

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 18 - numero 3753 di martedì 05 aprile 2016**

# **La gestione di sicurezza e salute per la forza lavoro in età avanzata**

*L'importanza di una valutazione dei rischi sensibile all'età, della promozione della capacità lavorativa e della salute sul posto di lavoro e dell'adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro.*

I lavoratori anziani sono una parte crescente della forza lavoro. Dal momento che si lavora più a lungo, la gestione della SSL per una forza lavoro in età avanzata è divenuta una priorità.

Aumentare i livelli di occupazione e prolungare la vita lavorativa sono importanti obiettivi delle politiche europee e nazionali dalla fine degli anni '90. Il tasso di occupazione dell'UE-28 per le persone di età compresa tra 55 e 64 anni è aumentato dal 39,9 % nel 2003 al 50,1 % nel 2013. Si tratta di un tasso di occupazione ancora inferiore a quello del gruppo di età compreso tra 22 e 64 anni. È aumentata anche l'età media di uscita dal mercato del lavoro, che è passata da 59,9 anni nel 2001 a 61,5 anni nel 2010.

La strategia Europa 2020 si propone di aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra 20 e 64 anni al 75 %. Ciò significa che i cittadini europei dovranno lavorare più a lungo.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0389] ?#>

**I normali cambiamenti dovuti all'età possono essere sia positivi che negativi.**

Molti attributi, come **la saggezza, il pensiero strategico, la percezione olistica e la capacità di giudizio**, si sviluppano o si manifestano per la prima volta con l'avanzare dell'età. **Con l'età si accumulano anche esperienze lavorative e competenze.**

Tuttavia, alcune capacità funzionali, principalmente fisiche e sensoriali, diminuiscono per effetto del naturale processo di invecchiamento. I possibili cambiamenti delle capacità funzionali devono essere presi in considerazione nella valutazione dei rischi (vedi sotto) e per far fronte a tali cambiamenti devono essere modificati l'ambiente di lavoro e i compiti lavorativi.

I cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età non sono uniformi in quanto esistono differenze individuali in termini di stile di vita, alimentazione, forma fisica, predisposizione genetica alle malattie, livello di istruzione e lavoro e altri ambienti.

**I lavoratori più anziani non costituiscono un gruppo omogeneo; possono sussistere differenze considerevoli tra persone della stessa età.**

### **L'invecchiamento e il lavoro**

Il declino dovuto all'età **influisce soprattutto sulle capacità fisiche e sensoriali**, che sono le più importanti per i lavori fisici pesanti. Il passaggio dall'industria estrattiva e manifatturiera al settore dei servizi e all'industria basata sulle conoscenze, una maggiore automazione e meccanizzazione dei compiti e l'uso di apparecchiature motorizzate hanno ridotto la necessità di un lavoro fisico pesante.

In tale nuovo contesto, molte capacità e competenze associate alle persone più anziane, come le buone capacità relazionali, i servizi alla clientela e la consapevolezza della qualità, sono sempre più valorizzate.

Inoltre, molti cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età sono più rilevanti in alcune attività professionali rispetto ad altre. Per esempio, i cambiamenti dell'equilibrio hanno implicazioni per i vigili del fuoco e il personale di soccorso che lavorano in condizioni estreme, indossando equipaggiamenti pesanti e sollevando e trasportando le persone; una riduzione della capacità di valutare le distanze e la velocità degli oggetti in movimento ha implicazioni per la guida notturna, ma non ha alcuna influenza

su chi lavora in un ufficio.

### **Valutazione dei rischi sensibile all'età**

L'età è solo un aspetto della diversità della forza lavoro. Una valutazione dei rischi sensibile all'età tiene conto delle caratteristiche delle varie fasce di età quando si valutano i rischi, fra cui i possibili cambiamenti delle capacità funzionali e dello stato di salute.

I rischi riguardanti i lavoratori più anziani comprendono in particolare:

- lavoro fisico pesante;
- pericoli connessi al lavoro a turnazione;
- lavoro in ambienti rumorosi o in condizioni di temperatura bassa o elevata.

Poiché le differenze individuali aumentano con l'età, **non devono essere effettuate considerazioni esclusivamente sulla base dell'età**. La valutazione dei rischi deve tenere conto dei requisiti del lavoro in relazione alle capacità e allo stato di salute individuali.

Per saperne di più, consulta gli strumenti attualmente disponibili per una [valutazione interattiva dei rischi online \(OiRA\)](#), le valutazioni dei rischi sensibili all'età e la scheda informativa "[La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi](#)".

### **Promozione della capacità lavorativa e della salute sul posto di lavoro**

La capacità lavorativa è l'equilibrio tra lavoro e risorse individuali; quando lavoro e risorse individuali sono compatibili, la capacità lavorativa è adeguata. I fattori fondamentali che influiscono sulla capacità lavorativa sono:

- salute e capacità funzionali;
- istruzione e competenza;
- valori, atteggiamenti e motivazione;
- ambiente di lavoro e comunità lavorativa;
- il contenuto, i requisiti e l'organizzazione del lavoro.

La capacità lavorativa può essere valutata mediante il [Work Ability Index](#). Il concetto di capacità lavorativa presuppone che le azioni di promozione della capacità lavorativa sul luogo di lavoro comprendano tutti questi fattori.

Sulla salute in età più avanzata **influiscono i comportamenti in materia di salute tenuti in precedenza**. La riduzione delle capacità funzionali può essere ritardata e limitata al minimo grazie ad abitudini e stili di vita sani, come un'attività fisica regolare e una corretta alimentazione. L'ambiente di lavoro svolge un ruolo fondamentale nella promozione di **uno stile di vita sano e di attività che servono a prevenire il declino fisico**, contribuendo quindi a mantenere la capacità lavorativa. La promozione della salute nei luoghi di lavoro riguarda molti aspetti diversi tra cui dieta e alimentazione, consumo di alcolici, abbandono del fumo, quantità di attività fisica, recupero e sonno.

### **Adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro**

Da un [sondaggio di opinione condotto dall'EU-OSHA nel 2012](#) è emerso che una grande maggioranza di cittadini dell'UE ritiene che le buone prassi in materia di salute e sicurezza svolgano un ruolo importante in quanto consentono di lavorare più a lungo. Una buona progettazione del luogo di lavoro è vantaggiosa per tutte le fasce d'età, compresi i lavoratori più anziani. Quando le capacità cambiano, anche il lavoro deve subire delle modifiche compensative, quali ad esempio:

- una riprogettazione o una rotazione del lavoro;
- brevi pause più frequenti;
- una migliore organizzazione dei turni lavorativi, per esempio con un sistema di turnazione a rotazione rapida (2-3 giorni);
- un buon controllo dell'illuminazione e dei rumori;
- una buona ergonomia dei macchinari.

### **Politiche in materia di rientro al lavoro**

Congedi di malattia di lunga durata possono avere come conseguenza problemi di salute mentale, esclusione sociale e uscita

anticipata dal mercato del lavoro. **Facilitare il rientro al lavoro dopo un congedo per malattia è determinante per sostenere la forza lavoro in età avanzata.** Tra gli esempi di iniziative intraprese nei paesi europei per promuovere il rientro al lavoro si annoverano l'istituzione del " certificato di idoneità " che ha sostituito il certificato di malattia nel Regno Unito e un progetto di intervento per il rientro al lavoro in Danimarca.

Leggi la relazione dell'EU-OSHA Rientro al lavoro e, per saperne di più, consulta la relativa scheda informativa.

Fonte: Eu-Osha



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

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