

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 5047 di Venerdì 12 novembre 2021

Disturbi muscoloscheletrici cronici: come adattare i luoghi di lavoro?

Una relazione europea sui disturbi muscoloscheletrici si sofferma sugli adattamenti necessari lavorativi in caso di DMS cronici. Le responsabilità dei datori di lavoro, gli adattamenti possibili e le misure per la gestione dei lavoratori.

Bilbao, 12 Nov ? Se, come ricordato dalla campagna europea " Ambienti di lavoro sani e sicuri. Alleggeriamo il carico!", in Europa sono molti i lavoratori affetti da **patologie e disturbi muscolo-scheletrici (DMS) cronici**, è evidente che con l'invecchiamento della popolazione attiva e l'aumento dell'età del pensionamento, "**il numero di lavoratori affetti da patologie croniche è destinato a crescere**"; pertanto, i datori di lavoro avranno sempre più la necessità di mantenere i lavoratori in attività, mentre i servizi sanitari, sociali e per l'impiego dovranno sostenere tale processo".

Infatti il lavoro "dev'essere reso sostenibile durante tutta la durata della vita lavorativa": per lavorare "non è necessario che le persone siano in condizioni di salute perfette; con il giusto sostegno, molte persone affette da patologie croniche", come ad esempio disturbi muscoloscheletrici cronici, "possono continuare a svolgere un'attività lavorativa".

A sottolinearlo, nel contesto della campagna europea, è una relazione pubblicata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e dal titolo " Lavorare con patologie e disturbi muscolo-scheletrici cronici. Consigli di buone pratiche. Sintesi".

La pubblicazione - a cura di Joanne O. Crawford, Evanthia Giagloglou, Alice Davis, Richard Graveling (Institute of Occupational Medicine, IOM), Anthony Woolf (Royal Cornwall Hospitals NHS Trust, presidente di Arthritis and Musculoskeletal Alliance, ARMA) ? fornisce consigli pratici e indicazioni alle aziende per l'**adattamento degli ambienti di lavoro**.

Dopo aver già parlato di progettazione degli ambienti, in questo secondo articolo di presentazione della relazione europea ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- DMS cronici: consapevolezza e responsabilità
- Gli adattamenti: orari, telelavoro, attrezzature e compiti
- Le misure per gestire la presenza di lavoratori con DMS cronici

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0571] ?#>

DMS cronici: consapevolezza e responsabilità

La relazione sottolinea che è importante che le persone affette da DMS cronici "siano consapevoli del fatto che, con i giusti adattamenti, di solito possono continuare a lavorare, e che spesso è sufficiente adottare accorgimenti semplici e poco costosi".

Ad esempio può bastare "un altro tipo di mouse per il computer oppure una modifica dell'orario di lavoro o delle modalità di svolgimento delle mansioni".

Le **persone con DMS cronici** "imparano a superare i propri problemi e a gestire i dolori, ad esempio evitando movimenti ripetitivi e non restando seduti molto tempo senza pause o in piedi troppo a lungo".

Tuttavia, secondo quanto indicato da persone con disturbi cronici, "il fattore che limita la loro capacità lavorativa è troppo spesso una mancanza di comprensione e di sostegno nel loro ambiente di lavoro, più che il disturbo in quanto tale".

Ma quali sono le responsabilità dei datori di lavoro?

Si indica che nell'Unione Europea le normative in materia di salute e sicurezza "obbligano i datori di lavoro a prevenire i rischi sulla base di apposite valutazioni".

La priorità è quella di "eliminare i rischi alla fonte, adottare misure collettive per rendere l'ambiente di lavoro più sicuro e più sano per tutti i lavoratori e adattare il lavoro alle esigenze dei lavoratori. Si tratta di un compito importante perché le misure volte ad agevolare tutti i lavoratori potrebbero consentire alle persone con patologie croniche di continuare a lavorare".

Inoltre si indica che "le categorie di persone particolarmente sensibili, come i lavoratori con disturbi cronici, devono essere protette dai pericoli specifici cui sono esposte. Le normative che stabiliscono norme minime per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro prevedono anche i requisiti per renderli accessibili ai lavoratori disabili".

Gli adattamenti: orari, telelavoro, attrezzature e compiti

Si indica che gli **adattamenti** che permettono alle persone di continuare a lavorare "possono comprendere **modifiche delle mansioni lavorative, delle attrezzature e dell'ambiente di lavoro, nonché dei modelli lavorativi**".

Il sostegno può, ad esempio, "comprendere modifiche dell'**orario di lavoro** e un approccio più flessibile agli orari di inizio e fine dell'attività, un orario di lavoro ridotto o la scelta di lavorare in giorni diversi".

In questo senso anche il **telelavoro** "può essere utile perché permette al lavoratore di ridurre i tempi degli spostamenti casa-lavoro. Tuttavia, è essenziale che le persone che lavorano in posti diversi dal loro luogo di lavoro dispongano di attrezzature equiparabili a quelle che utilizzavano nel loro ambiente di lavoro principale, e che ricevano le relative istruzioni per l'uso".

Riguardo poi alle **modifiche delle attrezzature** si indica che è possibile anche "mettere a disposizione strumenti e attrezzature

quali carrelli per la movimentazione di pesi, tastiere e mouse per computer adattati, dispositivi di riconoscimento vocale e scrivanie da usare seduti/in piedi".

Un altro aspetto importante può essere la **rotazione dei compiti** che "permette a un lavoratore di passare da una mansione a un'altra". Questa rotazione "può rivelarsi vantaggiosa per un'organizzazione perché promuove la flessibilità, le abilità e la permanenza dei dipendenti".

Si indica poi che per le persone con disturbi muscoloscheletrici, la **guida di veicoli** "può essere causa di dolori, rigidità delle articolazioni o affaticamento. Fare pause regolari, adattare la posizione del sedile per ottenere il giusto supporto, prestare attenzione al momento di entrare e uscire dal veicolo e non sollevare mai pesi subito dopo esserne scesi (bisogna prima sgranchirsi) sono accorgimenti validi per tutti i guidatori, ma in particolare per quelli affetti da DMS cronici. Sono disponibili altri strumenti utili per i guidatori, come i sistemi di apertura senza chiavi, i servosterzi assistiti, il controllo manuale, modifiche della pedaliera nonché l'uso di guanti da guida per migliorare la presa".

Si segnala poi che sono in vigore specifici requisiti di legge "in materia di accessibilità del posto di lavoro per le persone che sono affette da gravi disturbi motori e devono utilizzare stampelle o sedie a rotelle".

Le misure per gestire la presenza di lavoratori con DMS cronici

Riportiamo dalla relazione, una tabella che, con riferimento ad un altro documento dell'Agenzia Europea, riporta alcune **semplici misure** per permettere alle persone di continuare a lavorare.

Semplici misure per permettere alle persone di continuare a lavorare

Le attrezzature e i dispositivi che hanno permesso alle persone di continuare a lavorare comprendono:

- un mouse ergonomico
- un software per il riconoscimento vocale
- cuffie/microfono senza filo per rispondere al telefono
- uno sgabello pieghevole da appoggio per gli spostamenti in altri luoghi
- un cuscino speciale per alleviare la pressione quando si sta seduti
- una scrivania ad altezza regolabile/scrivania da usare seduti/in piedi.

Gli adeguamenti delle mansioni e dei modelli lavorativi che hanno permesso alle persone di continuare a lavorare comprendono:

- un ritorno graduale al lavoro e orari di lavoro ridotti
- lavoro flessibile per potersi sottoporre a visite mediche
- telelavoro nelle «giornate difficili»
- inizio posticipato dell'orario di lavoro per evitare di stare in piedi sui mezzi pubblici
- possibilità di fare pause più frequenti per muoversi e sgranchirsi
- possibilità di stendersi in una stanza apposita quando si è affaticati
- scambiare le mansioni che richiedono un impegno fisico con i colleghi.

Con riferimento agli orientamenti e agli esempi individuati nella relazione, si può poi concludere che **"una grande varietà di fattori permette di gestire efficacemente le persone con DMS cronici"**.

Il documento ne riepiloga alcuni:

- "Mantenere buoni livelli di sicurezza e salute e garantire la giusta ergonomia per rendere il lavoro più facile, sicuro e sano per l'intera forza lavoro, nonché promuovere la salute e il benessere. Progettare gli ambienti di lavoro per renderli più inclusivi e apportare adattamenti supplementari personalizzati, se e quando necessari.
- Datori di lavoro che hanno un atteggiamento positivo e attuano **politiche di sostegno** per valutare i dipendenti e le loro abilità, considerandoli una risorsa, non un problema.
- Per lavorare, non è necessario che le persone siano in condizioni di salute perfette, e si dovrebbe fare riferimento alle **capacità dei lavoratori**, non alle loro disabilità.
- Intervenire prontamente quando sorge un problema di salute, con l'obiettivo di consentire alle persone di continuare a lavorare, piuttosto che di farle ritornare al lavoro dopo che lo hanno lasciato.
- Mantenere una buona **comunicazione tra il lavoratore e l'organizzazione**, per consentire al dipendente di evidenziare problemi e discutere delle proprie esigenze, anche coinvolgendo i sindacati o l'eventuale rappresentante per la sicurezza, in relazione a eventuali misure e adeguamenti.
- Divulgare tra il personale addetto alle risorse umane, i supervisori e i dirigenti informazioni sulle capacità del lavoratore interessato e diffondere nel luogo di lavoro conoscenze e abilità sufficienti per aiutare le persone a continuare a lavorare o a ritornare al lavoro.
- In singoli casi adottare una **serie di misure** quali:
 - ◆ adeguare gli orari di lavoro, ad esempio mediante riduzioni temporanee o permanenti dell'orario, permessi per visite mediche, orari variabili di inizio e fine, orari flessibili (validi per l'intera forza lavoro);
 - ◆ concedere il telelavoro;
 - ◆ mettere a disposizione attrezzature semplici, ad esempio per rendere più confortevole le posture sedute, ridurre le mansioni in posizione in piedi, rendere più comodo il lavoro al computer ed evitare le posture statiche;

- ◆ agevolare le pause, per consentire ai lavoratori di muoversi e sgranchirsi o di riposarsi;
- ◆ attuare un maggiore controllo individuale sulle modalità di esecuzione dei compiti o introdurre la rotazione delle mansioni ripetitive o fisicamente più pesanti;
- ◆ mettere a disposizione un parcheggio accanto all'ingresso;
- ◆ consentire una ripresa graduale del lavoro dopo un congedo per malattia".

Ed è necessario "prevedere un periodo di tempo sufficiente per attuare questo processo, testare le misure nella pratica per individuare quelle più idonee e riconsiderare gli adattamenti".

Si indica, infine, che è possibile anche "mettere in atto **politiche per il telelavoro** e orari di lavoro flessibili per l'intera forza lavoro" e "integrare all'interno delle politiche generali dell'impresa le misure volte a facilitare il ritorno al lavoro e a sostenere i lavoratori con problemi di salute, perché alcuni accorgimenti pensati per aiutare una persona possono andare a vantaggio di tutti i dipendenti".

Senza dimenticare che ambienti di lavoro più ergonomici per tutta la forza lavoro "possono ridurre la durata delle assenze per malattia e agevolare la prosecuzione o la ripresa dell'attività lavorativa".

Segnaliamo, in conclusione, che il documento contiene anche suggerimenti e indicazioni sulle strategie per i servizi esterni e i responsabili politici.

[Il link al sito della campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri. Alleggeriamo il carico!"](#).

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Lavorare con patologie e disturbi muscolo-scheletrici cronici. Consigli di buone pratiche. Sintesi", a cura di Joanne O. Crawford, Evanthia Giagloglou, Alice Davis, Richard Graveling (Institute of Occupational Medicine, IOM), Anthony Woolf (Royal Cornwall Hospitals NHS Trust, presidente di Arthritis and Musculoskeletal Alliance, ARMA), documento correlato alla campagna europea "Ambienti di lavoro sani e sicuri. Alleggeriamo il carico!".



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

