

«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.