

Lavoratori anziani: come migliorare la gestione dell'invecchiamento?

Un intervento riporta lo stato dell'arte su invecchiamento e lavoro e presenta alcune utili ricerche sulla gestione dell'invecchiamento nel mondo del lavoro. Le indicazioni per le aziende metalmeccaniche e le aziende assistenziali.

Milano, 8 Set ? Come ricordato più volte, anche in relazione ad una passata campagna europea, il tema dell'**invecchiamento nel mondo del lavoro** non appare adeguatamente affrontato nel nostro Paese. E sembrano mancare, di fatto, politiche e interventi di tipo strutturale per prevenire alcune conseguenze dell' invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.

In questa situazione è necessario, come ricordato anche dalla UE:

- "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 su uno sfondo di leggi contro la discriminazione dell'anziano" e di una "cultura diffusa ai vari interlocutori".

A ricordare questi necessari cambiamenti e a fornire diverse informazioni sull'invecchiamento nel mondo del lavoro è un intervento al convegno "**Lavoro e invecchiamento attivo dalla valutazione dei rischi all'ergonomia**", che, organizzato da varie associazioni in collaborazione con la Regione Lombardia, si è tenuto a Milano il 10 aprile 2019.

Gli argomenti affrontati nell'articolo:

- Una ricerca sulla gestione dell'invecchiamento nel lavoro
- L'indice di capacità lavorativa e il punteggio WAI
- Le considerazioni sulle aziende metalmeccaniche e aziende assistenziali

Pubblicità

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

Una ricerca sulla gestione dell'invecchiamento nel lavoro

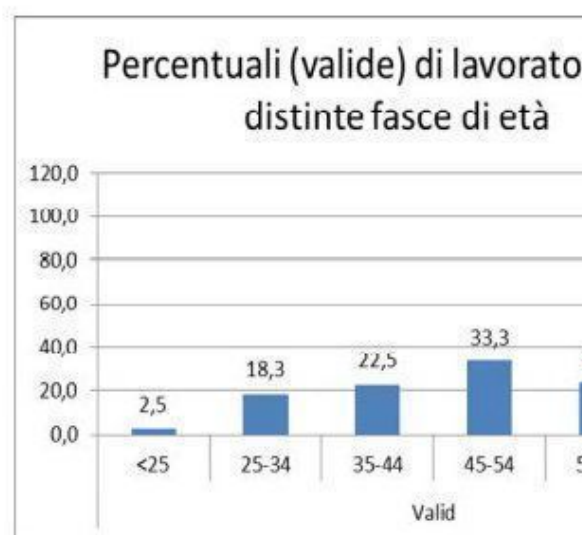
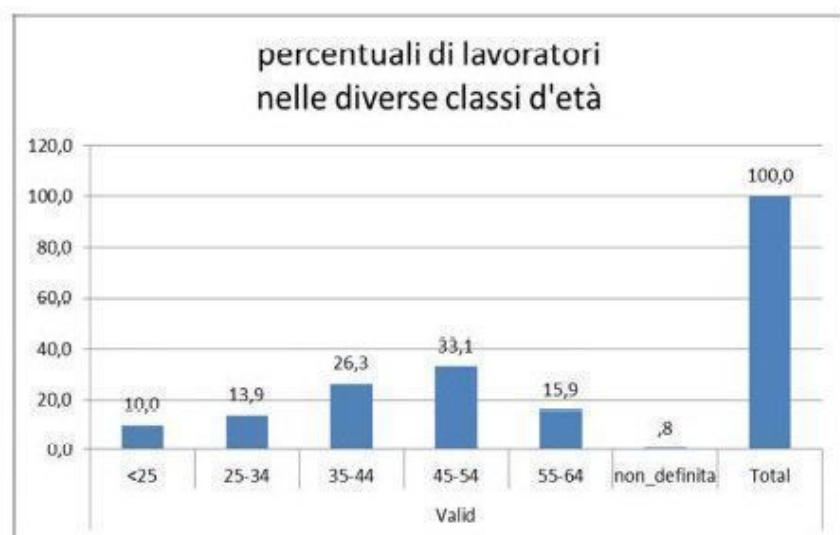
Nell'intervento "**Lo stato dell'arte su invecchiamento e lavoro**", a cura di Rinaldo Gherzi (Medico del Lavoro, Eur.org), sono affrontati molti temi: approccio multiplo alla gestione dell'invecchiamento, relazioni tra età, esperienza e prestazione lavorativa,

...

Ci soffermiamo tuttavia sui risultati, presentati dal relatore, di alcune ricerche sulla **gestione dell'invecchiamento nel lavoro** per il Dipartimento Ambiente Salute Cgil Reggio Emilia (2017-2018) con l'obiettivo di "raccolgere elementi sullo stato attuale di gestione aziendale dell'invecchiamento" e di "rilevare percezioni di congruenze o incongruenze tra condizioni di salute e condizioni di lavoro a seconda di genere, fasce d'età e mansioni dei lavoratori per una successiva discussione sulla gestione dell'invecchiamento".

Riportiamo alcuni risultati della ricerca, effettuata attraverso interviste semistrutturate e questionari individuali, con riferimento a due tipologie di lavoratori/azienda (azienda metalmeccanica ? MM e azienda assistenziale - AA):

- MM: Su 250 lavoratori la percentuale di età oltre i 44 anni del 49%. Gli anziani/e sono il 15,9% del totale.
- AA: Su 240 lavoratori la percentuale di età oltre i 44 anni è del 56,6%. Gli/le anziani/e sono il 23,3% del totale.



L'indice di capacità lavorativa e il punteggio WAI

Nella presentazione della ricerca il relatore si sofferma poi sul "**Work Ability Index**" (WAI), l'indice di capacità di lavoro.

Il **punteggio WAI** "si calcola sulla base delle risposte dei lavoratori al questionario e dipende da due fattori:

- dal tipo ed entità di impegno fisico e mentale che richiede nelle condizioni attuali il lavoro svolto dalla persona
- dalle condizioni attuali di salute della persona".

E una **WAI individuale** e **WAI medio per gruppo** permettono "una stima orientativa sull'equilibrio tra carichi di lavoro e capacità della/e persona/e di farvi fronte".

In questo senso un **punteggio WAI scadente** "è (statisticamente, quindi generalmente e non in ogni caso) predittivo di rilevanti difficoltà o di impossibilità di svolgere in futuro la stessa mansione nelle stesse condizioni".

INDICE WAI e relative azioni sull'abilità al lavoro

7-27	28-36	37-43	44-4
SCADENTE	MEDIOCRE	BUONO	ECCELL
Restaurarla	Migliorarla	Supportarla	Manter

Si indica che a WAI scadenti a 50 anni "in uno studio finlandese su dipendenti municipali corrispondevano nel 65% dei maschi e nel 40% delle femmine pensionamenti precoci per inabilità". "Chi invece restava al lavoro presentava nel 20-60% dei casi miglioramenti di WAI dopo 4 e più anni": è da presumersi "che ciò corrispondesse almeno in parte a cambi nei compiti affidati o e miglioramento delle condizioni lavorative" (nelle slide sono presenti i riferimenti relativi allo studio citato).

Le considerazioni sulle aziende metalmeccaniche e aziende assistenziali

Rimandiamo alla visione delle tabelle, presenti sulle slide, relative all'andamento del WAI con l'invecchiamento nelle aziende metalmeccaniche (MM) e nelle aziende assistenziali (AA) e riportiamo alcuni aspetti sottolineati dal relatore e relativi a MM:

• aspetti che appaiono in generale positivi:

- ◆ "la profilazione per genere e per età dei lavoratori (che è tra l'altro un punto di partenza della 'valutazione dei rischi tenendo conto anche di età e genere ecc.': D.Lgs. 81 art. 28 comma 1)
- ◆ la collocazione di giovani, pur inizialmente precari
- ◆ l'età media nello stabilimento di 47 anni (che corrisponde all'inizio della fascia 45-55 dei 'lavoratori in invecchiamento') ma che è inferiore rispetto ad altre realtà
- ◆ la collocazione di disabili con provvedimenti preventivi adatti agli stessi ma utili anche per anziani
- ◆ l'applicazione di principi di ergonomia su nuove linee (assenza di WAI scadenti nella linea con robot pur con rilevante percentuale di ultra 44enni, piani di lavoro ad altezza regolabile programmati in finitura, riduzione del rischio sulle linee vecchie)
- ◆ l'analisi dei 'quasi infortuni' molto importante in prevenzione anche tenendo conto dell'età
- ◆ breve briefing di linea quotidiano
- ◆ la turnazione in rapida successione per alcuni lavoratori con ampio preavviso e senza variazioni salvo rare emergenze
- ◆ l'andamento dei punteggi medi WAI in funzione delle fasce d'età migliori rispetto ad un altro collettivo da noi studiato; andamento migliore fino a 35 anni e sovrapponibile nelle fasce d'età superiore rispetto ad un altro studio; assenza di preclusione alla formazione dei lavoratori anziani, briefing quotidiano di linea
- ◆ inizio, su richiesta sindacale, della definizione di posti di lavoro adatti per gli anziani; il rappresentante aziendale ha definito nell'intervista alcune aree 'critiche per l'età'
- ◆ la concessione di part time su richiesta"

• aspetti che appaiono generalmente negativi o critici:

- ◆ "l'andamento di indici medi WAI nelle fasce d'età più alte peggiore rispetto ad altri studi
- ◆ necessità di monitoraggio e miglioramento continuo di aspetti di ergonomia fisica ed organizzativa (es. paranchi)
- ◆ percezioni di carenze nella semplificazione ed usabilità di comandi e segnalazioni sulle nuove macchine
- ◆ l'assenza di formazione programmata appropriata ai lavoratori anziani

- ◆ in futuro, se non ora, potrebbe emergere la necessità di trasferire conoscenze e pratiche di conduzione e di intervento sulle linee tradizionali anche ai lavoratori giovani da parte degli anziani
- ◆ svolgimento di attività monotona per l'intera vita lavorativa da parte di alcuni lavoratori, sebbene a volte ciò non appaia sgradito ad una parte degli stessi
- ◆ i turni con 7 notti successive al mese pur essendo apprezzati da alcuni scompaginano maggiormente il ritmo sonno veglia ed i recuperi di sonno soprattutto ma non solo per gli anziani, con possibili effetti anche gravi sulla salute (v. Libro d'argento Ciip)
- ◆ la tendenza a ricollocare alcuni meno giovani su sbavatura ecc. salvo limitazioni da parte del medico competente, piuttosto che formarli anche per i nuovi sistemi
- ◆ necessità di sviluppare la definizione di 'posti di lavoro per la preferibile collocazione di anziani' in modo tale da favorire prevenzione e collocabilità prima che il medico competente riscontri limitazioni"...
- ◆ "la difficoltà nella ricollocazione di anziani o di persone con malattia; a questo proposito anche il rappresentante aziendale avverte limiti nella sostenibilità da parte dell'azienda dell'attuale regime previdenziale, che impegna fino a 67 anni ed oltre lavoratori che possono aver svolto soprattutto in passato attività manuali gravose
- ◆ il livello di abbinamento tra caratteristiche personali e tipo di attività svolte (espresso dai punteggi WAI) è in diversi casi critico. Ciò indubbiamente in parte può essere ricollegato al passato, con esposizione a rischi professionali per lunghi periodi svolti in condizioni di lavoro diverse da quelle attuali, oppure ad esiti di malattie non collegate al lavoro, ma rileva anche un problema di futura collocabilità sulla stessa mansione proprio perché i questionari WAI sono fatti sulla base del lavoro attuale ed hanno in generale tale valore predittivo".

Veniamo, invece, agli **aspetti relativi alle aziende assistenziali (AA)**:

• **Aspetti che appaiono generalmente positivi:**

- ◆ la gestione di ricollocazioni anche con riqualificazione e formazione in casi di idoneità con limitazioni
- ◆ la disponibilità di personale di diverse età e l'accessibilità ai bandi fino ai 55 anni
- ◆ l'affiancamento individuale del principiante con trasferimento intergenerazionale di conoscenze
- ◆ il lavoro d'equipe
- ◆ le riunioni settimanali di equipe interdisciplinare
- ◆ la formazione sugli ausili anche mirata per i lavoratori con prescrizioni
- ◆ la formazione per tutte le età anche se ancora insufficiente rispetto ai bisogni
- ◆ l'adibire anche lavoratori seniores su processi innovativi (es. cartelle elettroniche) seppur con maggiori difficoltà
- ◆ l'intenzione ed il tentativo di una distribuzione omogenea per fasce d'età del personale nelle diverse sedi
- ◆ la dotazione di attrezzature ed ausili ergonomici
- ◆ il contenuto numero di notti per mese ed una distribuzione dei turni adeguata a favorire il recupero del sonno e con congruo preavviso,
- ◆ la disponibilità di part time (se possibile) e la sperimentazione di telelavoro
- ◆ la sanzione di comportamenti non rispettosi (anche tra generazioni)"

• **Aspetti che appaiono generalmente critici o negativi:**

- ◆ "gestione di cambi mansione o di limitazioni in base al solo giudizio di idoneità e non anche, in modo volontario, in funzione dell'età
- ◆ la riduzione progressiva nel tempo delle possibilità di ricollocazioni delle persone con limitazioni
- ◆ non si sono definite aree o condizioni di lavoro 'critiche per l'età'. Nell'intervista con Rappresentanti sindacali è emersa la proposta di sperimentare la riduzione o esonero da notti per anziani anche senza limitazione di idoneità.
- ◆ non si tiene conto dell'età nell'accogliere richieste di part time
- ◆ per gli anziani non sono previste pause, rotazioni su compiti meno impegnativi, esonero dagli straordinari
- ◆ non vi sono politiche strutturate di gestione del personale senior (es. riduzione notti od esonero volontario ecc.)
- ◆ alcune attrezzature e strutture sono obsolete
- ◆ non vi sono interventi strutturati di promozione della salute
- ◆ la formazione continua in tutte le età non è ancora programmata ed applicata in relazione a tutti i bisogni formativi
- ◆ limitata possibilità di progressione di carriera

- ◆ persistono carenze nel processo di leadership collaborativa collegato al vecchio modello gerarchico
- ◆ la gestione dell'invecchiamento è stata affrontata di fronte ai casi con problematiche ma non ancora in modo approfondito e strutturato".

In conclusione per migliorare la gestione dell'invecchiamento nel lavoro si evidenziano, **sia per MM che per AA**, alcune necessità:

- ove non realizzata o completata, la '**valutazione dei rischi** tenendo conto anche di età e genere ecc.', prevista dal D.Lgs. 81 art. 28 comma 1. (ed approcciabile per età e in parte per genere ad esempio sperimentando la prima lista di controllo proposta con il software del 'Libro d'Argento Ciip')
- continuo **monitoraggio e miglioramento delle misure ergonomiche** fisiche, cognitivo-mentali (software e comandi) ed organizzative per tutti i lavoratori e a maggior ragione per una popolazione lavorativa che invecchia; misure già in atto, rinnovo di apparecchiature obsolete, sperimentazioni ed applicazioni in parte già programmate
- provvedimenti previdenziali (a carico delle competenti istituzioni) che permettano e facilitino una graduale uscita dal lavoro. Come in parte già attuato, la **riqualificazione di personale** permette di proseguire in un'altra mansione. Nelle politiche di gestione dell'invecchiamento in azienda si potrebbero anche negoziare facilitazioni per forme di flessibilità d'orario o di part time volontario (già in atto) o di riduzione/eliminazione volontaria di turni notturni per lavoratori anziani oltre alle prescrizioni o limitazioni del medico competente.
- oltre alla sorveglianza sanitaria di legge, un'ottica preventiva raccomanda (documenti OMS e UE, v. Libro d'Argento) **politiche di gestione dell'invecchiamento** almeno a partire (ma meglio prima) dai 45 anni di età e comunque prima delle manifestazioni di limitazioni funzionali
- **gravosità di rischi** evidenziate dalla valutazione o rilevante percentuali di **WAI scadenti** in alcune mansioni, tenendo conto dei fattori di confondimento come i trasferimenti, potrebbero orientare verso limitazioni volontarie per i lavoratori anziani in dette mansioni..."

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Lo stato dell'arte su invecchiamento e lavoro", a cura di Rinaldo Ghersi (Medico del Lavoro, Eur.erg), intervento al convegno "Lavoro e invecchiamento attivo dalla valutazione dei rischi all'ergonomia" (formato PDF, 1.74 MB).

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura](#)

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