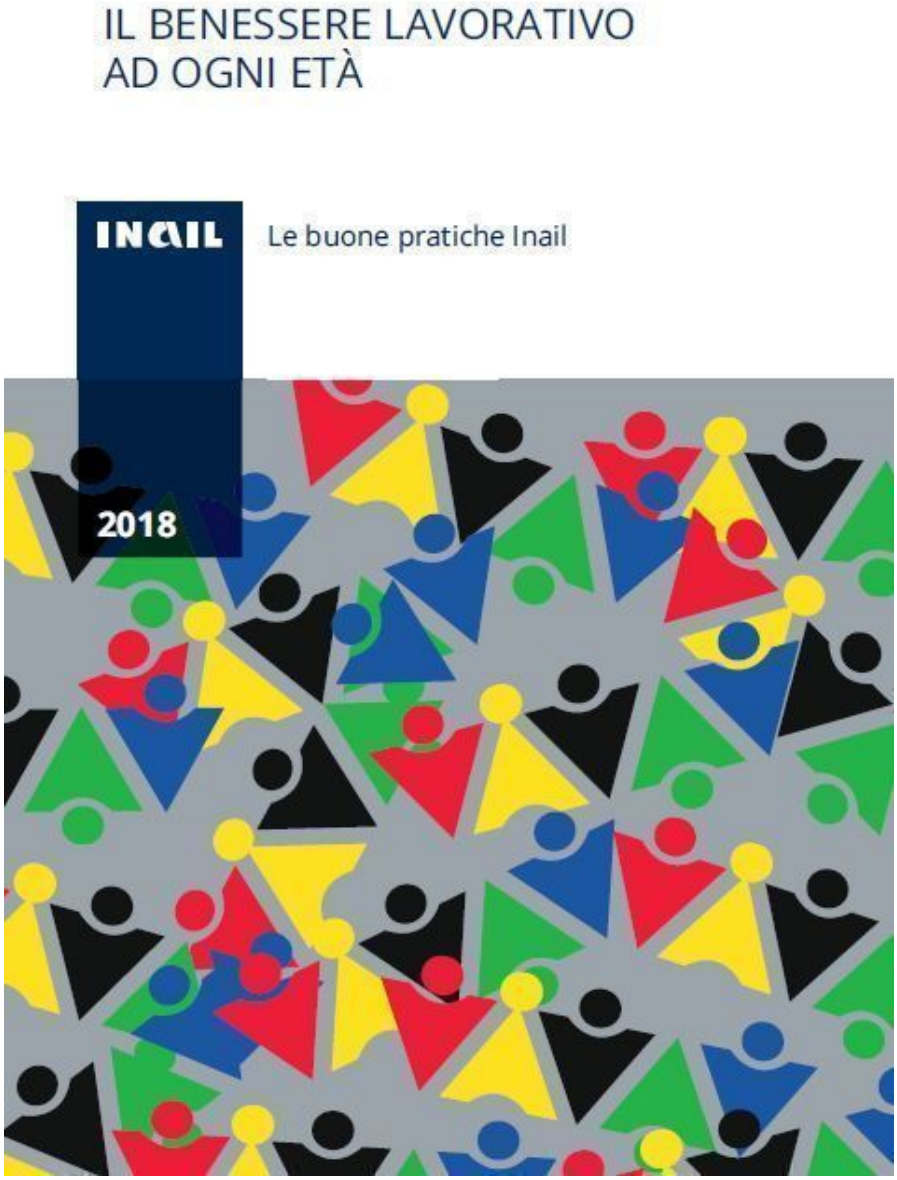
Un nuovo documento Inail si sofferma sul tema dell'invecchiamento nei luoghi di lavoro e riporta alcune buone pratiche per garantire un benessere lavorativo ad ogni età. Focus sui possibili cambiamenti nell'apparato neuropsichico e visivo.

Roma, 25 Giu ? La forza lavoro europea sta progressivamente invecchiando ed entro il 2030 in molti paesi le persone di età compresa tra 55 e 64 anni costituiranno almeno il 30% dei lavoratori.

In questa situazione gli elementi cruciali per "garantire la sostenibilità del lavoro a tutte le età, attraverso un approccio che cominci ben prima dell'età matura" - come abbiamo appreso anche attraverso la campagna europea 2016-2017 " Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età" - sono "l'adattamento degli ambienti lavorativi alle singole capacità, competenze e allo stato di salute delle persone, l'utilizzo delle nuove tecnologie a supporto dei lavoratori, la tutela della salute e della sicurezza nonché le politiche per la formazione continua e per la promozione del benessere lavorativo".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0510] ?#>

A sottolinearlo - ricordandoci che l' invecchiamento della popolazione lavorativa "non rappresenta solo una sfida, bensì una opportunità in termini di trasferimento di conoscenze ed esperienze" - è una nuova pubblicazione realizzata sul tema dall'Inail attraverso il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (**Cug**).



Il benessere lavorativo ad ogni età

Partendo dalla situazione della popolazione lavorativa in Inail ("quasi il 60% del personale Inail, con contratto a tempo indeterminato, ha raggiunto i 50 anni di età e solo lo 0,8% ha meno di 35 anni") è stato dunque realizzato il documento "**Il benessere lavorativo ad ogni età. Le buone pratiche Inail**" con l'obiettivo di "diffondere informazioni di base sui cambiamenti dovuti all'età - che agiscono non solo sulle capacità individuali ma anche sul livello di qualità dell'esecuzione del proprio lavoro - nonché definire le dimensioni chiave per una corretta gestione dell'età nei luoghi di lavoro e illustrare le buone pratiche sviluppate dall'Inail per garantire benessere lavorativo a tutti i lavoratori di tutte le età".

Il documento presenta anche le attività del **Cug Inail** ricordando che questi comitati unici di garanzia sono organismi paritetici introdotti dalla legge n. 183 del 2010 che, modificando il d.lgs. 165/2001 (Testo Unico sul pubblico impiego), ha disposto che le Amministrazioni pubbliche italiane realizzino '*la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*', garantendo '*parità? e pari opportunità? tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età?, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilita?, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro... nonché? un ambiente di lavoro improntato al benessere*

organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno'.

I cambiamenti dovuti all'età e la loro rilevanza per il lavoro

Nel documento si segnala che con l'invecchiamento il nostro organismo "subisce dei **cambiamenti psicofisici che possono ridurre l'abilità a svolgere alcune attività lavorative o aumentare la suscettibilità ad alcuni fattori di rischio lavorativo o creare condizioni che aumentano il rischio di infortunio**".

Ed è lo stesso D.Lgs. 81/2008 a mettere in evidenza l'importanza di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori tenendo conto anche delle differenze legate al genere, all'età e alla provenienza geografica. E il Testo Unico "prevede, inoltre, che il datore di lavoro debba prendere in considerazione questi cambiamenti nel valutare i rischi (art. 28), nell'assegnare i compiti lavorativi (art. 18) e nell'individuare le eventuali necessarie modifiche dell'ambiente di lavoro".

Cosa cambia nel crescere dell'età?

Il documento riporta alcuni specchietti informativi che ricordano per ogni alterazione non solo i cambiamenti funzionali, ma anche le conseguenze sulle attività lavorative e le azioni che si possono mettere in campo per adattare il lavoro al crescere dell'età.

Le variazioni nell'apparato neuropsichico e visivo

Ci soffermiamo, a titolo esemplificativo, sui **cambiamenti delle funzioni dell'apparato neuropsichico**.

Queste alcune alterazioni possibili:

- Progressivo deterioramento delle abilità cognitive, riduzione della capacità di trattamento di informazioni complesse, difficoltà a ricordare, a individuare relazioni, a comprendere nessi e implicazioni tra fatti ed oggetti.
- Difficoltà di concentrazione, difficoltà nelle attività di *problem solving* e di ragionamento logico.
- Aumento dei tempi di reazione.
- Difficoltà ad apprendere nuove nozioni.

Questi, invece, i principali risvolti lavorativi di tali alterazioni:

- Difficoltà di adattamento alle modalità di lavoro che cambiano velocemente e che richiedono nuove competenze tecniche e informatiche.
- Difficoltà a affrontare situazioni complesse e nuove, ad adattarsi ai cambiamenti dell'organizzazione lavoro, a utilizzare le nuove tecnologie.
- Disequilibrio tra richieste lavorative e risorse individuali con conseguente aumento del rischio di stress lavoro-correlato.

Vengono proposte anche le **azioni che possono essere utili per adattare il lavoro**:

- Messa a disposizione di software e altri strumenti facili da usare;
- Fornire informazioni immediate, facili da interpretare;
- Valorizzazione delle competenze pregresse;
- Attività di formazione specifiche;
- Attenta valutazione del carico e degli orari di lavoro.

Veniamo, invece, ai possibili **cambiamenti delle funzioni dell'apparato visivo**:

- Riduzione dell'acuità visiva, difficoltà di messa a fuoco, in particolare degli oggetti vicini (presbiopia), riduzione del campo visivo, maggiore facilità alla comparsa di fenomeni di abbagliamento e difficoltà di adattamento visivo in ambienti poco illuminati.
- Riduzione della produzione di lacrime con conseguente secchezza oculare.

Questi i risvolti lavorativi:

- Difficoltà a svolgere attività che richiedono di guardare oggetti vicini (tipo l'uso del vdt) o di piccole dimensioni che si svolgono in ambienti poco o troppo illuminati o che richiedono un ampio campo visivo (tipo la guida).
- Aumento del rischio di affaticamento visivo (astenopia).
- Aumento del rischio di infortuni.

Anche in questo caso sono proposte delle **azioni che possono essere utili per adattare il lavoro**:

- Uso di occhiali
- Aumentare distanze oggetti
- Correggere i fattori che facilitano l'astenopia
- Curare l'illuminazione
- Migliorare la visibilità di indicatori/segnalatori
- Posizionare gli oggetti da guardare in uno spazio ristretto
- Uso di portadocumenti

Segnaliamo, infine, che il documento si sofferma brevemente anche sui cambiamenti relativi

- all'apparato uditivo,
- all'apparato muscoloscheletrico,
- all'apparato cardiovascolare e respiratorio,
- alla termoregolazione,
- al sistema immunitario.

E sono presentate le misure di prevenzione proposte dal Cug e le linee di intervento dell'Inail.

Concludiamo riportando il breve **indice del documento**:

Premessa

La popolazione lavorativa in Inail

I cambiamenti dovuti all'età e la loro rilevanza per il lavoro

Le dimensioni chiave della gestione dell'età negli ambienti di lavoro

Le misure di prevenzione proposte dal Cug e le linee di intervento dell'Istituto

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug), " Il benessere lavorativo ad ogni età. Le buone pratiche Inail" - edizione 2018 (formato PDF, 2.22 MB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Benessere lavorativo ad ogni età".

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.