

Sicurezza accessibile
Ambienti di lavoro
sani e sicuri ad ogni età
a cura di
Giorgio Scip



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

INAIL
DIREZIONE REGIONALE
PER IL FRIULI VENEZIA GIULIA



Consulenza redazionale
Pietro D'Eliso

Impaginazione
Martina Steffinlongo
Elisa Widmar

© copyright Edizioni Università di Trieste, Trieste 2019.

Proprietà letteraria riservata.
I diritti di traduzione, memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale e parziale di questa pubblicazione, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, le fotocopie e altro) sono riservati per tutti i paesi.

ISBN 978-88-5511-012-9 (print)
ISBN 978-88-5511-013-6 (online)

EUT Edizioni Università di Trieste
via Weiss 21 - 34128 Trieste
<http://eut.units.it>
<https://www.facebook.com/EUTEdizioniUniversitaTrieste>

Sicurezza accessibile

Ambienti di lavoro

sani e sicuri ad ogni età

a cura di

Giorgio Scip



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE



Settimana europea
per la sicurezza
e la salute sul lavoro

LUNEDÌ 23 OTTOBRE 2017

Aula Bachelet, Ed. A - I piano, ala sinistra
Campus di piazzale Europa, 1 - Trieste



Giornata di studi

SICUREZZA ACCESSIBILE

INAIL
DIREZIONE REGIONALE
PER IL FRIULI VENEZIA GIULIA



AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI AD OGNI ETÀ

PROMUOVERE UNA VITA LAVORATIVA SOSTENIBILE

PROGRAMMA

9.00 **INDIRIZZI DI SALUTO**

Maurizio FERMEGLIA
Magnifico Rettore, Università degli Studi di Trieste

A SEGUIRE INTERVENTI

9.15 **INTRODUCE E MODERA**

Giorgio SCILIP
Curatore della collana "Sicurezza Accessibile", membro del network nazionale Focal Point Italia dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro,
Università degli Studi di Trieste
La campagna europea ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età

9.30 **Francesca LARESE**

Delegata del Rettore per la qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori,
Università degli Studi di Trieste
Lavoratore anziano tra mito e realtà

9.50 **Roberta NUNIN**

Professoressa di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Trieste
Valutazione e prevenzione dei rischi per i lavoratori anziani, tra normativa eurounitaria e diritto interno

10.10 **Corrado NEGRO**

Medico Competente, Università degli Studi di Trieste
Il medico del lavoro e la gestione dell'invecchiamento del lavoratore: tra etica, scienza e buone prassi

10.30 **Federico RONCHESE**

Medico Competente ASUITS
Capacità lavorativa e invecchiamento:
Work Ability Index e suo valore predittivo nei diversi comparti

PAUSA

MODERA

Corrado NEGRO

11.20 **Natalia RESTUCCIA**
Comandante Provinciale Vigili del Fuoco di Trieste
Una vita lavorativa sostenibile. L'esperienza dei Vigili del Fuoco

11.40 **Fabio LO FARO**

Direttore Regionale INAIL - FVG
Reinserimento lavorativo: progetti ed opportunità INAIL

12.00 **Stefano ZANUT**

Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco di Pordenone
Approccio al soccorso diverso per diverse età

12.20 **DIBATTITO E CONCLUSIONI**

A SEGUIRE

12.45 **Francesca LARESE**

Delegata del Rettore per la qualità degli ambienti e delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori,
Università degli Studi di Trieste

Fulvio DEGRASSI

Rappresentante AIFOS

CONFERIMENTO PREMIO DI LAUREA FIREST AIFOS
IN MATERIA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI
NEL LUOGO DI LAVORO UNIVERSITARI

PER INFORMAZIONI

Giorgio Scilip - giorgio.scilip@anmunita.it - Tel. 040 558 7794

sommario

- Giorgio Sclip*
9 La campagna europea “Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età”
- Francesca Larese Filon*
33 Il lavoratore anziano tra mito e realtà
- Natalia Restuccia*
45 Una vita lavorativa sostenibile – L’esperienza dei Vigili del Fuoco
- Stefano Zanut*
57 Approccio al soccorso diverso per diverse età
- Roberta Nunin*
71 «Non è un Paese per vecchi (e vecchie)». Sicurezza sul lavoro, strategie prevenzionistiche e lavoratori anziani

La campagna europea “Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età”

GIORGIO SCLIP

CURATORE DELLA COLLANA “SICUREZZACCESSIBILE”, MEMBRO DEL NETWORK NAZIONALE
FOCAL POINT ITALIA DELL’AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO,
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

I LAVORATORI ANZIANI NELL’UNIONE EUROPEA

Nel corso dei prossimi decenni l’Unione europea (UE) registrerà un aumento della percentuale di lavoratori anziani. Le tendenze demografiche riguardanti la popolazione attiva nell’UE-27 indicano che la fascia d’età compresa tra 55 e 64 anni aumenterà di circa il 16,2% (9,9 milioni) tra il 2010 e il 2030, mentre tutte le altre fasce d’età diminuiranno dal 5,4% (40-54 anni) al 14,9% (25-39 anni). Questo cambiamento demografico accentuato è dovuto all’aumento dell’aspettativa di vita e a tassi di fertilità ridotti. La conseguenza è un invecchiamento della forza lavoro europea mai visto prima d’ora. In molti paesi i lavoratori anziani costituiscono già oggi il 30% o più della popolazione attiva. I tassi di occupazione dei lavoratori anziani (tra 55 e 64 anni) nell’UE-27 si attestano attualmente a meno del 50%. Nel mondo solo 15 paesi presentano un tasso di occupazione

dei lavoratori anziani superiore al 50%. Oltre la metà dei lavoratori anziani lascia il lavoro prima di raggiungere l'età prevista per il pensionamento obbligatorio, per vari motivi.

Un fatto nuovo per il nostro continente. Per rispondere a questa sfida, il quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro dell'Unione europea delinea misure volte a promuovere le buone pratiche e a migliorare le condizioni di sicurezza e salute sul lavoro per tutti i lavoratori¹.

L'invecchiamento della forza lavoro pone tutti coloro che si occupano di gestione della salute e sicurezza sul lavoro di fronte a sfide nuove e molto diverse tra loro, sintetizzabili nei seguenti punti:

- una vita lavorativa più lunga può comportare un'esposizione più prolungata ai rischi;
- il numero di lavoratori con problemi di salute cronici ed esigenze specifiche è destinato ad aumentare;
- i lavoratori in età avanzata potrebbero essere più vulnerabili a determinati pericoli per la sicurezza e la salute;
- si deve tenere conto del tasso elevato di problemi di salute legati al lavoro in alcuni settori e in alcune occupazioni che comportano un carico di lavoro fisico e/o mentale elevato, mansioni manuali o un orario di lavoro atipico;
- la prevenzione della disabilità, la riabilitazione e il ritorno al lavoro assumono un'importanza sempre crescente;
- occorre affrontare a livello sociale la questione della discriminazione basata sull'età.

¹ I dati riportati fanno riferimento al sito <https://osha.europa.eu> sul quale è anche possibile trovare numerosi approfondimenti.

Sono necessarie carriere lavorative migliori e più durature per finanziare e sostenere la maggiore longevità dei cittadini europei.

Una buona vita lavorativa è una piattaforma importante per promuovere l'invecchiamento attivo. Di conseguenza, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro svolgono un ruolo cruciale nel garantire l'invecchiamento attivo attraverso una vita lavorativa migliore e più lunga. Il buon lavoro ha come conseguenza favorire inoltre la cooperazione tra le generazioni dei giovani, degli individui di mezza età e degli anziani.

Seguono alcuni dati sull'invecchiamento, indispensabili a capire le prospettive future e il lavoro da fare. I problemi di salute e le malattie croniche a lungo termine aumentano con l'età. Di conseguenza, a causa dei loro problemi di salute, circa il 30% degli uomini e delle donne nella fascia d'età compresa tra 50 e 64 anni necessita di un adeguamento urgente del posto di lavoro allo scopo di prevenire i rischi di pre-pensionamento o di inabilità al lavoro.

I principali problemi di salute sono i disturbi muscoloscheletrici e mentali; anche la depressione è attualmente una delle cause più comuni dell'inabilità al lavoro e del pensionamento anticipato. Con l'avanzare dell'età si riduce chiaramente la capacità a sostenere un lavoro fisico: la capacità cardiorespiratoria e la forza muscolare diminuiscono di circa l'1-2% all'anno dopo i 30 anni. La capacità fisica ridotta costituisce un problema principalmente per le occupazioni con un elevato carico di lavoro fisico; circa il 30% dei lavori in Europa oggi comporta posture di lavoro scorrette, la manipolazione di oggetti pesanti o movimenti ripetitivi. Per ogni età ciascun individuo presenta ampie differenze in termini di capacità funzionale e stato di salute.

È necessario promuovere l'invecchiamento attivo sul posto di lavoro, tenendo presente che, tra vari aspetti non desiderati, la crescita mentale è un aspetto positivo dell'invecchiamento. Infatti, la maggior parte dei lavoratori anziani può godere di un buon stato salute e di

un'adeguata capacità fisica. Sebbene la salute e la capacità fisica peggiorino con l'invecchiamento, molte funzioni migliorano con l'età.

Per esempio, il pensiero strategico, la perspicacia, l'avvedutezza, la saggezza, la capacità di giudizio, la capacità di razionalizzare, il controllo della vita, la percezione olistica e le competenze linguistiche migliorano con l'età. I lavoratori anziani sono inoltre impegnati e dediti al loro lavoro, assumono un comportamento leale verso il loro datore di lavoro e spesso sono meno assenteisti rispetto ad altre fasce di età. Con l'età migliorano anche l'esperienza lavorativa e la gestione della vita. Misurando il rendimento sul luogo di lavoro, alcuni studi hanno dimostrato che l'esperienza lavorativa acquisita compensa il declino di alcuni processi cognitivi di base quali le funzioni della memoria e le capacità psicomotorie. Quindi, anche l'età e l'esperienza lavorativa migliorano il prezioso capitale sociale dei lavoratori anziani:

- aumentano la competenza professionale, le conoscenze tacite e la capacità di cooperazione;
- migliora la consapevolezza dell'organizzazione e delle sue funzioni;
- si ampliano i contatti e le reti con i clienti, e migliora la comprensione dei cambiamenti nell'ambiente operativo.

I lavoratori anziani possono imparare cose nuove. L'apprendimento non dipende dall'età, ma cambia con il passare del tempo. Pertanto, è importante che i lavoratori anziani abbiano accesso alla formazione e godano di pari opportunità nell'apprendere nuove competenze e aggiornare le loro abilità professionali. Nel campo dell'apprendimento permanente occorrono giuste strategie di apprendimento e didattica. In sintesi, l'invecchiamento rende i lavoratori anziani migliori e più forti di prima, in vari modi.

Pertanto, la partecipazione attiva al mondo del lavoro è un importante fattore positivo che favorisce l'invecchiamento attivo. Ogni generazione ha i suoi punti di forza e di debolezza; i punti di forza dei lavoratori anziani dovrebbero essere individuati meglio e utilizzati affinché questi lavoratori diventino una preziosa risorsa sui luoghi di lavoro.

LA GESTIONE DI UN INVECCHIAMENTO SANO SUL LAVORO

È fondamentale prevenire gli infortuni sul lavoro e i problemi di salute in tutto l'arco della vita perché la salute in età avanzata è influenzata dalle condizioni di lavoro negli anni precedenti. I giovani lavoratori di oggi sono i lavoratori anziani di domani.

Affrontando le barriere che impediscono una vita lavorativa sostenibile, i lavoratori e i datori di lavoro possono avere notevoli vantaggi. Seguendo pratiche di buona gestione della sicurezza e della salute sul lavoro è possibile migliorare lo stato di salute di tutta la popolazione attiva, da chi si affaccia per la prima volta sul mercato del lavoro a chi si avvicina al pensionamento.

Un quarto dei lavoratori segnala che il lavoro incide sulla salute e che non riuscirebbe a svolgere lo stesso lavoro all'età di 60 anni. I rischi per la salute e sicurezza, però, si possono gestire assicurando un ambiente di lavoro più sicuro, più sano e più equo per tutti.

Le sfide legate al cambiamento demografico possono comportare problemi per le aziende e le organizzazioni, dalla carenza generale di manodopera alla penuria di lavoratori qualificati e ai problemi legati alla produttività e all'assenteismo. Rispettando gli obblighi di legge e promuovendo pratiche di lavoro sicure per ogni età, i datori di lavoro possono tuttavia ridurre l'avvicendamento del personale e migliorare la produttività.

Nella definizione di gestione dell'età si pone l'accento sul fatto che "la gestione quotidiana debba prendere in considerazione i fattori legati all'età, comprese le forme di impiego e la natura delle mansioni individuali, di modo che tutti, indipendentemente dall'età, si sentano motivati a raggiungere i propri obiettivi e quelli aziendali". Gli obiettivi della gestione dell'età sono principalmente i seguenti:

- una maggiore consapevolezza dell'invecchiamento;
- atteggiamenti positivi nei confronti dell'invecchiamento;
- la gestione dell'età come compito e dovere fondamentale per dirigenti e quadri;
- gestione dell'età nella politica del personale;
- promozione della capacità lavorativa e della produttività;
- apprendimento permanente;
- accordi adeguati all'età,
- passaggio sicuro e dignitoso al pensionamento.

Dalle prassi di gestione dell'età sui luoghi di lavoro europei emerge chiaramente che le organizzazioni trattano le questioni legate all'invecchiamento seguendo un approccio del tipo "risoluzione del problema" o "proattivo".

Le imprese con una scarsa consapevolezza del problema dell'invecchiamento affrontano i problemi con scarse risorse o accolgono sempre meno le richieste di lavoro dei lavoratori anziani (l'approccio "risoluzione del problema"). Attraverso una migliore comprensione dell'invecchiamento come sfida o opportunità, le aziende proattive sono disposte a valorizzare le risorse individuali e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

Nel migliore dei casi, la gestione dell'età utilizza un approccio che tiene conto dell'intero arco della vita e crea pari opportunità per tutte le generazioni.

Punto di partenza fondamentale e irrinunciabile è per provare a raggiungere risultati concreti è il coinvolgimento di datori di lavoro, dirigenti e lavoratori, per lavorare insieme e creare un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti.

I dirigenti devono permettere ai lavoratori di sollevare questioni e incoraggiarli a trovare soluzioni. Un buon dirigente è fonte di ispirazione e motivazione per i lavoratori, capisce i loro punti di forza e di debolezza e li incoraggia a lavorare per raggiungere obiettivi condivisi. Un ambiente in cui i lavoratori ricevono sostegno, il morale è alto e i lavoratori giovani e meno giovani cooperano e comunicano bene tra loro riveste un'importanza vitale.

Condividendo la loro conoscenza del luogo di lavoro con i datori di lavoro e i dirigenti, i lavoratori possono aiutare a identificare i problemi nonché a individuare e mettere in pratica possibili soluzioni². Consultare i lavoratori, creando in questo modo un clima di fiducia e rispetto, è essenziale per una gestione efficace dei rischi.

La cooperazione tra i responsabili delle risorse umane e quelli della sicurezza e salute sul lavoro è particolarmente importante quando si devono affrontare le sfide derivanti dall'invecchiamento e

2 Non tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi: alcuni gruppi specifici di lavoratori sono maggiormente esposti ai rischi (o sono soggetti a particolari condizioni). Quando parliamo di lavoratori maggiormente esposti ai rischi ci riferiamo a lavoratori soggetti a rischi specifici in relazione a fattori quali l'età, le origini, il sesso, le condizioni fisiche o la posizione nell'impresa. Tali persone possono essere più vulnerabili a certi rischi e avere esigenze specifiche sul lavoro. La legislazione in materia di salute e di sicurezza impone ai datori di lavoro di effettuare valutazioni dei rischi e sottolinea la necessità di «adeguare il lavoro all'uomo», l'obbligo del datore di lavoro di «disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano». (*La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi*, Sintesi di un rapporto dell'Agenzia – Factsheet 87).

dalla diversità della forza lavoro³. Le politiche riguardanti le risorse umane, ad esempio la conciliazione tra lavoro e vita privata, l'orario di lavoro, l'apprendimento permanente e lo sviluppo della carriera, hanno un impatto rilevante sulla sicurezza e sulla salute. Pertanto, è fondamentale che le politiche riguardanti le risorse umane siano di supporto alla gestione della sicurezza sul lavoro sicurezza e salute sul lavoro per tutte le fasce di età, tenendo conto delle caratteristiche, delle esigenze e delle motivazioni di tutti i dipendenti.

È fondamentale adottare un approccio olistico alla gestione della sicurezza e della salute sul lavoro, tenendo conto di tutti i fattori che potrebbero incidere su di esse. Le politiche riguardanti le risorse umane possono avere un ruolo importante assicurando una buona gestione dei rischi, soprattutto psicosociali. Inoltre, nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro, sono sempre più importanti la riabilitazione e le politiche di sostegno per la ripresa del lavoro in seguito a malattie.

LA CAPACITÀ LAVORATIVA

Un esempio di approccio olistico alla gestione della sicurezza e della salute sul lavoro è il concetto di “capacità lavorativa”. La capacità lavorativa è l'equilibrio tra le esigenze lavorative e le risorse individuali.

La promozione di una buona capacità lavorativa richiede una buona leadership e la partecipazione dei lavoratori.

3 «La diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro sono oggi questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Raramente, tuttavia, la diversità è stata studiata dal punto di vista della valutazione dei rischi. Sono ancora rari gli strumenti pratici di valutazione dei rischi che tengono conto dei rischi specifici affrontati, per esempio, da persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei. È auspicabile che ulteriori ricerche e sviluppi conducano in futuro a una maggiore disponibilità di materiali di orientamento.» (*La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi*, Sintesi di un rapporto dell'Agenzia – Factsheet 87).

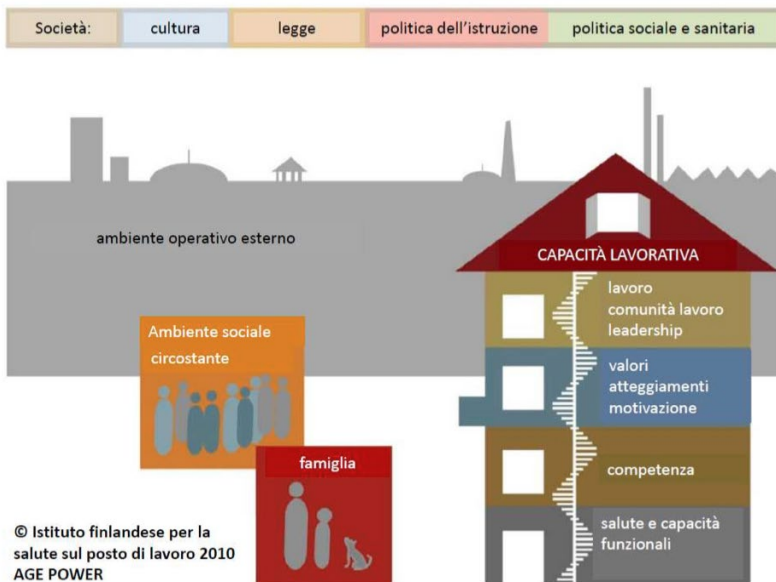


Figura 1: Modello della capacità lavorativa raffigurata come casa in cui sono descritte le diverse dimensioni che incidono sulla capacità lavorativa dell'uomo. La capacità lavorativa è l'equilibrio tra il lavoro e le risorse individuali. Oltre al luogo di lavoro, anche la famiglia e l'ambiente sociale circostante intervengono su tale equilibrio⁴.

I datori di lavoro sono tenuti per legge a svolgere la valutazione dei rischi che devono tenere conto, tra gli altri, ai rischi legati all'età. Tuttavia, i lavoratori in età avanzata non sono un gruppo omogeneo e le differenze in termini di capacità funzionale e di salute tra gli individui aumentano con l'età. Per questo, nella valutazione dei rischi occorre tenere conto della diversità.

Ricerche approfondite sulla capacità lavorativa dei lavoratori anziani hanno individuato i principali fattori che influiscono sulla capacità lavorativa dell'individuo. I risultati della ricerca⁵ illustrano la capacità lavorativa sotto forma di una "casa" composta di quattro piani (figura 1).

4 Disegno di Milja Ahola. Lundell et al. 2011 Istituto finlandese per la salute sul lavoro.

5 Trattati da Ilmarinen, 2006. Istituto finlandese per la salute sul lavoro, Age Power.

I tre piani inferiori della casa descrivono le risorse individuali: (1) salute e capacità funzionali; (2) competenza; (3) valori, atteggiamenti e motivazione. Il quarto piano riguarda (4) la vita lavorativa. La capacità lavorativa è l'equilibrio tra il lavoro e le risorse individuali; quando il lavoro e le risorse individuali sono compatibili, la capacità lavorativa è buona.

Le scale tra i piani indicano che tutti i piani della casa interagiscono. L'interazione maggiore avviene tra il piano del "lavoro" e il piano di "valori e atteggiamenti" (piani 3° e 4°).

Le esperienze positive e negative sul luogo di lavoro giungono al 3° piano, per poi essere valutate positivamente o negativamente. Il 3° piano rappresenta la consapevolezza soggettiva del lavoratore riguardo al proprio lavoro, le sue opinioni e sensazioni su una varietà di fattori connessi al suo lavoro quotidiano.

Il 3° piano ha un balcone da dove il lavoratore può vedere l'ambiente circostante al suo luogo di lavoro: (5) famiglia e (6) ambiente sociale circostante. Entrambi questi fattori influiscono ogni giorno sulla capacità lavorativa del lavoratore. La conduzione di uno stile di vita sano e lo svolgimento di attività ricreative migliorano lo stato di salute e le capacità funzionali. Le reti personali e le interazioni umane influenzano i valori, gli atteggiamenti e la motivazione. Quindi, due fattori esterni al luogo di lavoro incidono sulla capacità lavorativa di una persona migliorando o peggiorando l'equilibrio tra il lavoro e le proprie risorse. In generale, la capacità lavorativa di un individuo dipende da questi sei fattori.

I cambiamenti delle capacità funzionali di una persona si possono affrontare adattando il lavoro, ad esempio utilizzando attrezzature che permettano di ridurre il carico di lavoro fisico o prevedendo una formazione sulle tecniche di sollevamento corrette. Si deve ricordare che una corretta progettazione dell'ambiente di lavoro e una buona organizzazione del lavoro comportano benefici per tutte le fasce d'età.

L'ambiente operativo delle organizzazioni tende a cambiare continuamente a causa della globalizzazione, delle nuove tecnologie, della crisi finanziaria ecc. Di conseguenza, il lavoro da svolgere all'interno di una determinata organizzazione è in continuo sviluppo. Allo stesso tempo cambiano anche le risorse umane dell'organizzazione, per esempio a causa dell'invecchiamento della forza lavoro. Possono manifestarsi problemi di salute e la necessità di aggiornare le abilità e le competenze diventa più pressante.

Le dinamiche inaspettate tra i piani della casa (figura 1) rendono difficile raggiungere un buon equilibrio tra il lavoro e le risorse individuali. Di conseguenza, è necessario cercare di ottenere il migliore equilibrio possibile durante l'intera vita lavorativa.

Il 3° piano rispecchia e riassume la nostra situazione lavorativa. Il flusso di informazioni provenienti dai diversi piani e dai fattori esterni al lavoro può facilmente modificare i valori e gli atteggiamenti di un lavoratore così come il suo impegno e la sua dedizione al lavoro. La decisione se continuare a lavorare in questa organizzazione fino al pensionamento, o anche dopo, sarà presa al 3° piano. Più la valutazione al 3° piano sarà positiva, più alta sarà la probabilità di avere una buona vita lavorativa e una carriera duratura.

Gli indicatori positivi cruciali sono per esempio il rispetto ricevuto, la fiducia riposta nel datore di lavoro, l'assistenza e il riscontro ricevuti dai quadri, l'equo trattamento, l'impegno verso il lavoro. Con una valutazione positiva al 3° piano l'invecchiamento attivo diventa una realtà.

LA CAPACITÀ LAVORATIVA E INVECCHIAMENTO

La capacità lavorativa può essere valutata mediante il Work Ability Index (WAI, indice della capacità lavorativa), uno strumento d'in-

dagine soggettiva che si compone di sette elementi. Il punteggio WAI varia tra 7 e 49, dove il punteggio migliore è quello più alto. Il punteggio WAI si classifica in scadente, mediocre, buono ed eccellente. L'indice WAI ha un alto valore predittivo: il 60% di coloro che hanno ottenuto un punteggio WAI scadente all'età di 45-57 anni, percepiva dopo 11 anni una pensione per incapacità lavorativa⁶.

La capacità lavorativa tende a diminuire con l'età, anche se i valori medi della popolazione attiva compresa tra 20 e 65 anni restano nelle categorie "buona" ed "eccellente". Tuttavia, circa il 30% dei lavoratori di sesso maschile e femminile oltre i 45 anni di età mostra un calo pronunciato dell'indice WAI, sia per gli operai sia per gli impiegati. Inoltre, la tendenza all'invecchiamento dell'indice WAI cambia a seconda del settore economico. La capacità lavorativa sembra essere più bassa nel settore dell'allevamento e dell'agricoltura, dell'industria del legno, dell'industria metallurgica, dei trasporti, dei servizi sociali, e in alcuni paesi fra il corpo docente.

I settori che offrono la migliore compatibilità tra lavoro e risorse individuali sono l'elettronica e le telecomunicazioni, così come i settori bancario e assicurativo. Le differenze individuali relative alla capacità lavorativa aumentano con il passare dell'età. Una popolazione attiva oltre i 45 anni è molto eterogenea rispetto ai lavoratori più giovani. Circa il 15-30% dei 45enni ha un punteggio dell'indice WAI di livello mediocre o scadente. Questi rischiano di perdere la loro capacità lavorativa a meno che non vengano presi i necessari accorgimenti preventivi e correttivi. La tendenza a una ridotta capacità lavorativa con l'età è dovuta alle difficoltà di adeguare i cambiamenti dell'ambiente di lavoro ai cambiamenti delle risorse individuali. Il mondo del lavoro sembra svilupparsi autonomamente senza seguire necessariamente la via dei normali processi di invecchiamento

⁶ L'indice WAI è stato tradotto in 26 lingue ed è ampiamente utilizzato nelle diverse culture di tutto il mondo.

dell'uomo. Pertanto, il 3° piano riceverà spesso una valutazione negativa per cui i lavoratori e i dipendenti anziani avranno la percezione di un peggioramento della loro capacità lavorativa.

Analizziamo ora la promozione della capacità lavorativa: il modello della capacità lavorativa raffigurata sotto forma di casa suggerisce che le azioni sul luogo di lavoro intese a promuovere la capacità lavorativa debbano interessare tutti e quattro i piani. I lavoratori sono più responsabili riguardo a salute e competenza mentre il datore di lavoro si fa carico di maggiori responsabilità in termini di organizzazione e accordi. Il concetto di promozione si basa quindi sulla cooperazione tra il datore di lavoro e il lavoratore: insieme possono creare un migliore equilibrio sul luogo di lavoro e potenziare la capacità lavorativa.

La condivisione della responsabilità delle misure da adottare renderà queste ultime più accettabili e fattibili e darà origine a una situazione in cui entrambe le parti otterranno benefici. La promozione della salute (1° piano) riguarda una varietà di stili di vita in termini di alimentazione, attività fisica, recupero e sonno. Oltre a uno stile di vita sano, le misure preventive e proattive da parte dei servizi di medicina del lavoro così come un trattamento adeguato dei gravi problemi di salute svolgono un ruolo importante nel raggiungimento di un buono stato di salute durante l'intero percorso lavorativo.

Pertanto, la sfera di competenza degli esperti di medicina del lavoro dovrebbe tener conto anche dei problemi legati all'invecchiamento e alla salute. La comprensione degli esperti circa la necessità di adeguamenti al lavoro a causa di nuove situazioni in termini di salute e capacità funzionali indotte dall'invecchiamento costituisce una preziosa risorsa per la creazione di una vita lavorativa migliore a beneficio dei lavoratori anziani. Dato che molti problemi di salute sono associati al lavoro, i rischi per la salute derivanti dal lavoro devono essere individuati e prevenuti sui posti di lavoro (4° piano). Le forti interazioni tra salute e lavoro richiedono una collaborazione

attiva tra gli esperti della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, i datori di lavoro e i dipendenti. Il mantenimento della competenza professionale esige un aggiornamento continuo delle capacità e delle competenze (2° piano).

La formazione sul luogo di lavoro e le varie tipologie di percorsi formativi specifici per il personale, danno ai lavoratori anziani la possibilità di rafforzare le loro capacità. Tuttavia, è necessario tenere conto dei cambiamenti relativi al processo di apprendimento dei lavoratori anziani. Le strategie di apprendimento, le condizioni di apprendimento, l'uso di immagini, le pause e gli orari per l'acquisizione di conoscenze variano tra i lavoratori giovani e quelli anziani.

Da non trascurare il fatto che la più importante piattaforma di apprendimento è il lavoro e il luogo di lavoro di per sé. L'apprendimento sul luogo di lavoro è possibile se i contenuti e i compiti lavorativi sono ideati per conferire esperienze di apprendimento. Le esperienze di apprendimento positive acquisite sul luogo di lavoro durante tutta la carriera riducono le barriere che ostacolano l'apprendimento di concetti nuovi e correggono gli atteggiamenti negativi verso l'apprendimento. L'atteggiamento del quadro è importante: se è favorevole all'apprendimento permanente e lo promuove offrendo opportunità di formazione, si rimuove un ostacolo importante all'apprendimento dei dipendenti anziani.

L'apprendimento durante l'invecchiamento è un fattore di successo importante dell'invecchiamento attivo. Valori, atteggiamenti e motivazione (3° piano) spesso non sono l'obiettivo di interventi diretti. Questi fattori tendono a essere influenzati in maniera più indiretta. Ciò significa che le attività devono soffermarsi in particolare sul piano "lavoro". Vari miglioramenti alle capacità dirigenziali e direttive influiscono sulle caratteristiche del 3° piano.

I lavoratori dovrebbero sentirsi rispettati e potersi fidare del loro datore di lavoro, si aspettano di ricevere supporto dal quadro nelle situazioni di lavoro impegnative e difficili. Inoltre, hanno bisogno di sapere se il loro lavoro è stato svolto adeguatamente e anche di imparare come migliorare le loro prestazioni.

Il dialogo tra quadri e lavoratori deve essere un processo continuo basato sulla fiducia e il confronto, e non un colloquio di valutazione che avviene una volta in un anno. Un trattamento equo e un approccio di totale intransigenza verso la discriminazione per ragioni d'età saranno percepiti e apprezzati dai dipendenti. L'impegno e la dedizione individuali al lavoro sono gli indicatori chiave di un 3° piano valutato positivamente.

Da richiamare il fatto, in ultima analisi, che i lavoratori dipendenti sono responsabili dei propri valori, atteggiamenti e altri fattori personali. Rivedere i propri atteggiamenti mentali verso il lavoro, le risorse interne e le questioni familiari è necessario per costruire un equilibrio migliore e sostenibile nell'ambito della vita lavorativa. Tale equilibrio dà luogo a una valutazione positiva al 3° piano.

Il piano "lavoro" (4° piano) è il più ampio e più pesante della casa. Riguarda l'ambiente di lavoro (fisico, mentale, sociale), l'organizzazione del lavoro e le forme d'impiego, l'orario di lavoro, la comunità lavorativa e i compiti lavorativi, così come la dirigenza. I dirigenti e i quadri svolgono un ruolo importante perché hanno la facoltà di organizzare i processi del lavoro e le singole mansioni. Tutti gli aspetti di organizzazione del lavoro, le decisioni e quindi tutti i cambiamenti della sfera lavorativa passano attraverso le loro mani. Sono inoltre responsabili delle questioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, comprese le valutazioni dei rischi.

La valutazione dei rischi deve prendere in considerazione le ampie differenze individuali delle capacità funzionali e della salute del personale, disabilità, problemi di genere ecc. I lavoratori e i dipen-

denti di tutte le età possono essere esposti a lavoro nocivo. Poiché l'adeguamento del lavoro alle abilità, competenze e allo stato di salute di un individuo dovrebbe essere un processo continuo e dinamico, sulla base di un'adeguata valutazione dei rischi, l'adeguamento del lavoro allo stato di salute e alle esigenze dei lavoratori anziani non dovrebbe costituire un onere supplementare.

L'età è solo un aspetto della diversità della forza lavoro, ma le conoscenze dei dirigenti e dei quadri in relazione alle problematiche legate all'età devono essere approfondite. Tutte queste azioni e questi miglioramenti connessi all'età, necessari sui luoghi di lavoro, possono essere definiti come "gestione dell'età".

Una nuova definizione dei singoli compiti lavorativi in funzione dei punti di forza, delle esigenze e delle capacità dei lavoratori anziani è fondamentale per garantire la capacità lavorativa, il benessere e la produttività dei dipendenti. Per esempio, la riduzione del carico di lavoro fisico, l'introduzione di brevi pause tra i processi lavorativi e la valutazione dei rischi per la salute quando si pianificano i turni di lavoro e le forme d'impiego flessibili, sono tutte misure a favore del fattore età. D'altra parte, i punti di forza dei lavoratori anziani devono essere sfruttati.

Il modo più semplice per individuare nuovi bisogni e modi di ridefinire l'attività lavorativa è quello di chiedere ai lavoratori anziani come vorrebbero cambiare e migliorare il proprio lavoro. Un'altra opzione utile è quella di ripartire le prestazioni di lavoro tra lavoratori giovani e anziani, utilizzando i loro diversi punti di forza.

Vantaggi derivanti dalla promozione della capacità lavorativa dei lavoratori anziani. Alcuni esempi di buone prassi dimostrano che i costi degli investimenti nella promozione della capacità lavorativa sono compensati dai benefici. Le persone possono continuare a lavorare in modo produttivo, l'ambiente di lavoro migliora, la produttività aumenta e i problemi legati all'età diminuiscono. L'analisi

costi-benefici indica che gli utili del capitale investito (ROI) possono essere molto buoni: l'utile su 1 EUR investito è pari a 3-5 EUR dopo alcuni anni. Il ROI positivo si basa sui bassi tassi di assenza per malattia, sulla riduzione dei costi dovuti a disabilità al lavoro e una migliore produttività.

Questioni politiche per i lavoratori anziani. Le riforme necessarie, propedeutiche a migliorare l'invecchiamento attivo attraverso carriere più lunghe e migliori per i lavoratori anziani, sono le seguenti:

- riforma attitudinale per creare atteggiamenti equi e adeguati nei confronti dei lavoratori anziani;
- riforma della gestione per individuare e utilizzare i punti di forza dei lavoratori anziani;
- riforma del mondo del lavoro per creare una vita lavorativa adatta all'età per tutte le generazioni;
- riforma del regime pensionistico che tenga conto delle grandi differenze individuali tra i lavoratori anziani mediante una serie flessibile di date per il pensionamento e un incentivo finanziario per lavorare più a lungo;
- riforma organizzativa per migliorare la collaborazione tra diversi soggetti e attori che hanno poteri decisionali su una vita lavorativa migliore e più duratura;
- riforma dei servizi sanitari per rafforzare i servizi proattivi e preventivi in materia di salute sul luogo di lavoro.

Dal punto di vista della strategia politica è fondamentale attuare prima le riforme positive e poi quelle negative. Con le riforme positive deve essere sviluppata innanzitutto la vita lavorativa in modo che le persone possano lavorare più a lungo. A tal fine, è possibile ricorrere a un'attività completa di promozione di un modello di

capacità lavorativa per tutte le generazioni. Dopodiché, le età pensionabili possono essere innalzate e le opzioni di pensionamento anticipato ridotte. È urgente il bisogno di modelli innovativi per estendere la vita lavorativa degli individui e innalzare l'età effettiva di pensionamento.

Alcuni esempi di buone prassi dimostrano che dando ai lavoratori più tempo libero o diminuendo il carico di lavoro con l'avanzare dell'età ha contribuito ad aumentare l'età effettiva di pensionamento di circa tre anni.

Una società di produzione ha introdotto un sistema denominato "Age Master" con cui offre giorni di congedo supplementari per i lavoratori di età superiore ai 58 anni. Grazie a questo schema i lavoratori hanno beneficiato di un riposo prolungato dopo l'esecuzione meticolosa e impegnativa del lavoro manuale per la costruzione di serrature per porte. Il numero di giorni non lavorati retribuiti è aumentato da 6 (età 58 anni) a 14 (età 63 anni). I lavoratori interessati dal sistema "Age Master" erano in grado e disposti a lavorare circa tre anni in più rispetto a prima e di andare in pensione a 63 anni. Una società erogatrice di energia ha introdotto un programma "80-90-100" che consente ai propri lavoratori di ridurre il loro orario di lavoro del 20% con una decurtazione del 10% sulla retribuzione, senza intervenire però sui diritti pensionistici che sono rimasti invariati al 100%. Circa il 25% dei dipendenti e dei lavoratori ha approfittato di questa opportunità. L'età effettiva di pensionamento è aumentata di circa tre anni raggiungendo i 64 anni.

Questi esempi innovativi dimostrano che gli anziani sono in grado e disposti a lavorare più a lungo quando possono far fronte maggiormente al carico di lavoro o all'orario di lavoro. I datori di lavoro e i dipendenti hanno espresso soddisfazione verso i nuovi modelli.

Tra i tanti strumenti utili per l'informazione la formazione dei lavoratori si segnala Napo, il principale ambasciatore delle campagne Ambienti di lavoro sani e sicuri dell'EU-OSH.

Napo è un comune lavoratore di un'industria o di un settore qualsiasi, spesso è esposto a pericoli e situazioni di rischio comuni sul luogo di lavoro, ma prende parte attivamente all'individuazione dei rischi e alla proposta di soluzioni pratiche.

I film della serie *Napo*, realizzati in animazione computerizzata, illustrano personaggi del mondo del lavoro, che affrontano problemi legati alla sicurezza. Il personaggio principale, Napo, e i suoi compagni comunicano senza utilizzare le parole. Le loro storie hanno valore educativo, sollevano domande e stimolano il dibattito

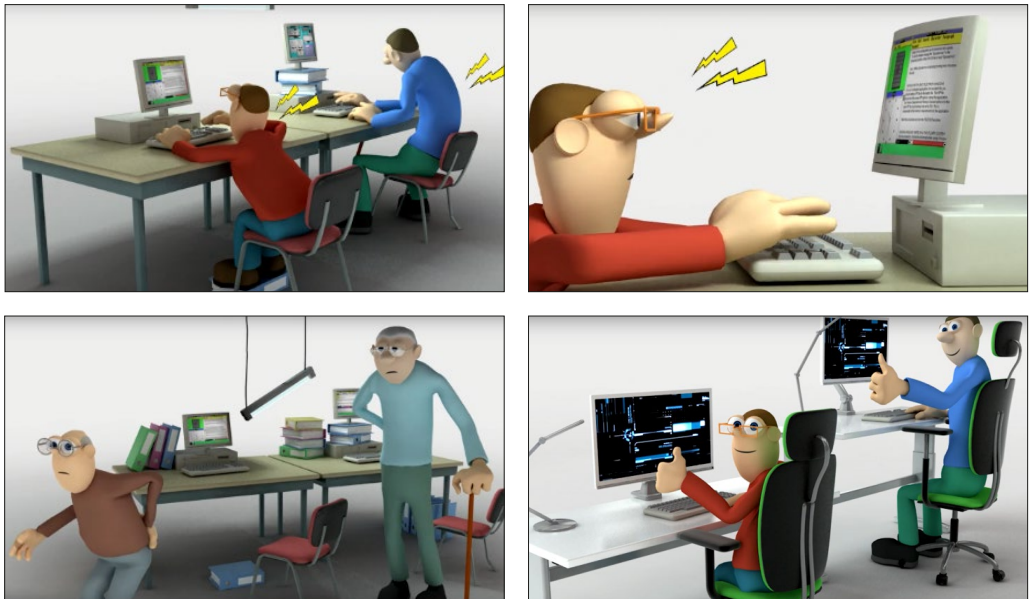


Figura 2: l'importanza di una adeguata postazione di lavoro. Immagini tratte da "Napo in... Ritorno da un futuro sicuro" il cui video completo è visibile al link <https://www.napofilm.net/it/napos-films/napo-back-healthy-future>.

su aspetti specifici della sicurezza sul luogo di lavoro. A volte forniscono risposte pratiche ai quesiti o semplicemente guidano alla loro risoluzione.

È in questa combinazione di educazione, neutralità culturale e umorismo tradotta nello stile dei cartoni animati che la serie *Napo* trova la sua identità. È un personaggio simpatico, ma distratto; il suo linguaggio universale rende i suoi film adatti a qualsiasi pubblico. Proprio perché *Napo* è il protagonista di un cartone animato, gli è concesso esplorare aree che risulterebbero impossibili in un film drammatico o in un documentario. È indistruttibile ed eterno, a differenza dei lavoratori che cerchiamo di tutelare.

Per promuovere la campagna europea “Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età” è stato creato il film *Napo in ... Ritorno da un futuro sicuro*, che vede il protagonista diventare un viaggiatore del tempo nella sua ricerca per scoprire gli ingredienti chiave per una vita lavorativa sostenibile. Storie raffigurano la necessità di gestire i rischi dal primo all’ultimo giorno di lavoro; l’importanza della riabilitazione e delle politiche di reinserimento al lavoro e di affrontare la discriminazione dell’età ogni volta che appare. I contenuti sono stati progettati per illustrare alcuni dei problemi, per promuovere la discussione e per portare a posti di lavoro più sicuri e più produttivi e come affrontare le sfide di una forza lavoro che invecchia.

Tra i vari spunti presenti nel film, si evidenzia ad esempio (figura 2) come una postazione di lavoro sbagliata oggi sia il modo migliore di causare con ragionevole certezza affaticamento della vista, rigidità e tensioni muscolari al collo, alla schiena, alle spalle, alle braccia, alle mani. Viceversa progettare e realizzare nei posti di lavoro postazioni ergonomiche e attente alle specifiche esigenze è fondamentale per prevenire questi problemi di affaticamento nell’immediato e conseguenze più serie in un futuro prossimo.

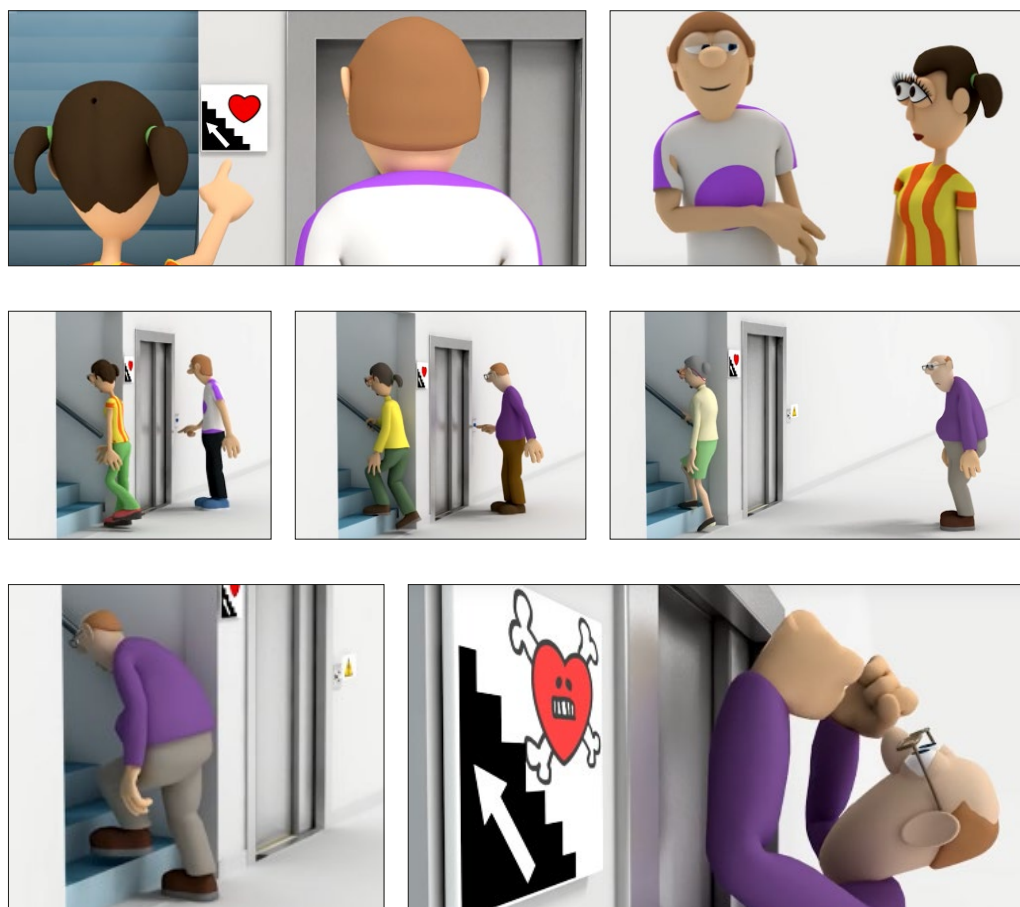


Figura 3: l'importanza di una adeguata postazione di lavoro.
 Immagini tratte da "Napò in... Ritorno da un futuro sicuro" il cui video completo è visibile al link <https://www.napofilm.net/it/napos-films/napo-back-healthy-future>.

Analogo ragionamento è rappresentato in relazione all'abitudine o meno all'utilizzo dell'ascensore (figura 3). L'attività fisica fa bene, ma è indubbio che spesso siamo in difficoltà, i ritmi di oggi non sempre lo consentono. Rinunciare all'attività fisica? No, basta approfittare in modo intelligente delle opportunità che ci offre l'ambiente circostante. È semplicissimo. In ufficio, ad esem-

pio; trascorriamo circa la metà del tempo della nostra giornata nel luogo di lavoro stando seduti per ore. Nell'ambito di questo tempo ci sono momenti che possiamo utilizzare a vantaggio della salute e del benessere. Per evitare una vita sedentaria bastano pochi piccoli cambiamenti nelle nostre abitudini. Approfittiamo di ogni occasione per mantenerci attivi! Per stare meglio, non è necessario diventare atleti.

Usare le scale pochi minuti al giorno, tutti i giorni, è una sana abitudine che apporta importanti benefici alla salute. E le buone abitudini, possono anche essere contagiose⁷. Chi si abitua ad usare sempre le scale tende a promuovere questi comportamenti virtuosi anche tra i familiari, gli amici e i colleghi di lavoro, tende a praticarli anche a casa e in altri ambienti.

Le occasioni da sfruttare per muoversi ci sono... Perché non dedichiamo ogni giorno del tempo ad una piacevole camminata? Le occasioni da sfruttare ci sono... parcheggiare l'auto un po' più lontano rispetto alla nostra destinazione. Scendere una fermata prima dall'autobus per camminare a ritmo moderato.

Quante volte, inoltre, senza pensarci, abbiamo utilizzato l'auto per piccoli spostamenti quando avremmo potuto tranquillamente percorrere il tragitto a piedi? Camminare riduce anche lo stress e aiuta a rilassarsi mentalmente.

Per evitare una vita sedentaria bastano pochi piccoli cambiamenti nelle nostre abitudini. Approfittiamo di ogni occasione per mantenerci attivi! Ogni volta che prevale la pigrizia, ricordiamoci che l'organismo umano non è nato per l'inattività e che una vita attiva è lo strumento migliore per prevenire molte patologie.

Chi ha tempo da dedicare allo sport preferito? Se non riusciamo a praticare sport possiamo però svolgere attività fisica, cioè

⁷ Per approfondimenti vedi "Non prendere l'ascensore!", opuscolo a cura del Ministero della salute 2015.

“qualsiasi movimento corporeo prodotto dai muscoli che richiede un dispendio energetico”. Essere attivi significa, infatti, compiere anche i normali, semplici e piacevoli gesti quotidiani come camminare, ballare, fare giardinaggio ecc.

CONCLUSIONE

I lavoratori anziani, una risorsa per il mondo del lavoro e per la società. Sono una parte importante della forza lavoro delle società moderne e il loro numero aumenterà nei prossimi decenni. I lavoratori anziani hanno capacità e competenze diverse rispetto alle altre generazioni; senza la loro partecipazione al mondo del lavoro, si rischiano carenze in materia di capacità professionali, strutturali e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è importante.

La migliore combinazione di competenze sul luogo di lavoro si basa sui diversi punti di forza di ciascuna generazione. Le migliori aspettative di vita e salute dei lavoratori anziani aumentano le loro opportunità di favorire una società rispettosa del fattore età. Tuttavia, una buona vita lavorativa è un requisito importante affinché i lavoratori anziani rimangano attivi e la società tragga beneficio dai loro punti di forza e talenti. In tal modo, essi partecipano attivamente alla costruzione di una società sostenibile e attenta in cui vige la solidarietà tra le generazioni.

La vita lavorativa produttiva è una piattaforma importante per l'invecchiamento attivo. La possibilità di svolgere un lavoro soddisfacente può contribuire a prevenire malattie e deterioramento fisico o mentale, garantire una buona capacità cognitiva e fisica, come pure promuovere atteggiamenti positivi e attivi nei confronti della vita.

La qualità della vita lavorativa ha un grande impatto su tutti i lavoratori, dal momento che gran parte del nostro tempo è dedicato al lavoro. I recenti risultati delle ricerche longitudinali mostrano che la capacità lavorativa prima del pensionamento è un fattore che determina l'autosufficienza nella vita quotidiana nella fascia d'età compresa tra 73 e 85 anni.

Migliore è la capacità lavorativa prima del pensionamento, migliore sarà la qualità della vita in seguito. Pertanto, gli investimenti nell'invecchiamento attivo devono essere garantiti durante gli anni di lavoro. Se investiamo nella salute e sicurezza sui posti di lavoro investiamo anche per il resto della nostra vita.

Il lavoratore anziano tra mito e realtà

FRANCESCA LARESE FILON

PROFESSORE ASSOCIATO DI MEDICINA DEL LAVORO

DELEGATA DEL RETTORE PER LA QUALITÀ DEGLI AMBIENTI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO, SALUTE
E SICUREZZA DEI LAVORATORI, UNIVERSITÀ DI TRIESTE

L'età media della popolazione italiana sta aumentando progressivamente e possiamo vantarci di essere secondi solo al Giappone per longevità. Oggi l'aspettativa di vita supera gli 80 anni ed è quindi necessario l'impegno da parte di tutti nel cercare di assicurare buone condizioni di vita e di salute per le persone fino all'età avanzata; questo impegno, infatti, figura tra le priorità dell'Unione Europea.

La nostra società, tuttavia, associa l'aumento della vita media alla diminuzione della natalità: facciamo pochi bambini e la classica piramide della popolazione degli anni '60, caratterizzata da un triangolo con alla base tanti bambini e progressivamente un calo della popolazione nelle fasce più avanzate, si sta quasi rovesciando. Adesso la "piramide" è stata erosa alla base mentre le categorie più rappresentate sono le fasce d'età più avanzate; l'aspetto più grave consiste nel fatto che, se tale situazione resta invariata e non

vengono messe in atto politiche che incentivino l'aumento della natalità, si verificherà un progressivo aumento degli individui anziani (1-3). La figura n. 1 confronta la percentuale di over 64 anni con quella dei giovani di età inferiore ai 15 anni nei paesi europei: il nostro paese risulta il peggiore (1).

In questo contesto l'età pensionabile deve essere aumentata, perché rispetto a quarant'anni fa la qualità e l'aspettativa di vita sono cresciute enormemente. Un sessantenne di oggi è molto più sano di quello degli anni '60 ed è chiaro che l'età della pensione debba essere di pari passo aumentata in relazione all'aspettativa di vita.

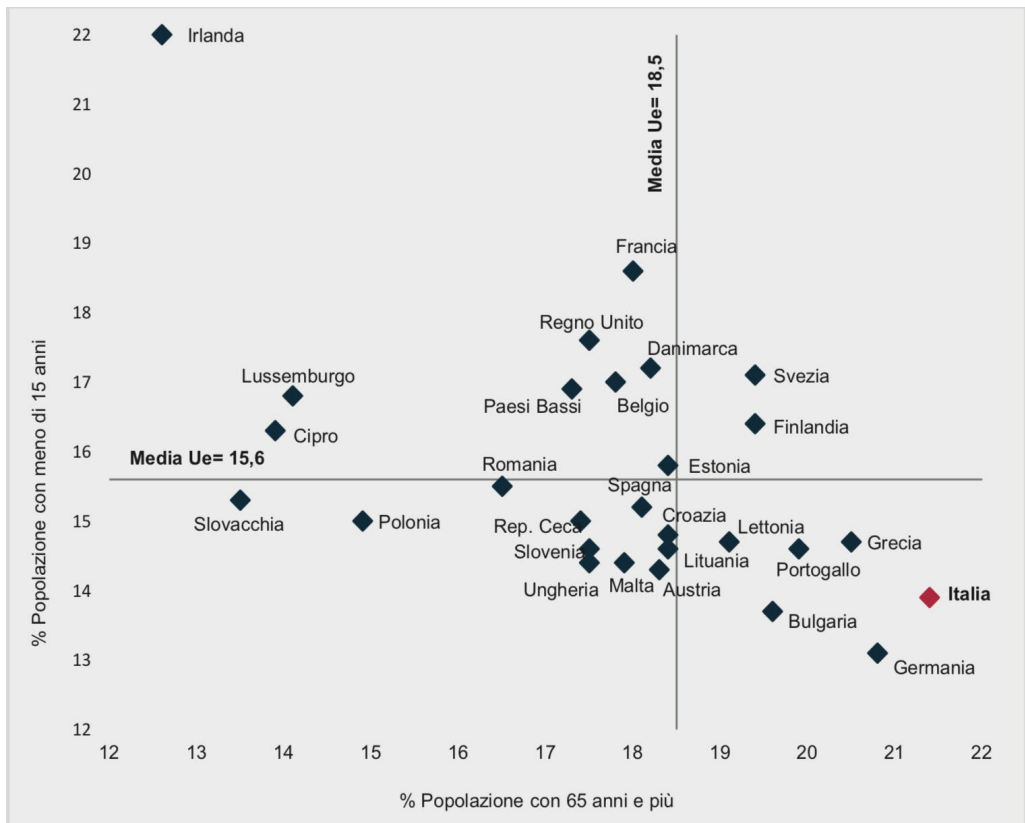


Figura n. 1 Popolazione con più di 64 anni e on meno di 15 anni in Europa al primo gennaio 2014 (fonte Eurostat).

LA DEFINIZIONE DI LAVORATORE ANZIANO

Non c'è una definizione condivisa, tuttavia in genere il lavoratore diventa anziano dopo i 55 anni. L'Organizzazione Mondiale della Sanità parla di anziano quando una persona supera i 60 anni di età.

I PROBLEMI LEGATI AL LAVORO

L'aumento dell'età pensionabile per molti soggetti comporta l'arresto delle assunzioni di nuovi lavoratori; questa è la situazione delle pubbliche amministrazioni negli ultimi vent'anni, dove si è passati dalle "baby pensioni" a un'età pensionabile di 67 anni. Ciò ha causato un blocco del turnover. Nel contesto privato, l'età della pensione è sempre stata più elevata e le "baby pensioni" non sono mai esistite, quindi il prolungamento della vita lavorativa è stato sicuramente meno traumatico. È evidente che le soluzioni cuscinetto per i lavoratori anziani possono essere utili, come ad esempio quelle messe in atto da alcuni paesi europei in cui si offrono contratti part time ai lavoratori prossimi alla pensione, con lo scopo di attutire il passaggio dallo status di lavoratore a quello di pensionato (4-6).

LAVORATORE ANZIANO, INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Ma lavorare fino a tarda età fa male? È chiaro che, come sempre, dipende dal contesto in cui si lavora. Per un muratore, lavorare su un ponteggio comporta di certo un rischio, se le condizioni di salute non sono adeguate. Lo stesso si può dire per altre attività particolarmente pesanti come il lavoro in miniera, lo scavo di gallerie ecc. Ironia della sorte vuole che proprio queste mansioni siano sempre state svolte anche da lavoratori anziani, perché, per questi soggetti,

non sono mai esistite le “baby pensioni”. E, inoltre, trattandosi in molti casi di lavori stagionali, capita ancora che chi opera nei settori sopra indicati possa andare in pensione solamente in età molto avanzate.

I lavori più impegnativi dal punto di vista fisico o più pericolosi devono essere svolti da lavoratori che hanno la competenza e la prestanza fisica per eseguirli. In passato, i soggetti più anziani svolgevano mansioni di supervisione e organizzazione del lavoro, seguendo i più giovani e insegnando loro il mestiere; questa trasmissione di competenze permetteva a tutti di avere dei vantaggi: per il soggetto anziano, la gratificazione nel ricoprire il ruolo di formatore e supervisore e per il lavoratore inesperto, l’acquisizione sul campo di specifiche competenze.

Oggi la situazione è cambiata. Nelle attività informatiche il lavoratore giovane si dimostra più abile e veloce, mentre, già dopo i 35 anni, la propensione ad apprendere l’uso di nuovi strumenti tende a diminuire. Nelle realtà americane, infatti, si assiste all’assunzione di individui giovani e alla “dismissione” di lavoratori meno giovani. Insomma in questo contesto è il soggetto giovane che riesce a svolgere in modo migliore il lavoro. Si tratta, però, di attività informatiche, caratterizzate da un rischio quasi nullo in termini di salute e sicurezza sul lavoro.

MA LAVORARE IN ETÀ AVANZATA FA BENE O FA MALE?

La prima cosa da dire è che, osservando le statistiche, il lavoratore, a parità di classe d’età, sembra essere universalmente più sano di chi non lavora. Si tratta del ben noto “effetto del lavoratore sano”. Inoltre, alcuni studiosi hanno dimostrato che le malattie cominciano ad insorgere negli anni immediatamente successivi alla pensione.

Su tali basi la Corea, ad esempio, ha promosso alcuni progetti per favorire lo svolgimento di attività da parte dei pensionati al fine di evitare l'insorgenza di problemi di salute. Uno studio di Lee et al., pubblicato nel 2017 (7), ha seguito nel tempo alcuni lavoratori prima e dopo la pensione, giungendo alla conclusione che il pensionamento porta ad una diminuzione del benessere fisico e mentale.

Gli autori affermano che il costo sociale della pensione deve tener conto anche degli effetti negativi del pensionamento sulle condizioni generali di salute fisica e mentale del lavoratore e della sua famiglia. Concludono, infine, consigliando di migliorare le condizioni lavorative per permettere alla persona di svolgere una vita attiva. Tuttavia, è evidente che in questo modo si rischia di andare incontro ad un blocco del ricambio generazionale.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ma il lavoratore anziano è più soggetto a infortuni rispetto al lavoratore giovane? Anche questa non è una risposta semplice. Mediamente, il lavoratore anziano ha maggiore esperienza e con questa compensa il rallentamento dei riflessi causato dall'avanzamento dell'età. D'altronde il giovane è più veloce ma non ha esperienza e questo può causare gravi e pericolosi errori. Se però un lavoratore anziano viene adibito ad una mansione pericolosa che non ha mai svolto è sicuramente più a rischio rispetto al giovane. È necessario quindi che venga messa in atto un'attenta valutazione del lavoro svolto e che vengano eseguite le visite mediche preventive e periodiche per valutare l'idoneità al lavoro dei soggetti (*fitness for work*), sia giovani sia anziani.

Gli anziani generalmente hanno maggiori possibilità di incorrere in patologie e prendono più farmaci: entrambi questi aspetti

possono aumentare il rischio infortunistico e devono essere valutati dal medico competente. Dal punto di vista ideale il lavoratore anziano dovrebbe trasferire le sue conoscenze ai più giovani ed evitare di svolgere attività gravose e pericolose.

LE MALATTIE PROFESSIONALI

Con l'aumento dell'età aumentano le malattie e di conseguenza anche le malattie professionali. Le principali malattie professionali sono quelle a carico dell'apparato osteoarticolare e sono patologie comuni che possono essere aggravate dal lavoro e la cui incidenza è strettamente legata all'età e all'attività lavorativa pesante. Oltre a queste, tutte le malattie professionali aumentano con l'età in quanto il prolungamento dell'esposizione ad ambienti a rischio rende più frequenti tali malattie. La prevalenza di queste patologie dipende dall'attività lavorativa svolta: nel settore delle costruzioni quasi l'80% delle patologie correlate sono di tipo osteoarticolare, poco è lo stress; nel settore manifatturiero, nella ristorazione e nei trasporti la percentuale supera il 60% e aumenta lo stress lavoro correlato.

Nell'educazione diminuiscono le malattie osteoarticolari al 40% e lo stress supera il 20%. Insomma, ogni ambiente di lavoro ha le sue peculiarità e si accompagna a diverse malattie professionali o stress lavoro correlati.

LE MALATTIE COMUNI

Il quadro si complica anche con la presenza delle malattie degenerative che insorgono comunemente nelle fasce di età più avanzate:

patologie cardiovascolari, diabete, bronchite cronica, obesità, tumori. Sono malattie che purtroppo accompagnano il lavoratore anziano e che necessitano di un'attenta valutazione di idoneità al lavoro, specie quando l'attività lavorativa è pesante e prevede la movimentazione di carichi, o quando il lavoro implica l'esposizione a condizioni microclimatiche avverse (molto caldo o molto freddo), oppure quando si svolge in altezza, come ad esempio sui ponteggi o in galleria in presenza di polveri, fumi e gas tossici.

È compito del medico competente valutare le condizioni di salute e le condizioni di lavoro per definire le precauzioni che il lavoratore può prendere al fine di evitare il peggioramento delle proprie condizioni di salute e mantenere sostanziali condizioni di benessere. Questo è un compito centrale del medico competente, che deve individuare le attività compatibili con lo stato di salute del lavoratore.

I FARMACI

Anche alcuni trattamenti farmacologici possono interferire con la capacità di eseguire un lavoro e con il rischio infortunistico. Si tratta di farmaci che possono alterare i riflessi, renderli più lenti e quindi aumentare il rischio di andare incontro ad infortuni. Sono i farmaci antiepilettici, i sedativi in generale, gli oppioidi – che si usano sempre più comunemente per i dolori osteoarticolari – gli antidepressivi e così via. Anche in questo caso spetta al medico competente valutare se la terapia farmacologica possa interferire con lo svolgimento del compito ed adibire il lavoratore ad attività a minor rischio di malattie professionali e di infortuni.

Nel 2016 l'OSHA (European Agency for Occupational Safety and Health Administration) ha pubblicato un'analisi sulla salute del lavoratore anziano (*Safer and healthier work at any age – Final overall analysis report*) dove vengono analizzati gli aspetti fondamentali del lavoratore anziano e definite le priorità di intervento (4). In particolare, l'attuazione di misure per la gestione della salute occupazionale può prevenire i rischi, le patologie croniche e la disabilità.

Nell'ambito delle risorse umane si rendono necessari alcuni accorgimenti: valorizzare il lavoratore anziano per le sue potenzialità senza discriminarlo; attuare una valutazione del rischio lavorativo che tenga conto anche dell'età; integrare le attività di prevenzione delle patologie occupazionali con quelle della promozione della salute per ridurre le patologie croniche; adattare le condizioni di lavoro alle necessità del lavoratore; implementare la riabilitazione per permettere al lavoratore di reinserirsi nel mondo del lavoro evitando lunghi periodi di assenza; prevedere una formazione continua per dare al lavoratore la possibilità di aggiornarsi.

L'EU-OSHA nel suo documento del 2016 raccomanda di integrare il concetto di invecchiamento attivo negli interventi legislativi. In particolare si suggeriscono:

1. Provvedimenti che permettano un pensionamento flessibile e graduale in modo da combinare lavoro e pensione, includendo incentivi finanziari per prolungare il lavoro (cioè l'esatto contrario di quello che pensiamo noi).
2. Evitare le discriminazioni del lavoratore anziano, eliminare le barriere legate all'età e promuovere un trattamento uguale per l'assunzione.

3. Eliminare gli incentivi governativi per il pensionamento precoce.
4. Aumentare la formazione per gli adulti, i training, l'acquisizione di nuove competenze e promuovere un apprendimento che duri tutta la vita.
5. Promuovere il bilanciamento fra lavoro e vita privata, sviluppando forme di aiuto per la cura dei bambini e degli anziani e supportando lo sviluppo della carriera.
6. Rafforzare gli interventi per la salute negli ambienti di lavoro, introducendo visite mediche periodiche per i lavoratori con più di 45 anni, al fine di valutare i problemi di salute in fase precoce e permettere interventi terapeutici efficaci.
7. Aumentare la raccolta dei dati epidemiologici, disabilità e assenteismo in relazione all'età, al genere e all'occupazione per supportare lo sviluppo di politiche che possano trovare soluzioni di prevenzione.
8. Ridurre le disuguaglianze nei settori lavorativi più problematici e svantaggiati sul mercato del lavoro.
9. Informare i medici del lavoro, gli ispettori del lavoro e gli esperti di sicurezza e salute del lavoro sui temi legati al lavoratore anziano.
10. Rafforzare gli interventi di educazione e promozione della salute per spostare l'interesse dalla cura alla prevenzione.
11. Promuovere il concetto di solidarietà fra le generazioni, cercando di cambiare le attitudini verso il lavoratore anziano.

In conclusione, il lavoratore anziano dovrebbe diventare una risorsa più che un peso e il lavoro, purché adeguato, permetterebbe così di migliorare la sua salute e di prevenire le patologie. Quando si è definitivamente in pensione anche gli altri impegni sono importanti per mantenersi attivi e in salute.

Uno studio coreano del 2016 ha rilevato che i nonni che si dedicano intensamente alla cura dei nipoti soffrono significativamente meno di depressione e che vivono generalmente più a lungo (37% in più) (8). Come dire che una vita attiva, che sia lavorativa o di supporto alla famiglia, è utile per il benessere della persona.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

1. ISTAT – “Le trasformazioni demografiche e sociali: una lettura per generazione” <www.istat.it/it/files/2016/04/Cap_2_Ra2016.pdf>; sito consultato il 20/01/2019.
2. EC – European Commission (2012), 2012 “Ageing report: Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010–2060)”, European Economy 2/2012, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf>; sito consultato il 20/01/2019.
3. Eurostat (2014), “Population projections, Main scenario – Population on 1st January by sex and single year age”, <ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>; aggiornato al 14/04/2014.
4. EU – OSHA “Safer and healthier work at any age - Final overall analysis report” <<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report>>; sito consultato il 20/01/2019.
5. Fotakis, C., Peschner, J. (2015), *Demographic change, human resources constraints and economic growth – The EU challenge compared to other global players*, Working Paper 1/2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13727&langId=en>; consultato il 20/01/2019.
6. Hilsen, A. I., Midstundstad, T. (2015) “Domain: Human resource management and interventions”, in Hasselhorn H. M., Apt, W. (eds), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin. <[IL LAVORATORE ANZIANO TRA MITO E REALTÀ](http://www.jp-demo-</div><div data-bbox=)

graphic.eu/wp-content/uploads/2015/07/JPIUEP__Brochure1.pdf>; sito consultato il 20/01/2019.

7. Kim J, Park E, Choi Y, Lee H, Lee SG. (2017) *The impact of intensive grandchild care on depressive symptoms among older Koreans*. Int J Geriatr Psychiatry. 2017 Dec; 32 (12): 1381-1391. doi: 10.1002/gps.4625. Epub 2016 Dec 1.
8. Hilbrand S, Coall D, Gerstorf D, Hertwig R. (2017) *Caregiving within and beyond the family is associated with lower mortality for the caregiver: A prospective study*. Evolution and Human Behavior 38 (2017) pp. 397–403.

Una vita lavorativa sostenibile – L’esperienza dei Vigili del Fuoco

NATALIA RESTUCCIA
COMANDANTE PROVINCIALE DEI VIGILI DEL FUOCO DI TRIESTE

Il **Soccorso Pubblico** è uno dei compiti istituzionali del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco. A questo principale compito si affianca, diventando complementare, l’attività di prevenzione incendi, svolta principalmente attraverso la prevenzione degli incendi nelle attività soggette ai controlli dei Vigili del Fuoco, ma anche attraverso la diffusione della cultura della sicurezza, che viene attuata con iniziative svolte negli istituti scolastici di ogni ordine e grado e con altre iniziative rivolte ad Ordini Professionali, o in altri ambiti del contesto produttivo.

Relativamente all’attività di soccorso svolta dai Vigili del Fuoco, in questo intervento ci chiediamo se può essere “sostenibile” la vita lavorativa di un soccorritore, ovvero **come si può rendere “sostenibile” la vita lavorativa di un soccorritore.**

A tal proposito ritengo che occorra anzitutto conoscere più precisamente chi è il soccorritore e quali sono le attività che svolge.

Al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, al fine della tutela della pubblica incolumità, sono attribuiti compiti che vanno molto al di là della sola estinzione degli incendi, come facilmente si può immaginare e come ciascuno, per esperienza, ha avuto modo di osservare.

Le immagini che seguono mostrano le squadre dei Vigili del Fuoco impegnate in differenti attività di soccorso, dall'estinzione degli incendi, alla ricerca e soccorso con tecniche USAR (Urban Search and Rescue) a seguito di crolli e valanghe, all'ambito di attività particolarmente significativo che è quello dei nuclei NBCR.



Figura 1 – Attività di soccorso dei Vigili del Fuoco

In questo caso ci riferiamo agli interventi che coinvolgono sostanze pericolose o sostanze radioattive, di cui qualche esempio è riportato in queste immagini, che documentano alcuni interventi a seguito di incidenti avvenuti durante trasporti di sostanze pericolose su strada e su rotaia.



Figura 2 – Attività di soccorso dei Vigili del Fuoco

A questi si aggiungono gli incidenti stradali “generici”, in cui non sono presenti sostanze pericolose, ma che vedono coinvolte persone spesso intrappolate all’interno degli abitacoli dei mezzi incidentati.

Si può proseguire nell’elenco delle diverse attività citando gli incendi boschivi e di sterpaglia in zone di interfaccia, dove la presenza di insediamenti civili o di infrastrutture richiede l’intervento immediato a salvaguardia delle vite delle persone, come accade anche in caso di allagamenti ed esondazioni.

La vita lavorativa per un Vigile del Fuoco si svolge generalmente tra i 20 e i 60 anni di età ed è variabile, in termini di durata, soprattutto in base all’età in cui comincia. Oggi si si prende servizio sempre più tardi, ma con un bagaglio pregresso di studi sempre più avanzato. Di certo nell’arco temporale della vita lavorativa del Vigile del Fuoco aumenta l’esperienza, ma col passare degli anni alcune capacità fisiche si riducono. Se non si stabilisce il giusto equilibrio tra l’attività e il recupero psico-fisico, il lavoro del soccorritore non può essere sostenibile e la sua vita lavorativa risulterebbe molto breve.

Non è però soltanto il riposo giustamente cadenzato secondo i ritmi, gli orari di lavoro e i periodi di riposo – sapientemente definiti e concordati in sede “contrattuale” – a garantire la sostenibilità della vita lavorativa del soccorritore, ma piuttosto un meccanismo che si instaura e cresce con gli anni, frutto della formazione, dell’esperienza, dell’equilibrio personale, che si consolida, che determina il giusto approccio verso una delle attività più complesse che una persona sia chiamata a svolgere. Si tratta di capacità tecniche che, nel momento dell’emergenza, si confrontano e si misurano con l’equilibrio emozionale, con la stanchezza fisica e con la forza del desiderio di riuscire.

Esempi recenti sono Amatrice, Rigopiano e Ischia: interventi durati molte ore nella fase di ricerca e salvataggio delle persone, in quelle ore preziose in cui la possibilità di successo esiste ancora, in

cui è ancora possibile la sopravvivenza, anche sotto le macerie. In quelle ore, anzi in quei giorni, i turni dei soccorritori sono lunghi, stressanti e duri dal punto di vista emozionale; le squadre specializzate USAR arrivano anche da molto lontano e l'organizzazione predispone gli avvicendamenti in modo da utilizzare al meglio le risorse, consentendo al soccorritore il recupero indispensabile. In questi casi è la vita degli altri che comanda, che è più forte della stanchezza, che da un contributo determinante al raggiungimento dell'obiettivo. Alla luce di quanto detto è lecito chiedersi, al fine della comune applicazione delle discipline sulla sicurezza sul lavoro, cosa differenzia un lavoratore comune da un soccorritore, qualisono i motivi per cui la vita lavorativa di quest'ultimo può risultare "meno sostenibile".

Bisogna a questo proposito precisare che i Vigili del Fuoco svolgono la loro attività **sugli scenari incidentali** ma anche **nella propria sede di servizio**. Mentre la sede di servizio è un luogo dove l'attività si svolge con regole comuni nel pieno rispetto del d.lgs. 81/08, il **SOCCORSO** è un'attività che diventa indispensabile quando qualcuno si trova in pericolo e quindi quando la sua **SICUREZZA** è, in qualche modo e per qualsiasi motivo, compromessa.

Risulta evidente, dunque, che molte delle misure di sicurezza valide per tutti i lavoratori, potrebbero non essere applicabili nel caso dei soccorritori, durante la loro attività. D'altra parte un'Istituzione che ha come finalità principale la salvaguardia dell'incolumità dei cittadini, deve, prima di tutto, **garantire la sicurezza dei propri operatori**. Proprio qui è la sfida, **soccorrere in sicurezza**.

Gli ultimi anni hanno visto il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco sempre più impegnato in questa sfida, con una sistematica attività di formazione, di addestramento, di simulazione di scenari, di studio e emanazione di procedure operative, volte a lasciare sempre meno spazio all'imprevisto e all'imprevedibile.



Figura 3 - Soccorritori a Rigopiano

Non è così facile, poiché l'imprevisto e l'imprevedibile condiscono da sempre la realtà del soccorritore.

Uno scenario incidentale è un luogo dove è necessario organizzare l'attività secondo precise procedure operative, che consentano tuttavia di adattare le azioni caso per caso e a seconda del contesto (tipo di intervento, caratteristiche morfologiche del sito, condizioni meteorologiche, altre condizioni al contorno ecc.), pur garantendo il requisito della sicurezza. In particolare per i Vigili del Fuoco, nell'attività di soccorso, le disposizioni del d.lgs. 81/2008 “[...] sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative [...]” (art. 3 comma 2).

A titolo di esempio si può immaginare in un luogo di lavoro comune la presenza di una struttura pericolante. In questo caso il datore di lavoro ha l'obbligo di intervenire nell'immediato per garantire la sicurezza dei lavoratori, ad esempio mediante la delimitazione e l'interdizione dell'accesso alla struttura, fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Diverso si configura lo scenario per i Vigili del Fuoco. Il soccorritore in questo caso deve accedere a quel sito, per la presenza di qualcuno sotto le macerie, perché è necessario mettere in sicurezza il sito o per altri motivi (ripristino funzionalità infrastrutture ecc.). L'approccio del lavoratore e quello del soccorritore in tale situazione sono nettamente differenti. Per entrambi resta un unico obiettivo, la SICUREZZA.

Alla luce di queste riflessioni ci si chiede quali siano, dunque, le “garanzie” necessarie al soccorritore, che contribuiscano a rendere “sostenibile” la sua attività.

Per quanto riguarda le attività che si svolgono nella sede di servizio dei Vigili del Fuoco, si può affermare che queste devono rispettare tutti i requisiti previsti dal d.lgs. 81/08, sia dal punto di

vista delle infrastrutture sia dal punto di vista organizzativo. Il datore di lavoro deve garantire la sussistenza e il rispetto di tutte le misure di sicurezza necessarie per i vari ambiti lavorativi: uffici, officine e laboratori, aule didattiche, palestre, mense ecc.

Sugli scenari incidentali lo stesso d.lgs. n. 81/2008 prevede un approccio diverso, ma non fa sconti alla **sicurezza**. Il soccorritore, per poter essere impiegato in un contesto incidentale, deve possedere requisiti peculiari rispetto ad un altro lavoratore, per poter essere in grado di affrontare situazioni impreviste e non programmate. Il soccorritore deve conseguire e mantenere un'idoneità fisica generale, che viene verificata periodicamente, oltre che a seguito di particolari attività di soccorso. Ma deve anche svolgere un'intensa e continua attività formativa, generale e specifica per i vari settori del soccorso, partecipando quotidianamente a sessioni formative e di addestramento per il mantenimento delle conoscenze acquisite.

Il soccorritore deve inoltre conoscere nel dettaglio la Catena di Comando, a cui afferiscono le diverse responsabilità, ed essere consapevole del proprio ruolo nell'ambito della stessa e nell'ambito del team di soccorso a cui appartiene. Infine, il soccorritore deve conoscere le procedure operative.

Sono richieste, inoltre, numerose attività formative e di addestramento riferite agli Specialisti dei Vigili del Fuoco, la cui professionalità è richiesta in particolari circostanze. Ci riferiamo agli Specialisti Elicotteristi, Sommozzatori, Portuali dei Vigili del Fuoco ed al particolare percorso formativo ed addestrativo a cui sono sottoposti. Ci riferiamo anche alle componenti Specializzate dei Vigili del Fuoco per il soccorso in ambiente acquatico, speleo alpino fluviale, agli elisoccorritori e all'utilizzo di mezzi speciali, a supporto delle squadre ordinarie di soccorso dei Vigili del Fuoco.

Alcuni esempi di interventi di elisoccorritori con mezzi aerei, di soccorritori acquatici con mezzi nautici e moto d'acqua sono osservabili nelle immagini seguenti.

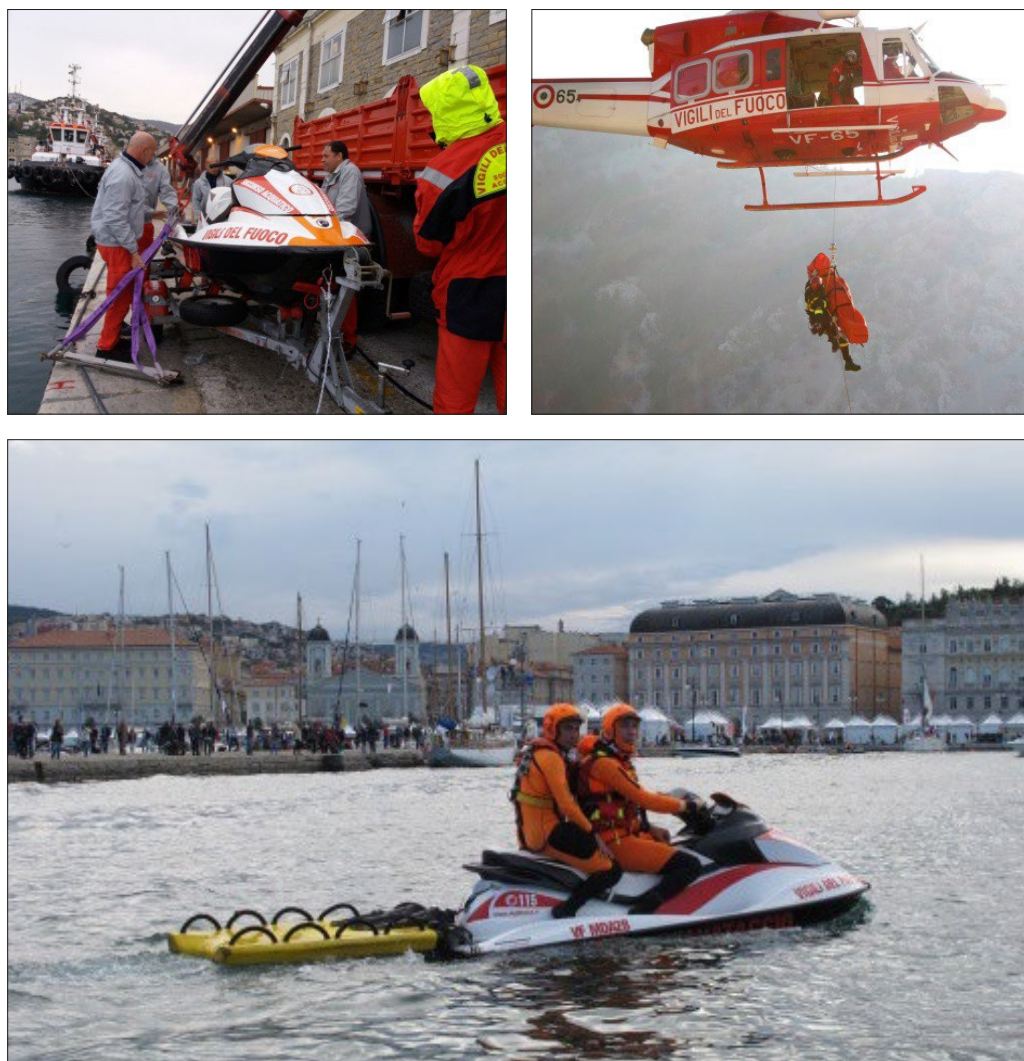


Figura 4 - Interventi dei Vigili del Fuoco



Figura 5 – Interventi dei Vigili del Fuoco

Ognuno di questi settori richiede l'uso di Dispositivi di protezione individuale e di attrezzature specifiche, il cui utilizzo prevede, ancora una volta, conoscenza, formazione e mantenimento.

Le componenti specialistiche dei Vigili del Fuoco, gli elicotteristi, i sommozzatori, gli specialisti nautici, svolgono la loro attività in maniera esclusiva nei sudetti settori, con specifiche regole, speciali percorsi formativi, specifici obblighi di mantenimento e perfetta conoscenza delle procedure operative delle squadre di soccorso ordinario. Tali componenti sono di ausilio allo svolgimento del soccorso nelle situazioni più complesse.

In conclusione si può affermare che i Vigili del Fuoco, dovendo applicare le norme di sicurezza tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio di soccorso e alle peculiarità organizzative, spesso devono ricorrere all'adozione di misure alternative o compensative, che assicurino un adeguato standard di sicurezza.

La complessità degli scenari, mostrata anche da alcune di queste immagini, dimostra che si possono conseguire dei risultati soltanto mantenendo fermo e non perdendo mai di vista l'obiettivo della sicurezza, in tutte le attività, anche in quelle più estreme, la cui finalità è l'urgenza di salvare delle vite umane.

Questa stessa attenzione alla sicurezza e ad una corretta organizzazione in un'attività così complessa, quale quella del soccorritore, sono la via maestra per consentire una vita lavorativa "sostenibile".

Approccio al soccorso diverso per diverse età

STEFANO ZANUT
COMANDO PROVINCIALE VIGILI DEL FUOCO DI PORDENONE

*... i disastri non discriminano, fanno emergere e sottolineano
le disuguaglianze che già esistono nelle comunità su cui impattano*

(L. Peek e I. Kellman, *Disability and Disaster. Explorations and Exchanges*, 2015)

La Sfinge aveva il corpo di un leone, la testa di donna, una coda di serpente e ali di rapace e ad ogni passante proponeva un enigma: “Qual è l’animale che al mattino ha quattro zampe, a mezzogiorno ne ha solo due e alla sera tre?”. Nessuno sapeva risolverlo e inevitabilmente la Sfinge finiva per divorare il malcapitato.

Dopo un attimo di riflessione Edipo invece rispose così: “È l’uomo. Da bambino si trascina sulle mani e sui piedi, diventato grande cammina sui due piedi e infine da vecchio si appoggia sul bastone”.

Indispettita si gettò dalla rupe su cui era appollaiata, liberando i tebani dall’incubo. Edipo divenne re di Tebe e sposò Giocasta, sua madre...

Le vicissitudini di Edipo non si chiusero propriamente in questa circostanza, ma ciò che a noi interessa è cogliere nella sua risposta una semplice rappresentazione delle diverse modalità con cui le persone si mettono in relazione con l'ambiente nel corso della vita. Al giorno d'oggi, però, l'attenzione verso questi aspetti può essere considerata utilizzando strumenti più efficaci per descriverli come l'ICF [1], la Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute, che permette di identificare come le condizioni ambientali contribuiscano a determinare le difficoltà nella vita quotidiana delle persone e porta a rappresentare la disabilità come la conseguenza di una complessa relazione tra le condizioni di salute, i fattori personali e quelli ambientali, che rappresentano le circostanze in cui esse vivono. Con questa nuova prospettiva cambia anche il modo di considerare le difficoltà che ognuno di noi incontra nel corso della vita a prescindere dal “numero di zampe”.

Per rappresentare meglio questi aspetti ci viene in aiuto un'indagine condotta dall'ISTAT nel 2013 [2]: “circa 13 milioni di persone di 15 anni e più risultano avere limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi. Complessivamente si tratta del 25,5% della popolazione residente di pari età. Per queste persone l'interazione tra condizioni di salute e fattori ambientali può tradursi in restrizioni dell'inclusione sociale”. Contestualmente ci permette di scoprire che “nella popolazione con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi prevalgono le donne (54,7%) e le persone anziane (61,1%). La quota di persone con gravi limitazioni è più alta tra le anziane (37,8%) rispetto a quella registrata tra gli uomini anziani (22,7%)”.

Indubbiamente l'età rappresenta un fattore importante nelle nostre difficoltà quotidiane, ma cosa dire poi di altre vicissitudini, anche temporanee, che potrebbero manifestarsi nel corso della vita tanto da ridurre la nostra autonomia, come malattie o condizioni conseguenti a traumi?

E se a queste condizioni aggiungessimo quelle derivanti da un'emergenza come un terremoto, un'alluvione o un incendio, solo per fare degli esempi, capaci di trasformare l'ambiente attorno a noi, come potrebbero accentuarsi le problematiche appena delineate? E ancora, come potremmo aiutare le persone coinvolte?

Non è semplice rispondere a queste domande, ma una cosa è certa: per affrontare circostanze di quel tipo è necessario adottare un approccio inclusivo che sappia considerare le specifiche necessità di tutte le persone.

PERSONE, SPECIFICHE NECESSITÀ E PIANIFICAZIONE DELLA RISPOSTA IN EMERGENZA

Quando si manifesta un'emergenza, o una situazione di pericolo, la prima risposta è inevitabilmente a carico delle persone coinvolte e di chi gli sta vicino. Per questo è da considerare con attenzione la loro possibile autonomia di risposta nelle condizioni ambientali compromesse dalla situazione ed è sempre in tale contesto che si manifesta anche la loro vulnerabilità. In questi casi sono da valutare alcuni aspetti, come:

- la preparazione ad affrontare situazioni emergenziali;
- la necessità/disponibilità di ausili;
- la presenza di persone in grado da dare un primo aiuto.

Il tema dell'autonomia può essere letto in vari modi, ad esempio nella capacità di interpretare la situazione e di elaborare risposte coerenti, ma anche nella possibilità di muoversi o ancora di sentire o vedere, senza sottovalutare, infine, il tema della relazione con altre persone, non ultime i soccorritori. Gli ausili possono contribuire in tal senso diventando una risorsa che permette di affrontare

situazioni critiche. Di solito sono associati al tema della disabilità motoria (in questo caso si parla di sedia a ruote, girello, bastone ecc.), ma possono interessare anche la comunicazione (ad esempio il sistema SLEC¹, dispositivo informatico per il soccorso del 118 alle persone sorde, oppure i guanti che permettono di comunicare con persone sordocieche², per arrivare al più diffuso e semplice apparecchio acustico per le persone con problemi all'udito).

L'ausilio può essere anche studiato per svolgere una determinata funzione in emergenza. Per l'evacuazione degli asili nido, ad esempio, la normativa di prevenzione incendi prevede le cosiddette "attrezzature di ausilio per l'esodo"³, da impiegare per aiutare i bambini più piccoli ad evacuare con l'aiuto di persone incaricate a tale scopo. In questo caso, però, le indicazioni normative non si accontentano di definire solo le sue prestazioni, ma anche le condizioni ambientali che ne permettano un utilizzo efficace: *"L'ubicazione dovrà consentire l'esodo verso luogo sicuro tramite percorso orizzontale o attraverso l'utilizzo di rampa con pendenza non superiore all'8%, e comunque tale da permettere ad una attrezzatura di ausilio per l'esodo di superarla. A tal fine devono essere interposti, almeno ogni 10 m di rampa, piani orizzontali per il riposo"*. Risulta chiaro che mancando le condizioni ambientali anche l'ausilio perde la sua efficacia, evidenziando come il risultato di una risposta all'emergenza dipenda dal contributo di molti fattori contestuali, alcuni affrontabili fin dal progetto.

1 <hclilab.uniud.it/soccorsodisabili/risultati.html#slec>

2 <thenexttech.startupitalia.eu/55453-20160617-puglia-dbglove-guanto-wearable>

3 Un'attrezzatura di ausilio per l'esodo viene definita dal D.M. 16/7/2014 (Regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, costruzione ed esercizio degli asili nido) nel seguente modo: "attrezzatura, anche di tipo carrellato, per il trasporto dei neonati e dei bambini piccoli."

In altre situazioni può essere impiegato un ausilio come la sedia da evacuazione, che permette alle persone con disabilità motoria di evacuare in sicurezza attraverso le scale con l'aiuto di una sola persona.



Figura 1 – Il cartello che serve a identificare la collocazione di una sedia da evacuazione

Ma senza un'adeguata preparazione sarà difficile rispondere in modo ottimale a situazioni critiche, per cui è necessario pensarci prima e pianificare la risposta effettuando anche prove simulate per non trovarsi impreparati all'occorrenza: *“Per gestire una crisi occorre saper imparare rapidamente. Per imparare rapidamente nel corso della crisi è necessario aver già imparato molto tempo prima”* [3].

Infine, le minime competenze che deve avere una persona incaricata di aiutarne un'altra con specifiche necessità sono:

- comprendere le necessità della persona in difficoltà anche in funzione del tipo di disabilità che presenta;
- riconoscere gli eventuali ausili che impiega per garantirne l'autonomia;
- essere in grado di comunicare un primo e rassicurante messaggio sulle azioni da intraprendere;
- saper attuare alcune semplici misure di supporto.

LE PERSONE ANZIANE E ALCUNE RIFLESSIONI SULLA LORO VULNERABILITÀ IN EMERGENZA

Considerando l'età come un elemento critico in emergenza, non può sfuggire il tema delle persone anziane e delle loro capacità in risposta a queste situazioni. Che la popolazione invecchi e le nascite siano drasticamente in calo non è certo una novità: “Se già nel 2005 la popolazione con 65 anni e più (19,5%) supera di 5 punti percentuali la popolazione fra 0 e 14 anni (14,1%), nel successivo decennio tale gap si accentua: nel 2015 le persone con 65 anni e più costituiscono il 21,7% della popolazione e quelle fra 0 e 14 anni il 13,8%” [4].

Qualche dato può aiutare a capire come questo trend abbia ripercussioni anche negli scenari di emergenza: durante il terremoto giapponese del 2011 il 56% delle vittime erano persone anziane e l'89% di quelle successivamente decedute a seguito dei traumi riportati aveva un'età superiore ai 65 anni [5].



Figura 2 – L'aiuto alle persone dopo in terremoto giapponese del 2011 (foto di Warren Antiola tratta da [5])

Percentuali che sembrano anticipare quelle relative alle alluvioni che hanno recentemente sconvolto lo stesso paese, dove il 70% delle vittime superava i 60 anni, ossia la fascia d'età più vulnerabile a causa di problemi di salute, della limitata capacità di movimento e dunque di risposta all'evento e della mancanza di accesso alle informazioni.

Una situazione analoga si verificò negli Stati Uniti, nel 2005, in occasione del grande uragano Katrina che devastò il Delta del Mississippi, un evento molto studiato per il suo impatto su quel territorio. Da un rapporto del NCD (National Council of Disability) emerge questo dato: il 72% delle vittime a New Orleans aveva un'età superiore a 60 anni, anche se questa fascia di popolazione rappresentava solo il 15% di quella totale [6].

ETÀ	%
0-9	0.3
10-19	1.1
20-29	1.1
30-39	3.0
40-49	8.6
50-59	14.2
60-69	14.1
70-79	24.6
80-89	24.9
> 90	8.0

Tabella 1. Età delle 749 vittime causate dall'uragano Katrina [7]



Figura 3 – New Orleans, 2 settembre 2005: una donna sta cercando di portare la sua anziana madre, in sedia a ruote, al centro di raccolta (foto di Kathleen Flynn tratta da <https://americanreportage.com/tw-portfolio/hurricane-katrina/>)

Nel nostro Paese non sono disponibili dati così strutturati sulle vittime nelle calamità, ma quelli appena proposti sono sufficienti a riflettere sui temi di una prevenzione che parta dal considerare l'estrema vulnerabilità di alcune fasce della popolazione, anche perché il soccorso è l'ovvia dichiarazione del fallimento di una strategia preventiva. Insomma: è meglio prevenire che curare, a maggior ragione quando la cura può non sortire l'effetto sperato. Su questi aspetti si ravvisa un timido segnale nel Decreto Legislativo 1/2018, il "Codice della Protezione Civile", che dà l'indicazione di garantire "l'effettività delle funzioni da svolgere con particolare riguardo alle persone in condizioni di fragilità sociale e con disabilità"⁴.

4 D.lgs. 1/2018 (Codice di Protezione Civile) - Art. 18 (Pianificazione di Protezione Civile)

Ma l'emergenza può generare anche "altre" conseguenze non immediatamente visibili, di cui onestamente si parla troppo poco, e derivanti da un vissuto traumatico capace di lasciare un segno difficile da sostenere per tutti, dai soccorritori alle stesse persone coinvolte. Nelle persone anziane, in particolare, tutto questo può incidere sulla vita stessa:

Gli effetti principali della rottura del tenue equilibrio che regola la vita delle persone fragili sono il riacutizzarsi delle malattie croniche, la perdita più o meno rapida dell'autosufficienza, sia sul piano motorio che comportamentale, il notevole aumento del ricorso ai servizi sanitari. Queste modificazioni dello stato di salute possono anche portare ad una riduzione della durata della vita. In particolare, le persone affette da demenza di grado lieve-moderato subiscono un rapido peggioramento delle funzioni cognitive, e la contemporanea comparsa di gravi disturbi comportamentali (si noti che in un ambiente consueto, con punti di riferimento stabili, queste persone, anche se sole, possono vivere autonomamente nella propria abitazione). Tra gli eventi negativi si devono considerare, oltre ai rischi traumatici in emergenza, la paura e l'enorme stress dei primi giorni, e, nel tempo, la perdita di punti di appoggio indotta dall'abbandono della propria casa, i ripetuti spostamenti in ambienti non conosciuti, i cambiamenti del caregiving, i disagi pratici, che in alcuni casi sono particolarmente disturbanti [8].

Anche di questi aspetti si dovrà tener conto in una pianificazione che meriti l'aggettivo di "inclusiva".

zione Civile). 1. La pianificazione di protezione civile ai diversi livelli territoriali è l'attività di prevenzione non strutturale, basata sulle attività di previsione e, in particolare, di identificazione degli scenari di cui all'articolo 2, comma 2, finalizzata: a) alla definizione delle strategie operative e del modello di intervento contenente l'organizzazione delle strutture per lo svolgimento, in forma coordinata, delle attività di protezione civile e della risposta operativa per la gestione degli eventi calamitosi previsti o in atto, **garantendo l'effettività delle funzioni da svolgere con particolare riguardo alle persone in condizioni di fragilità sociale e con disabilità**, in relazione agli ambiti ottimali di cui all'articolo 11, comma 3, definiti su base provinciale e comunale, quest'ultimo anche in forma aggregata; ... OMISSIS ...

Al tema delle persone anziane viene solitamente associato quello della demenza, anche se questa risulta una condizione ben più complessa e non solamente riferibile agli anziani. Con demenza si intende una condizione caratterizzata dalla progressione più o meno rapida dei deficit cognitivi, dei disturbi del comportamento e del danno funzionale con perdita dell'autonomia e dell'autosufficienza.

Tutti questi aspetti interferiscono con le attività sociali, lavorative e di relazione della persona, provocando un declino delle sue capacità. Inoltre più che di "demenza" sarebbe corretto parlare di "demenze", perché ne esistono di vari tipi e si distinguono in base alla progressione della malattia. L'Alzheimer è una di queste.

Nei paesi industrializzati questa patologia interessa circa l'8% delle persone con più di 60 anni e sale ad oltre il 20% dopo gli ottanta, alcune proiezioni indicano che i casi potrebbero addirittura triplicarsi nei prossimi 30 anni [9]. Il nostro Paese, in particolare, è tra i più anziani, visto che quasi il 17% della popolazione (circa 9,5 milioni di persone) ha superato i 65 anni; questa è una condizione che ovviamente porta con sé l'insorgenza di malattie legate all'età, tra cui anche le demenze che interessano oltre un milione di persone, di cui circa 600.000 con Alzheimer, coinvolgendo circa altri 3 milioni di persone, direttamente o indirettamente impegnate ad accudire i loro cari.

Dati del genere impongono una riflessione anche nella gestione di situazioni di emergenza e nella capacità di prestare soccorso o, più semplicemente, un aiuto.

Considerato che le persone con demenza vivono in ambito domestico e la prima risposta sarà di chi è direttamente coinvolto nella loro assistenza ed eventualmente dei vicini di casa, la conoscenza di alcuni semplici concetti potrebbe aiutare allo scopo:

1. Tener presente che la demenza compromette le funzioni cognitive che permettono di percepire gli stimoli ambientali, ricordarli e rappresentarli in modo astratto, riconoscerli, comprenderli e decidere, in base a queste rappresentazioni, quale comportamento sia meglio mettere in atto e agire in modo appropriato. Mancano in sostanza gli strumenti che ci permettono di formare una mappa della realtà con cui interagire.
2. Il soccorritore, o comunque chi è chiamato ad aiutare, può svolgere un ruolo di facilitatore nella risposta ponendo attenzione su cosa sia meglio fare e cosa non fare.

COSA FARE	COSA NON FARE
<p>Avere un atteggiamento empatico e positivo.</p> <p>Mostrare autorevolezza, sicurezza e calma attraverso gli atteggiamenti del volto, del corpo, dei gesti e della voce.</p> <p>Se necessario distrarre il malato per compiere le manovre necessarie.</p>	<p>È inopportuno affrontare il malato avvicinandolo da parte di più persone contemporaneamente, perché potrebbe aumentare l'agitazione, inducendo risposte di tipo difensivo e potenzialmente aggressive.</p> <p>Non contraddire la persona in preda ad allucinazioni ma adottare interventi correttivi.</p>

Tabella 2. Riassunto sintetico sulle attenzioni da porre nel “fare” e “non fare” mettendosi in relazione con una persona con demenza.

Più in generale:

- nella relazione con una persona con demenza bisogna essere consapevoli che questa potrebbe non avere la capacità di comprendere la situazione che sta vivendo, né le eventuali indicazioni proposte, anche se scritte;
- il suo senso di direzione potrebbe essere limitato e per questo aver bisogno di essere accompagnata;
- istruzioni e informazioni proposte dovranno essere suddivise in semplici frasi e in sequenza logica (siate molto pazienti!);
- la capacità di comprendere il linguaggio parlato potrebbe essere abbastanza sviluppata ed articolata, anche se con difficoltà di espressione, si raccomanda pertanto di verbalizzare sempre e direttamente le operazioni da compiere;
- utilizzare segnali semplici o simboli immediatamente comprensibili;
- completare le indicazioni verbali mostrando come si effettuano, fungendo da modello;
- essere molto pazienti e dargli tempo di comprendere quanto gli state dicendo, di elaborarlo e di rispondere di conseguenza;
- ogni individuo va trattato come un adulto che ha un problema di apprendimento, quindi non parlategli con sufficienza e non trattatelo come un bambino;
- l'azione coercitiva deve rimanere l'ultima risorsa da attuare quando non c'è tempo per mettere in atto le precedenti modalità.

CONSIDERAZIONI FINALI PER UN FUTURO PROSSIMO, QUANDO IL PRIMO SOCCORSO INCLUSIVO SARÀ DI VICINATO

Come si è cercato di evidenziare, in caso di emergenza il primo aiuto proviene dalle persone vicine, sia nell'ambito lavorativo sia

in quello domestico, ma anche in altre circostanze. I soccorritori professionali, ovvero quelli che sono istituzionalmente preposti a tale scopo (vigili del fuoco o personale sanitario), sicuramente raggiungeranno il luogo in cui si sta manifestando l'emergenza “dopo” e “quanto dopo” è talvolta un fattore difficile da stimare, dipendendo da molte variabili in gioco⁵.

L'analisi dei soccorsi a seguito di eventi sismici ha invece dimostrato che sono state le persone che si trovavano nelle immediate vicinanze ad estrarre la maggior parte delle persone vive dalle macerie. Dobbiamo pertanto essere consapevoli di ciò e cominciare a indirizzarci verso una futura pianificazione del soccorso in chiave di comunità: all'occorrenza, infatti, potrà essere proprio il nostro vicino di casa ad aiutarci! Ma per arrivare a questo ambizioso obiettivo è necessario coinvolgere le persone interessate per renderle partecipi della propria e altrui sicurezza: il soccorso inclusivo di vicinato sarà certamente una delle scommesse da vincere nel prossimo futuro.

5 “I social media, in particolare Twitter, sono intasati da richieste di aiuto, segnalazioni di crolli e strade compromesse, numeri di telefono e hashtag di soccorso, ma ciò che più ci preoccupa è il cosiddetto “effetto schermo”, ossia l'azione combinata di diversi fattori che rallentano o ostacolano i soccorsi. Si tratta di fattori “fisici”, che nella periferia delle zone più colpite intralciano o addirittura impediscono l'accesso e che aumentano in numero e difficoltà a mano a mano che ci si avvicina all'epicentro; ma anche “umani”, rappresentati dal panico dei sopravvissuti, dall'emergenza dei feriti, dalla disperazione dei familiari delle vittime e, in generale, da tutti coloro che hanno bisogno di aiuto.

In quei frangenti decidiamo di applicare per la prima volta uno schema operativo inedito, sebbene pianificato e sperimentato in molte esercitazioni: l'utilizzo degli elicotteri per il trasferimento delle squadre nelle zone operative, per poter calare i soccorritori direttamente sui centri colpiti grazie all'ausilio del verricello.” Da Giuseppe Romano, “Dietro le quinte” in Stefano Zanut (2017), *Cronache dalle macerie. I racconti dei soccorritori in un mondo sottosopra*, Editore nuovadimensione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

1. Portale italiano delle Classificazioni Sanitarie, <www.reteclassificazioni.it/portal_main.php?&portal_view=home>; consultato il 20/01/2019.
2. ISTAT (2015), “Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi” <www.istat.it/it/archivio/165366> ; consultato il 20/01/2019.
3. Lagadec P. (2002), *Crisis Management. Come affrontare e gestire emergenze e imprevisti*, Franco Angeli Edizioni.
4. ISTAT, “# ANZIANI” <www4.istat.it/it/anziani/popolazione-e-famiglie>; consultato il 20/01/2019.
5. Japanese Red Cross Institute for Humanitarian Studies (2013), “Displacement and older people: the case of the Great East Japan Earthquake and Tsunami of 2011” <www.preventionweb.net/publications/view/36262>; consultato il 20/01/2019.
6. National Council on Disability (2006), “The impact of hurricanes Katrina and Rita on people with disabilities: a look back and remaining challenges” <files.eric.ed.gov/fulltext/ED496270.pdf >; consultato il 20/01/2019.
7. Bytheway B. (2007), “The Evacuation of Older People: The Case of Hurricane Katrina” <understandingkatrina.ssrc.org/Bytheway/index.html>; consultato il 20/01/2019.
8. Berardinelli M., Ferrara N., Trabucchi M., Valeriani V., “Il terremoto e gli anziani. Appunti per un intervento mirato”, *Panorama della Sanità* n. 1-2017.
9. Osservatorio Demenze dell’Istituto Superiore Sanità <demenze.iss.it>; consultato il 20/01/2019.

«Non è un Paese per vecchi (e vecchie)».

Sicurezza sul lavoro, strategie prevenzionistiche e lavoratori anziani

ROBERTA NUNIN

PROFESSORESSA ASSOCIATA DI DIRITTO DEL LAVORO NELL'UNIVERSITÀ DI TRIESTE

L'Italia invecchia. Come segnalato di recente dall'Istat, nel 2019 si registrano 173,1 persone con più di sessantaquattro anni ogni cento giovani sotto i quindici anni; la speranza di vita alla nascita si attesta intorno agli ottantatré anni (ma per le femmine supera gli ottantacinque anni) e gli ultrasessantacinquenni, al 1 gennaio 2019, risultavano essere il 22,8 % della popolazione, quasi il doppio dei bambini e degli adolescenti nella fascia 0-14 anni di età. D'altra parte l'età media della popolazione italiana è ormai di 45,4 anni (nel 2015 era di 44,4 anni): in un solo triennio, quindi, è aumentata di un anno¹.

Parallelamente, anche la forza lavoro progressivamente è invecchiata e continua ad invecchiare: nel 2017 l'età media degli occupati in Italia era di quarantaquattro anni, superiore a quella media

1 V., per questi ed altri dati, <http://dati.istat.it>.

dell'Unione Europa, senza contare che, in molte delle articolazioni dell'impiego pubblico (si pensi solo al settore dell'istruzione o a quello dell'università e ricerca), si registrano età medie ancora superiori, superandosi in diversi contesti anche i cinquant'anni. Si tratta di un dato, peraltro, che è sempre più evidente – sia pure in misura diversificata – anche negli altri Paesi occidentali e che è legato, tra l'altro, alle progressive modifiche in aumento dell'età pensionabile che sono state adottate in molti contesti nazionali ai fini di sostenere sistemi previdenziali sempre più in affanno. L'Unione Europea ha stimato che nel 2025 i lavoratori ultracinquantenni, di età compresa tra i cinquanta ed i sessantaquattro anni, saranno il 35% della forza lavoro; se, dunque, il c.d. “invecchiamento attivo” (“*active ageing*”, nel lessico eurounitario) auspicato da Bruxelles è ormai una realtà in corso di veloce consolidamento, una simile situazione pone non pochi problemi sotto il profilo specifico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come anche della prevenzione delle malattie professionali; il rischio è, infatti, che l'incremento della vita lavorativa, laddove un tale fenomeno non sia correttamente monitorato e – soprattutto – governato, possa porre dei problemi non di poco momento con riguardo alle esigenze di tutela della salute e possa comportare – invece che gli auspicati risparmi – un aumento esponenziale dei costi non solo per la sanità pubblica e lo stesso sistema previdenziale, ma anche per il sistema economico nel suo complesso (con riguardo a vertenze giudiziarie, responsabilità, risarcimenti, sanzioni posti a carico delle imprese).

Non stupisce, quindi, che il tema dell'invecchiamento della forza lavoro sia stato al centro di una recente campagna (2016-2017) dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA)², che ha posto l'accento sulla necessità di dedicare attenzione specifi-

2 V. <http://www.osha.eu>.

ca a tali dinamiche, ragionando in termini (anche) di miglioramenti organizzativi per rendere il lavoro sostenibile in questo mutato contesto demografico. Si deve anche specificare che, secondo l'Organizzazione mondiale della Sanità (OMS), viene individuato come “lavoratore anziano” chi supera i cinquantacinque anni di età, mentre ai lavoratori ultraquarantacinquenni è riservata la denominazione di “lavoratori che invecchiano”.

In Italia il tema è stato al centro anche di un recente *report* dell'INAIL, redatto dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro ed ambientale (DIMEILA) dell'Istituto, che, muovendo dall'analisi della banca dati *Infor.MO* sugli infortuni dei lavoratori con età pari o maggiore di cinquantacinque anni nel periodo 2011-2015 ha fornito nel 2019, in alcune agili schede, delle importanti informazioni³. In particolare, i 442 casi di infortuni mortali registrati nel quinquennio tra i lavoratori ultra cinquantacinquenni vedono una significativa incidenza degli eventi accaduti nel settore agricolo (44%) e nell'edilizia (24%), seguiti dal comparto manifatturiero, dal terziario e dal settore dei trasporti. Prima causa di morte è la caduta dall'alto (34% dei casi), seguita dalla perdita di controllo dei mezzi (25%): paradigmatico è il “classico”, tragico e purtroppo non infrequente caso dello schiacciamento a seguito del ribaltamento del mezzo agricolo condotto dal lavoratore. Come sottolinea l'INAIL, in queste circostanze l'evento è spesso dovuto «ad azioni estemporanee o a pratiche abituali non corrette, legate al cosiddetto “fattore dell'esperienza” che caratterizza il settore agricolo, nel quale è più difficile mutare comportamenti tramandati per tradizione nonostante la loro pericolosità»⁴.

3 V. INAIL, *Lavoratori anziani e infortuni sul lavoro, in agricoltura la frequenza più alta*, in <http://www.inail.it>, 2019.

4 V. INAIL, *op. ult. cit.*

Insomma, l'eccesso di affidamento sulla propria esperienza può costituire per il lavoratore anziano un elemento di pericolo aggiuntivo, che può aggravare la situazione di esposizione al rischio lavorativo: un elemento che si riscontra in agricoltura, ma anche nell'edilizia, dove la trascuratezza o la sottovalutazione quanto all'importanza dell'utilizzo dei DPI può portare ad eventi spesso fatali, come avviene in caso di caduta dall'alto (71% di incidenza negli infortuni mortali per questa specifica coorte di età dei lavoratori). Quanto al settore manifatturiero, l'Istituto assicuratore segnala come gli eventi mortali più frequenti per gli over-55 siano legati a caduta dall'alto di gravi (29%) e a caduta dall'alto dei lavoratori stessi (21%), con un'evidenza anche in questo caso di azioni estemporanee (38%), pratiche abituali non idonee (33%) e carenze nella formazione e nell'addestramento (26%): elemento, quest'ultimo, che con valori più o meno analoghi si riscontra anche in relazioni alle morti avvenute nel settore del terziario e dei trasporti.

Non solo, quindi, si osserva un pericoloso eccesso di confidenza nell'esperienza, ma anche, spesso, si rilevano gravi carenze nella formazione di lavoratori rispetto ai quali questo strumento – così come, in senso più ampio, quello dell'aggiornamento professionale – appare talvolta poco coltivato proprio in ragione dell'età avanzata: quasi che formare (ed aggiornare) adeguatamente un lavoratore “anziano” fosse meno conveniente, in termini di investimento, per il datore di lavoro. Al contrario, proprio i numeri che ci fornisce l'Istituto – che, ad esempio, nel 2015, a poca distanza da alcune riforme pensionistiche attuate negli anni precedenti che avevano bruscamente innalzato l'età pensionabile ci segnalava un allarmante più 40% negli infortuni mortali nella fascia di età 60-64 anni – impongono un ripensamento ed un nuovo approccio nella valutazione dei rischi, oltre ad una maggiore attenzione, come evidenzia il rapporto del *DIMEILA* già sopra richiamato, per un riequilibrio delle

prestazioni professionali che sia più accorto nella considerazione delle reali capacità/possibilità di lavoratori (sempre più) anziani: detto in altri termini, con un'età media dei lavoratori in crescita, continuare a costruire l'organizzazione del lavoro – in termini di ritmi, orari, mansioni, turni – avendo in mente un lavoratore al massimo trentenne configura un atteggiamento pericolosamente miope, non solo perché non si considera l'effettivo dato anagrafico che emerge nella maggioranza degli attuali contesti lavorativi, ma in quanto si rischia anche di incorrere nell'inadeguatezza delle misure prevenzionistiche adottate, laddove le stesse risultino essere «*age blind*». Insomma, guardando ai dati relativi alla sicurezza sul lavoro, è facile rendersi conto di come – anche in questo ambito – l'Italia non sia «un Paese per vecchi» e di quanto ci sia ancora da fare per rendere i luoghi di lavoro «*age sensitive*».

Peraltro, una tale necessaria attenzione al dato dell'età non è una semplice opzione, ma un vero e proprio obbligo giuridico. Infatti, un datore di lavoro che non tenesse conto, già nel momento della valutazione dei rischi, del peculiare rischio legato all'invecchiamento della propria forza lavoro, cadrebbe facilmente in una violazione dell'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008⁵, dal momento che tale norma “chiave” in tema di valutazione dei rischi chiarisce che il datore ha l'obbligo di valutare anche alcuni profili di rischio soggettivo, quali quelli legati alla provenienza da altri Paesi, al genere e – appunto – all'età, oltre che alla tipologia contrattuale di impiego. Dal 2008, dunque, l'obbligo di valutare anche la possibile incidenza del fattore “età” del lavoratore o delle lavoratrici in relazione ai rischi lavorativi cui siano esposti viene espressamente richiamato e

5 Per un inquadramento generale del d. lgs. n. 81/2008 v. almeno L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2008; F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2010; L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2011.

“nominato”: la considerazione di detto fattore deve dunque entrare obbligatoriamente nel documento di valutazione dei rischi (DVR) e la relativa valutazione deve essere operata ad ampio spettro, non più solo, come spesso accadeva in passato, con riguardo specifico ai lavoratori *giovani*, la cui potenziale inesperienza (con i rischi ad essa correlati) era più facilmente percepita ed era stata già da molto tempo considerata dal legislatore come un profilo sensibile, di cui tenere adeguato conto anche in termini di sicurezza lavorativa (si pensi, ad esempio, a quanto previsto già dalle norme degli anni Cinquanta del secolo scorso in materia di apprendistato). Oggi una corretta valutazione dei rischi, sensibile all'età, deve prendere in considerazione tutte le diverse fasce d'età dei lavoratori impiegati, per evidenziarne eventuali differenti suscettibilità a rischi lavorativi e malattie professionali, non trascurando, quindi, la possibile incidenza differenziata di alcuni rischi specifici sui lavoratori più anziani, proprio alla luce dell'inevitabile progressivo decadimento delle capacità fisiche e sensoriali, naturalmente legato ai processi di invecchiamento.

A questo proposito – e sebbene i lavoratori anziani non siano ovviamente un gruppo omogeneo – si possono comunque evidenziare alcuni elementi da monitorare con attenzione in relazione ad un possibile incremento del rischio con l'aumento dell'età; per limitarci solo ad alcune esemplificazioni, per un lavoratore anziano potrebbero assumere una significativa (ed aumentata) connotazione di rischio il lavoro fisico particolarmente pesante, così come la cattiva qualità dell'ambiente di lavoro (per rumore, temperature, ecc.) o, anche, la struttura dei turni di lavoro e dello stesso orario lavorativo. Se, seguendo anche le indicazioni della medicina del lavoro, individuiamo la capacità lavorativa come l'equilibrio tra le richieste del lavoro e le risorse individuali, appare indubbio come non solo la salute e le abilità individuali, ma anche l'organizzazio-

ne del lavoro, l'ambiente lavorativo, le risorse formative investite sul lavoratore influiscano grandemente su tale capacità. Si tratta dunque di operare scelte organizzative e di adottare misure che, a fronte dell'invecchiamento dei lavoratori e delle lavoratrici, tengano conto del possibile rischio a ciò connaturato. Non è detto che sempre e comunque l'invecchiamento debba ridurre la capacità lavorativa: tuttavia quest'ultima è influenzata dallo stato di salute, dalle competenze, dalle motivazioni e l'invecchiamento interagisce con tutti gli altri fattori che, complessivamente, influiscono sulle capacità funzionali del singolo. Potrebbe dunque rendersi necessario, per attuare appieno gli obblighi di prevenzione che gravano sul datore di lavoro, ideare ed adottare eventuali nuove strategie organizzative e/o misure preventive, attente – per limitarci solo ad alcuni esempi – ad un ripensamento/redistribuzione dei carichi di lavori fisico, all'introduzione di brevi pause tra le diverse fasi del processo lavorativo, a pianificare i turni lavorativi tenendo conto delle diverse età dei lavoratori coinvolti, a migliorare l'ergonomia delle postazioni lavorative e dei macchinari. In questa attività progettuale, naturalmente, il datore sarà affiancato dai suoi consulenti qualificati, RSSP e medico competente, senza trascurare però il ruolo importante – anzi, cruciale – che potrebbero giocare su questo specifico terreno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: è dunque necessario che anche questi ultimi ricevano una formazione adeguata, nei percorsi a loro riservati, quanto al rischio legato al “fattore età”, che potrebbe essere contenuto e ridotto anche adottando, attraverso la contrattazione collettiva, soluzioni organizzative innovative.

Non deve inoltre essere trascurato, in questa materia, il possibile rilievo delle questioni di genere. Il tema dell'invecchiamento della forza lavoro ha infatti delle importanti e peculiari ricadute sulle donne lavoratrici, che devono essere oggetto di attenta ed adeguata

considerazione: il legislatore, peraltro, imponendo un'attenzione in sede di valutazione dei rischi anche alle *gender issues*, suggerisce – o meglio, impone – un simile approccio valutativo.

A tale proposito, si deve almeno qui ricordare che negli ultimi anni le modifiche alle norme previdenziali hanno significativamente aumentato in Italia il tasso di occupazione delle donne over-55, con un relativo aumento di infortuni e tecnopatie. Inoltre, rispetto ai lavoratori, per le donne lavoratrici anziane emerge in tutta la sua gravità il tema della distribuzione ancora squilibrata in Italia del lavoro di cura tra uomini e donne, che costringe spesso queste ultime alla (non più “doppia” ma) “tripla” presenza (lavoro esterno, cura dei figli e supporto a questi ultimi con riguardo alle esigenze di cura dei nipoti, cura di genitori sempre più spesso “grandi” anziani), con un evidente aggravio nell'esposizione al rischio che trova immediato riscontro, come l'INAIL ci segnala da anni, nella diversa incidenza degli infortuni c.d. *in itinere* (cioè avvenuti nel tragitto casa-lavoro e viceversa) per lavoratrici e lavoratori⁶; ci limitiamo qui a ricordare

6 Sia consentito sul punto rinviare a R. Nunin, *Precarietà, lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza*, in *Lav. Dir.*, 2010, n. 3, p. 425 ss.; Ead., *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d. lgs. n. 81/2008*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, n. 2, p. 383 ss.; Ead., *Tutela della sicurezza sul lavoro e prevenzione dei rischi per le lavoratrici: un nuovo terreno per il gender mainstreaming*, in *Sal. Soc.*, 2014, n. 1, pp. 111 ss.; Ead., *L'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro come strumento di contrasto alle discriminazioni*, in O. Bonardi (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Roma, Ediesse, 2017, p. 265 ss.; Ead., *La sicurezza di genere come strumento del diritto antidiscriminatorio*, in G. Sclip (a cura di), *Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, Trieste, EUT, 2019, p. 47 ss.; M.D. Ferrara, R. Nunin, *Health and Safety from a Gender Viewpoint. Problems, Perspectives and the Role of Collective Bargaining*, in T. Addabbo, E. Ales, Y. Curzi, I. Senatori (eds.), *Well-being at and through Work*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 181 ss.; v. inoltre A. Ninci, *Le differenze di genere e l'impatto su salute e sicurezza in ambito lavorativo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, n. 3, p. 800 ss.; R. Paluzzano, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali: un approccio di genere*, in M. Brollo, S. Serafin S. (a cura di), *Il corpo delle donne. Tra discriminazioni e pari opportunità*, Udine, Forum, 2010, p. 147 ss.

– rinviando ad altri scritti per i necessari approfondimenti⁷ – che dai dati dell'INAIL, costanti negli ultimi anni, si evince che, sebbene tale tipologia di infortuni si divida equamente, in termini assoluti, tra uomini e donne, gli infortuni *in itinere* «vengono ad assumere (...) rilevanza particolarmente diversa se considerati in senso relativo: per le lavoratrici ogni sei denunce una riguarda il tragitto casa-lavoro o viceversa, mentre per gli uomini tale rapporto si dilata ad uno ogni dodici e si allontana ulteriormente per le denunce mortali (rispettivamente una su due contro una su cinque)»⁸.

Anche l'analisi dei dati relativi alle malattie professionali evidenzia alcune specificità di genere, legate *in primis* alla permanenza di molti aspetti di segregazione (e, talora, auto-segregazione) occupazionale: non è un caso che, nel conto Stato dell'INAIL, in ragione della forte presenza femminile tra gli occupati in molti settori del pubblico impiego (si pensi alla scuola o al servizio sanitario nazionale) si osservi un primato quanto all'incidenza percentuale femminile nelle denunce di infortuni e di malattia professionale (pari, queste ultime, ad oltre il 59%). Le tecnopatie maggiormente denunciate dalle donne sono – come per gli uomini – quelle osteo-articolari e muscolo-tendinee, particolarmente legate all'usura dell'organismo legata allo scorrere del tempo a fronte dell'effettuazione, ad esempio, di movimenti ripetuti o a posture scorrette durante il lavoro, ma l'incidenza per le donne è ancora maggiore rispetto a quella che si riscontra nelle denunce maschili indirizzate all'Istituto assicuratore⁹.

Infine, il tema della corretta ed adeguata prevenzione dei rischi lavorativi per i lavoratori e le lavoratrici anziani non può trascura-

7 V. i richiami bibliografici nella nota precedente.

8 V., in questo senso, già *Dati INAIL*, febbraio 2013, p. 6, in <http://www.inail.it>. Anche negli anni successivi si riscontrano dati conformi.

9 V. <http://www.inail.it>.

re il rilievo importante dell'incidenza dei fenomeni di stress-lavoro correlato e, più in generale, di rischi psico-sociali e relazionali (quali, ad esempio, il *mobbing* – o rischio da “costrittività organizzativa” come viene qualificato dall'INAIL). Si tratta di problematiche amplissime, che ovviamente non si possono affrontare nello spazio che è stato previsto per questo breve intervento; tuttavia basti qui almeno ricordare come la riforma del 2008 della normativa prevenzionistica abbia tra gli elementi qualificanti proprio l'espressa previsione – contenuta sempre nel già citato art. 28 del d. lgs, n. 81/2008 – dell'obbligo per tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, di valutare i rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo quadro europeo siglato in materia dalle parti sociali sovranazionali nell'ottobre del 2004¹⁰. Tale previsione – sia pure non poco osteggiata dalle parti datoriali ed entrata finalmente in vigore solo alla fine del 2010 – ha innescato un processo che ha portato ad una svolta significativa nell'approccio a tale specifico rischio, richiamando un'opportuna attenzione quanto alla necessità di costruire anche in quest'ambito peculiare sistemi di prevenzione efficaci ed attenti ai profili di criticità legati all'organizzazione del lavoro ed alle dinamiche relazionali interne. Ovviamente, è intuitivo che il tema del benessere organizzativo, posto da tale espressa previsione, chiami fortemente in causa anche una specifica attenzione all'invecchiamento della forza lavoro: infatti, tra i c.d. “fattori di contenuto del lavoro” che un datore dovrebbe monitorare per intervenire tempestivamente contrastando i fenomeni di stress lavoro-correlato vi sono, ad esempio, le caratteristiche dell'ambiente di lavoro e le attrezzature utilizzate, i carichi ed i ritmi di lavoro

¹⁰ Sia consentito in materia rinviare, anche per i profili ricostruttivi della genesi e dei contenuti dell'Accordo quadro europeo, a R. Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Trieste, EUT, 2012, ed ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

ro, l'orario lavorativo ed i turni, tutti elementi che possono (anche) incidere in modo diversificato sui lavoratori – come abbiamo già osservato – in relazione alle diverse fasce di età. A questo inoltre si aggiunge anche la necessità di considerare con particolare attenzione, per i lavoratori anziani, il rischio da *burn out*, cioè derivante dal progressivo esaurimento delle energie non solo fisiche ma anche mentali a fronte di lavori particolarmente “esigenti”.

Alla valutazione del rischio-stress dovrà naturalmente far seguito l'individuazione delle misure da attuare in chiave preventiva/correttiva: individuazione che, alla luce di quanto si è finora detto, per essere correttamente effettuata dovrebbe tener conto di una possibile peculiare incidenza di questo specifico rischio per le diverse fasce di età, modellando su tale considerazione le misure organizzative/preventive necessarie. Centrale indubbiamente resta la riflessione su un'organizzazione del lavoro che non può non cambiare¹¹, chiamata com'è ad impegnarsi per un progressivo, indispensabile adeguamento alle dinamiche di invecchiamento della forza lavoro.

Peraltro, riteniamo che una considerazione maggiormente attenta e corretta del fattore “età”, che guidi ed orienti anche la formazione dello stesso *management* aziendale, potrebbe avere effetti positivi di ordine più generale, migliorando per tutti il contesto lavorativo, non solo, ad esempio, attraverso una migliore progettazione ergonomica degli ambienti e delle postazioni di lavoro, ma anche mediante una “ergonomia” – ove possibile – degli orari e dei turni. Appare dunque auspicabile una attenta profilazione dei lavo-

¹¹ Si è osservato che l'art. 28 del d. lsg. n. 81/2008 offre anche una grande opportunità gestionale, «migliorare il processo produttivo attraverso il monitoraggio di quelle variabili psicosociali che possono produrre nel sistema sviluppo e crescita»: in questo senso, G. Corbizzi Fattori e F. Simonini, *Il benessere sul lavoro attraverso la valutazione dello stress lavoro-correlato: un convegno*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2010, n. 5, p. 261 ss., a p. 261.

ratori in base all'età, accompagnata da una dimensione gestionale che includa stabilmente queste problematiche in seno alle politiche del personale, dedicando la necessaria attenzione all' "adeguamento del lavoro all'età" non solo attraverso l'uso di apparecchiature specifiche, la progettazione ergonomica di cui si è appena detto, la ridefinizione di carichi di lavoro, orari, turni, la rotazione delle mansioni, ma anche ragionando sul tema dell'apprendimento permanente, per evitare la progressiva erosione di capacità e competenze ed il rischio, spesso purtroppo evidente, di una progressiva marginalizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici ultracinquantenni rispetto alle opportunità di formazione e di crescita professionale.

Si tratta di una sfida indubbiamente impegnativa, ma che non può non essere colta alla luce delle dinamiche demografiche in atto e di quelle, prevedibili, se non già ampiamente previste, che ci riserverà l'immediato futuro.



Le statistiche indicano che chi lavora, a parità di età, è più sano di chi non lavora o non è impegnato in un'attività fisica. Inoltre sappiamo che molte malattie cominciano ad insorgere negli anni immediatamente successivi alla pensione. Da questo punto di vista sembrerebbe, che l'aumento dell'età lavorativa sia un fattore positivo. La sfida è trovare un giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, tra sedentarietà e carichi di lavoro usuranti, per garantire salute e benessere alle persone.

GIORGIO SCLIP si è laureato in ingegneria all'Università degli Studi di Trieste, dove ha maturato una significativa esperienza come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

È curatore della collana "sicurezzaAccessibile", rappresentante del Focal Point Italia dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e formatore in materia di sicurezza.