

NEWS DICEMBRE 2018

ABOLIZIONE DEL SISTRI DAL 01 GENNAIO 2019

AMBIENTA NEL 2018

86 I corsi attivati nel 2018

813 Le ore di formazione erogata nel 2018

691 Le persone formate nel 2018

Ambienta Srl sarà chiusa per ferie dal 22 Dicembre al 01 Gennaio. I servizi riprenderanno regolarmente a partire dal 02 Gennaio.

Approfittiamo dell'occasione per ringraziarvi della fiducia concessaci anche questo anno ed augurarvi un felice Natale ed un sereno anno nuovo.

Il cosiddetto “decreto semplificazioni” (Decreto Legge recante misure urgenti in materia di semplificazioni a sostegno allo sviluppo) all’esame del prossimo Consiglio dei Ministri prevede, tra le altre disposizioni, che a partire dal 01 Gennaio 2019 sia abolito il sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI).

Secondo quanto stabilito nella bozza del decreto dal 01 Gennaio 2019 fino alla definizione ed alla piena operatività di un nuovo sistema di tracciabilità dei rifiuti organizzato e gestito direttamente dal Ministero dell’Ambiente e della tutela del territorio e del mare, i soggetti tenuti alla tracciabilità dei rifiuti continueranno ad utilizzare gli adempimenti cartacei, compilando registri di carico e scarico e formulari di identificazione rifiuti.

Già alla fine di Ottobre, il sottosegretario all’Ambiente Vannia Gava, dopo essersi confrontata con gli imprenditori italiani, durante l’incontro organizzato da Confindustria, aveva annunciato la chiusura del SISTRI definendolo un “sistema complicato e distorto”.

Il SISTRI era nato con l’intenzione di promuovere la semplificazione del processo di gestione e tracciabilità dei rifiuti (urbani, speciali, ospedalieri), la decisione di chiuderlo è arrivata dal momento in cui tali aspettative sono state deluse dato che ha originato soltanto ulteriori complicanze.



RAPPORTO INVECCHIAMENTO E LAVORO: LO STUDIO DEL FIOH

Il passare del tempo, anche se in misura diversa, incide sulle prestazioni lavorative siano esse di natura manuale che intellettuale. L'organizzazione mondiale della sanità definisce "aging" il lavoratore che invecchia (oltre i 45) e "aged" il lavoratore anziano (oltre i 55).

Il medico competente si può trovare a dover esprimere giudizi di idoneità con forti limitazioni o addirittura di inidoneità.



In Italia non sono state ancora avviate concrete politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro finalizzate a rendere per tutti i lavoratori meno traumatica l'innalzamento dell'età pensionabile attraverso la promozione del cosiddetto "invecchiamento attivo".

Per "invecchiamento attivo" si intende la creazione delle condizioni per permettere agli anziani di condurre vite socialmente ed economicamente attive, tramite un processo che si evolve lungo tutto il corso della vita finalizzato alla massima realizzazione delle potenzialità fisiche, mentali, sociali ed economiche degli anziani e, allo stesso tempo, assicurare loro assistenza e cure adeguate nel momento del bisogno.

Nel mondo l'istituzione che ha maggiormente approfondito e sviluppato il tema è l'Istituto finlandese per la sicurezza sul lavoro (Fioh) i cui studi e ricerche costituiscono un punto di riferimento anche per l'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Contattaci

Ambienta Srl
Via G. Leopardi 31/E
52025 Montevarchi (AR)
055.9102708
info@ambienta.biz,
formazione@ambienta.biz
www.ambienta.biz

IL WORK ABILITY CONCEPT E IL WORK ABILITY INDEX

Per il Fioh l'invecchiamento attivo è la sfida per la promozione della "capacità lavorativa" che è il risultato dell'interazione tra un insieme di fattori rappresentabile con il modello del Work ability concept.

In questo modello, raffigurabile come una casa, la capacità lavorativa rappresentata dal tetto è sostenuta da 4 piani collegati con delle scale che rappresentano le interazioni esistenti tra loro.



La capacità lavorativa è il risultato dell'equilibrio tra il lavoro (4° piano) e le risorse individuali (1°, 2° 3° piano): solo quando lavoro e risorse individuali sono compatibili, la capacità lavorativa è buona.

La capacità lavorativa può essere valutata mediante il calcolo dell'indice della capacità lavorativa (work ability index WAI), attraverso un questionario sviluppato dal Fioh e basato sull'autovalutazione.

Sommando i valori assegnati a ciascuna risposta si arriva al calcolo del punteggio WAI che varia da 7 a 49. In base ad esso sono definiti i livelli di capacità lavorativa e le azioni da perseguire.

RISORSE DELL'INDIVIDUO

PUNTEGGIO	CAPACITA' LAVORATIVA	AZIONI
7 - 27	Scadente	Recupero
28 - 36	Mediocre	Miglioramento
37 - 43	Buona	Sostenere
44 - 49	Eccellente	Mantenimento

Dalle indagini del Fioh emerge che il 15-30% dei lavoratori di entrambi i generi, siano essi operai o impiegati, hanno dai 45 anni in poi una riduzione della capacità lavorativa. Ciò è dovuto alla difficoltà di adeguare il lavoro alle risorse individuali anche a causa di un contesto sociale, economico e di cambiamenti tecnologici in continua evoluzione.

Ad essere inficiate maggiormente dalla riduzione della capacità lavorativa sono le attività manuali e a elevato impatto ergonomico. Le PMI infatti spesso non posseggono le risorse finanziarie per adattare le condizioni di lavoro alle limitazioni funzionali che insorgono con il progredire dell'età dei lavoratori. Ne consegue una riduzione della produttività dell'impresa, l'aumento delle assenze per malattia, la necessità di ricorrere a prepensionamenti, fino alla possibile perdita di posti di lavoro.

Partendo dal modello del work ability concept, il Fioh individua per ogni piano della casa azioni da adottare sul luogo di lavoro per promuovere la capacità lavorativa e di conseguenza evitare i problemi appena citati.

- **Good health:** promozione della salute e della sicurezza: stili e comportamenti di vita sani e virtuosi che tengano conto delle interferenze tra la vita professionale e quella privata ed elevati livelli di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (primo piano).
- **Good competence:** formazione e aggiornamento continui. Mantenimento e miglioramento delle conoscenze, abilità e competenze professionali (secondo piano).
- **Positive attitude:** mantenimento e rafforzamento dei valori e delle motivazioni attraverso azioni di management/leadership anche finalizzate alla riappropriazione del proprio potenziale (terzo piano).
- **Good work:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dal punto di vista fisico, mentale e sociale. Aspetti tecnici, organizzativi e relazionali del lavoro (quarto piano).

Concludiamo segnalando che il Fioh sottolinea, che per il successo di tutte queste azioni, è fondamentale la cooperazione tra la direzione aziendale e i lavoratori anche attraverso il coinvolgimento dei loro rappresentanti. (RLS)

I CORSI IN PROGRAMMA DA DICEMBRE:

- **Martedì 18 e Giovedì 20 Dicembre** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37, comma 9, D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **addetti al primo soccorso**.
- **Giovedì 20 Dicembre** orario 09.00-13.00 14.00-16.00 corso di aggiornamento obbligatorio ai sensi dell'art. 37, comma 9, D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **addetti al primo soccorso**.
- A partire da **Lunedì 14 Gennaio** orario 14.15-18.15 corso di formazione obbligatoria per **responsabile piscine ed addetto agli impianti tecnologici** riconosciuto dalla Regione Toscana

(I corsi potrebbero essere soggetti a rinvio nel caso non sia raggiunto il numero minimo di partecipanti.)