

ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE



DISABILITA' E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE:

dagli ambienti di vita ai luoghi di lavoro

6 marzo 2015

Sede del Convegno:
**IRCCS S. Maria Nascente
Fondazione Don Gnocchi
Via Capecelatro, 66
Milano**

INVECCHIAMENTO, DISABILITA' E CAPACITA' LAVORATIVA

Rinaldo Gheresi
mdl, eur.erg

coordinatore gdl ciip



Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione



Ciip: Gruppo Invecchiamento e Lavoro



**Annie Alemani
Aldo Arcieri
Laura Bodini
Camillo Boni
Giovanni Costa
Angelo D'Errico
Daniele Ditaranto
Rinaldo Gherzi
Olga Menoni
Carlo Nava
Manuela Rossini
Silvano Sartori
Donatella Talini
Tiziana Vai
Caterina Zanetti**

Lavoratore/lavoratrice anziano/a

In alcuni studi è definito lavoratore che invecchia (aging, ageing) l'ultra 45enne

*(età arbitrariamente fissata da OMS come inizio del declino:
Chan G, Occup Med 50:7, 483-91, 2000)*

in altri è definito anziano (aged) l'ultra 55enne ...

- in UE15 nel 2025 i lavoratori di età tra 50 e 64 anni saranno il 35%, il doppio dei minori di 25 anni
- la sostenibilità economica richiede una maggior durata della vita lavorativa

J. Illmarinen, 2010



Anche nel **nostro Paese**, che finora non aveva invecchiamento della popolazione lavorativa paragonabile a quello dei **paesi del nord Europa**, **ove iniziò il discorso sull' "invecchiamento attivo"**

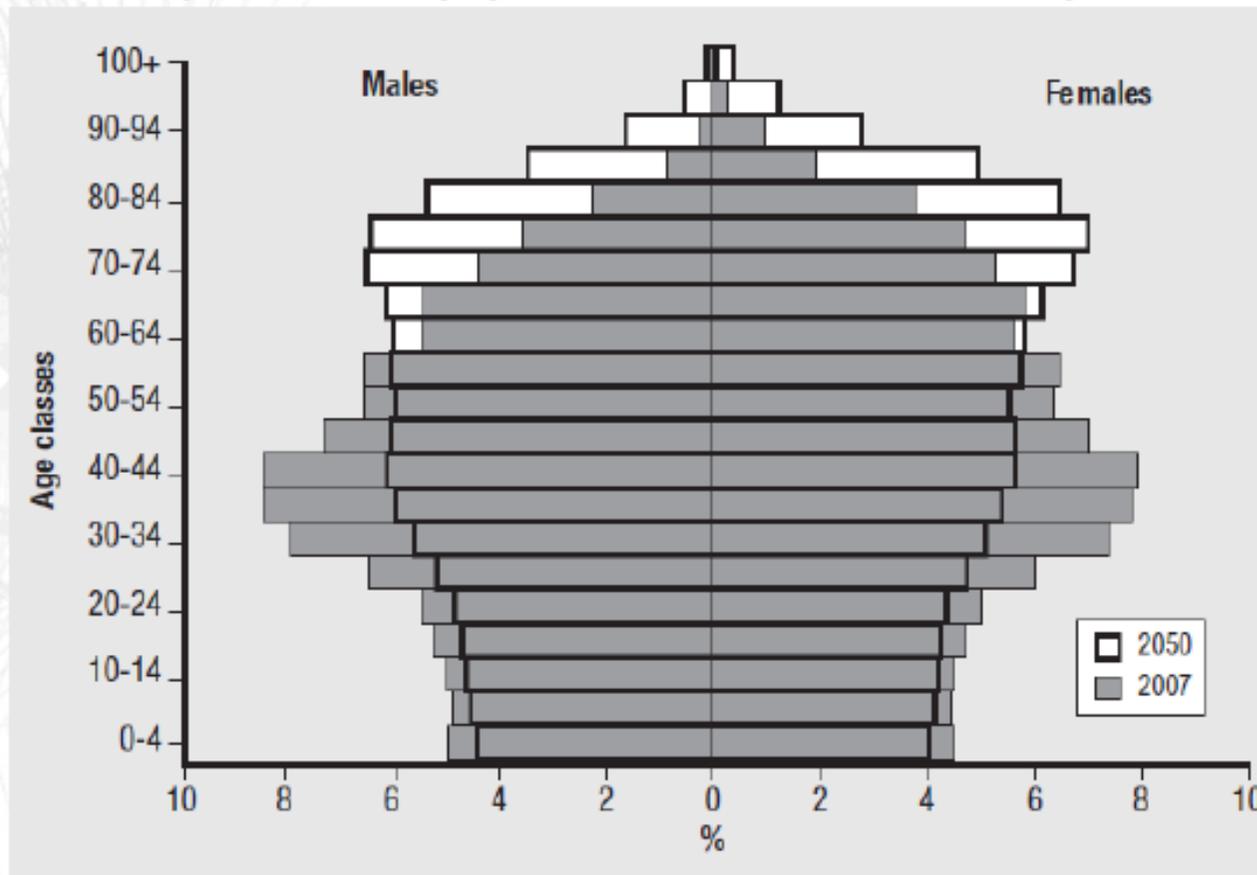


è prevedibile un acuirsi del problema

in funzione

- dell'invecchiamento della popolazione, compensato soltanto in parte dall'immigrazione
- dell'incremento dell'età pensionabile sia nei confronti del nostro passato che di altri regimi pensionistici (67 e più...)
- dell'incremento conseguente della anzianità lavorativa, con esposizione a rischi lavorativi più prolungata
- della scarsità di posti di lavoro in generale, ed in particolare adatti a lavoratori anziani
- di fattori economici (riduzione ed erosione della pensione; costo vita; disoccupazione coniuge o progenie, produttività e costo del lavoratore anziano)

Struttura per età della popolazione italiana nel 2007 e prevista nel 2050



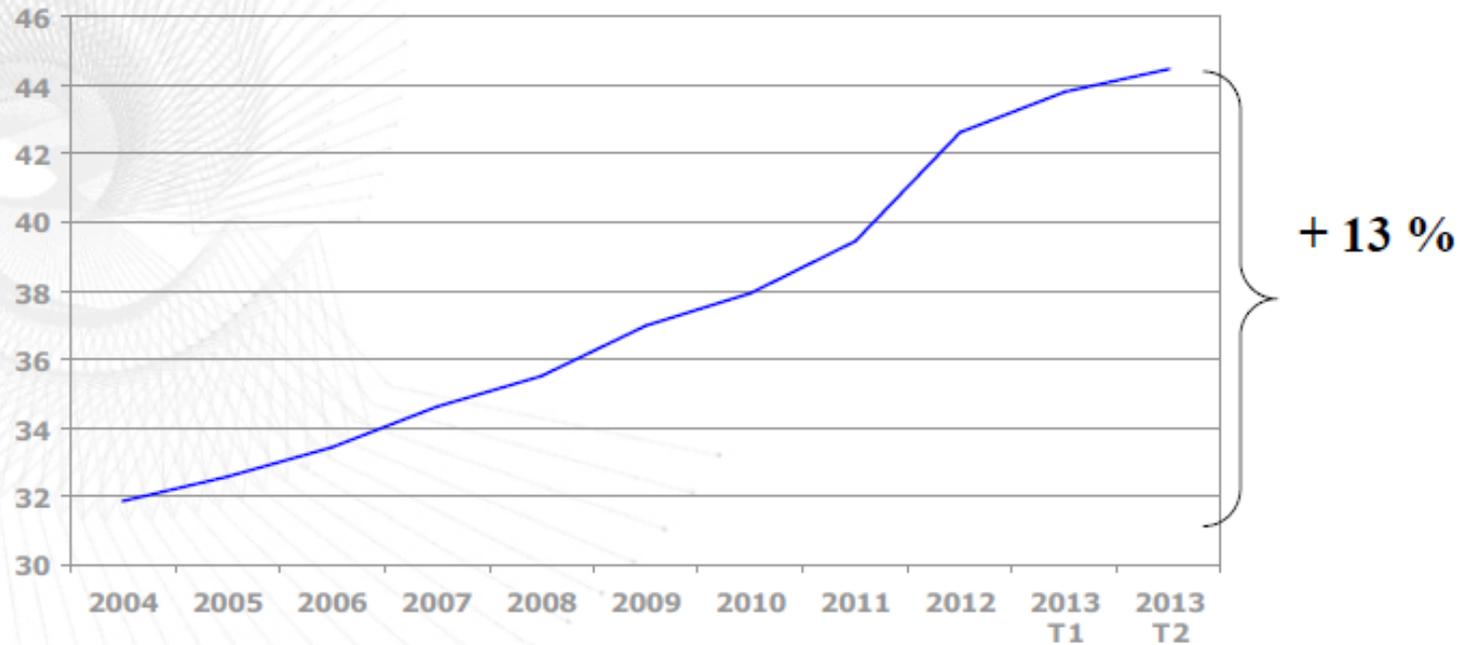
Noale et al., 2012



Antonella Bena - 25 ottobre 2013

Riforma pensionistica

Tasso di attività: 55-64 anni



l'Italia è tra i primi Paesi al mondo per aspettativa di vita, ma non per l'aspettativa di vita in buona salute

ATTESA DI ANNI DI VITA IN BUONA SALUTE A 65 aa (2011)				
PAESE	DONNE		UOMINI	
	Attesa di vita sana	Attesa di vita	Attesa di vita sana	Attesa di vita
EU27	8.6	21.0	8.6	17.4
UK	11.9	20.8	11.1	18.1
DE	7.3	20.9	6.7	17.8
ES	9.2	22.7	9.7	18.6
FR	9.9	23.4	9.7	18.9
IT	7.0	22.1	8.1	18.3
SE	15.2	21.2	13.9	18.3
DK	13.0	19.7	12.4	17.0

Fonte: Eurostat – Newsrelease, n. 5/2013 (marzo 2013)



Il lavoratore che invecchia

Aspetti biologici: **funzionalità fisica**



Aspetti biologici: funzionalità fisica

Sebbene vi siano più differenze tra individui che tra classi di età

con l'avanzare dell'età vi è decremento di funzionalità visiva ed uditiva, muscolo-scheletrica e motoria, respiratoria, della pelle, metabolica ed immunitaria

Alcuni studi citano orientativamente una riduzione di forza muscolare del 1-2% per anno dopo i 30, altri riportano conclusioni meno drastiche***

Da AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER

(New Zealand, 2007) con integrazioni e modifiche; da Illmarinen, EUOSHA 2012

Il massimo dell'efficienza fisica è verso i 25 anni d'età

Verso i 40 o 45 (ma in alcuni anche molto prima) si manifestano lentamente e progressivamente alcune riduzioni funzionali

** In generale a 60 anni ad un lavoratore restano capacità dell'80% rispetto a quelle che aveva a 20 anni (INRS)

Aspetti biologici: funzionalità fisica

Riduzioni funzionali

CAPACITA' VISIVA: difficoltà di accomodazione (nella messa a fuoco per vedere oggetti vicini) per rigidità del cristallino e/o indebolimento dei muscoli ciliari, che si compensa con lenti,

riduzione di campo visivo (fino a 20-30°) e di acuità,

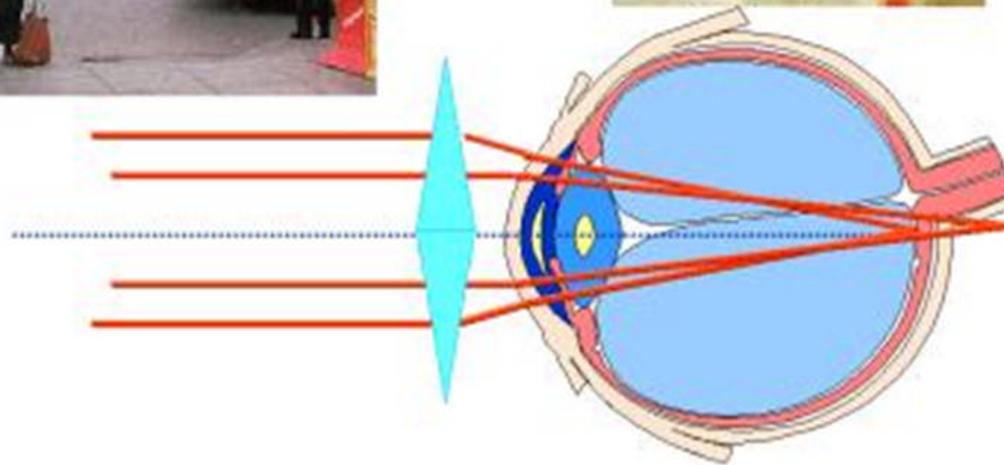
riduzione di percezione della distanza degli oggetti e della distinzione tra colori scuri molto simili,

maggior sensibilità all'abbagliamento per inizio di cataratta o per minor velocità degli adattamenti della pupilla alla luce

Spesso ci si rende conto di ciò soltanto in caso di scarsa illuminazione, di abbagliamento o di caratteri od oggetti molto piccoli

(anche per questi problemi non è difficile individuare soluzioni)

Occhio Presbite



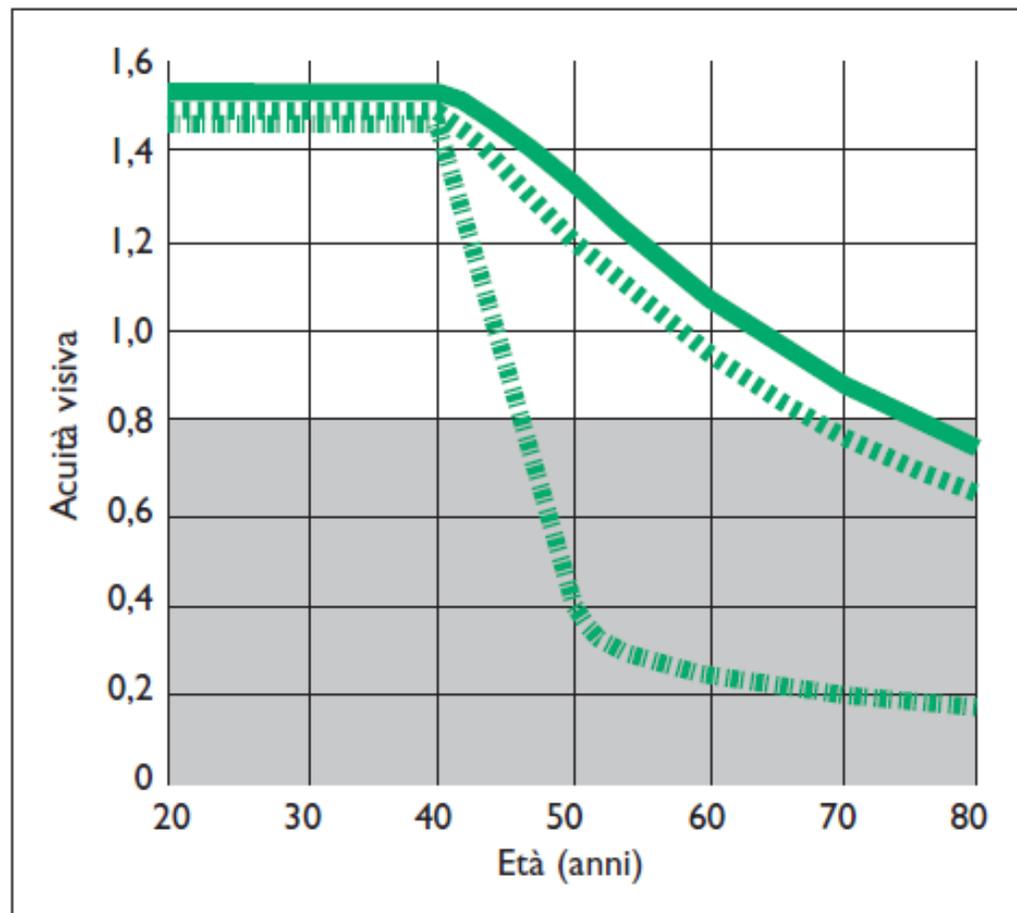


Figura 17 - Diminuzione dell'acuità visiva in funzione dell'età. Passati i 45 anni la vista da vicino senza occhiali diminuisce sempre di più. Con un'acuità visiva inferiore a 0,8 (zona rossa) la vista risulta più difficoltosa.

- vista da lontano
- - - - - vista da vicino con occhiali
- vista da vicino senza occhiali

Aspetti biologici: funzionalità fisica

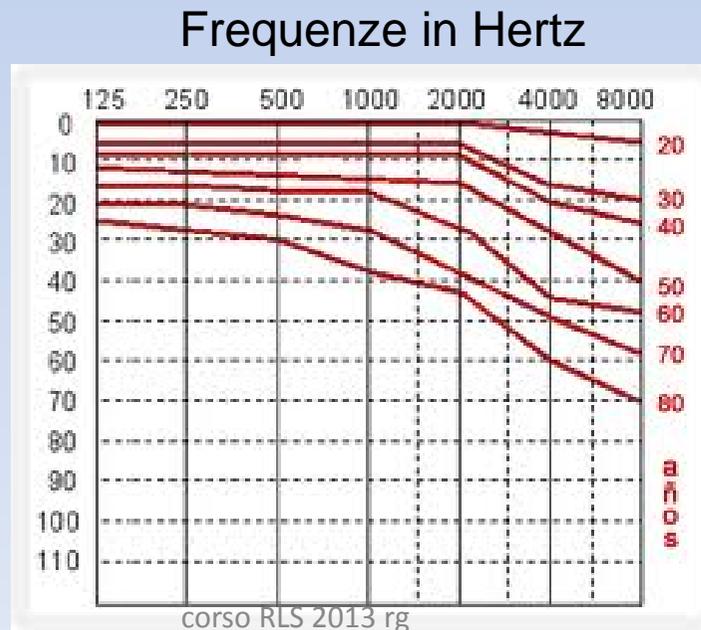
Riduzioni funzionali

FUNZIONE UDITIVA: presbiacusia con riduzione della percezione delle frequenze più alte + eventuale effetto di una lunga esposizione a rumore

Maggior difficoltà a percepire comunicazioni verbali in ambiente rumoroso

AUDIOGRAMMI

Riduzione in
decibel



Aspetti biologici: funzionalità fisica

MASSIMA FORZA MUSCOLARE: dai 20 ai 60 anni si perde dal 15% al 50% C'è poi l'effetto del sovraccarico nel tempo

MINOR RESILIENZA al sovraccarico cumulativo musc.tendineo

ARTICOLARITA': si riduce lentamente e può rendere difficile il lavorare in posture estreme; dopo i 45 forte incremento di osteoartrosi

APPARATI CARDIOVASCOLARE E RESPIRATORIO: dai 30 ai 65 la funzionalità respiratoria può ridursi del 40%, con difficoltà in lavori pesanti prolungati o in microclimi severi; riduzione di portata cardiaca e di capacità massima di sforzo

MATENIMENTO DELL'EQUILIBRIO: più difficile nell'anziano se vi sono sforzi importanti, posture disagiati, pavimenti scivolosi

DISTURBI DEL SONNO: l'anziano ha più difficoltà a recuperare turni notturni, soprattutto se lo schema di turnazione è inadeguato

TERMOREGOLAZIONE: l'anziano ha più difficoltà ed è più sensibile allo stress termo-igrometrico

Aspetti biologici: funzionalità fisica

Tuttavia...

Le differenze tra PERSONE sono maggiori delle differenze tra CLASSI DI ETA'

Vi è maggior variabilità nell'anziano che nel giovane

Un anziano allenato può aver maggiore capacità di un giovane sedentario

I deficit possono manifestarsi solo quando le richieste lavorative eccedono la capacità di lavoro

Da AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER

(New Zealand, 2007) con integrazioni e modifiche

Aspetti biologici: funzionalità fisica

Il calo di funzionalità dell'anziano può essere compensato dall'adattamento delle abilità

Non tutti i lavori richiedono il massimo delle prestazioni (ndR: ad esempio i picchi di contrazione muscolare sul lavoro non dovrebbero comunque superare il 50% del massimo possibile)

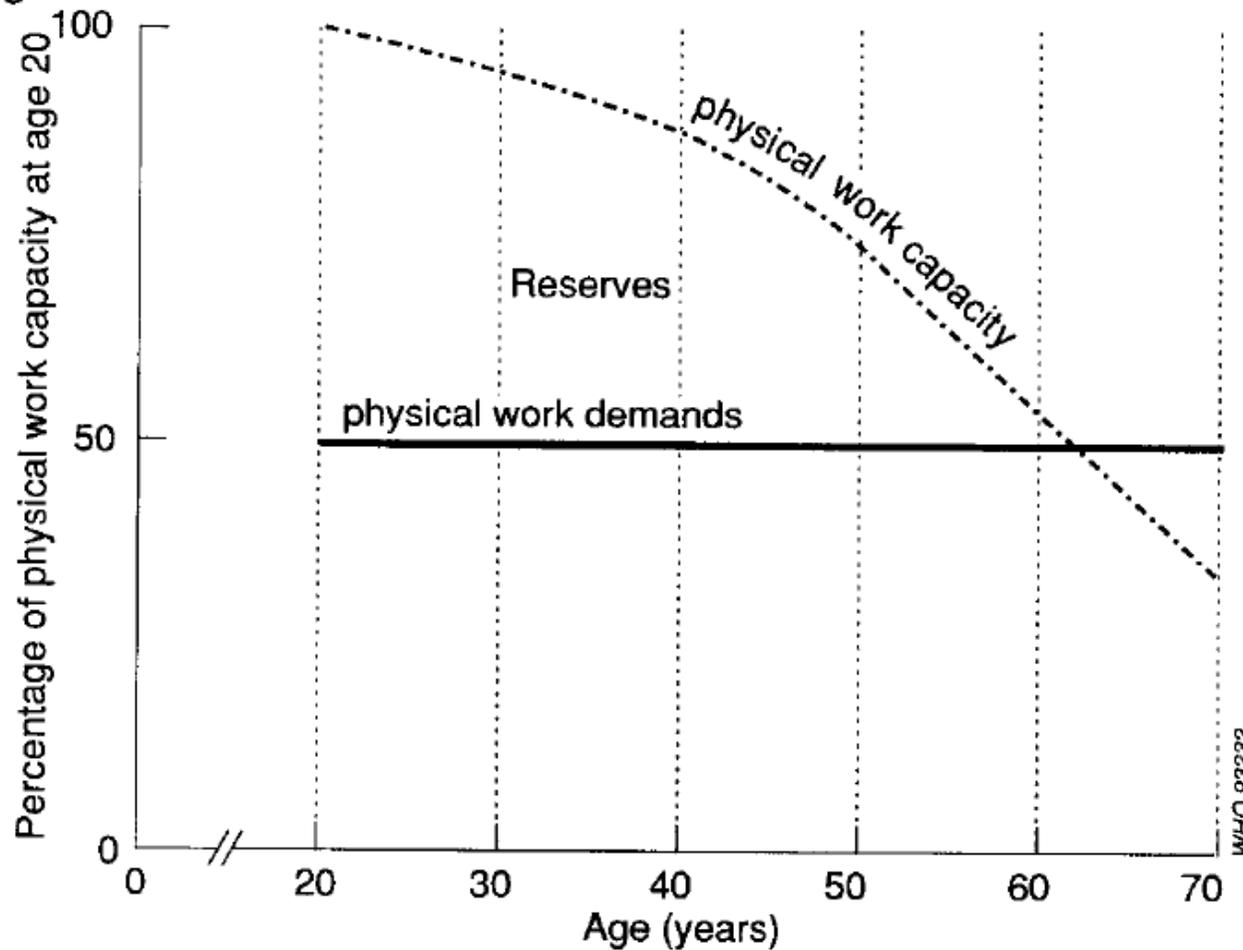
e non è quindi indispensabile abbandonare il lavoro quando è possibile un miglioramento attraverso la riprogettazione di condizioni di lavoro

Da AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER

(New Zealand, 2007)

Figure 7

Theoretical relation between physical work capacity and physical work demands with aging



World Health Organization.
Ageing and Working Capacity.
Report of a WHO Study Group, 1993.
WHO Technical Series no. 835.
Geneva: WHO, 1993

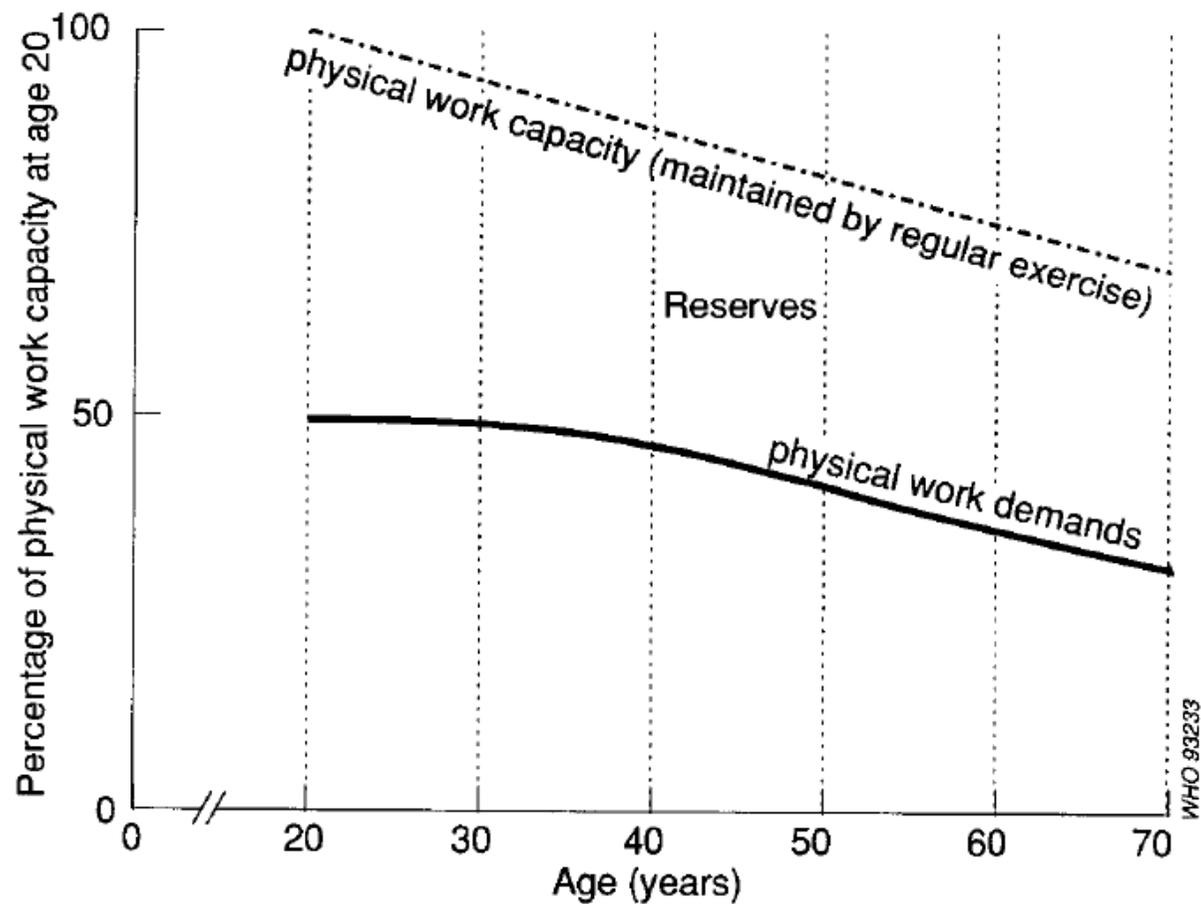
Adapted from Ilmarinen J et al. Summary and recommendations of a project involving

28. Ilmarinen J et al. Summary and recommendations of a project involving cross-sectional and follow-up studies on the aging worker in Finnish municipal occupations (1981–1985). *Scandinavian journal of work, environment and health*, 1991, 17(Suppl. 1):135–141.



Figure 8

Suggested modifications to permit continued employment in physically demanding occupations^a



^a Physical work demands should decrease with age and the experience of the older worker should be taken more into consideration. The premature decline of physical work capacity is prevented by health promotion, e.g. encouraging physical exercise. Adapted from reference 28, with the permission of the publisher.

Il lavoratore che invecchia

Aspetti biologici: **funzioni cognitive**



Aspetti biologici: **funzioni cognitive (mentali)**

Con l'età si riducono funzioni cognitive, aumentano i tempi di reazione e calano la memoria a breve termine e l'attenzione nei lavori difficili, con minor tolleranza alla confusione e maggior difficoltà a processare informazioni e a condurre ragionamenti induttivi

Occorre più tempo per pensare e per imparare compiti nuovi soprattutto se complessi

Tuttavia questi risultati derivano da studi di laboratorio, non è detto che sul posto di lavoro di manifestino gli stessi effetti perché in un ambiente a cui è abituato il lavoratore può trovare forme di compenso...

Inoltre con l'età in generale migliorano altre funzioni ed abilità come la memoria a lungo termine e le conoscenze (vedi oltre "Aspetti positivi del lavoratore anziano")

Aspetti biologici: funzioni cognitive (mentali)

... vi è grande variabilità

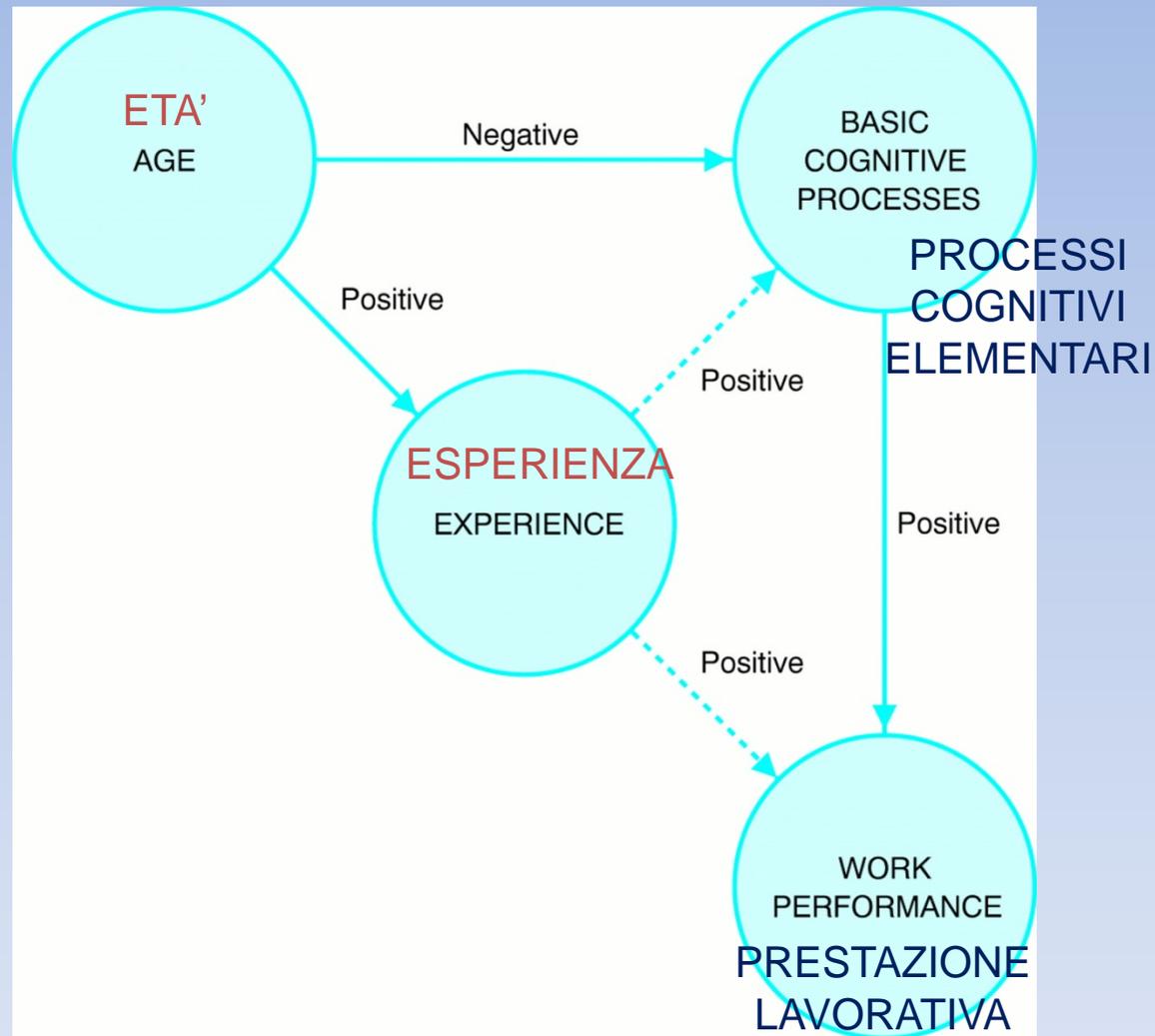
... le strategie di adattamento e vari fattori (conoscenze ed esperienza, abilità, motivazione, fattori ambientali) possono compensare questi deficit

... e non tutti i lavori richiedono (ndR: o non dovrebbero comunque richiedere, se sono ben organizzati) un intenso e sostenuto livello di attenzione

Da AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER

(New Zealand, 2007) integrato e modificato

RELAZIONI TRA ETA', ESPERIENZA E PRESTAZIONE LAVORATIVA



Ilmarinen J E Occup Environ Med 2001;58:546-546

Stress lavoro correlato

Le differenze nella resistenza allo stress sono maggiori tra individui che tra classi di età

a volte gli anziani (in buona salute) percepiscono meno stress dei giovani

L'anziano ha più stress da insicurezza del posto di lavoro (*forse perché è meno ricollocabile?*)

L'anziano ha maggiori difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti (*soprattutto se non li comprende*)

Da AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER

(New Zealand, 2007) integrato e modificato

Stress lavoro correlato

In UK si ritiene che lo stress lavoro correlato sia la principale causa di perdita di giornate di lavoro; inoltre lo stress l.c. è una importante causa di abbandono da parte dei lavoratori più anziani

La percezione di stress l.c. aumenta con l'età con un massimo verso i 50-55 anni, poi decresce verso l'età di pensionamento; le ipotesi sono molteplici, tra le quali un possibile effetto "lavoratore sano"

Verso i 40-45 anni lo stress l.c. predomina nelle donne, forse per molteplicità di impegni anche di cura e per le mansioni meno autogestite

Emerge la necessità di una maggior attenzione e di una gestione dell'invecchiamento sul lavoro anche mediante flessibilità, maggior autogestione di ritmi e pause, consenso alle richieste volontarie di part time, allontanamento dai turni notturni... (*ndr: interessanti esperienze contrattuali su notti ed anzianità lavorativa sono citate in U.S.A.*) e miglioramento delle condizioni di lavoro, anche se ciò andrebbe fatto prima perché gli effetti della nocività si manifestano dopo anni

La capacità di lavoro

L'indice WAI (Work ability index)

e le sue determinanti:

Caratteristiche del lavoratore

Caratteristiche del lavoro

può servire per monitorare e prevedere l'andamento della problematica in settori, aziende, lavoratori

(dati in parte sensibili: gestibili dal M.C. con riservatezza)



La capacità di lavoro

E' un bilancio tra lavoro e risorse individuali:

Il bilancio è buono quando vi è buona
corrispondenza

Sulla capacità di lavoro influiscono fattori individuali (che possono dipendere da malattie, da "stili di vita personali", da usura da lavoro...) caratteristiche del lavoro, fattori esterni di famiglia, ambiente e società

Valutare la capacità di lavoro può servire anche per monitorare condizioni di lavoro e gestione dell'invecchiamento

*Per valutare la capacità di lavoro
viene utilizzato l'Indice WAI (work ability index)
compilato dal medico intervistando il lavoratore
con un questionario standardizzato
che analizza e conferisce punteggi a
7 gruppi di fattori*



1. capacità di lavoro attuale confrontata con il miglior periodo di vita (0-10 punti);
2. capacità di lavoro in rapporto alle richieste del compito (2-10 punti);
3. numero di diagnosi poste dal medico (1-7 punti);
4. riduzione della capacità di lavoro dovuta alle malattie stimata dall'individuo (1-6 punti)
5. assenze per malattia negli ultimi 12 mesi (1-6 punti)
6. previsione personale della capacità di lavoro per i due anni successivi (1,4 e 7 punti)
7. condizioni/risorse psicologiche (1-4 punti)

L'indice può variare tra 7 e 49, che è il punteggio migliore.



Dai 51 anni di età in generale si assiste a un maggior decremento di WAI nella donna rispetto all'uomo

Si assiste negli ultimi anni ad un incremento nel tempo di
indici medi di WAI

Chan G, Chan G, *Occup Med* 50:7, 483-91, 2000)



Il lavoratore che invecchia

Altri aspetti

Malattie

Infortunati

Produttività

Assenze

Apprendimento di nuove tecnologie

Aspetti positivi del lavoratore anziano



Malattie

Con l'invecchiamento, aumentano la prevalenza ed incidenza di malattie.

E' frequente nell'ultra 50 enne (30-60%) la presenza di almeno una malattia diagnosticata, spesso muscoloscheletrica (osteoartrosi...) o cardiovascolare (ipertensione, cardiopatie...)

Aumenta con l'età l'incidenza di depressione e demenza

Chan G., *Chan G, Occup Med 50:7, 483-91, 2000*)



Invecchiamento

	Salute generale non buona (%)	Ansia o depressione (%)	Artrosi (%)	IMA (%)	Limitazioni funzionali gravi (%)	Traumi (occupati) nell'ultimo mese (%)
maschi						
41-50 aa	1.8 ↓	2.2 ↓	7.7 ↓	0.8	1.5 ↓	3.0
51-55 aa	2.5	2.7	15.6	2.2	2.7	2.9
56-60 aa	4.0	3.7	27.2	4.0	3.5	1.9
61-65 aa	7.2 ↓	4.6 ↓	32.9 ↓	6.8	5.7 ↓	2.1
femmine						
41-50 aa	1.7 ↓	5.0 ↓	11.0 ↓	0.2	1.1 ↓	2.2
51-55 aa	4.7	6.7	25.9	0.4	3.0	2.5
56-60 aa	5.9	8.3	32.5	1.0	4.9	3.9
61-65 aa	7.7 ↓	9.9 ↓	40.9 ↓	1.2	4.8 ↓	2.9

Indagine multiscopo sulla salute ISTAT - 2005



Antonella Bena - 25 ottobre 2013





Health and Safety
Executive

Ageing and work-related musculoskeletal disorders

A review of the recent literature

Prepared by the **Health and Safety Laboratory**
for the Health and Safety Executive 2010



Rischi infortunistici nei lavoratori anziani

Principali evidenze

→ minore frequenza

*MA CORREGGENDO PER ANZIANITA'
DI MANSIONE le differenze si riducono
molto (v, oltre)*

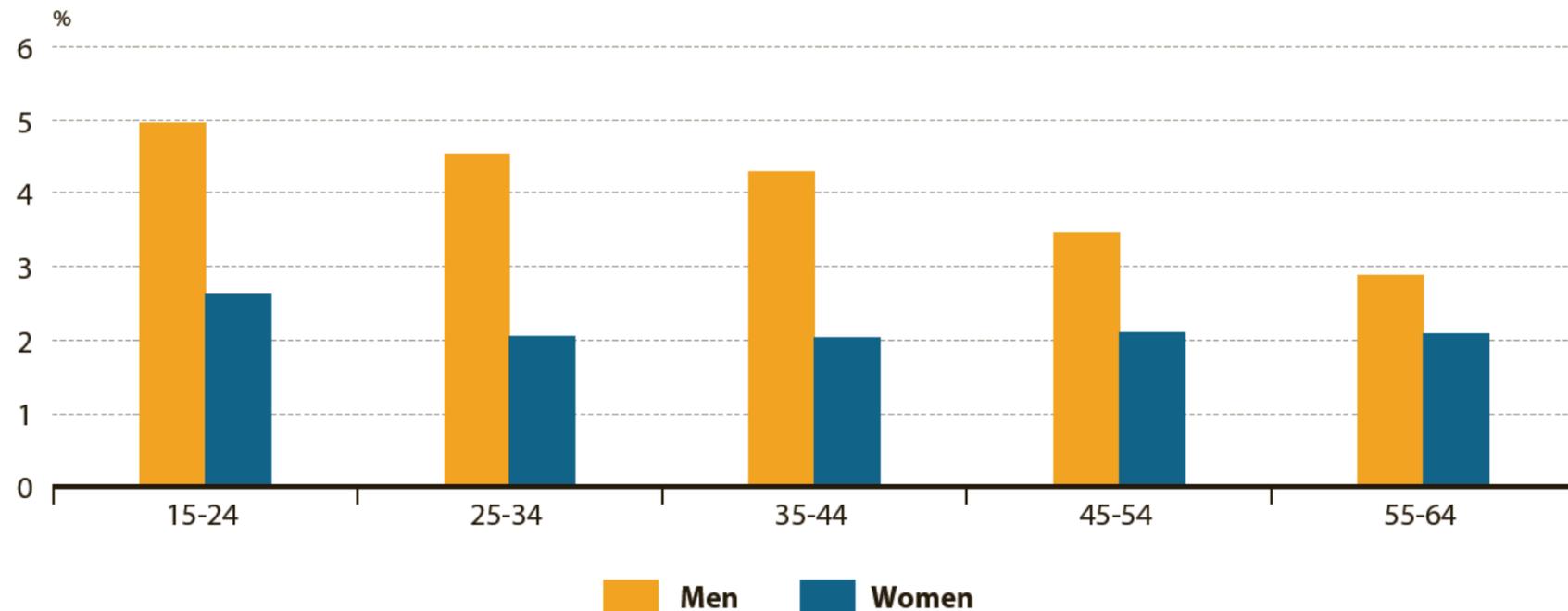
→ maggiore gravità

→ Infortuni alla colonna ed agli arti inferiori

- Hale and Hale, Health and Safety Technology and Management, 1986;
- Laflamme and Menckel, Safety Science, 1995;
- Alhaique, La Medicina del Lavoro, 2000;
- Salminen, Journal of Safety Research, 2004;

Infortunati sul lavoro nei lavoratori anziani

Figure 3.1: Occurrence of one or more accidental injuries at work or in the course of work in the past 12 months in the EU27 in different age groups (%)



Source: LFS ad hoc module 2007

Rischi relativi di infortunio per classe di età. Dati INAIL 1994-2003 - Metalmeccanica, uomini

età	Modello grezzo		Modello controllato per qualifica professionale e durata del rapporto di lavoro	
	RR	IC 95%	RR	IC 95%
<25 aa	1	-	1	-
25-34 aa	0.71	0.61-0.83	1.15	0.96-1.37
35-49 aa	0.53	0.45-0.62	1.07	0.88-1.31
>49 aa	0.42	0.34-0.52	1.03	0.75-1.41

Infortuni sul lavoro nei lavoratori anziani

- Le differenze di incidenza infortunistica per età sono molto deboli (legate alla differente distribuzione di altre caratteristiche tra cui la qualifica professionale e la durata del contratto di lavoro)
- Gravità maggiore tra gli anziani

Produttività: risultati non chiari

Recenti rassegne di studi importanti non trovano relazioni tra invecchiamento e capacità di lavoro

Tuttavia occorre considerare il livello di formazione e il tipo di lavoro

Gli anziani hanno più difficoltà nell'apprendere nuove conoscenze ed abilità, tuttavia appaiono più costanti e meticolosi una volta imparato, più affidabili e più capaci di decisioni chiare

Assenze

L'anziano farebbe forse più assenze lunghe per vera malattia ma meno assenze brevi, ed avrebbe meno infortuni, ma vi sono differenze tra Paesi

Da AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER

(New Zealand, 2007)

Tecnologie ed Addestramento: pregiudizi

Gli anziani sono in grado di imparare cose nuove

non rifiutano di apprendere nuove tecniche, ma per apprenderle possono impiegare più tempo a causa di diverse motivazioni, abitudini, stili di apprendimento

Il formatore deve tener conto di tutto ciò

Si pensa che non valga la pena di formare anziani: tuttavia gli anziani se si trovano bene difficilmente cambiano lavoro

Inoltre un anziano esperto ed aggiornato può formare giovani

Da AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A DISCUSSION PAPER

(New Zealand, 2007)

Aspetti positivi del lavoratore anziano

Esperienza e conoscenza , perspicacia, visione d'insieme, pensiero strategico, saggezza, capacità di decisione, di razionalizzare ed abilità di linguaggio,

affidabilità, stabilità, lealtà, etica del lavoro, responsabilità, capacità di assistere persone, motivazione, iniziativa, disciplina, cura della qualità...

ndR: questi discorsi (dedotti anche sulla base di questionari sulla percezione del problema redatti da anziani, con risultati a volte diversi rispetto a quelli redatti da giovani !) generalizzano forse troppo aspetti molto variabili; sono giustamente fatti per non discriminare l'anziano, ma attenzione a non discriminare i giovani! soprattutto nei nostri contesti gerontocratici...

In alcuni studi le aziende con lavoratori più vecchi hanno maggiori profitti minor turn over e minor assenteismo

Da J. Illmarinen, Euosha 2012 o AGEING WORKFORCES AND AGEING OCCUPATIONS: A, DISCUSSION PAPER (New Zealand, 2007)

L' INVECCHIAMENTO ATTIVO SUL LAVORO: PRESUPPOSTI, LIMITI, CONDIZIONI

«L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno abbastanza lento e prevedibile per poter adottare le misure adeguate a ridurre l'impatto sul lavoro»

A. Laville, S. Volkhoff
Enciclopedia della Salute e Sicurezza nel Lavoro,
Organizzazione Internazionale del Lavoro , 1998

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/>



Se in un ambiente ed in una organizzazione del lavoro non si tiene conto delle esigenze dell'organismo umano, aumenteranno nel tempo:

il numero di persone con disturbi, impedimenti o malattie lavoro correlabili

i problemi per chi ha impedimenti o disturbi dovuti ad altre cause o all'età

con possibili ripercussioni su collocabilità, produttività, reddito, costi aziendali e sociali

«Ha importanza vitale il conservare e rafforzare l'impiegabilità della popolazione lavorativa anziana prevenendo la sua esclusione dal mercato del lavoro»

European Commission.

The European Labour Market in the light of demographic change. (retrieved January 2007)

http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/aging/labour_market/english.pdf

http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2007/arb2007_05.pdf



Ilmarinen (FIOH,
Occupational Medicine ...)

la nuova sfida è adattare il lavoro di fronte al deterioramento dello stato di salute: chi ha bisogno di cure è il lavoro più che il lavoratore
(era anche la tesi di Luigi Devoto a inizio 900)

OCCORRE UNA **GESTIONE DEL FATTORE
INVECCHIAMENTO NEI POSTI DI LAVORO**

come compito della gestione del personale,
dei dirigenti e supervisori

Uno studio comparativo
su lavoratori anziani e condizioni di lavoro



Perspectives
interdisciplinaires sur le
travail et la santé

13-1 (2011)
Varia

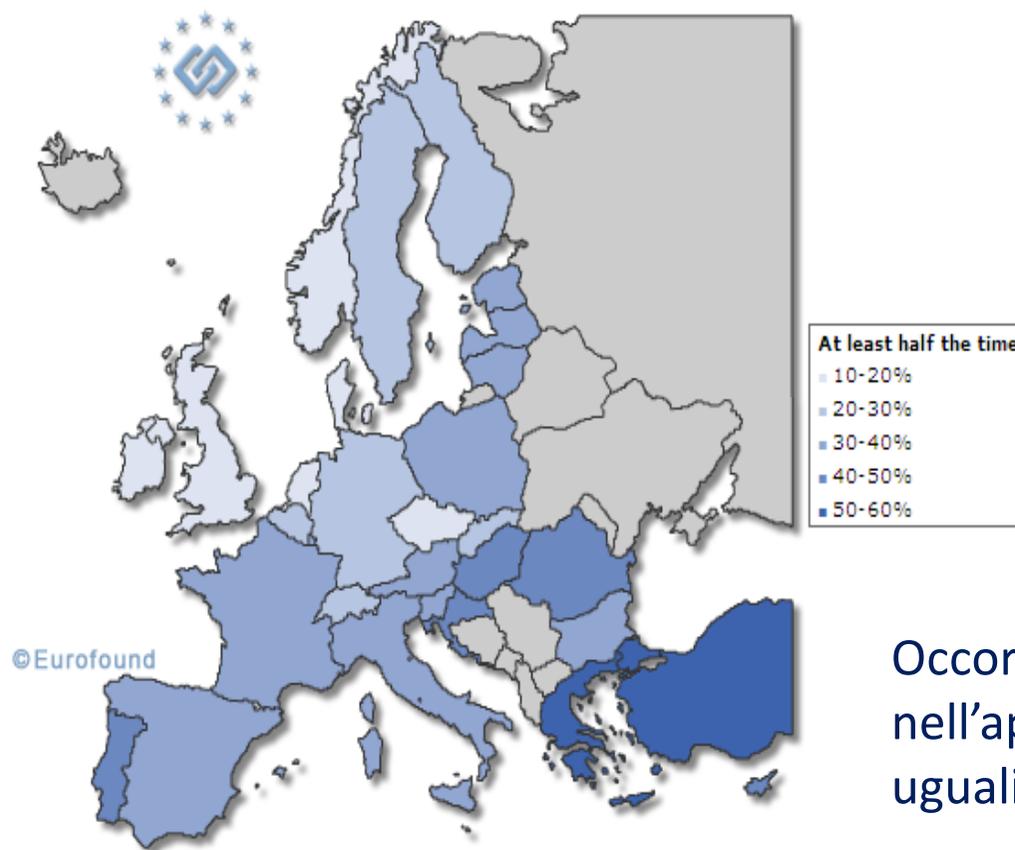
Céline Mardon et Serge Volkoff

**Emploi des « seniors » et conditions
de travail : une étude statistique
comparative entre pays d'Europe**



Da Eurofound, 2005. Differenze: percentuali delle posture disagevoli per almeno metà del turno di lavoro

→ q11a. Does your main paid job involve - tiring or painful positions?



Select Gender: Male Female Both Format: Bar Chart Map

Occorre cautela
nell'applicare modelli
uguali a realtà diverse



La sfida ha 4 aspetti

- **Cambiare l'atteggiamento** verso l'invecchiamento
Introdurre **l'aggiornamento permanente**
 - **Formare i dirigenti** sulle problematiche dell'invecchiamento
 - **Adattare il lavoro** all'età e renderlo più flessibile
 - **Adattare i servizi sanitari** alle esigenze di una popolazione che invecchia
- su uno sfondo di **leggi contro la discriminazione** dell'anziano (*ndr: assunzioni, licenziamenti...*)
e di una **cultura diffusa** ai vari interlocutori



In relazione all'anno 2012 sull'invecchiamento attivo e la solidarietà tra generazioni (UE) , CES si esprime tra l'altro perché ai lavoratori si permetta...

... di restare in lavori qualificati fino all'età minima di pensionamento (che deve tener conto della pesantezza del lavoro e dell'anzianità lavorativa)

... di invecchiare in buone condizioni... : non basta decretare una maggior durata del lavoro per realizzarla, occorre che il lavoro esista e che esista la volontà di conservare i lavoratori più anziani o di assumerne alcuni

<http://www.etuc.org/a/11019>

da CES

Tra i 55 e i 64 anni solo il 46,3% della popolazione è attiva

*Tra i 15 e i 24 anni solo il 35% della popolazione è attiva, e
quando è occupata è spesso precaria...*

Da uno studio dell'Università di Utrecht...

*Soltanto il 20-40% dei datori di lavoro incoraggia i loro
dipendenti a restare fino al pensionamento*

*Meno del 20% dei ddi è propenso ad assumere lavoratori
anziani*

*Soltanto il 30% dei ddi sarebbe propenso ad introdurre
orari flessibili per gli anziani*

*Soltanto il 25% sarebbe pronto ad adottare miglioramenti
ergonomici per gli anziani*

*Il 20% dei ddi sarebbe disposto ad applicare formazione
appropriata ... o parziali misure di pensionamento parziale o di
riduzione di orario prima del pensionamento del lavoratore*



*Gli studi in ambito istituzionale UE e CES concludono
con punti di vista in parte comuni, in parte distinti*

*... i Paesi, i contesti sociali, le mentalità e le culture sul lavoro
sono in parte diverse ...*

i tempi sono di recessione...

*in Italia l'età pensionabile è ora più alta, e c'è molta
disoccupazione giovanile...*

Ma certamente

anche secondo il punto di vista

degli studi in ambito UE

il pensionamento in età più avanzata

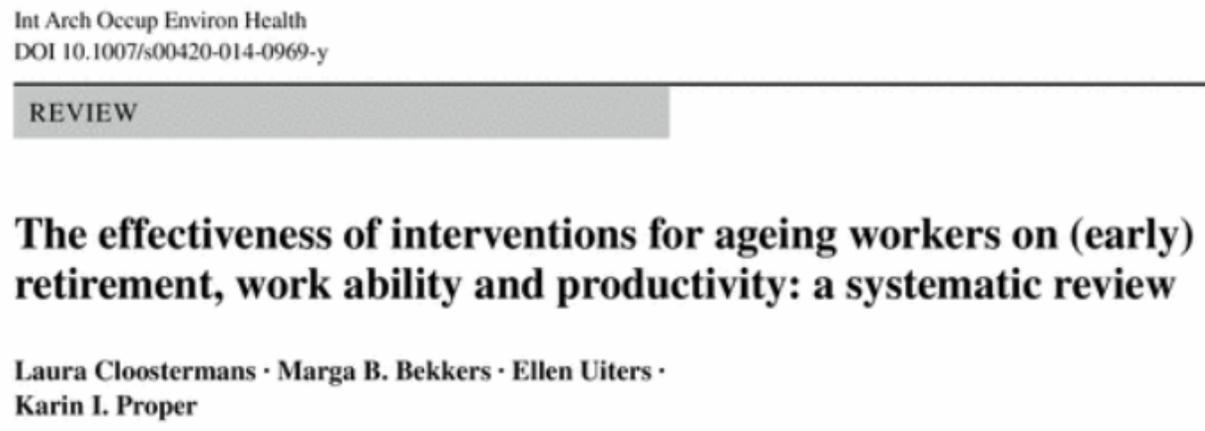
presuppone tra l'altro miglioramenti

ed adattamenti del lavoro



Efficacia di interventi

*una recisione sistematica (Int Arch OEH 2014, Aug 15) sull'efficacia degli interventi individuali e sul lavoro per sfavorire l'abbandono del lavoro da parte dell'anziano riporta **limitata evidenza sulla riduzione del pensionamento anticipato e dati ancora insufficienti su produttività e work ability***



*Occorre **prudenza nel ritenere risolutivo l'intervento in azienda da solo**. D'altra parte, nei 4 studi inclusi dalla rassegna **gli interventi su posto o metodo di lavoro sono a volte assenti o poco dettagliati**. Inoltre condizioni, metodi e limiti di «evidenza» in prevenzione sono parzialmente distinti dai trials della farmacologia clinica: occorre tener conto del concetto di salute del D.Lgs. 81 e delle esperienze storiche e reali*



Considerazioni

*La revisione citata (la prima sul tema) richiama la necessità di cominciare a costruire la «**impiegabilità sostenibile**» non oltre i 40-45 anni, privilegiando l'approccio sul «lavoratore che invecchia» più che sul «lavoratore vecchio».*

*Insiste sull'importanza del «**job control**»*

*E' uno studio **limitato**, cura giustamente a tavolino il metodo di inclusione di studi pubblicati su riviste scientifiche, ma **esclude esperienze importanti non pubblicate su riviste scientifiche e non include ricerca sul campo***

Attenzione alle defomazioni professionali della evidence based prevention: molto di ciò che esiste non è in biblioteca

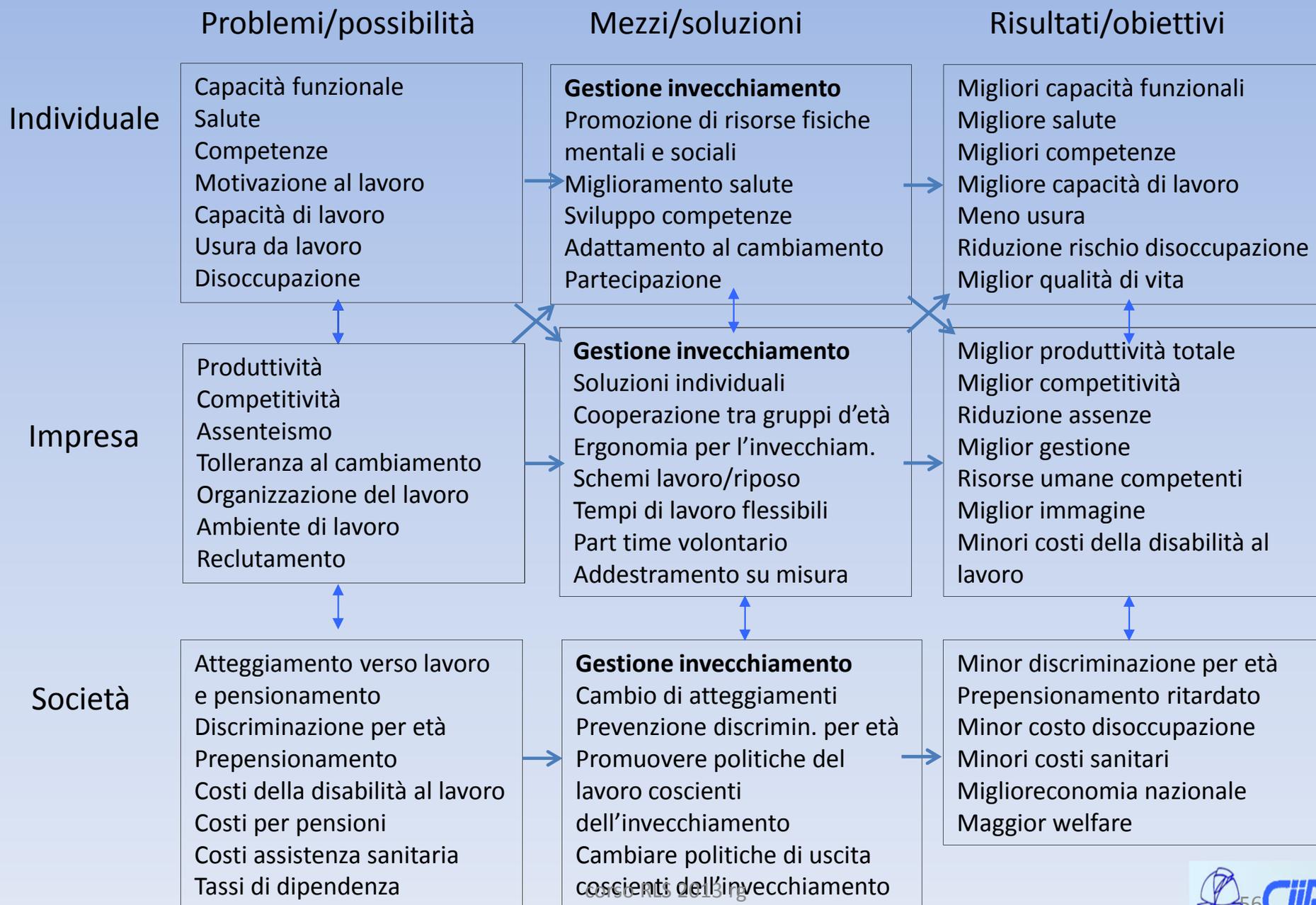


L'approccio multiplo

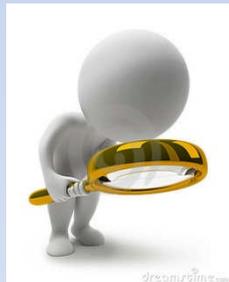
individuale
aziendale
sociale

stili di vita...
ergonomia...
previdenza
assistenza...

Livelli di gestione dell'invecchiamento (J. Ilmarinen, FIOH, OEM 2001)



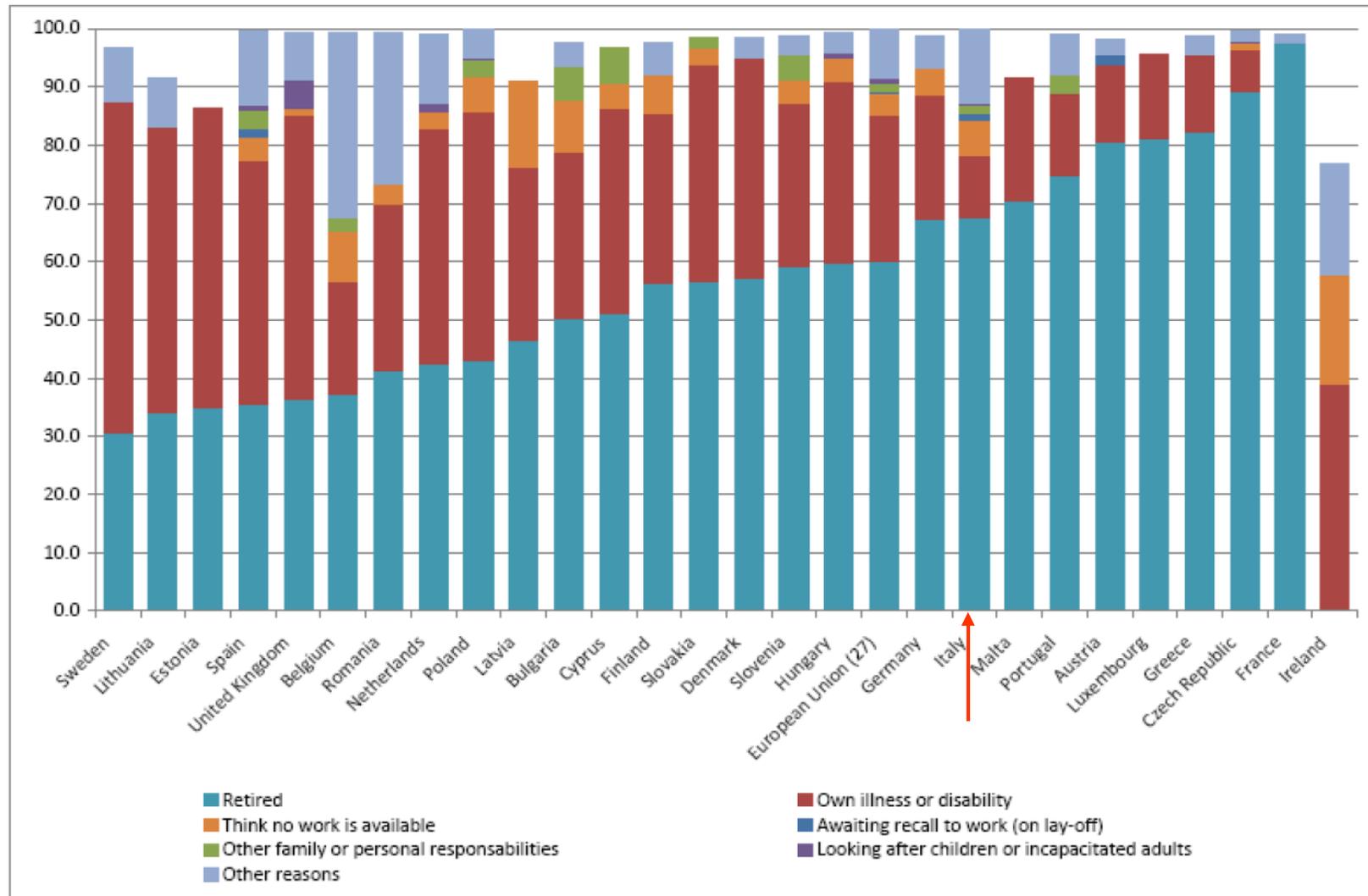
Vi è una certa attenzione verso gli STILI DI VITA



Forse occorre richiamarla anche verso gli STILI DI LAVORO



Figure 13: Reasons of inactivity for inactive men aged 50–64, 2010



Source: Eurostat, LFS, WIFO calculations.

Note: Due to a lack of data the sum is not 100% of inactive persons.

Eichhorst et al., 2011 – accessible su:

<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN>

Le linee di programma Ciip

Discussione e divulgazione dell'approccio multiplo al tema nei nostri contesti includendo anche:

- Analisi dei limiti nei criteri ed applicazione della legge sui lavori usuranti
- Analisi comparativa di regimi previdenziali ed assistenziali

Ricerca di soluzioni appropriate verificate

Linee operative per la valutazione e riduzione dei rischi, sorveglianza sanitaria e gestione dell'invecchiamento sul lavoro in due settori tra i quali la sanità



esperienze, materiali di approfondimento ed aggiornamento su:

www.ciip-consulta.it

www.ospedalesicuro.eu

consulta.prevenzione@unimi.it



Grazie

