



«Benessere mentale, idoneità lavorativa e sorveglianza sanitaria»

Franco Amore GdL CIIP Sorveglianza sanitaria
Antonia Ballottin Coordinatrice GdL CIIP Rischi psicosociali

29 gennaio 2024

9:00-17:00

Milano - Aula Magna Clinica del Lavoro



Dal 2° documento di consenso a cura del Gruppo di lavoro Sorveglianza sanitaria CIIP Maggio 2023

«... le caratteristiche del lavoro e i problemi di salute correlati sono profondamente mutati nel tempo. Oggi molti rischi tradizionali sono quasi scomparsi o si sono fortemente ridotti, mentre hanno maggior rilievo le basse esposizioni, *i rischi psicosociali e quelli correlati alla disergonomia e all'organizzazione del lavoro. Siamo al cospetto di rischi emergenti legati alle nuove tecnologie e forme di lavoro (nanotecnologie, smart working, digitalizzazione del lavoro, ecc.)* e ai cambiamenti climatici.»

«*collaborazione con altre professionalità in relazione a particolari problematiche da affrontare (es. salute mentale)* »

Il Benessere mentale nei luoghi di lavoro, un tema storico

Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro

Sintesi di un rapporto sulle buone pratiche

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. IT 102 FACTS, 2012.

https://osha.europa.eu/sites/default/files/TEAE11102ITC_it.pdf

“La capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione”.

F. Avallone e M. Bonaretti

Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Rubbettino editore 2003.

Il benessere mentale dei dipendenti interessa le aziende

Maria Paola Mosca il 12 Ottobre 2023 per newsletter del Il sole 24 ore

https://alleyoop.ilsole24ore.com/2023/10/12/benessere-mentale-aziende/?refresh_ce=1

Funzioni psichiche e esiti possibili nel c.d. Long Covid

«...Tra i sintomi più frequenti viene riportata la stanchezza e la “*nebbia mentale*”, *ovvero problemi di memoria e difficoltà a concentrarsi*, la perdita dell’olfatto e del gusto e sintomi respiratori e cardiologici. Importanti sembrano essere le conseguenze neurologiche (cefalea, ansia e stress, oltre alle difficoltà di concentrazione e attenzione) e cardio-respiratorie (dolore al petto, tachicardia e palpitazioni, dispnea e tosse persistente)...»

Istituto Superiore di Sanità 20 07 2022

[https://www.iss.it/long-covid-cosa-sappiamo#:~:text=Importanti%20sembrano%20essere%20le%20conseguenze,%2C%20dispnea%20e%20tosse%20persistente\)](https://www.iss.it/long-covid-cosa-sappiamo#:~:text=Importanti%20sembrano%20essere%20le%20conseguenze,%2C%20dispnea%20e%20tosse%20persistente)

Covid 19 Documenti Aggiornamento, Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) Ottobre 2022

Revisione punto 7 – Sorveglianza sanitaria. 10. LAVORATORI FRAGILI: POSSIBILI ATTIVITÀ DI SUPPORTO IN AZIENDA

https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=14:documenti

I rischi psicosociali... un tema emergente

«Il lavoro e i luoghi di lavoro sono soggetti a continui cambiamenti dovuti all'introduzione di nuove tecnologie e sostanze e nuovi processi lavorativi, a modifiche della struttura della forza lavoro e del mercato del lavoro, nonché a nuove forme di occupazione e organizzazione del lavoro. Questa situazione può comportare rischi e sfide di nuovo tipo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, i quali devono essere previsti e affrontati per garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in futuro.»

Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro <https://osha.europa.eu/it/emerging-risks>

I fattori di rischio psicosociale comprendono tutte le condizioni in quanto pongono l'attenzione sugli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni alla salute psico-fisica: *lo stress lavoro-correlato, la fatica mentale e condizioni di molestie e violenze sono tra gli effetti possibili.*

Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP)

PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali. Gennaio 2023.

https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=53:11-primo-documento-di-consenso-dallo-stress-lavoro-correlato-alla-prevenzione-dei-rischi-psicosociali&Itemid=609

Legge 15 gennaio 2021, n. 4 Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Ciascun Membro dovrà adottare *leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro* di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;

b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;

ILO - RACCOMANDAZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO - R206 – 21 giugno 2019

I settori a maggiore probabilità di esposizione

IL SETTORE SANITARIO,
IL SETTORE DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE
I SERVIZI SOCIALI,
I SERVIZI DI EMERGENZA
IL SETTORE DEI TRASPORTI,
L'ISTRUZIONE
L'INTRATTENIMENTO
IL LAVORO DOMESTICO

Le modalità lavorative a maggiore probabilità di esposizione

IL LAVORO NOTTURNO
IL LAVORO SVOLTO IN MANIERA ISOLATA

Giudizio di idoneità parziale e accomodamento ragionevole

«Nelle imprese, la formulazione del giudizio di idoneità parziale da parte del medico competente (con prescrizioni/limitazioni), solleva inevitabilmente problematiche di varia natura e comporta comunque per il datore di lavoro l'obbligo di *tutelare la salute del prestatore di lavoro attraverso l'adozione di misure tecniche, organizzative o procedurali di prevenzione...*

2.2.3 Giudizio di idoneità parziale e accomodamento ragionevole.

Primo documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria. Gruppo CIIP, 2020.

«Tutti i lavoratori che non possono svolgere appieno la propria attività lavorativa per motivi di salute hanno diritto a un accomodamento ragionevole. *Questo riguarda sia le persone affette da invalidità civile o del lavoro certificate, sia i lavoratori giudicati inidonei alla mansione specifica, parzialmente o totalmente, dal medico competente, sia in generale le persone fragili.* L'accomodamento ragionevole non è semplicemente garantire lavoro e retribuzioni alle persone con disabilità o altri problemi di salute che limitano le capacità lavorative. *È invece un processo di adattamento del lavoro alle persone affinché la loro patologia non sia di impedimento all'esprimere competenze e professionalità ed è una misura antidiscriminazione.*»

2° documento di consenso. Gruppo di lavoro Sorveglianza sanitaria CIIP , 2023.

La metodologia ICF e il lavoratore con limitazioni o disabilità

«Nel maggio 2001 l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha pubblicato la Classificazione Internazionale del Funzionamento (ICF) 7 che è stata riconosciuta come strumento idoneo per misurare la condizione di salute e di disabilità delle persone in quanto prende in considerazione l'insieme dei contesti in cui vive e lavora la persona e permette di correlare lo stato di salute e l'ambiente.»

2.2.4 L'uso della metodologia ICF per la ricollocazione del lavoratore con limitazioni o disabilità

Primo documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria. Gruppo CIIP, 2020.

https://www.ciip-consulta.it/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=14:documenti-ciip&Itemid=609

L'ICF nello specifico delle funzioni psicologiche

«Le funzioni corporee sono le funzioni fisiologiche dei sistemi corporei (incluse le funzioni psicologiche).»

Funzioni mentali globali (es. Funzioni intellettive, Funzioni del temperamento e della personalità...)

Funzioni mentali specifiche (es. Funzioni dell'attenzione, Funzioni della memoria, Funzioni emozionali, Funzioni cognitive di livello superiore...)

In sintesi

Le ampie trasformazioni in atto nel mondo del lavoro oggetto di approfondimenti in ambito istituzionale europeo e di letteratura scientifica sulla promozione del Benessere Organizzativo, i possibili e talvolta presenti esiti individuali del Long Covid, l'emergenza di nuovi rischi tra cui quelli c.d. psicosociali, la necessità di ragionare sul giudizio di idoneità parziale e sull'accomodamento ragionevole

evidenziano la necessità di:

- valutare le funzioni psicologiche che in conseguenza possono essere coinvolte in relazione ai disturbi o alle disabilità rappresentate*
- individuare gli adattamenti della mansione specifica/e-o dell'ambiente di lavoro*
- attuare programmi di promozione del benessere mentale e organizzativo*

Le aree di valutazione psicologica del lavoratore

“La valutazione psicologica ... è un'attività psicodiagnostica per accertare la presenza di sufficienti capacità psicoattitudinali e di specifici aspetti di personalità del personale, anche in ambito di salute mentale, verificando quindi **l'assenza di deficit funzionali cognitivi, emotivi o comportamentali che possono compromettere la sicurezza nello svolgimento dei compiti, ovvero per valutare (nel corso del tempo dopo l'assunzione) le capacità funzionali psicologiche residue del soggetto in funzione dei compiti stessi** in caso di dubbio e dopo la presenza di eventi avversi o disturbi mentali.»

L'idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni riferimenti normativi e di prassi

AA.VV. Consiglio Nazionale Ordine Psicologi , 2022.

<https://www.psy.it/wp-content/uploads/2022/03/ordine-degli-psicologi-LIBRO-IDONEITA%CC%80.pdf>

La valutazione psicologica aiuta a sostenere le valutazioni mediche di idoneità... approfondendo con strumenti propri della Psicologia.

L'idoneità psicologica ed il rientro al lavoro, GdL SIPLO, 2021.

https://www.siplo.it/wp-content/uploads/2022/02/A_Lidoneita-psicologica-e-il-rientro-al-lavoro.pdf

Gli strumenti utilizzati nella valutazione psicologica a specifici compiti e condizioni

Colloquio o interviste semi strutturate

Test psicoattitudinali

Test di personalità

Elemento distintivo della valutazione è il suo nesso tra le funzioni psicologiche saggiate e le attività lavorative alle quali dovrebbe essere indirizzato il lavoratore.

Questo richiede oltre la conoscenza in campo psicodiagnostico anche quella dei compiti e dei processi organizzativi.

Gli strumenti e i valori di cut off, i contenuti dei colloqui, i conseguenti report, devono essere indirizzati all'obiettivo di individuare alterazioni psicologiche che possano mettere a rischio la salute/sicurezza individuale e/o della collettività.

Gli ambiti di intervento

In azienda le applicazioni della valutazione psicologica e gli eventuali interventi correlati di sostegno individuale o di gruppo possono riguardare:

- La visita di sorveglianza sanitaria o quella richiesta dal lavoratore, ove sorga il sospetto o l'evidenza di compromissioni nelle funzioni psichiche
- La riammissione in servizio dopo un infortunio o una malattia che facciano avere il sospetto o l'evidenza di un deficit funzionale psicologico
- Gestione casi di comportamento disfunzionale formalizzato: procedimenti o sanzioni disciplinari per comportamenti aggressivi, mancato rispetto delle procedure anche in ambito di salute e sicurezza
- La fase di rientro dopo aggressione o mobbing, in special modo se vi è la presenza di una sindrome post traumatica
- La gestione del soggetto con disabilità o fragilità che incidono sul funzionamento psichico
- Il riadattamento al lavoro in presenza dopo una fase di riorganizzazione o dopo lo smart working per facilitare il «ripristino sociale»

Salute, sicurezza, stress, rischi psico-sociali e documenti di riferimento. SIPLO 2021, <https://www.siplo.it/risultati-progetti-chiusi/>

Benessere mentale, idoneità lavorativa e sorveglianza sanitaria, conclusioni

Nella Sorveglianza sanitaria sono richieste nuove sensibilità e impegni per il Medico del lavoro ma anche ulteriori competenze da parte dei professionisti che operano in collaborazione nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro:

- a) Per poter tutelare efficacemente la salute psichica oltre quella fisica è sollecitato un apporto multidisciplinare a seconda delle problematiche affrontate su questi aspetti legati agli ambienti e alle relazioni di lavoro.*

- a) Multidisciplinarietà intesa come riconoscimento e collaborazione delle professionalità nella valutazione delle condizioni individuale e organizzativa con particolare attenzione alle fasi critiche (ad es. reinserimento al lavoro dopo lunghe assenze)*

- c) Mettere al centro la prevenzione con la valutazione/gestione dello stress lavoro correlato e degli altri rischi psicosociali, ma anche le attività di promozione della salute, di formazione, sensibilizzando molto la dirigenza a questi temi, inoltre avere una continuità di intervento con la valutazione e/o il reinserimento lavorativo dei soggetti c.d. "fragili".*

Documento del Project Work Sorveglianza sanitaria, SIPLO 2022.

<https://www.siplo.it/wp-content/uploads/2023/02/DEF-16-11-22-PW-Sorveglianza-sanitaria-SIPLO-Copia.pdf>