

IL BENESSERE LAVORATIVO AD OGNI ETÀ

INAIL

Le buone pratiche Inail

2018



Pubblicazione realizzata da

Inail

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug)

per informazioni

Inail - Cug

Piazzale Giulio Pastore, 6 - 00144 Roma

inail-segreteriacug@inail.it

www.inail.it

©2018 Inail

Gli autori hanno la piena responsabilità delle opinioni espresse nelle pubblicazioni, che non vanno intese come posizioni ufficiali dell'Inail. Le pubblicazioni vengono distribuite gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la riproduzione con qualsiasi mezzo. È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

INDICE

PREMESSA	5
La popolazione lavorativa in Inail	6
I cambiamenti dovuti all'età e la loro rilevanza per il lavoro	7
Le dimensioni chiave della gestione dell'età negli ambienti di lavoro	10
Le misure di prevenzione proposte dal Cug e le linee di intervento dell'Istituto	11

PREMESSA

La forza lavoro europea sta invecchiando.

Entro il 2030 in molti paesi¹ le persone di età compresa tra 55 e 64 anni costituiranno almeno il 30% dei lavoratori

L'Italia è già oggi uno dei paesi più anziani dell'Ocse, ma lo sarà ancora di più nei prossimi anni a causa di un'accelerazione del processo di invecchiamento della popolazione².

L'età pensionabile ufficiale in aumento comporta una prolungata permanenza nei luoghi di lavoro e una maggiore esposizione ai rischi professionali.

L'adattamento degli ambienti lavorativi alle singole capacità, competenze e allo stato di salute delle persone, l'utilizzo delle nuove tecnologie a supporto dei lavoratori, la tutela della salute e della sicurezza nonché le politiche per la formazione continua e per la promozione del benessere lavorativo rappresentano elementi cruciali per garantire la sostenibilità del lavoro a tutte le età, attraverso un approccio che cominci ben prima dell'età matura.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa non rappresenta solo una sfida, bensì una opportunità in termini di trasferimento di conoscenze ed esperienze.

Obiettivo dell'opuscolo è diffondere informazioni di base sui cambiamenti dovuti all'età - che agiscono non solo sulle capacità individuali ma anche sul livello di qualità dell'esecuzione del proprio lavoro - nonché definire le dimensioni chiave per una corretta gestione dell'età nei luoghi di lavoro e illustrare le *buone pratiche* sviluppate dall'Inail per garantire benessere lavorativo a *tutti* i lavoratori di *tutte* le età.

¹ Eu-oshha Guida alla campagna "Ambienti di Lavoro sani e sicuri ad ogni età", 2016

² Rapporto OCSE "Preventing ageing unequally", ottobre 2017

La popolazione lavorativa in inail

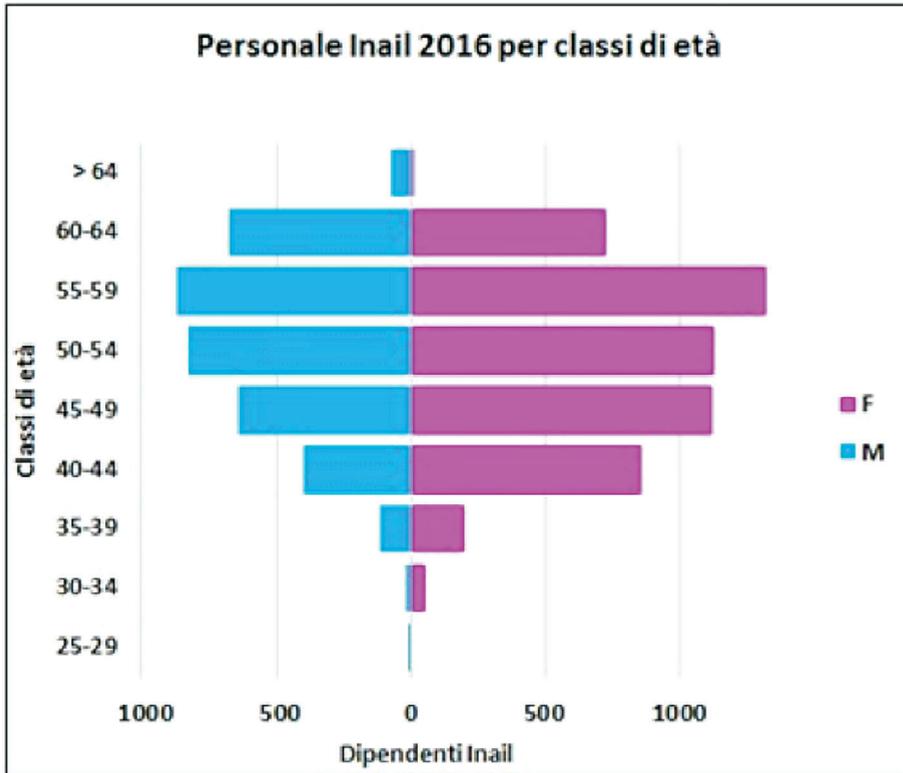


Grafico 1: Distribuzione per classi di età del PERSONALE INAIL al 31/12/2016. Dati Inail DCRU

Quasi il 60% del personale Inail, con contratto a tempo indeterminato, ha raggiunto i 50 anni di età e solo lo 0,8% ha meno di 35 anni.

La classe di età con il maggior numero di dipendenti è quella dai 55 ai 59 anni, in questa fascia le donne rappresentano oltre il 60% dei lavoratori.



I cambiamenti dovuti all'età e la loro rilevanza per il lavoro

Con l'aumentare dell'età il nostro organismo subisce dei cambiamenti psicofisici che possono ridurre l'abilità a svolgere alcune attività lavorative o aumentare la suscettibilità ad alcuni fattori di rischio lavorativo o creare condizioni che aumentano il rischio di infortunio.

Il d.lgs. 81/2008 - già nelle finalità (art.1) - mette in evidenza l'importanza di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori tenendo conto delle differenze legate al genere, all'età e alla provenienza geografica.

Prevede, inoltre, che il datore di lavoro debba prendere in considerazione questi cambiamenti nel valutare i rischi (art. 28), nell'assegnare i compiti lavorativi (art. 18) e nell'individuare le eventuali necessarie modifiche dell'ambiente di lavoro.

Cambiamenti delle funzioni dell'apparato neuropsichico	Risvolti lavorativi	Azioni che possono essere utili per adattare il lavoro
Progressivo deterioramento delle abilità cognitive, riduzione della capacità di trattamento di informazioni complesse, difficoltà a ricordare, a individuare relazioni, a comprendere nessi e implicazioni tra fatti ed oggetti. Difficoltà di concentrazione, difficoltà nelle attività di <i>problem solving</i> e di ragionamento logico. Aumento dei tempi di reazione. Difficoltà ad apprendere nuove nozioni	Difficoltà di adattamento alle modalità di lavoro che cambiano velocemente e che richiedono nuove competenze tecniche e informatiche. Difficoltà a affrontare situazioni complesse e nuove, ad adattarsi ai cambiamenti dell'organizzazione lavoro, a utilizzare le nuove tecnologie. Disequilibrio tra richieste lavorative e risorse individuali con conseguente aumento del rischio di stress lavoro-correlato	<ul style="list-style-type: none">• Messa a disposizione di software e altri strumenti facili da usare• Fornire informazioni immediate, facili da interpretare• Valorizzazione delle competenze pregresse• Attività di formazione specifiche• Attenta valutazione del carico e degli orari di lavoro



Cambiamenti delle funzioni dell'apparato visivo	Risvolti lavorativi	Azioni che possono essere utili per adattare il lavoro
Riduzione dell'acuità visiva, difficoltà di messa a fuoco, in particolare degli oggetti vicini (presbiopia), riduzione del campo visivo, maggiore facilità alla comparsa di fenomeni di abbagliamento e difficoltà di adattamento visivo in ambienti poco illuminati. Riduzione della produzione di lacrime con conseguente secchezza oculare.	Difficoltà a svolgere attività che richiedono di guardare oggetti vicini (tipo l'uso del vdt) o di piccole dimensioni, che si svolgono in ambienti poco o troppo illuminati o che richiedono un ampio campo visivo (tipo la guida). Aumento del rischio di affaticamento visivo (astenopia) Aumento del rischio di infortuni	<ul style="list-style-type: none">• Uso di occhiali• Aumentare distanze oggetti• Correggere i fattori che facilitano l'astenopia• Curare l'illuminazione• Migliorare la visibilità di indicatori/segnalatori• Posizionare gli oggetti da guardare in uno spazio ristretto• Uso di portadocumenti

Cambiamenti delle funzioni dell'apparato uditivo	Risvolti lavorativi	Azioni che possono essere utili per adattare il lavoro
Graduale diminuzione delle capacità uditive (presbiacusia) che spesso colpisce principalmente le frequenze alte. Si manifesta con difficoltà a percepire comunicazioni verbali, specialmente se vi è rumore di sottofondo, e segnali sonori	Difficoltà a lavorare in ambienti con rumore di sottofondo, anche se lieve. Problemi di comprensione della voce parlata e di percezione dei segnali sonori di avviso (telefono, cercapersone, ecc.) o pericolo.	<ul style="list-style-type: none">• Sostituire/integrare i segnali sonori con segnali visivi• Utilizzare segnalazioni alternative (es. vibrazioni)• Uso apparecchi acustici• Ridurre rumori di sottofondo al minimo• Evitare gli open-space o utilizzare open-space forniti di apposite soluzioni di abbattimento della rumorosità ambientale

Cambiamenti delle funzioni dell'apparato muscoloscheletrico	Risvolti lavorativi	Azioni che possono essere utili per adattare il lavoro
Riduzione della forza muscolare, difficoltà motorie e rallentamento della velocità dei movimenti. Riduzione della flessibilità articolare. Aumentata frequenza del mal di schiena anche a seguito di attività di movimentazione di carichi non particolarmente gravose.	Difficoltà a movimentare carichi e aumento del rischio per la schiena (anche per la movimentazione di carichi leggeri e saltuaria). Riduzione della velocità e precisione dei movimenti e aumento del rischio per gli arti superiori. Facile insorgenza di dolore muscolare durante le attività che richiedono di mantenere posture fisse (sia in piedi che seduti) per periodi prolungati.	<ul style="list-style-type: none">• Assumere posture comode e possibilità di cambiare posizione• Oggetti a portata di mano• Evitare/ridurre la movimentazione manuale di carichi• Usare strumenti con buone prese, leggeri e che non richiedono forza• Evitare movimenti ripetitivi o ridurre la frequenza o aumentare le pause



Cambiamenti delle funzioni dell'apparato cardiovascolare e respiratorio	Risvolti lavorativi	Azioni che possono essere utili per adattare il lavoro
<p>Riduzione della capacità di mantenere una pressione arteriosa normale durante i cambiamenti di posizione e difficoltà di adattamento delle funzioni cardiovascolari durante l'attività fisica.</p> <p>Riduzione della quantità d'aria inspirata ad ogni atto respiratorio e riduzione della quantità di ossigeno assorbito.</p>	<p>Ostacolo allo svolgimento di attività fisica, specie se intensa e prolungata o che richiede cambi di postura repentini.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Pause• Evitare lunghi spostamenti a piedi• Evitare attività che richiedono notevole impegno fisico (sforzi)• Evitare di passare dalla posizione seduta a quella in piedi repentinamente• Praticare una regolare attività fisica quotidiana

Cambiamenti delle funzioni di termoregolazione	Risvolti lavorativi	Azioni che possono essere utili per adattare il lavoro
<p>Difficoltà di adattamento ai cambiamenti di temperatura</p>	<p>Alta variabilità delle condizioni di comfort termico personali e difficoltà a svolgere attività in ambienti caratterizzati da un microclima caldo o freddo.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Particolare attenzione alla possibilità di regolare le condizioni microclimatiche e utilizzo di abbigliamento adeguato

Cambiamenti delle funzioni del sistema immunitario	Risvolti lavorativi	Azioni che possono essere utili per adattare il lavoro
<p>Il sistema immunitario diviene meno efficiente. Facilità a prendere malattie infettive e guarigione più lenta.</p>	<p>Maggior rischio di infezioni e malattie stagionali per coloro che lavorano a contatto con persone (colleghi o contatto con il pubblico)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Vaccinazioni a scopo preventivo• Buona ventilazione degli ambienti

Le dimensioni chiave della gestione dell'età negli ambienti di lavoro

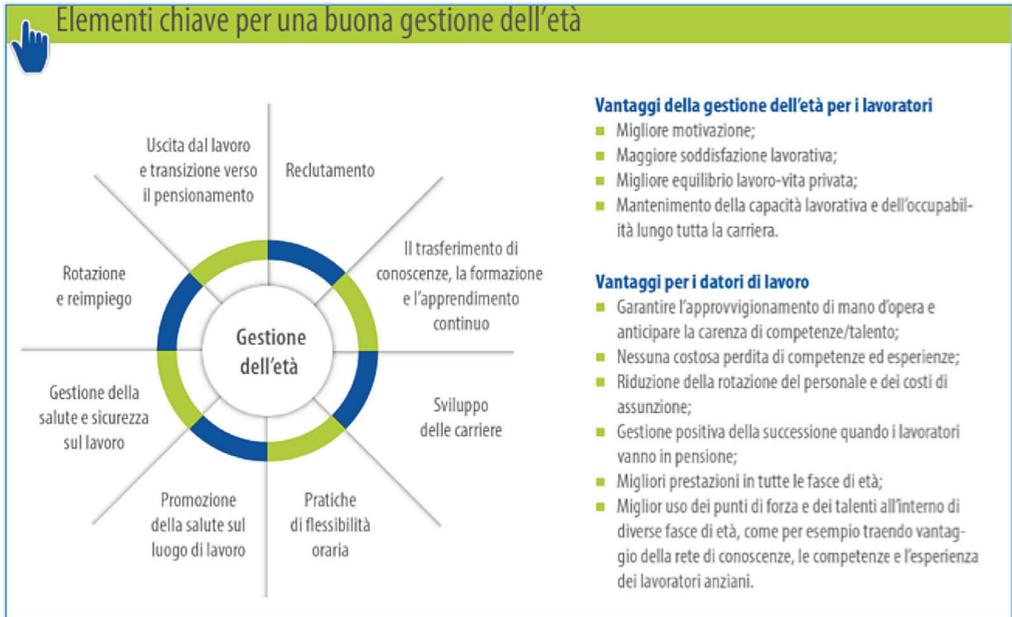


Grafico 2: Elementi chiave per una buona gestione dell'età. Fonte EU-OSHA 2016



Le misure di prevenzione proposte dal Cug e le linee di intervento dell'Istituto

Cultura Aziendale

Regolamento recante il Codice di comportamento dell'INAIL e disposizioni sul benessere organizzativo

Formazione e apprendimento continuo

Formazione della Dirigenza
Formazione del personale

Promozione della Salute

Progetto pilota sulla prevenzione alimentare
Screening per la prevenzione di alcune patologie tumorali

Misure Organizzative

Flessibilità dell'orario lavorativo
Lavoro a tempo parziale (part-time)
Telelavoro domiciliare
Telelavoro breve
Assegnazione temporanea per gravi motivi
Mobilità

Welfare aziendale

Benefici socioassistenziali
Prestiti/Mutui
Assicurazione sanitaria
Asilo Nido (sede centrale)
Mensa aziendale (sede centrale)



Il Cug Inail

I “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni” (o più semplicemente Cug) sono organismi paritetici introdotti dalla legge n. 183 del 2010 che, modificando il d.lgs. 165/2001 (Testo Unico sul pubblico impiego), ha disposto che *le Amministrazioni pubbliche italiane realizzino “la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica ... e che garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro... nonché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l’impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

Si tratta di obiettivi importanti, che coniugano il rispetto della persona che lavora e l’ottimizzazione dell’efficienza delle amministrazioni pubbliche, per la cui realizzazione è stata appunto prevista l’istituzione dei Cug.

Le funzioni assegnate dalla normativa vigente a questi organismi hanno natura propositiva, consultiva e di verifica nelle materie di propria competenza.

I Comitati Unici di Garanzia possono svolgere un ruolo rilevante nella Pubblica Amministrazione.

Proprio per questo, i Cug delle più importanti Amministrazioni pubbliche italiane hanno in modo spontaneo creato una rete tra loro, dando vita al “FORUM nazionale dei Comitati Unici di Garanzia”, presentato ufficialmente il 16 giugno 2015 nel corso di un convegno tenutosi a Montecitorio, nel quale è stata presentata anche la Carta del Forum, contenente i principi ispiratori azioni del Forum.

Ad oggi i Comitati aderenti al FORUM dei Cug rappresentano circa 130 Amministrazioni - prevalentemente centrali e nazionali.

L’esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive rappresenta senz’altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e comunque del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione finora ancora poco comuni nel contesto della Pubblica Amministrazione.

I Comitati Unici di Garanzia, nel contesto del lavoro pubblico, intendono affrontare e rilanciare il tema della centralità della persona, convinti che solo così facendo si possa al contempo sostenere una politica di valorizzazione del merito, contrastare il fenomeno della corruzione, rendere più efficiente il lavoro pubblico e restituire dignità ai lavoratori pubblici, più volte oggetto di attacchi mediatici che strumentalmente utilizzano



situazioni minoritarie per screditare migliaia (anzi milioni) di lavoratori onesti e preparati che, in situazioni spesso di disagio e di riduzione di personale, riescono ugualmente a fornire un servizio pubblico di qualità.

In Inail il Comitato unico di garanzia è stato istituito nel 2011 e rinnovato con determina del Direttore generale n. 17/2016.

La sua attività è disciplinata dalla circolare n. 23 del 27 giugno 2017.

Le attività, la programmazione del Comitato unico di garanzia e il Piano di Azioni Positive 2017-2019 sono disponibili nel portale Inail.