



**La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori maturi durante le ristrutturazioni aziendali: un focus sullo stress e il benessere**

Seminario Nazionale Progetto ELDERS, Roma 30 settembre 2010

Prof. Michele Tiraboschi, Ordinario Diritto del Lavoro Università di Modena e Reggio Emilia

Paola De Vita e Maria Giovannone, *Ricercatrici ADAPT – CSMB, Università di Modena e Reggio Emilia*

# ELDERS: una “felice intuizione” in clima di crisi economica, normativa sulla valutazione dei rischi e promozione dell’active ageing

**Elders – Elder employees in companies experiencing restructuring: stress and well-being (progetto finanziato dalla Commissione Europea nell’ambito del PROGRESS Programme 2007-2013)**

## **Partners**

Adapt, Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati (Italia)

Università del Middlesex (Regno Unito)

ESADE – Business school (Spagna)

IBW – Institute for Research on Qualifications and Training of the Austrian Economy (Austria)

BAuA – Federal Institute for Occupational Safety and Health (Germania)

FIOH – Finnish Institute of Occupational Health (Finlandia)

## **Supporters**

AGE Platform Europe

Businesseurope

# Metodologia e strumenti di indagine

## Piano di lavoro

- ricerca desk e raccolta di buone pratiche (framework internazionale e focus su 6 paesi);
- ricerca sul campo: questionario anonimo (+ di 90 domande) e interviste parti sociali ed Enti pubblici;
- seminari nazionali in lingua locale;
- effetti moltiplicatori, sostenibilità e sito ([www.adapt.it](http://www.adapt.it), sezione progetti);
- conferenza internazionale (Novembre 2010, Bruxelles);

## Enti di supporto e ringraziamenti

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

ISPESL;

CISL;

UIL;

UGL;

Confindustria;

Associazione Lavoro over 40;

ATDAL Associazione over 40;

# Insicurezza, ristrutturazioni e impatto sugli over 40: quadro internazionale (dossier ADAPT n. 8/2010)

***Non sono le ristrutturazioni di per sé a causare impatto negativo, ma l'orientamento del lavoro e l'insicurezza che esse producono***

## **3 modelli di valutazione dell'impatto della job-insecurity:**

- job loss model (K. Doogan, 2001);
- job demand model (W. Lewchuk *et al.*, 2008);
- job control strain model (R. Karasek, 1990).

## **La insicurezza produce:**

problemi di salute mentale; disturbi cardiovascolari; problemi muscolo-scheletrici; più infortuni; condizioni di vita disagiate; diminuzione delle funzionalità

## **Lavoratori maturi più esposti a:**

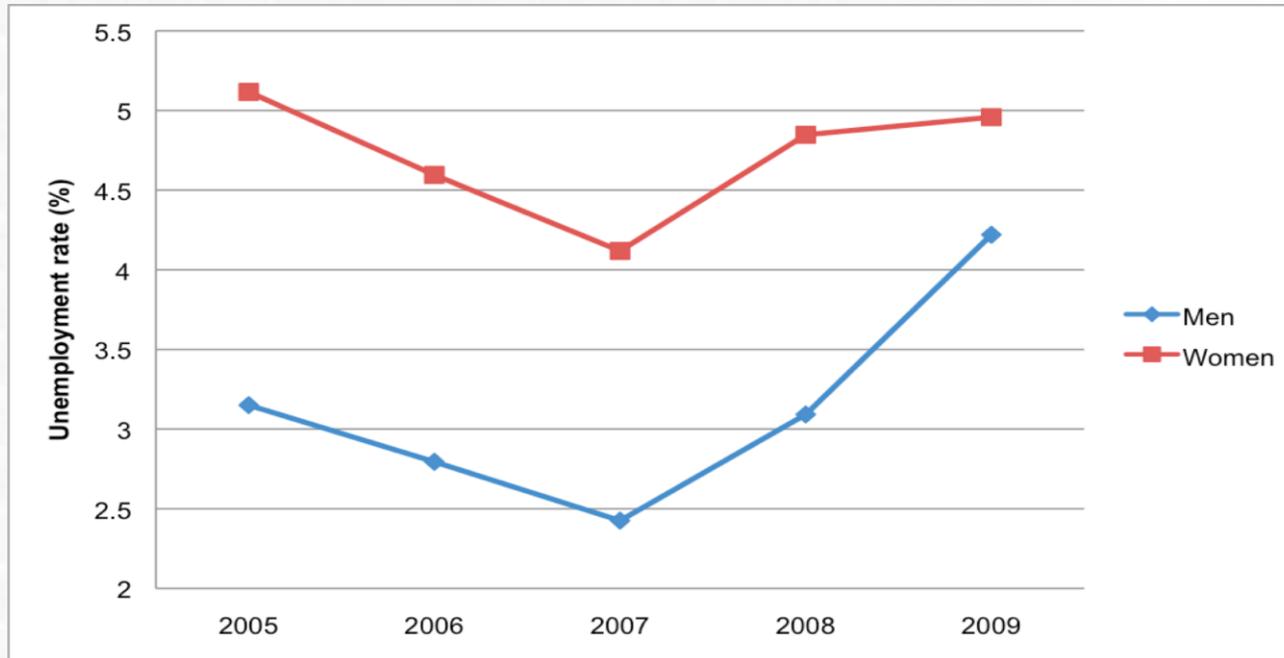
Insicurezza; discriminazione dal mercato del lavoro; ostacoli al reimpiego; pensionamento anticipato;

# Strategie e buone pratiche: quadro internazionale

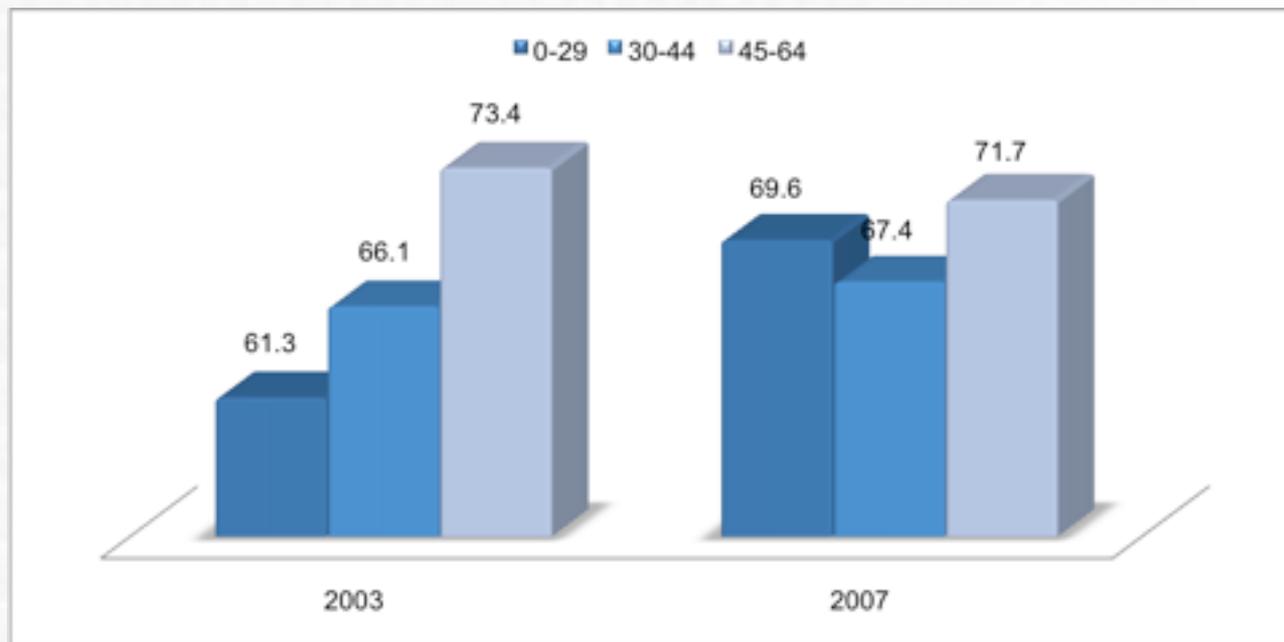
**Il tema dell'invecchiamento dei lavoratori è al centro dell'agenda di: ILO, ONU, Commissione Europea, OMS, EUROFOUND che suggeriscono:**

- Promozione della salute e sicurezza e cambiamento dinamico del luogo di lavoro (attrezzature; mansioni; orari di lavoro; focus group; impiego di esperti; formazione e informazione; ergonomia);
- Approccio del *workforce diversity* management;
- Reimpiego, rideterminazione delle mansioni e riorganizzazione del lavoro;
- Uso dei contratti di lavoro flessibili e strategie di lavoro flessibile;
- Life-long learning, formazione ad hoc e sviluppo degli skills;
- + partecipazione e coinvolgimento sindacale;
- Ricorso ad esperti per indagini interne;
- Cultura della tolleranza intergenerazionale;
- Evitare ipotesi di pensionamento anticipato o dimissioni consensuali;
- Sfruttare le competenze dei lavoratori più maturi acquisite nel tempo;
- Non incorrere nel classico paradigma del deficit dovuto all'età;
- Counselling aziendale

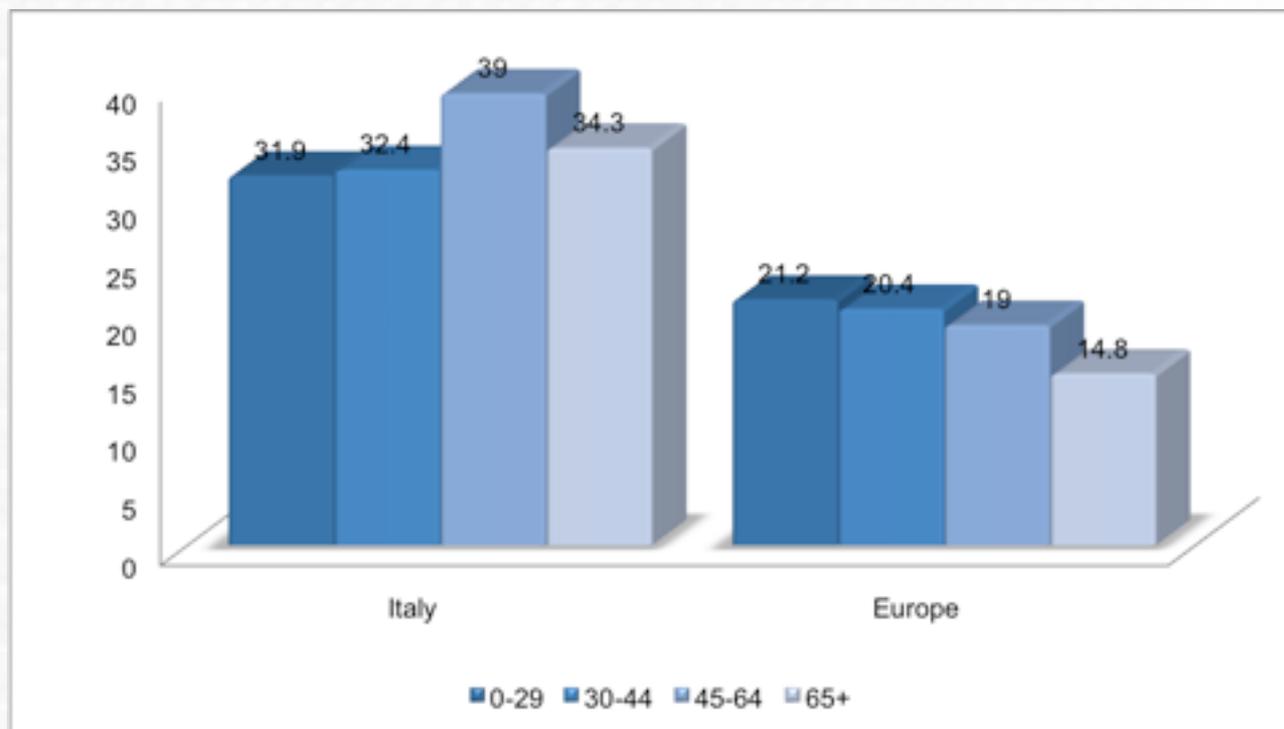
## Tasso di disoccupazione nella fascia di età 45 – 64 anni in Italia in una prospettiva di genere (anni 2005 - 2009)



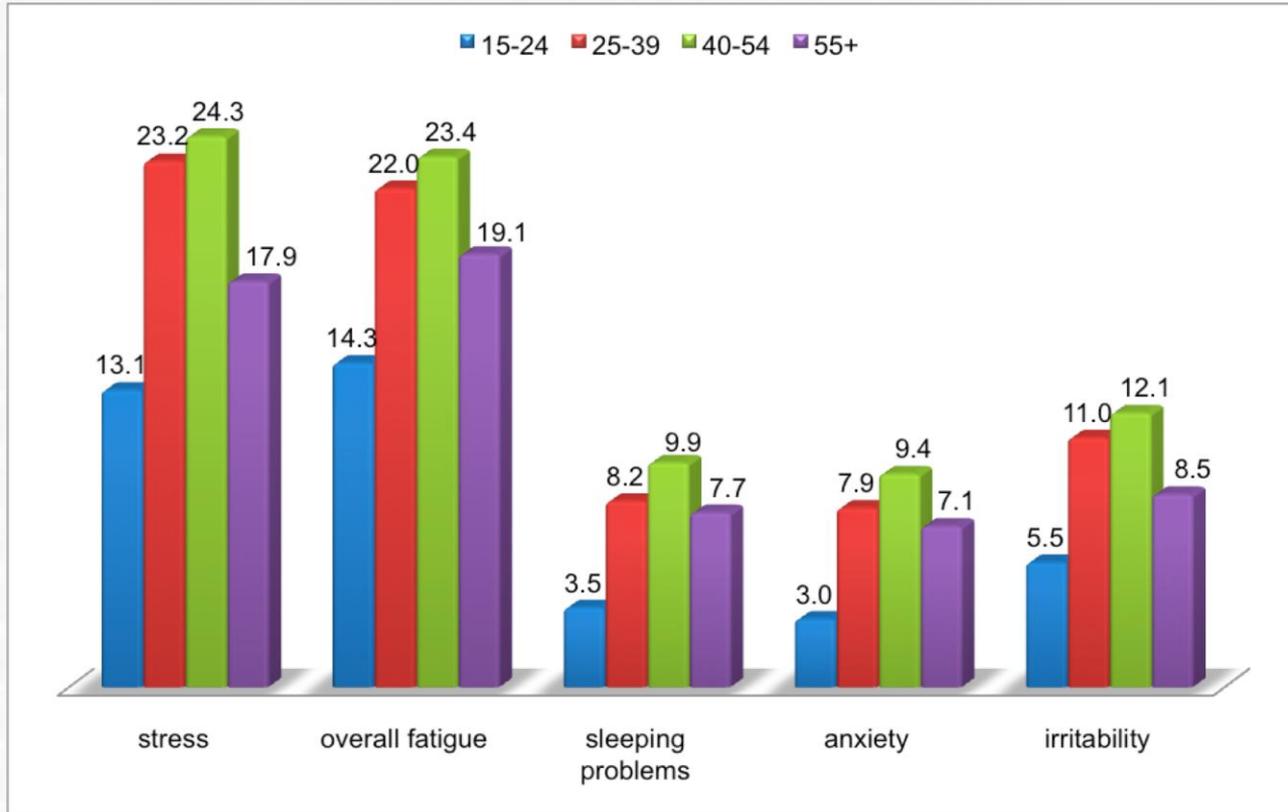
# Percentuale di lavoratori che dichiarano che il loro lavoro è stressante per fasce di età (Italia)



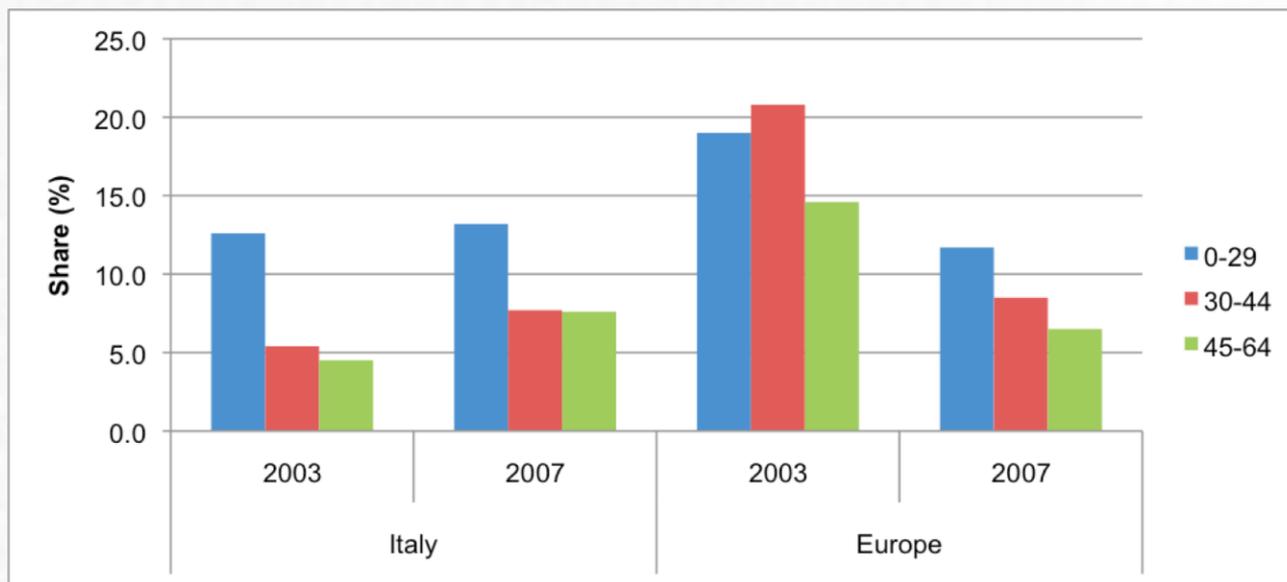
## Percezione di lavorare in condizioni di lavoro non sicure in Italia e Europa per fasce di età



# Percezione di fatica , stress e irritabilità nei lavoratori per fasce dd'età in UE



# Percezione del pericolo di perdere il lavoro nei successivi 6 mesi per fasce di età



# I rischi psico-sociali

## I rischi psicosociali costituiscono una interazione tra il contesto lavorativo e la percezione soggettiva del lavoratore

- Cattive condizioni ambientali
- Attrezzature di lavoro inadeguate
- Incertezza nelle prospettive di carriera
- Ridotta partecipazione al processo decisionale
- Isolamento
- Orari di lavoro lunghi e senza flessibilità

### Stress

- Irritabilità
- Depressione
- Perdita di memoria
- Disturbi del sonno
- Diminuita risposta immunitaria

## Tecniche di misurazione del rischio psicosociale

- Occupational Stress indicator (strumento di misurazione dello stress)
- Organizational Check up System (interazione tra individuo e contesto)
- Multidimensional Organizational Health Questionnaire (valutazione di elementi organizzativi e soggettivi)

# Fronteggiare i rischi psico-sociali legati alle ristrutturazioni aziendali

**Per coloro che perdono il lavoro a seguito di processi di ristrutturazione** (*forte rischio di stress*)

- approccio preventivo: fornire le competenze e la formazione necessarie per adattarsi al cambiamento
- Programmi di qualificazione e riqualificazione del personale
- le procedure di esubero del personale devono essere chiare e trasparenti

**Per coloro che, a seguito di ristrutturazioni, non sono licenziati** (perdita di motivazione e capacità di innovazione, cambiamento di lavoro)

- Comunicazione chiara e trasparente delle prospettive che si aprono per il futuro
- Monitoraggio delle condizioni di salute dei lavoratori coinvolti
- Coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori

- **Informazione e consultazione dei lavoratori**
- **Iniziative di outplacement (reimpiego dei lavoratori) (casi Electrolux e Deutsche Bank)**

**In Italia 900.000 lavoratori maturi sono esclusi dal mercato del lavoro**

## **Rischi**

- Perdita di autostima
- Svalutazione della propria identità
- Perdita capacità di iniziativa
- Riduzione delle competenze e conoscenze
- Indebolimento delle relazioni umane

## **Tecniche di tutela**

- Orari di lavoro flessibili
- Centri di controllo delle condizioni fisiche
- Adattamento ergonomico del posto di lavoro
- Team di formazione intergenerazionale
- Diversity Management (know how tandem, mobilità tra uffici)
- Assistenza psicologica
- Behaviour Based Safety
- Affiancamento a lavoratori più giovani

# Strategica importanza della formazione

## *Lifelong learning*

La formazione è un percorso non circoscritto ai primi anni di vita, e sganciato dai luoghi dell'istruzione formale

- L'offerta formativa deve essere adeguata all'età dei lavoratori
- E' preferibile adottare il modello di lezioni in piccoli gruppi, piuttosto che in classi numerose
- Affidare al lavoratore maturo il ruolo di mentore

## **Linee guida sulla formazione del 17 febbraio 2010:**

- La formazione va indirizzata alla inclusione dei soggetti deboli
- Deve essere svolta nell'ambiente di lavoro
- Deve essere indirizzata alla qualificazione e riqualificazione professionale

# Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori over 40 nel Testo Unico per la salute e sicurezza

- **Art. 28** d. lgs. 81 del 2008: valutazione del rischio con riguardo alle differenze di genere, di età del lavoratore, lo stress lavoro-correlato e alla tipologia contrattuale con la quale è stato assunto
- **Art. 176**: per i lavoratori che abbiano compiuto 50 anni di età in caso di uso di videoterminali la periodicità della visita deve essere biennale; quinquennale negli altri casi
- **Art. 190**: obbligo di prendere in considerazione tutti gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rumore (compresi gli over 50)
- **Allegato XXXIII**: patologie dorso lombari connesse alle attività lavorative di movimentazione manuale dei carichi tenendo conto delle differenze di genere e di età

# Invecchiamento e tutela previdenziale

- Il problema dell'invecchiamento generalmente è stato fronteggiato con il ricorso al prepensionamento spostando i lavoratori adulti ai margini del mercato del lavoro
- Falsa rappresentazione del lavoratore maturo come soggetto debole e quindi da accantonare
- Manovra finanziaria per il 2010 : L'età pensionabile è legata all'aspettativa di vita media

# Tutela collettiva e partecipazione dei lavoratori (RLS)

## RLST e RLSS (artt. 48 - 49)

### Alcune attribuzioni dell'RLS (ART. 50)

- Diritto dell'RLS di richiedere copia del DVR e del DUVRI
- Consultazione sulla nomina del medico competente e sull'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del d. lgs. 81 del 2008
- Ricevere le informazioni relative alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, e informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- Diritto di accesso ai dati che riguardano gli infortuni sul lavoro e ai documenti riguardanti specifici agenti di rischi
- Partecipazione alla riunione periodica

**Organismi paritetici** : asseverazione della adozione e efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione

# Il questionario

**Questionario anonimo:** + di 90 domande 90% risposta multipla elaborato con partner stranieri; 10% risposta aperta; somministrato on-line su <http://www.moodle.adapt.it>;

**Difficoltà operative:** tema troppo delicato per le aziende?

**Lavoratori di diversi settori e di tutta Italia:** commercio; energia; metalmeccanico; chimico; educazione e formazione; ITC; tessile; comunicazioni e marketing; sanità; farmaceutico; ristorazione e turismo; edilizia; alimentari; assistenza alla persona; servizi immobiliari.

**Percentuali:** (illustra pag. 35 e ss. del report).

# Le interviste

**Associazioni:** Misure specifiche di tutela per i lavoratori più anziani e sgravi per le aziende che prevedano il ruolo di tutor per gli over 50

**Sindacati:** Rafforzamento dei controlli sulla valutazione del rischio integrata. Consultazione del DVR da parte dell'RLS è spesso puramente formale; nella riunione periodica dovrebbe tenersi conto anche dei bisogni dei lavoratori maturi con riferimento ai DPI e obblighi di formazione e informazione.

**Ispe:** si deve garantire ai lavoratori maturi maggiore formazione di base sui rischi psicosociali o rischi da differenza di età. L'approccio integrato validato dall'HSE resta lo strumento di maggiore successo per la valutazione dello stress lavoro correlato

**Ministero del Lavoro:** occorre completare le indicazioni metodologiche di cui all'art. 28 e finanziare iniziative formative dirette ai lavoratori maturi

**Confindustria:** Essenziale un approccio oggettivo alla valutazione del rischio stress lavoro correlato come al tema delle ristrutturazioni

# Buone pratiche e riforma del quadro normativo

## **Informazione e consultazione dei lavoratori**

**CAE:** diritto di essere consultati sulle questioni generali attinenti le ristrutturazioni aziendali, sul generale assetto societario, sul progresso e sulle prospettive aziendali

## **Partecipazione finanziaria dei lavoratori**

Casi Enel, Unicredit, Gucci, Electrolux,