

Lavoratori in età avanzata

Il calo della quota di giovani che accederanno al mondo del lavoro nei prossimi anni sarà accompagnato da un aumento significativo della percentuale di lavoratori più anziani tra la forza lavoro. I datori di lavoro dovranno contare sempre più su lavoratori anziani, e questo potrebbe andare a loro vantaggio.

Da alcuni studi si evince che i lavoratori più anziani sono più dediti al luogo di lavoro, si assentano meno per malattia e rimangono più a lungo nel proprio posto di lavoro. In genere, le competenze, l'esperienza e la maturità dei lavoratori più anziani sono superiori ai possibili problemi quali l'aumento delle patologie legate all'età.

Introduzione

Aumentare i livelli di occupazione e prolungare la vita lavorativa sono importanti obiettivi delle politiche europee e nazionali sin dalla fine degli anni novanta. Il tasso di occupazione dell'UE-27 per le persone di età compresa tra 55 e 64 anni è aumentato da 36,9% nel 2000 a 46% nel 2009. Si tratta comunque di un tasso di occupazione ancora di gran lunga inferiore a quello generale del gruppo di età compreso tra 20 e 64 anni, che era pari a 69% nel 2009. È aumentata costantemente anche l'età media di uscita dal mercato del lavoro dell'UE-27, che è passata da 59,9 anni nel 2001 a 61,2 anni nel 2007.

La [strategia Europa 2020](#) si propone di aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra 20 e 64 anni al 75%. A tale scopo, i cittadini europei dovranno lavorare più a lungo.

In molti paesi dell'Unione europea sono state introdotte di recente **riforme delle pensioni**. Tuttavia, per prevenire una situazione in cui l'aumento dell'età pensionabile comporti una maggiore incidenza dei prepensionamenti e delle richieste di pensioni di invalidità, è necessario adottare **misure** anche sul luogo di lavoro **per tenere conto delle modifiche dei sistemi pensionistici** e per consentire alle persone **di continuare a lavorare fino all'età della pensione e incoraggiarle in tal senso**.



Tali misure comprendono il **miglioramento delle condizioni di lavoro**, una più adeguata **gestione dell'età** e la **promozione della capacità lavorativa** durante l'intera vita lavorativa. Da un [sondaggio di opinione condotto dall'EU-OSHA nel 2012](#) è emerso che una grande maggioranza di cittadini dell'UE ritiene che le buone prassi in materia di salute e sicurezza svolgano un ruolo importante in quanto consentono di lavorare più a lungo prima del pensionamento.

Deve essere attribuita una priorità elevata alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, ai sintomi e alle malattie professionali in tutti i gruppi di età. Per aiutare i lavoratori che hanno già problemi di salute o malattie croniche a mantenersi attivi, è essenziale **adeguare il lavoro alle loro condizioni di salute e alle loro capacità**. Inoltre, devono essere migliorati il **riadattamento e il reinserimento dei lavoratori** esclusi dal luogo di lavoro per un lungo periodo a causa di infortuni sul lavoro, malattie o invalidità professionali.

Devono essere modificati anche gli atteggiamenti nei confronti dell'invecchiamento. I risultati di [Eurobarometro 2012](#) evidenziano che la **discriminazione per ragioni di età** sul luogo di lavoro è la forma di discriminazione basata sull'età che viene denunciata con maggiore frequenza. Circa una persona su 20 ha subito direttamente una discriminazione basata sull'età sul luogo di lavoro (6%) e una su sette (15%) ne è stata testimone. Circa sette cittadini su dieci ritengono il fatto che i lavoratori più anziani non siano considerati positivamente dai datori di lavoro un motivo importante per uscire dal mercato del lavoro.

I lavoratori più anziani nei luoghi di lavoro

Età e produttività

Uno dei principali problemi legati all'invecchiamento della forza lavoro è che la riduzione delle capacità funzionali e il deterioramento delle condizioni di salute dovuti all'età comportano un **peggioramento delle prestazioni e una minore produttività tra i lavoratori più anziani**. Il rapporto tra età e produttività è molto più complesso, tenuto conto dei vantaggi dell'esperienza professionale acquisita, di una maggiore conoscenza del lavoro, della maestria professionale, della competenza, dell'adattabilità e dell'uso di strategie compensative. **Non esistono prove concordanti del fatto che in generale i lavoratori più anziani siano meno produttivi** di quelli più giovani. Nel contempo, si stanno accumulando le prove del fatto che l'esperienza professionale è un indicatore della produttività più valido e attendibile dell'età cronologica.



Assenteismo

La percentuale di lavoratori dipendenti che non hanno usufruito di un congedo di malattia nel caso di un problema di salute connesso al lavoro è risultata relativamente simile in tutti i gruppi di età (41–42%).

I congedi di malattia di uno o più giorni sono diminuiti con l'età (dal 46% al 36%), mentre i congedi di malattia di uno o più mesi sono aumentati con l'età (dal 13% al 23%).

Infortuni

In base alle ricerche si è giunti alla conclusione che:

in generale, i lavoratori più anziani **hanno meno probabilità di avere un infortunio** rispetto a quelli più giovani;
gli infortuni sul lavoro in cui sono coinvolti i lavoratori più anziani tendono ad avere come conseguenza lesioni più gravi, come per esempio fratture, invalidità permanente o morte.

Stress legato al lavoro

Cause di stress particolari per i lavoratori più anziani possono essere la **mancaanza di opportunità** di sviluppo della carriera e di formazione e le difficoltà ad **adattarsi ai cambiamenti tecnologici**.

Fonte: [*Salute e sicurezza sul lavoro in Europa \(1999–2007\)*](#)

Cambiamenti dovuti all'età

Molti attributi, come **la saggezza, il pensiero strategico, la percezione olistica e la capacità di giudizio**, aumentano o emergono per la prima volta con l'avanzare dell'età. Con l'età si accumulano anche l'esperienza lavorativa e le **competenze**. Esistono inoltre prove che il calo delle prestazioni cognitive in generale non diventa evidente fino a dopo l'età di 70 anni.

Tuttavia, **alcune capacità funzionali**, principalmente fisiche e sensoriali, **diminuiscono** per effetto del naturale processo di invecchiamento. I possibili cambiamenti delle capacità funzionali devono essere presi in considerazione nella valutazione dei rischi e per far fronte a tali cambiamenti **devono essere modificati l'ambiente di lavoro** e i compiti lavorativi.

I cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età non sono uniformi in quanto esistono differenze individuali di stile di vita, alimentazione, forma fisica, predisposizione genetica alle malattie, livello di istruzione e lavoro e altri ambienti. **L'invecchiamento di per sé non è un fattore determinante per la riduzione delle capacità**, tuttavia interagisce con tutti gli altri fattori che nel complesso influiscono sulle capacità funzionali. I cambiamenti delle capacità funzionali si verificano in relazione alle **singole persone** anziché in relazione a gruppi di età, per cui le differenze individuali sono considerevoli.

Sulla salute in età più avanzata **influiscono anche i comportamenti correlati alla salute tenuti in precedenza**. La riduzione delle capacità funzionali può essere ritardata e limitata al minimo grazie ad abitudini e stili di vita sani, come un'attività fisica regolare e una corretta alimentazione. L'ambiente di lavoro svolge un ruolo fondamentale nella **promozione di uno stile di vita sano** e di



attività che servono a prevenire la riduzione delle capacità funzionali, contribuendo quindi a mantenere la capacità lavorativa. La [*promozione della salute nei luoghi di lavoro*](#) riguarda molti aspetti diversi tra cui dieta e alimentazione, consumo di alcolici, abbandono del fumo, quantità di attività fisica, recupero e sonno.

Molti cambiamenti delle capacità funzionali dovuti all'età sono più rilevanti in alcune attività professionali rispetto ad altre. Per esempio, i cambiamenti dell'equilibrio hanno implicazioni per i vigili del fuoco e il personale di soccorso che lavorano in condizioni estreme, indossando equipaggiamenti pesanti e sollevando e trasportando le persone; una riduzione della capacità di valutare le distanze e la velocità degli oggetti in movimento ha implicazioni per la guida notturna, ma non ha alcuna influenza su chi lavora in un ufficio.

L'invecchiamento e i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro

Il declino dovuto all'età **influisce soprattutto sulle capacità fisiche e sensoriali**, che sono le più importanti per i lavori fisici pesanti. Da un lato, i cambiamenti industriali, in particolare il passaggio dall'industria estrattiva e manifatturiera all'industria dei servizi e basata sulle conoscenze, hanno determinato una riduzione del numero di posti di lavoro che richiedono elevati livelli di forza fisica.

Anche una maggiore automazione e meccanizzazione dei compiti e l'uso di apparecchiature motorizzate hanno ridotto la necessità di un lavoro fisico pesante. Dall'altro lato, il **mondo del lavoro in continua trasformazione valorizza** molte capacità e competenze associate alle persone più anziane, come le **buone capacità relazionali**, i **servizi alla clientela**, e la **consapevolezza della qualità**.

Valutazione dei rischi sensibile all'evoluzione demografica

Le valutazioni dei rischi devono prendere in considerazione le ampie differenze individuali di capacità funzionali, della salute e di altri aspetti di diversità tra i lavoratori, come la disabilità, i problemi di genere, l'età, la condizione di migrante ecc. L'**adeguamento del lavoro alle abilità**, alle competenze e allo stato di salute di un individuo dovrebbe essere un **processo continuo e dinamico** nell'arco di tutta la carriera professionale, sulla base di un'adeguata valutazione dei rischi. In questo contesto è compreso l'adeguamento del lavoro allo stato di salute e alle esigenze dei lavoratori più anziani. L'età è solo un aspetto della **diversità della forza lavoro**.



Una valutazione dei rischi sensibile all'evoluzione demografica tiene conto degli aspetti legati all'età dei vari gruppi di età quando si valutano i rischi, fra cui i possibili cambiamenti delle capacità funzionali e dello stato di salute nel caso dei lavoratori più anziani. Per esempio, deve essere

prestata maggiore attenzione ai **requisiti di capacità fisica** del lavoro, ai pericoli connessi al lavoro a turnazione, al lavoro in condizioni di temperatura elevata, al rumore ecc. nel caso dei lavoratori più anziani. Tuttavia, poiché le differenze individuali aumentano con l'età, non devono essere effettuate considerazioni esclusivamente sulla base dell'età. La valutazione dei rischi deve tenere conto dei requisiti del lavoro in relazione alle capacità funzionali e allo stato di salute individuali.

Viste tali ampie differenze individuali, il modo in cui il luogo di lavoro viene modificato per far fronte ai cambiamenti delle capacità funzionali deve essere adeguato alle esigenze e alle condizioni di ciascun lavoratore. Una **buona progettazione del luogo di lavoro** è vantaggiosa per tutti i gruppi di età anche se è mirata ai lavoratori più anziani.

Si veda anche:

Relazione – [La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi](#)

Factsheet 87 – [La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi](#): sintesi di un rapporto dell'Agenzia

Adeguamento dei compiti lavorativi e dell'ambiente di lavoro

Tenuto conto delle ampie differenze individuali esistenti, il modo in cui il luogo di lavoro viene modificato per far fronte ai cambiamenti delle capacità funzionali deve essere adeguato alle esigenze e alle condizioni di ciascun lavoratore. **Una buona progettazione del luogo di lavoro è vantaggiosa per tutti i gruppi di età anche se è mirata ai lavoratori anziani.**

Funzioni sensoriali

I cambiamenti riguardanti la **vista** possono essere affrontati attraverso un'adeguata illuminazione e controlli della vista regolari. La riduzione della capacità di valutare le distanze e la velocità degli oggetti in movimento ha implicazioni per la guida notturna. In relazione all'**udito**, è necessario ridurre i livelli di rumorosità nei luoghi di lavoro. Sono raccomandabili controlli dell'udito regolari.



La riduzione della **capacità funzionale fisica** può essere affrontata, per esempio, nei modi di seguito indicati:

Ridefinizione dei compiti lavorativi.

Rotazione dei compiti lavorativi.

Uso di **apparecchiature** e di altre tecnologie di assistenza.

Limitazione del sollevamento di carichi pesanti e dei compiti fisicamente impegnativi.

Formazione sulle tecniche adeguate di sollevamento e di trasporto.

Adeguate **ergonomia** di strumenti, apparecchiature e mobili.

Adeguate progettazione del luogo di lavoro per ridurre al minimo la probabilità di cadute. Considerazione dell'esigenza di un **recupero**, per esempio attraverso brevi pause o pause più frequenti.

Organizzazione di turni di lavoro, per esempio utilizzando un 'sistema di turnazione a rotazione rapida'.

Capacità lavorativa e relativa promozione

La capacità lavorativa è l'equilibrio tra **lavoro e risorse individuali**; quando lavoro e risorse individuali sono compatibili tra loro, la capacità lavorativa è adeguata.

I fattori fondamentali che influiscono sulla capacità lavorativa sono:

salute e capacità funzionali, competenza, valori, atteggiamenti e motivazione, vari aspetti del lavoro tra cui **ambiente di lavoro, contenuto e requisiti del lavoro, organizzazione del lavoro, comunità lavorativa e capacità direttive.**



La capacità lavorativa può essere valutata mediante il [Work Ability Index](#), ossia l'indice della capacità lavorativa (si vedano di seguito alcuni esempi di strumenti di gestione dell'età).

Si veda anche:

[Modello multidimensionale della capacità lavorativa](#)

La promozione della capacità lavorativa è un aspetto importante della gestione dell'età. Il concetto di capacità lavorativa presuppone che le azioni di promozione della capacità lavorativa nel luogo di lavoro **comprendano tutte le dimensioni del lavoro**. La promozione della capacità lavorativa richiede la **collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori**, che a sua volta implica **adeguate capacità direttive** e la **partecipazione dei lavoratori**.

Si veda anche:

[Promozione dell'invecchiamento attivo sul posto di lavoro](#) del professor Juhani Ilmarinen



Rientro al lavoro

Vi sono prove dell'**effetto positivo del lavoro sul recupero** di persone in congedo di malattia. Per contro, congedi di malattia di lunga durata possono avere come conseguenza problemi di salute mentale, isolamento, esclusione sociale e uscita anticipata dal mercato del lavoro. L'aumento dei tassi di occupazione e il prolungamento della vita lavorativa, con una riduzione dei prepensionamenti e delle richieste di pensioni di invalidità, sono alcune delle massime priorità. Ne consegue quindi che è più importante che mai aiutare le persone con problemi di salute a restare attive. È determinante anche facilitare il riadattamento professionale e il **rientro al lavoro** dopo un congedo per malattia o infortunio.

In molti paesi europei sono state intraprese iniziative per facilitare il rientro al lavoro. Nel **Regno Unito** nel 2010 il 'certificato di malattia' è stato sostituito dal 'certificato di idoneità', allo scopo di prevenire lunghe assenze per malattia. In Danimarca, è stato avviato a livello nazionale un progetto di *intervento per il rientro al lavoro*, concentrandosi sulle persone in congedo di malattia di lunga durata.

Si veda anche:

Relazione – [Patologie muscoloscheletriche occupazionali: rientro al lavoro](#)
Factsheet 75 – [Patologie muscoloscheletriche occupazionali: rientro al lavoro](#)
[Certificato di idoneità, Regno Unito](#)
[Interventi per il rientro al lavoro a livello nazionale– Ricerca in azione](#)

Gestione dell'età nei luoghi di lavoro

La gestione dell'età a livello organizzativo significa prendere in considerazione i fattori legati all'età, comprese le forme di impiego e la natura delle mansioni individuali. Le dimensioni della gestione dell'età sono:

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

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

Esempi di strumenti per la gestione dell'età

Profilazione in base all'età

Si tratta di raccogliere informazioni sulle fasce di età dei dipendenti. Serve a valutare la diversità di età nel luogo di lavoro. Lo scopo è contribuire alla programmazione strategica e all'adozione di decisioni in merito a assunzioni, mantenimento, pensionamento e sviluppo delle capacità.

Valutazione delle competenze

Lo scopo della valutazione delle competenze è individuare le carenze di capacità e competenze dei lavoratori rispetto alle prestazioni richieste o alle esigenze di sviluppo. La valutazione delle competenze è uno strumento utile per la programmazione dell'avvicendamento del personale e lo sviluppo della carriera e fornisce una base per una formazione e uno sviluppo professionale personalizzati. Nel caso dei lavoratori più anziani potrebbe implicare un adeguamento delle capacità ai nuovi cambiamenti tecnologici, la facilitazione della mobilità professionale interna o l'offerta di altre opportunità di carriera.

Work Ability Index (WAI, indice della capacità lavorativa)

È stato sviluppato dall'[Istituto finlandese per la salute sul lavoro](#) per valutare la capacità lavorativa di ciascun lavoratore. È un questionario che esamina la capacità lavorativa sulla base dell'autovalutazione degli intervistati. Lo scopo è individuare quale tipo di azione è necessario per prevenire la riduzione della capacità lavorativa.

Strumenti di trasferimento delle conoscenze

Servono a salvaguardare l'esperienza accumulata dei lavoratori più anziani. Alcuni esempi:

- squadre composte da lavoratori di età diverse,
- sistemi di consulenza e assistenza.

Rotazione dei compiti lavorativi e reimpiego

Possono essere utilizzati per ridurre i carichi di lavoro e minimizzare gli effetti di mansioni stressanti o fisicamente faticose e per dare ai lavoratori più anziani la possibilità di mantenere un tipo di lavoro corrispondente alle loro capacità.