

FAST, Milano, 25 ottobre 2016

Invecchiamento della forza lavoro: problematiche e soluzioni organizzative per le imprese

Valutazione del rischio e soluzioni organizzative

Il punto di vista di Regione Lombardia

Nicoletta Cornaggia

UO Prevenzione, Struttura Ambienti di vita e di lavoro

DG Welfare



I dati

speranza di vita alla nascita

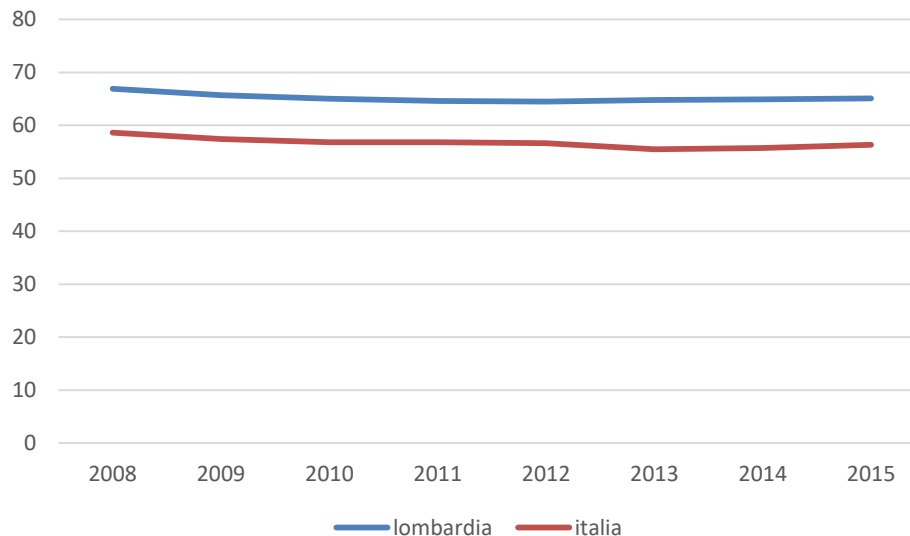
	Anno 2008		Anno 2009		Anno 2010		Anno 2011		Anno 2012		Anno 2013		Anno 2014	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Varese	79,1	84,5	79,5	84,8	80,0	85,1	80,2	85,5	80,3	85,1	80,3	85,2	81,1	85,8
Como	78,9	84,7	79,7	84,7	80,1	84,7	80,5	85,2	80,1	85,7	80,4	85,1	80,9	85,8
Sondrio	77,1	84,1	77,0	84,3	77,7	84,4	78,3	84,6	78,7	84,6	78,9	85,0	78,7	85,0
Milano	79,2	84,4	79,7	84,8	80,0	85,0	80,4	85,4	80,4	85,2	80,7	85,6	81,4	86,1
Bergamo	78,6	83,9	79,1	84,1	79,3	84,4	79,9	84,6	79,7	84,5	80,1	84,5	80,6	85,0
Brescia	79,0	84,6	79,0	84,5	79,4	84,7	79,5	85,2	79,7	85,0	80,0	85,2	80,4	85,7
Pavia	77,6	83,4	78,1	83,6	78,2	83,5	78,6	83,7	78,8	83,9	79,0	84,0	79,6	84,5
Cremona	77,8	83,9	78,2	83,8	78,7	84,0	79,2	84,3	79,2	84,0	79,7	84,4	79,8	84,6
Mantova	78,7	84,2	78,3	84,2	79,4	84,7	79,6	84,8	79,6	84,6	80,2	84,8	80,5	85,0
Lecco	79,9	84,7	79,5	84,5	80,0	84,9	80,8	85,1	80,8	85,5	80,2	85,1	81,2	85,8
Lodi	77,9	83,3	77,7	83,1	78,4	83,6	79,4	83,8	78,7	83,7	79,4	84,1	80,3	84,6
Monza e della Brianza	79,9	84,4	80,1	84,9	80,1	85,0	80,9	85,3	80,9	85,4	81,0	85,6	81,4	85,6
Lombardia	78,8	84,2	79,1	84,4	79,5	84,6	79,9	84,9	79,9	84,9	80,3	85,1	80,8	85,5
Italia	78,7	83,9	78,9	84,0	79,3	84,3	79,5	84,4	79,6	84,4	79,8	84,6	80,3	85,0

Fonte: Istat

I dati

	tasso di occupazione 15-64 anni							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lombardia	66,9	65,7	65	64,6	64,5	64,8	64,9	65,1
Italia	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	56,3
		-1,8	-1,1	-0,6	-0,2	0,5	0,2	0,3

Fonte: Istat



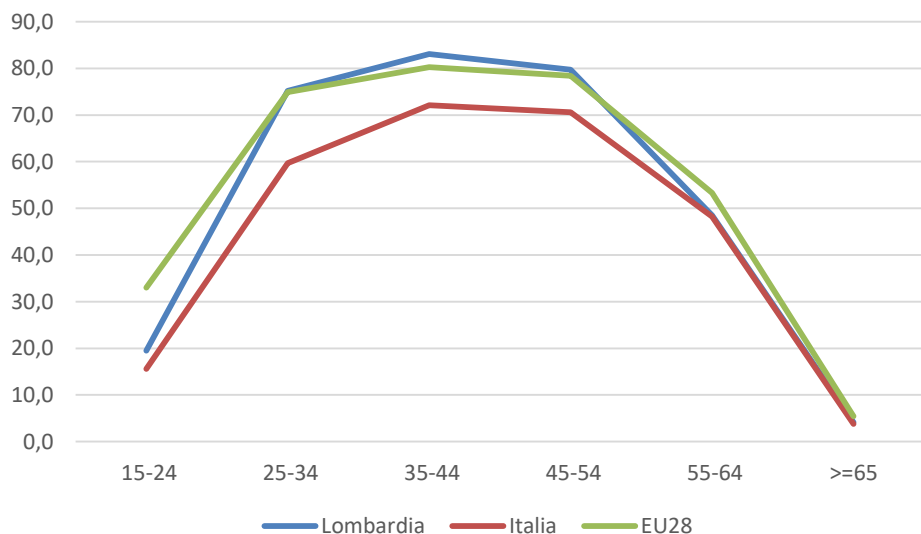
La [strategia Europa 2020](#) (Brussels, 3.3.2010 COM (2010) 2020 final) si propone di aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età compresa tra **20 e 64 anni al 75 %**.

... *The employment rate of the population aged 20-64 should increase from the current 69% to at least 75%, including through the greater involvement of women, **older workers** and the better integration of migrants in the work force; ...*

«... al 2020 vi saranno 16 anziani over80enni in più, di cui 3 non autosufficienti, ogni 1000 potenziali donne che potenzialmente se ne prenderanno cura ...» (Lombardia Statistiche Report n.1/2016 Non autosufficienza e carichi familiari in Lombardia: ieri, oggi e domani)

I dati

Anno 2015	Tasso d'occupazione per classi di età							
	Stati Membri	Totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65
Lombardia	femmine	41,8	16,3	67,6	75,3	70,2	38,5	1,6
	maschi	58,5	22,4	82,6	90,8	89,0	59,0	7,4
	totale	49,9	19,5	75,2	83,1	79,7	48,5	4,1
Italia	femmine	34,7	12,4	51,4	61,4	59,0	37,9	1,7
	maschi	52,2	18,6	67,8	82,9	82,4	59,3	6,5
	totale	43,1	15,6	59,7	72,1	70,6	48,2	3,8
EU28	femmine	46,4	31,2	69,1	74,1	73,2	46,8	3,6
	maschi	58,3	34,8	80,7	86,6	83,7	60,1	7,8
	totale	52,1	33,0	74,9	80,3	78,4	53,3	5,4



La curva dei tassi di occupazione per fascia di età in Lombardia trova forti analogie con quelle europee

Fonte: Eurostat

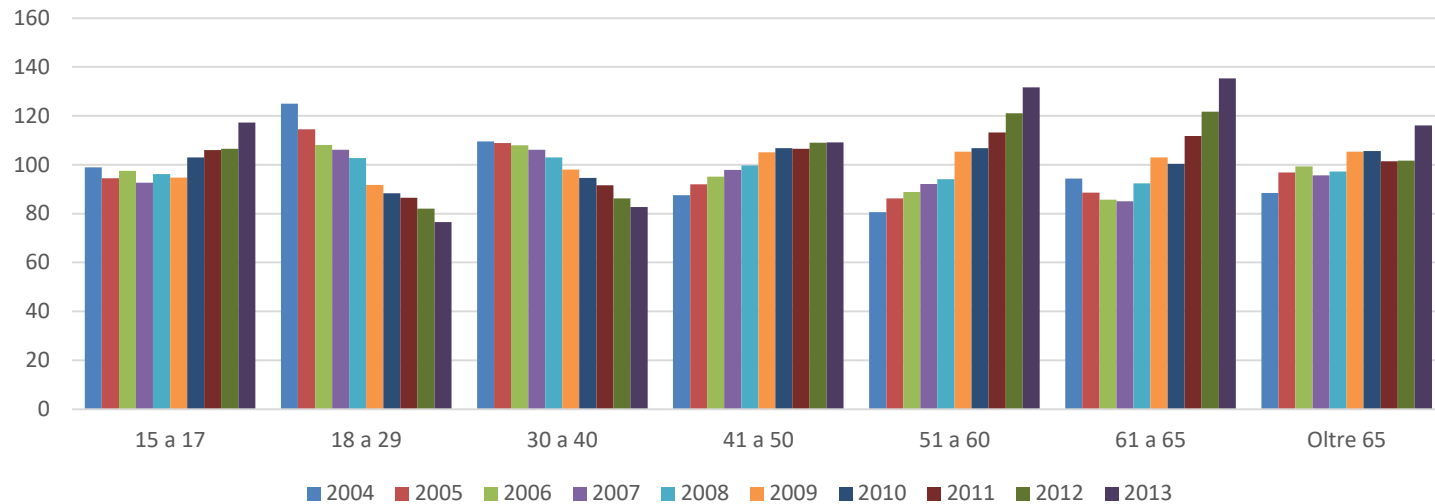


I dati

Malattie Professionali Ma.P.I.					
Classi età	2013	2014	2015	2016	Totale
15-24	6	25	17	10	58
25-34	25	105	83	32	245
35-44	107	552	392	167	1218
45-54	218	1372	953	397	2940
55-64	243	1361	1101	411	3116
>64	120	562	542	208	1432
Totale	719	3977	3088	1225	9009

Fonte: Sistema Informativo Regionale della Prevenzione. Person@. Ma.P.I.

INFORTUNI



Infortunati denunciati in Lombardia, esclusi itinere e stradali Confronto % negli anni 2004-2013

Fonte: Flussi Inail. Elaborazione Regione Lombardia



«... Il raggiungimento di prolungamento della vita lavorativa richiederà anche la possibilità di acquisire e sviluppare nuove competenze lungo tutta la vita. ...»

Se molti attributi si sviluppano o si manifestano con l'avanzare dell'età, 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.

«...»

Una corretta valutazione dei rischi tiene conto dell'età («... *rischi ... connessi ... all'età, ...*» art. 28 DLgs 81/08), ovvero dei possibili cambiamenti delle capacità funzionali e dello stato di salute che subentrano con l'invecchiamento.

I rischi riguardanti i lavoratori di età più avanzata comprendono in particolare:

- lavoro fisico pesante;
- pericoli connessi al lavoro a turnazione;
- lavoro in ambienti rumorosi o in condizioni di temperatura bassa o elevata.

equilibrio tra lavoro e risorse individuali
(salute, istruzione, valori, ambiente e
organizzazione del lavoro)

La valutazione dei rischi deve tenere conto dei requisiti
del lavoro in relazione alle capacità e allo stato di salute
individuali.

*«... Attuare principi di flexicurity e consentire alle persone di acquisire
nuove competenze per adattarsi alle nuove condizioni e ai potenziali
cambiamenti di carriera sarà la chiave. ...»*

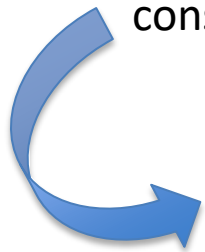
Pena, **l'incremento delle non idoneità al
lavoro** ed il conseguente collasso dell'organizzazione del
lavoro nelle aziende

«... inidoneità più frequenti tra le donne che tra gli uomini; ... i dipendenti inidonei aumentano significativamente con il crescere dell'età; sono, infatti, meno del 4% nella fascia 25-29, mentre arrivano a circa il 24% nella fascia 60-64, con un picco del 31,8% per le lavoratrici fra i 60-64 anni. ...» (Università Bocconi CERGIS Centro di Ricerca sulla Gestione dell'Assistenza Sanitaria e Sociale. Le inidoneità e le limitazioni lavorative del personale SSN. Dic 2015)



«... Equally important will be our ability to meet the challenge of promoting a healthy and active ageing population to allow for social cohesion and higher productivity. ...»

«... Altrettanto importante sarà la nostra capacità di soddisfare la sfida di promuovere una popolazione ad **invecchiamento sano e attivo** per consentire la coesione sociale e una maggiore produttività. ...»



SCONGIURARE LE DISUGUAGLIANZE

Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (*Workplace Health Promotion - WHP*)

Strategia preventiva che tiene conto degli effetti sulla salute
umana

dei rischi legati agli stili di vita e dei rischi professionali

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori effettuata dal medico competente costituisce un'occasione per promuovere un invecchiamento attivo che tenga conto dell'ambiente di lavoro e della mansione assegnata



Promozione salute integrata nella valutazione dei rischi

Nell'esercitare l'attività di medico competente si possono esplicitare le competenze necessarie alla realizzazione di programmi di Promozione della Salute, che oggi non sono ancora ben sviluppate per la disciplina della Medicina del Lavoro.

Poiché dalla letteratura internazionale non si ricava la collocazione del medico competente nel processo di Promozione della Salute, anche per la diversa natura che assume il ruolo del Medico del Lavoro aziendale nei diversi paesi, l'esperienza lombarda delle UOOML deve diventare occasione per *“coniugare le evidenze presenti in letteratura con le norme e le prassi previste nel nostro Paese ponendo attenzione alla multidisciplinarietà che questo genere d'intervento deve avere.”*

SIMLII - SEZIONE DI MEDICINA PREVENTIVA DEI LAVORATORI DELLA SANITA' La Promozione della Salute nelle Aziende Sanitarie, Padova 6 Marzo 2015





Grazie