
Salute e benessere sul luogo di lavoro: come proteggere i lavoratori più anziani dai rischi psicosociali

Il webinar di EuroHealthNet – 25 ottobre 2022

Il 25 ottobre si è svolto il seminario on line, organizzato da EuroHealthNet, sui rischi psicosociali dei lavoratori più anziani e delle strategie – politiche e prassi - di sviluppo delle competenze di resilienza organizzativa e individuale, che fa seguito a un Policy Brief sullo stesso tema, recentemente pubblicato e valorizzato da DoRS.

Obiettivo dichiarato da EHN è: richiamare l’attenzione sui rischi psicosociali specifici per la categoria dei lavoratori più anziani per proteggere/prevenire/promuovere la loro salute mentale e il loro benessere, al fine di mitigare eventuali difficoltà economiche e sociali future, e contribuire alla diffusione di un modello di Economia del Benessere.

I relatori provenivano dalla Commissione EU (Unità salute e Sicurezza sul lavoro della DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione - SALUTE MENTALE IN EU), dall’Ufficio europeo della WHO – Organizzazione Mondiale della Sanità (ufficio di comunicazione per la salute mentale), dall’AGE Platform Europe (Ufficio per l’Occupazione e la Partecipazione), oltre che dalla stessa EuroHealthNet.

Sono state evidenziate le principali tipologie di rischi psicosociali per i lavoratori più anziani:

- Uno squilibrio tra intensità dello sforzo e della ricompensa associata: valore sociale attribuito al lavoro svolto dalle persone più anziane
- Carico, contenuto, orari, compiti lavorativi: richieste che cambiano velocemente in rapporto ai bisogni e alle condizioni fisiche e mentali
- Controllo, ruolo all’interno dell’organizzazione, partecipazione ai processi decisionali: isolamento, percezione di “essere vecchi”
- Stress lavoro-correlato: comportamenti di richiesta di aiuto e meccanismi di *coping*
- Insicurezza lavorativa e prospettive di sviluppo di carriera: tipologie di contratto, ...
- Interferenze lavoro-famiglia: conciliazione vita privata-vita lavorativa e responsabilità di caregiving
- Politiche del lavoro: rientro al lavoro, disoccupazione e attivazione di benefici, disuguaglianze di reddito e del costo della vita

Le strategie per creare ambienti di lavoro più “salubri” per i lavoratori più anziani possono essere articolate in alcune categorie principali, che devono convivere in un mix armonico:

1 - Riguarda l’adozione di determinati comportamenti da parte di tutto il personale, e si traduce nell’incoraggiare l’apprendimento e lo sviluppo di varie tipologie di competenze (skills) nel corso dell’intero ciclo di vita (ad esempio creazione di équipes piccole e inclusive, utilizzo di approcci partecipativi alla

programmazione e realizzazione delle attività lavorative, formazione sui nuovi sistemi di gestione e sulle piattaforme digitali, favorire le richieste di aiuto, sviluppare un'attitudine "age-friendly" da parte di colleghi e dirigenti, aumentare il controllo sull'ambiente e rinforzare le competenze di gestione del carico di lavoro e delle scadenze temporali, ecc)

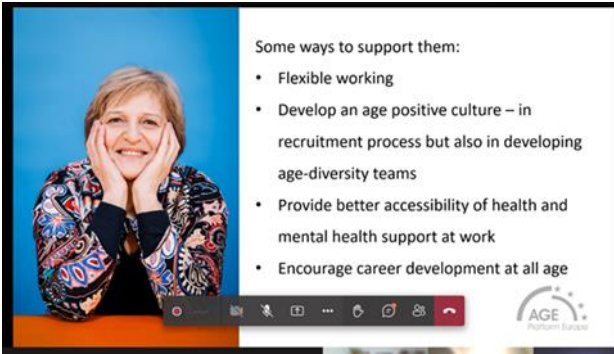
2 – Riguarda la responsabilità dei governi e delle organizzazioni, e riguarda l'adozione di opzioni di "flessibilità lavorativa" (ad esempio adozione di approcci proattivi e non stigmatizzanti, programmi di assistenza rispetto ai bisogni personali, consulenze per comprendere preferenze/difficoltà/attitudini personali, ecc) e flessibilità pensionistica (ad esempio aumentare le conoscenze rispetto ai vari sistemi di protezione e assistenza sociale)

3 – processi di tutoraggio bidirezionali: a fianco della modalità classica in cui il senior fa da tutor al giovane, si propone una modalità "capovolta" in cui l'impiegato giovane svolge una funzione di tutoraggio nei confronti dell'impiegato senior, facilitando in tal modo l'acquisizione di nuove abilità e di maggiore "scioltezza" rispetto a un ambiente lavorativo caratterizzato da cambiamenti troppo veloci

4 – promuovere politiche a supporto delle organizzazioni affinché producano benefici a livello di salute (ad esempio formazione per manager/supervisori e lavoratori riguardo le conoscenze e la consapevolezza sulla salute mentale occupazionale, focus sulla cultura organizzativa del luogo di lavoro e sulla partecipazione comunitaria, individuazione dei programmi EU e locali promettenti e coinvolgimento attivo dei lavoratori più anziani, ecc)

Alcuni concetti importanti:

- La popolazione generale ha bisogno di attenzioni riguardo alla salute mentale, ma categorie specifiche necessitano di azioni specifiche, ad esempio i lavoratori vulnerabili, quali i lavoratori stagionali o precari
- Tra i motivi che spingono a occuparsi della protezione della salute mentale delle persone in età lavorativa: la stima secondo cui 1 adulto su 6 appartenente a questa categoria soffre di un disturbo mentale, e il contesto sfavorevole (nessuna regolamentazione degli interventi di promozione della salute mentale nel setting lavorativo)
- Il concetto di "ageismo" (stereotipo, pregiudizio rivolti alle persone in base all'età) rappresenta la forma più frequente di discriminazione per i lavoratori over 65 in Europa: secondo i dati del 2019 dell'Eurobarometro (una serie di sondaggi di opinione pubblica condotti regolarmente per conto della Commissione europea a partire dagli anni '70 sulle questioni di attualità relative all'Unione europea all'interno di tutti i suoi stati membri) questo fenomeno colpisce una persona su 3. La pandemia di COVID-19 ha aggravato la situazione, evocando continuamente la condizione di vulnerabilità delle persone anziane. Tra le conseguenze dell'"ageismo" sulle persone discriminate in ambito lavorativo: riduzione delle opportunità remunerate di formazione e aggiornamento, e di possibilità di sviluppo di carriera rispetto ai lavoratori più giovani, con conseguenti condizioni di salute mentale "scarsa".
- Una forte criticità riguarda i caregivers informali, cioè quei lavoratori e lavoratrici che si occupano di familiari non autosufficienti, che cercano faticosamente di mantenere in equilibrio vita professionale e vita personale, soprattutto sono donne di mezza età, e ciò configura un gap di genere a livello di occupazione e paga/pensione. È necessario aumentare la conoscenza di alternative per questa categoria di persone: eccone alcune...



(estratto delle slides presentate da Sarah Loriato, Policy Officer on Employment and Participation, AGE Platform Europe)

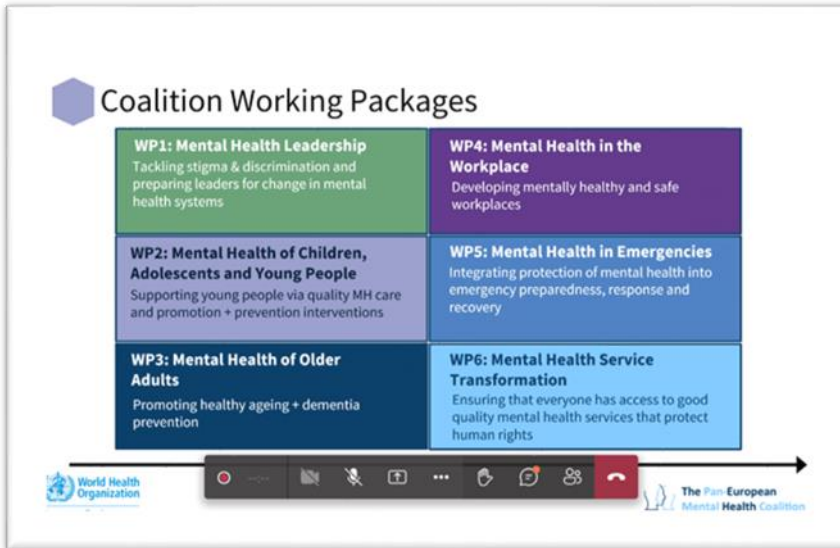
Alcuni strumenti “forti”:

- 1) La Pan-European Mental Health Coalition, una coalizione di individui ed enti governativi promossa dalla sezione EU di WHO, che deve rendere operativi gli Obiettivi dell’European Framework for Action on Mental Health 2021 – 2025, attraverso il bacino di competenze ed expertise dei suoi membri e supporters, e la funzione di piattaforma di scambio e apprendimento/formazione tra pari.

La Coalizione, che si è riunita a novembre dello scorso anno, considera la salute mentale trasversale e “sistemica”, quindi non solo competenza del settore sanitario; prevede 6 linee specifiche di azioni per specifici destinatari (*working packages*), e un supporto per gli Stati membri impegnati nella realizzazione.

Il *Working Package* n. 4 riguarda espressamente la salute mentale nei luoghi di lavoro.





(estratto delle slides presentate da Jason Maurer, Mental Health Communication, WHO Regional Office for Europe)

2) Le WHO Europe Mental Health at Workplace Guidelines - linee guida per la salute mentale nei luoghi di lavoro, della sezione europea di WHO - World Health Organization. Lanciate a settembre 2021, contengono e descrivono revisioni di letteratura e consultazioni con esperti. Le linee guida indicano le modalità migliori per rispondere ai bisogni di salute mentale dei lavoratori e delle lavoratrici, propongono 3 tipi di strategie articolate in:

- interventi preventivi di modifica/cambiamento del setting per ridurre i rischi psicosociali;
- interventi di promozione/protezione di rinforzo e sviluppo di consapevolezza, competenze, opportunità;
- interventi “supportivi” e “facilitanti” per garantire il ritorno al lavoro delle persone con problemi mentali gravi.

Sono comunque molto generali e devono perciò essere adattate in base al contesto specifico (Paese/nazione e azienda/luogo).

3) È stato redatto un Policy Brief a cura di WHO e ILO – International Labour Organization che illustra le linee guida e le traduce in strategie concrete per i governi, i dirigenti, i lavoratori e le loro organizzazione, nei settori pubblico e privato.

Sitografia

- Programma del webinar (25 ottobre 2022)

<https://eurohealthnet.eu/publication/addressing-psychosocial-risks-promoting-workforce-resilience-and-supporting-mental-health-of-older-workers-policy-and-practice-in-action/>

- Sito della Pan-European Mental Health Coalition

<https://www.who.int/europe/initiatives/the-pan-european-mental-health-coalition>

- WHO. Europe Mental Health at workplace. Guidelines. 202

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

- WHO – ILO. Mental Health at work. Policy Brief. 2022

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

- Eurobarometro. Sondaggi di opinione del Parlamento Europeo

<https://www.europarl.europa.eu/italy/it/scoprire-l-europa/eurobarometro-i-sondaggi-d-opinione-del-pe>

- EHN. Policy Brief PSYCHOSOCIAL RISKS & OLDER WORKERS' HEALTH. Strategies for a healthier workplace. 2022. Articolo a cura di DoRS

<https://www.dors.it/page.php?idarticolo=3887>

EuroHealthNet webinar: Addressing psychosocial risks and supporting mental health of older workers: policy and practice in action - 25 October, 2022

(<https://eurohealthnet.eu/publication/addressing-psychosocial-risks-promoting-workforce-resilience-and-supporting-mental-health-of-older-workers-policy-and-practice-in-action/>)

La sintesi dei contenuti del webinar di EHN sui rischi psicosociali dei lavoratori più anziani è a cura di Rita Longo - Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute – ASL TO3 - Regione Piemonte

Questa pubblicazione è parte dell'articolo: **Salute e benessere sul luogo di lavoro: come proteggere i lavoratori più anziani dai rischi psicosociali** (5 ottobre 2022). In: [Dors | Salute e benessere sul luogo di lavoro: come proteggere i lavoratori più anziani dai rischi psicosociali](#)