

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4088 di mercoledì 27 settembre 2017

Invecchiamento e lavoro: un nuovo strumento per gli operatori

Ad Ambiente Lavoro Convention a Modena è stato presentato il nuovo Aging-Ebook, il libro d'argento su invecchiamento e lavoro. Ne parliamo con Rinaldo Gherzi, Massimo Balzarini, Daniele Tovoli, Tiziana Vai e Donatella Talini.

Publicità

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

Modena, 27 Set ? Sono ormai molti i dati europei che sottolineano quanto sia importante il tema dell' invecchiamento della popolazione: la percentuale della popolazione di età dai 55 anni in su è passata dal 25% nel 1990 al 30% nel 2010 e dovrebbe raggiungere un picco di circa il 40% entro il 2060. E per vari motivi, demografici ed economici innanzitutto, si assiste anche ad un progressivo **invecchiamento della forza lavoro** con possibili conseguenze negli assetti dell'organizzazione del mercato lavorativo e nella tutela della salute dei lavoratori.

Partendo da questa constatazione e dall'urgenza che le aziende siano consapevoli dei problemi da affrontare, presentiamo oggi - attraverso un'intervista realizzata alla manifestazione " Ambiente Lavoro Convention" (Modena, 13/14 settembre 2017) - un nuovo documento/strumento realizzato dalla Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP). Il documento è stato presentato a Modena durante l'incontro " **CIIP presenta Aging-Ebook il libro d'argento su invecchiamento e lavoro**" (14 settembre 2017) con riferimento anche agli obiettivi della campagna europea 2016-2017 " Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età".

Del nuovo libro ? e più ampiamente del tema " invecchiamento e lavoro" - parliamo con **Rinaldo Gherzi** (Coordinatore del gruppo di lavoro Ciip "Invecchiamento e lavoro"), **Massimo Balzarini** (CGIL Lombardia), **Daniele Tovoli** (Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere - FIASO), **Tiziana Vai** (Medico del lavoro ATS Milano, Gruppo di lavoro CIIP) e **Donatella Talini** (Medico del Lavoro Asl Toscana Nord ovest, Gruppo di lavoro CIIP).

Come è strutturato il libro d'argento su invecchiamento e lavoro? Che approccio è stato utilizzato per realizzarlo?

Quali sono i lavoratori che potremmo definire anziani?

Qual è l'attenzione nelle aziende in materia di invecchiamento? La campagna europea è riuscita ad aumentare nelle aziende l'attenzione verso le problematiche dell'invecchiamento dei lavoratori? E ci sono settori, comparti lavorativi, in cui questo problema è più evidente?

L'intervista fa emergere molte criticità e difficoltà, specialmente in relazione al comparto della sanità, ma anche l'importanza e l'utilità di un metodo, di un **approccio multidisciplinare**, che sia in grado di affrontare correttamente nelle aziende i rischi e i problemi correlati all'età dei lavoratori.

Come sempre diamo ai nostri lettori la possibilità di seguire integralmente la video intervista e/o di leggerne una parziale trascrizione.

Dopo la trascrizione i lettori potranno trovare il link per scaricare il nuovo documento.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Come si è arrivati alla progettazione e pubblicazione dell'aging e-book?

Rinaldo Gherzi: "Materiale sul tema ce n'è; sono state fatte anche esperienze in passato nel nostro Paese. Nel 2014 la Consulta Interassociativa, nella fattispecie la vicepresidente Laura Bodini, ci ha proposto di costituire questo gruppo di lavoro sull'invecchiamento del lavoro per confrontare le nostre esperienze e prospettive. Ne è venuta fuori una discussione interdisciplinare abbastanza ricca, per cui abbiamo pensato di mettere per iscritto, in questo **ebook** consultabile da tutti (...), il nostro elaborato come proposte da sperimentare sul campo, come strumento di formazione, come strumento di divulgazione, per esempio anche ai responsabili del personale delle imprese".

Con quale approccio ci avete lavorato?

Rinaldo Gherzi: "L'approccio è quello seguito dai consulenti della Commissione Europea, soprattutto dal professore Ilmarinen, finlandese, e altri suoi collaboratori che hanno divulgato da tempo l'**approccio multiplo**. (...) Dunque un **approccio individuale** all'invecchiamento attivo, che consiste sostanzialmente nelle condotte salubri di vita, un **approccio aziendale**, che è quello su cui noi abbiamo lavorato ? in quanto professionisti che si occupano a vario titolo di prevenzione nelle aziende ? e un **approccio sociale**. Infatti per quanto gli addetti al servizio di prevenzione e consulenti e i medici competenti possano impegnarsi, per quanto le aziende possano incorporare una vera e propria gestione del lavoratore che invecchia, rimarrà comunque fuori una parte di lavoratori che non sono adatti, non hanno più l'idoneità per svolgere i compiti e le mansioni. E si porrà per loro un **problema di incollocabilità** (...).

Siamo ancora all'inizio nella percezione di questa problematica in Italia, però gli operatori che lavorano su questo - parlo dei medici competenti, dei capi reparto e anche dei lavoratori - il problema già lo sentono. E veramente si porrà ancor di più in futuro il problema del lavoratore anziano, soprattutto con basse competenze, che sarà molto difficilmente ricollocabile su altri

compiti e altre mansioni".

Quali sono le definizioni che avete utilizzato? Quando il lavoratore si definisce anziano?

Rinaldo Gherzi: "L'OMS propone di definire il lavoratore che invecchia - *aging* - il lavoratore e lavoratrice ultra 45enne e il lavoratore anziano ? *aged* - il lavoratore o la lavoratrice oltre i 55 anni. Ma queste sono pure convenzioni perché i processi di invecchiamento variano da una persona all'altra". (...)

Qual è la sensibilità su questo tema delle aziende? Di quali comparti vi siete occupati? Quali sono i comparti più a rischio?

Tiziana Vai: "L'osservazione, che è condivisa da tutti, è che la sensibilità sia ancora veramente poca, nel senso che ancora il tema non è stato affrontato e non è diventato parte della prassi quotidiana delle aziende. Da qua l'esigenza di cominciare da un comparto che invece avverte come ineludibile il problema dell'invecchiamento: la **sanità**". (...)

Si è raggiunta una soglia critica di tollerabilità per il comparto della sanità. Ha un invecchiamento avanzato, anche rispetto ad altri comparti, e un'incompatibilità rispetto al tema dell'idoneità alle mansioni: tante persone non idonee mettono in difficoltà l'organizzazione del lavoro in sanità. Da qui siamo partiti.

Sugli altri comparti non è che il problema non esista; viene affrontato in modo molto frammentario. E uno degli aspetti di valore di questo lavoro è proprio che, per prima cosa, propone un **metodo**. Cominciamo a valutare i rischi, cominciamo ad avvicinare la valutazione dei rischi in relazione all'età partendo da delle osservazioni anche molto ordinarie. Quindi strumenti concreti. La seconda cosa importante è l'utilizzo di un **approccio multidisciplinare** che coinvolga tutti i soggetti che a qualsiasi titolo possono intervenire sull'organizzazione del lavoro. Non limitando questo interesse agli addetti ai lavori.

Non è più un tema che può essere affrontato solo dai servizi di prevenzione aziendale. (...)

Quindi l'aver adottato nel testo, ma anche nella prassi del gruppo, un approccio multidisciplinare - un approccio olistico, diciamo - credo diventi un'indicazione di metodo per chiunque voglia affrontare in modo completo il problema dell'invecchiamento (...).

O lo si affronta così, e allora si rischia di affrontarlo bene, o non lo si affronta per niente e lo si rimanda, semplicemente si rinvia".

(...)

La campagna europea su invecchiamento e lavoro che risultati ha dato? Cosa servirebbe per migliorare la consapevolezza e la gestione di queste problematiche?

Donatella Talini: "La campagna europea ha avuto il pregio di mettere in evidenza il problema. Negli ultimi anni comunque in ambito scientifico se ne è molto parlato. (...) La campagna europea ha sicuramente reso evidente quello che stava succedendo in Italia e nelle aziende.

Quello che necessiterebbe di più - e il nostro documento mira soprattutto a quello - è cercare di dare **strumenti di gestione**. L'azienda e le figure già citate (...) hanno probabilmente bisogno di avere strumenti e indicazioni proprio per la gestione del problema. Perché il problema si conosce, adesso. Probabilmente se ne parla, ma poi diventa difficile gestirlo. Una figura in particolare, quella del medico competente, spesso si trova da solo a gestire le non idoneità al lavoro che potrebbero anche diventare delle anticipazioni dell'uscita dal lavoro". (...)

Scarica il documento:

CIIP, " Aging E-book, il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro" (formato PDF, 2.6 MB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it