PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

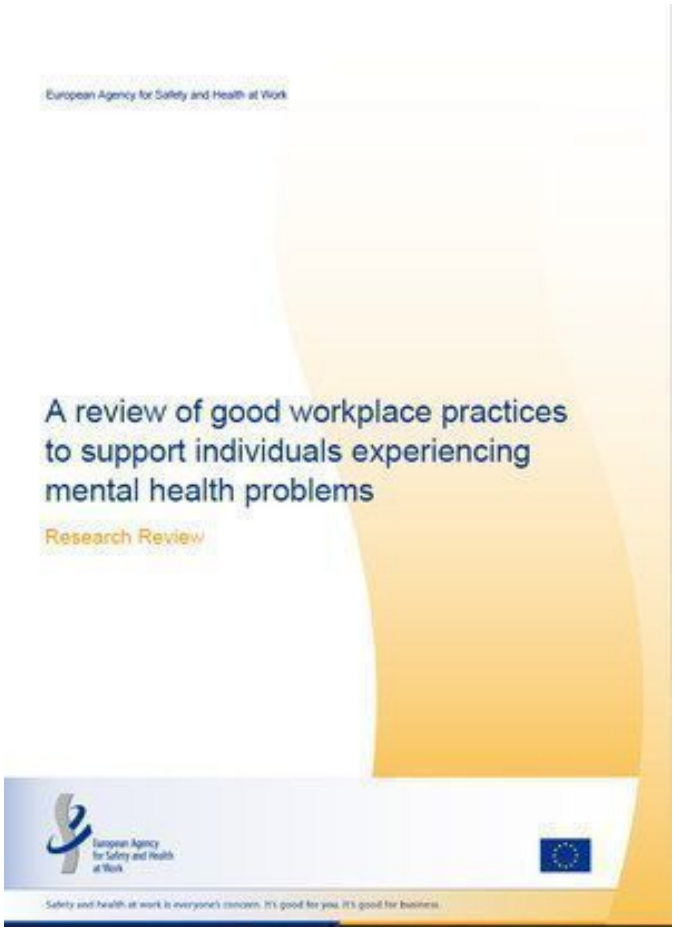
Anno 28 - numero 6136 di Martedì 25 agosto 2026

I problemi di salute mentale nei luoghi di lavoro e le buone pratiche

Un documento presenta una revisione delle buone pratiche sul luogo di lavoro per sostenere le persone che soffrono di problemi di salute mentale. Lo stigma, gli adattamenti e la guida per i luoghi di lavoro.

Bilbao, 25 Ago ? In previsione della prossima campagna promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), aumentano in questi ultimi mesi i documenti e gli studi pubblicati sul tema della **salute mentale** nei luoghi di lavoro. E questo avviene anche in considerazione del fatto che le condizioni di salute mentale sono una delle principali cause di disabilità nei paesi ad alto reddito.

A ricordarlo, dopo aver già pubblicato nei mesi scorsi alcuni documenti relativi ai suggerimenti su come sostenere le persone con problemi di salute mentale, è l'Agenzia EU-OSHA con un documento prodotto nel 2024 dal titolo "**A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems**. **Research Review**" (*Una revisione delle buone pratiche sul luogo di lavoro per sostenere le persone che soffrono di problemi di salute mentale*) e a cura di Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (University of Eastern Finland).



Il documento, in lingua inglese, ricorda che **stigmatizzazione** e **discriminazione** incombono ancora sui luoghi di lavoro laddove sono presenti lavoratori con problemi di salute mentale.

La relazione presenta una ricerca sul sostegno ai lavoratori e i suggerimenti per le politiche e strategie rappresentano interventi applicabili a tutti i tipi di problemi di salute mentale. Inoltre si sottolinea che il punto di partenza per sostenere la salute mentale sul luogo di lavoro è la prevenzione dei fattori di rischio psicosociali lavoro-correlati.

Nel presentare il documento l'articolo si sofferma sui seguenti argomenti:

- Il lavoro e la salute mentale: i problemi e la stigmatizzazione
- Il lavoro e la salute mentale: gli accomodamenti e adattamenti
- Il lavoro e la salute mentale: la guida per i luoghi di lavoro

Pubblicità

Il lavoro e la salute mentale: i problemi e la stigmatizzazione

Le aziende devono avere strategie e politiche specifiche per affrontare i **problemi di salute mentale** sul posto di lavoro. L'obiettivo generale è quello di promuovere una buona salute mentale, intraprendere azioni preventive per eliminare i rischi

psicosociali per tutti i lavoratori, sostenere i lavoratori nell'affrontare lo stress lavorativo, incoraggiare un intervento precoce per qualsiasi stress lavorativo o problema di salute mentale e sostenere i lavoratori che hanno un problema di salute mentale, anche apportando ragionevoli adeguamenti per consentire alle persone con problemi di salute mentale di lavorare, fornendo anche efficaci piani di riabilitazione e di ritorno al lavoro.

Si ricorda che i **rischi psicosociali** includono, ad esempio, carichi di lavoro eccessivi, richieste contrastanti e mancanza di chiarezza, mancanza di coinvolgimento nelle decisioni che riguardano il lavoratore, mancanza di influenza sul modo in cui viene svolto il lavoro, cambiamenti organizzativi mal gestiti, insicurezza del lavoro, comunicazione inefficace, mancanza di sostegno da parte della direzione o dei colleghi, problemi psicosociali e di salute mentale.

Inoltre si indica che lo **stigma** legato alla salute mentale si riferisce ad atteggiamenti, credenze e stereotipi negativi sui problemi di salute mentale, che portano alla discriminazione delle persone che ne soffrono. E le caratteristiche tipicamente stigmatizzate sono il genere, la razza, lo status socioeconomico, la disabilità e la salute.

Si sottolinea che affrontare lo stigma legato alla salute mentale sul posto di lavoro è fondamentale per creare un ambiente di lavoro solidale e inclusivo, poiché lo stigma e le sue conseguenze possono diventare gravi ostacoli per rivelare in modo sicuro la propria condizione di salute mentale e per ottenere gli adattamenti necessari per continuare a lavorare o tornare al lavoro.

Il lavoro e la salute mentale: gli accomodamenti e adattamenti

Si segnala poi che gli **accomodamenti** del lavoro (o del posto di lavoro) si riferiscono a modifiche del lavoro o dell'ambiente di lavoro per adattarsi alle capacità lavorative di un individuo in modo che possa svolgere le sue mansioni. E gli **adattamenti al lavoro** si dividono in quattro grandi gruppi:

- **adattamenti alla programmazione** (ad esempio, riduzione dell'orario di lavoro, modifica dei turni di lavoro);
- **modifiche del lavoro** (ad esempio, modifica dei compiti, cambio di posizione);
- **adattamenti allo spazio fisico** (ad esempio, accesso a un'area privata, riduzione del rumore);
- **facilitazione della comunicazione** (ad esempio, maggiore supervisione, istruzioni scritte. ...).

I vantaggi degli accomodamenti includono la possibilità per un lavoratore di lavorare mentre si sta riprendendo da un problema di salute mentale o di gestire un problema di salute mentale a lungo termine continuando a lavorare.

Si sottolinea poi che il luogo di lavoro è un'arena importante per la **promozione della salute mentale** e le buone pratiche descritte sono applicabili ai problemi di salute mentale indipendentemente dalla loro origine; più che il tipo di condizione di salute mentale, sono le esigenze, le capacità e le richieste lavorative specifiche dei lavoratori a determinare quali tipi di pratiche sul posto di lavoro sono utili per sostenere la salute mentale e la capacità lavorativa.

Il lavoro e la salute mentale: la guida per i luoghi di lavoro

Riguardo alle **pratiche**, i risultati di questo rapporto (la revisione ha lavorato su un numero molto alto di documenti e studi scientifici) suggeriscono che, indipendentemente dalla condizione di salute mentale, i seguenti **principi** si applicano quando si sostiene il lavoratore a rimanere al lavoro o a tornare al lavoro dopo un episodio di assenza per malattia:

- una cultura della consapevolezza e dell'inclusione che consenta la divulgazione della condizione di salute mentale e lo sviluppo di un senso di sicurezza psicologica sul posto di lavoro;
- accettazione e sostegno da parte di colleghi e supervisori;
- l'intervento precoce, ossia il contatto con il lavoratore nelle prime fasi dell'assenza per malattia;
- politica sulla salute mentale e sul ritorno al lavoro, vale a dire che ci sono passi da compiere che sono adattati a ciascun caso;
- buon accesso ai servizi sanitari, supporto professionale multidisciplinare;
- le sistemazioni lavorative, basate su un'analisi delle mansioni lavorative in relazione all'attuale capacità lavorativa del lavoratore;
- monitoraggio dei progressi.

Inoltre, le iniziative di **inserimento lavorativo** assistito, con supporto professionale, educativo e clinico, si sono rivelate efficaci nel consentire alle persone affette da gravi condizioni di salute mentale di trovare un lavoro e di mantenerlo.

Inoltre per applicare gli adattamenti e accomodamenti lavorativi si possono seguire i seguenti **passi**:

1. Prevenire e gestire i fattori di rischio psicosociale legati al lavoro e promuovere la salute e il benessere.
2. Assicurarsi che i lavoratori siano incoraggiati a segnalare i fattori di rischio psicosociale sul lavoro e che questo porti a un intervento precoce sul luogo di lavoro per affrontare i fattori legati al lavoro;
3. Sono necessarie alcune informazioni sulla salute e sullo stato funzionale del lavoratore per confrontare l'attuale capacità lavorativa del lavoratore con le esigenze dell'attuale lavoro. A tal fine, è essenziale il consenso del lavoratore e la collaborazione tra il lavoratore, il datore di lavoro e gli operatori sanitari.
4. Analisi psicologica del lavoro: una descrizione dei compiti essenziali e delle richieste del lavoro attuale è importante per confrontare se c'è uno squilibrio tra le attuali richieste di lavoro e la capacità lavorativa del lavoratore.
5. Per le sistemazioni lavorative, è importante identificare le pratiche lavorative e i fattori dell'ambiente di lavoro psicosociale e fisico che sono modificabili.
6. Follow-up: sviluppare un piano che includa tutti gli aspetti importanti del supporto al follow-up: sistemazioni lavorative, supporto terapeutico e medico, autogestione e prevenzione delle ricadute. Valutare ogni fattore di supporto e apportare modifiche se necessario.

È, infine, importante notare che ? continua il documento europeo - quanto più un luogo di lavoro è **inclusivo** e tiene conto della **diversità**, tanto minore sarà la necessità di accomodamenti individuali e lo stigma che comporta richiederli.

Anche la prevenzione dei rischi alla fonte, l'adattabilità e la promozione del benessere fanno parte dell'inclusione sul posto di lavoro. Inoltre la presenza di politiche specifiche per tutti i lavoratori e per le modalità di lavoro flessibili, come l'adattamento dell'orario di lavoro e il telelavoro, possono favorire il proseguimento dell'attività lavorativa in presenza di un problema di salute mentale o di altre condizioni di salute.

Concludiamo rimandando alla lettura integrale del documento che si sofferma su molti altri aspetti e presenta anche ulteriori suggerimenti per i datori di lavori e i responsabili delle politiche aziendali.

RTM

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems. Research Review", a cura di Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (University of Eastern Finland), edizione 2024.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it