



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI 2017

RISCHI CONNESSI ALL'ETÀ (AGE MANAGEMENT)

(Art. 28 D.Lgs. 9 aprile 2008 n° 81 e s.m.i.)

NUOVO DOCUMENTO DVR 2017

D.Lgs 81/08, in fase di valutazione dei rischi devono essere analizzati tutti i rischi, compresi quelli relativi alla differenza di età. Nel caso di un lavoratore over 50 dovrà essere prestata maggiore attenzione nella valutazione della capacità fisica ed alle funzioni cognitive, in relazione all'attività svolta e alle condizioni in cui tale attività viene effettuata. In Ospedale le condizioni prevalenti di rischio per lavoratori over 50 sono legate tra l'altro ai turni, alla movimentazione carichi ed allo stress per multitasking e compiti ad elevato livello attenzionale; elementi (non unici) che devono essere considerati come molto più pericolosi per un ultracinquantenne rispetto ad un lavoratore più giovane. Secondo quanto riportato nel documento dell'INAIL, la maggior parte delle patologie o degli incidenti, che colpiscono i lavoratori ultracinquantenni, sono dovuti alle conseguenze dell'invecchiamento. Nello specifico essi riguardano principalmente:

- Sistema cardiovascolare: danni o patologie cardiopolmonari dovuti a sforzi eccessivi, a elevati sbalzi di temperatura, a lavori effettuati ad alta quota, ecc..
- Apparato muscolo-scheletrico: strappi dovuti alla perdita di forza ed alla diminuzione dell'elasticità muscolare.
- Apparato visivo: diminuzione delle diottrie, diminuzione della capacità di mettere a fuoco, cadute dovute a problemi di vista o a mancanza di riflessi, ecc..
- Funzioni cognitive: aumento dei tempi di reazione, riduzione della memoria a breve termine, riduzione dell'attenzione, minor tolleranza al multitasking, maggiore difficoltà a processare informazioni e a condurre ragionamenti induttivi

Occorre peraltro tenere conto dei seguenti aspetti riscontrati da numerosi studi e riportati in letteratura:

- Funzioni fisiche: le differenze tra le persone sono maggiori delle differenze tra classi di età; i deficit possono manifestarsi solo quando le richieste lavorative eccedono la capacità di lavoro
- Funzioni cognitive: non è detto che sul posto di lavoro si 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 aumentano altre funzioni ed abilità come la memoria a lungo termine e le conoscenze.

In particolare, a conferma di quest'ultimo punto, esiste un riscontro che, ad una prima analisi, può risultare sorprendente. I lavoratori ultracinquantenni, soprattutto grazie all'esperienza, sono soggetti ad un minor numero di incidenti. C'è, però, da sottolineare che i danni subiti sono spesso più gravi e con tempi di recupero più lunghi. Inoltre, mentre i lavoratori più giovani tendono ad infortunarsi prevalentemente agli arti superiori ed agli occhi, gli over 50 hanno nella schiena la

zona più colpita. Le scivolate, l'inciampo e le cadute restano per tutti i lavoratori (di ogni comparto) la cause principali di infortunio.

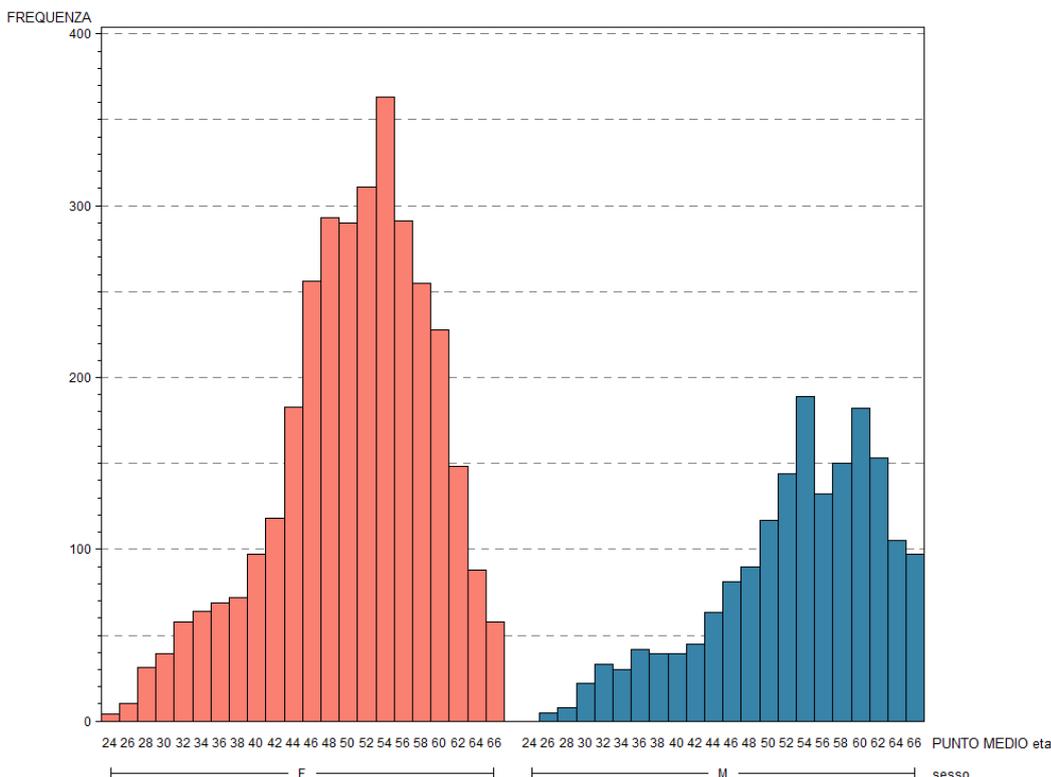
Per quanto esposto è evidente pertanto che, prima di assegnare un over 50 a mansioni, che prevedono questi tipi di rischi, è indispensabile valutare individualmente, tramite l'attività di sorveglianza sanitaria mirata anche a questo particolare aspetto di possibile ipersuscettibilità ai fattori di rischio, se il lavoratore è in possesso dei requisiti fisici e mentali per svolgere il lavoro in sicurezza.

Allo scopo di effettuare una prima ricognizione delle condizioni della popolazione lavorativa in relazione all'età è stato applicato il questionario WAI su un campione volontario di lavoratori. Il WAI - Work Ability Index (WAI) (Tuomi et al. 1998), o Indice di Capacità di Lavoro, viene calcolato sulla base delle risposte date ad una serie di domande che prendono in considerazione sia le richieste fisiche e mentali del compito lavorativo, sia lo stato di salute che le risorse del lavoratore.

Il questionario è stato messo a disposizione nel Portale del Dipendente e, ad oggi, è stato compilato da 956 lavoratori.

Partendo dal dato anagrafico che evidenzia il fatto che i dipendenti del San Martino tra i 50 ed i 64 anni sono il 60,8% (vedi grafico seguente), i risultati del questionario sono stati analizzati per sesso, fascia di età, anzianità lavorativa e qualifica; è stata inoltre testata la correlazione con il livello di stress proprio del reparto di appartenenza.

Distribuzione dei lavoratori per classi biennali di età:



I risultati dimostrano una maggiore influenza dell'età avanzata sulla capacità di lavoro residua nei confronti del sesso femminile e delle professioni sanitarie rispetto alla dirigenza sanitaria mentre il ruolo amministrativo si pone in una posizione intermedia. Complessivamente, comunque, la fascia di età tra i 50 ed i 60 anni dimostra per tutti una minore capacità di lavoro residua anche se spicca il dato di un recupero di tale capacità nella fascia di età superiore. Questo dato è solo apparentemente paradossale in quanto è

evidentemente correlato alla motivazione al lavoro che ha spinto molti soggetti alla prosecuzione dell'attività anche in presenza delle cosiddette "finestre" per il ritiro in quiescenza.

La correlazione con il livello di stress si è dimostrata discreta anche se al limite della significatività; questo è spiegabile con il diverso target dei due sistemi di misurazione: individuale il WAI e su gruppi omogenei il metodo di valutazione dello stress. Ciò rafforza ancora di più, qualora ce ne fosse bisogno, il concetto della irrinunciabilità della valutazione individuale tramite la sorveglianza sanitaria.

E' evidente che l'invecchiamento della popolazione lavorativa costituisce un argomento da porre sotto attenta valutazione in quanto rientra a pieno titolo nel primo punto preso in esame dal Medico del Lavoro per la valutazione dell'idoneità lavorativa: *"Eventuali condizioni proprie del soggetto che ne riducono la tolleranza ai fattori di rischio"*. Del resto si ricorda che se il primo scopo della sorveglianza sanitaria è la salvaguardia della salute del lavoratore non è da trascurare l'obbligo etico e insieme clinico proprio della Disciplina che è quello di salvaguardare anche la professionalità del lavoratore stesso che costituisce parte integrante di quella *"...integrità fisica e personalità morale dei prestatori di lavoro."* citate in maniera lungimirante dall'articolo 2087 del codice civile. Questo cosa significa? Significa orientare le condizioni di lavoro verso il lavoratore con provvedimenti che, nel caso specifico, sono prevalentemente di carattere organizzativo. Di seguito solo uno schema di massima di tali provvedimenti:

- Sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sulla tematica dell'età;
- Predisposizione delle postazioni di lavoro secondo principi ergonomici adatti ai lavoratori anziani;
- Miglioramento dell'ambiente, delle attrezzature e dei metodi di lavoro;
- Sorveglianza sanitaria focalizzata allo specifico elemento di ipersuscettibilità ai fattori di rischio;
- Assegnazione dei lavoratori ultracinquantenni a mansioni che prevedono minor impegno fisico e consentono un maggior impiego delle risorse esperienziali come ad esempio: supervisione, formazione e tutoraggio dei nuovi assunti;
- Modulazione dell'orario di lavoro;
- Incremento dell'informazione e della formazione.

L'applicazione di queste proposte ed un processo di valutazione dei rischi incentrato sulle criticità dei lavoratori anziani, possono costituire un primo passo per *"rendere le competenze, l'esperienza e la maturità di questa categoria di lavoratori, un asset di primaria importanza ed un valore aggiunto"*.

Si propone pertanto la costituzione di un gruppo di lavoro il cui nucleo potrebbe essere rappresentato dal gruppo "stress e violenza" per l'approfondimento di tali tematiche.