

Sclerosi multipla e lavoro: ruolo di DDL e MC

Disponibili sul sito Inail diversi factsheet di approfondimento sulla sclerosi multipla: cosa devono fare datore di lavoro e medico competente per la valutazione dei rischi e la sorveglianza sanitaria.

L'Inail ha reso disponibili sul sito diversa documentazione che approfondisce il tema della sclerosi multipla, ideata per sensibilizzare l'utente su specifiche tematiche emergenti in tema di tutela della salute e benessere dei lavoratori negli ambienti di vita e di lavoro ai fini della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Presentiamo in particolare i due factsheet che danno informazioni circa il ruolo di datore di lavoro e medico competente, per l'inserimento e il mantenimento del lavoro.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AP1455] ?#>

Sclerosi multipla e lavoro: il ruolo del datore di lavoro

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro rileva che "un luogo di lavoro che è accessibile e sicuro per i disabili è a maggior ragione più sicuro e più accessibile per tutti i dipendenti...". È da sottolineare che, oltre alla tutela prevista dal D.Lgs. 81/2008, per il lavoratore disabile, attraverso il D.Lgs. 216/2003, è prevista la tutela dalle discriminazioni, altresì rinforzata dalla L. 18/2009. Pertanto il datore di lavoro, oltre ad ottemperare agli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha l'obbligo di introdurre i "ragionevoli accomodamenti", in un approccio virtuoso ed integrato alla tutela globale del lavoratore con disabilità.

Tra le diverse disabilità, la sclerosi multipla (SM), in considerazione sia dell'età di insorgenza, sia del fatto che può presentarsi con diversi quadri clinici e sintomatologici, è una malattia disabilitante per la quale il datore di lavoro va a svolgere una funzione chiave nell'inserimento e nel mantenimento del lavoro.

Valutazione del rischio

- ? Identificare i gruppi di lavoratori che potrebbero essere esposti ad un rischio maggiore.
- ? Effettuare una valutazione specifica dei rischi cui possono incorrere, tenendo conto tanto della natura quanto della portata della disabilità e dell'ambiente di lavoro.
- ? Tenere presenti le capacità delle persone quando si pianifica il lavoro; i lavoratori disabili sono spesso dotati di capacità speciali che non dovrebbero essere perse a causa delle condizioni di lavoro scarsamente adattate.
- ? Consultare i lavoratori disabili nel corso del processo valutativo.
- ? Se necessario, ricorrere alla consulenza di autorità in ambito di sicurezza e salute sul lavoro nonché di ergonomisti, di professionisti della sanità, di organizzazioni di disabili.

È auspicabile che già in fase di progettazione e di pianificazione siano prese in considerazione le esigenze dei lavoratori disabili, per effettuare le modifiche necessarie.

A titolo di esempio sono qui riportate alcune possibili soluzioni.

Ambiente di lavoro

- ? Adeguare i locali o le postazioni di lavoro, ad esempio rampe, ascensori, interruttori dell'illuminazione, gradini evidenziati con colori chiari, strisce tattili di segnalazione all'inizio delle scale, segnali audio o di avvertenza, dispositivi di

apertura automatica di porte pesanti, maniglie delle porte, campanelli e dispositivi di ingresso accessibili da sedie a rotelle e reperibili da persone con menomazioni della vista.

? Provvedere ad una buona illuminazione per le persone affette da ipovisione o capaci di lettura labiale.

Segnaletica

? Fornire le avvertenze con caratteri grandi e chiari in modo da consentire alle persone con menomazione visiva di vederli facilmente.

? Fornire grafici ed immagini in quanto i segni possono essere assimilati più facilmente dalle persone con difficoltà di apprendimento.

Organizzazione del lavoro

? Trasferire il lavoratore disabile in un posto più adatto.

? Modificare l'orario di lavoro in modo da consentire alla persona disabile di circolare al di fuori dell'orario di punta.

Formazione

? Evitare che il lavoratore disabile sia svantaggiato per quanto riguarda la formazione, ad esempio modificando orario e luogo della formazione, fornendo materiali e informazioni per corsi su supporti diversi, ecc.

Sclerosi multipla e lavoro: il ruolo del datore di lavoro (.pdf - 780 kb)

Sclerosi multipla e lavoro: il ruolo del medico competente

In considerazione dell'età di insorgenza della sclerosi multipla (SM) nonché della varietà dei decorsi clinici e della sintomatologia, il ruolo del medico competente (MC) risulta di prim'ordine nell'approccio integrato alla migliore tutela della salute e sicurezza per il lavoratore con SM.

Relativamente all'obbligo di sorveglianza sanitaria, tenuto conto anche di quanto riportato nel D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., art. 41 c. 1, esso si concretizza quando:

? il lavoratore, anche con SM, è adibito ad una mansione specifica per la quale, dalla valutazione dei rischi, emergono uno o più rischi cosiddetti "normati" tra i quali, ad esempio, videoterminale, movimentazione manuale dei carichi, agenti chimici pericolosi, ecc.;

? dalla valutazione dei rischi, pur in assenza di rischi "normati", emerge un rischio per "gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari" in relazione, nella fattispecie, alla disabilità, per il quale la sorveglianza sanitaria è indicata al fine di assegnare i compiti tenendo conto delle capacità

e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza (art. 18 c. 1 lett. c).

In entrambi i casi, la sorveglianza sanitaria è espletata attraverso le diverse tipologie di visite mediche previste all'art. 41 c. 2 (Tab. 1):

- 1) preventiva;
- 2) periodica;
- 3) alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla norma;
- 4) in occasione del cambio mansione;
- 5) al rientro al lavoro dopo un'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi;
- 6) preventiva in fase preassuntiva;
- 7) su richiesta del lavoratore qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa.

Sclerosi multipla e lavoro: il ruolo del medico competente (.pdf - 779 kb)

Ragionevoli adattamenti per la sclerosi multipla a seconda della sintomatologia

Sintomatologia	Soluzione o intervento proposto
Individuo con	Lavoro al videoterminale

disturbi motori	<ul style="list-style-type: none"> ? Fornire dispositivi di ingresso periferici alternativi ? Fornire emulatori per tastiera e software di correzione automatica ? Fornire sedie regolabili con braccioli ? Fornire ausili per la battitura e la scrittura ? Convertire materiale cartaceo in elettronico ? Equipaggiare i computer con software di riconoscimento vocale <p>Accesso al luogo di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Installare porte automatiche e maniglie ? Fornire parcheggi per disabili adiacenti all'edificio ? Fornire entrate accessibili e rampe di accesso all'edificio ? Fornire bagni e ambienti di ristoro accessibili ? Fornire percorsi accessibili verso tutte le aree di lavoro <p>Accesso alla postazione di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Fornire scrivanie regolabili in altezza ? Assicurarsi che i materiali d'uso rientrino nelle zone di raggiungibilità ? Avvicinare la postazione alle altre aree di lavoro e agli ambienti di ristoro
Individuo con difficoltà cognitive	<p>Difficoltà di concentrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Consentire pause periodiche per il riorientamento lavorativo ? Consentire orari di lavoro flessibili ? Consentire pause periodiche durante il turno di lavoro e ridurre le distrazioni ? Consentire una consapevolezza del carico lavorativo ? Fornire delle istruzioni sulle mansioni prioritarie <p>Difficoltà mnemoniche</p> <ul style="list-style-type: none"> ? Fornire istruzioni scritte quando è possibile ? Fornire ausili mnemonici come agende elettroniche
Soggetto che manifesta fatica e/o stanchezza	<ul style="list-style-type: none"> ? Fornire orari di lavoro flessibili ? Consentire il lavoro da casa ? Ridurre o eliminare lo sforzo fisico e lo stress sul posto di lavoro ? Programmare pause periodiche ? Realizzare postazioni di lavoro ergonomiche in base alle limitazioni funzionali ? Fornire scooter o altri ausili per la mobilità
Individuo con ipersensibilità termica	<ul style="list-style-type: none"> ? Climatizzare l'ambiente di lavoro ? Consentire orari di lavoro flessibili e il lavoro da casa nei periodi di maltempo ? Fornire un'area di lavoro con controllo separato della temperatura ? Mantenere un sistema di ventilazione
Soggetto con difficoltà visive	<ul style="list-style-type: none"> ? Fornire materiale di stampa di grandi dimensioni ? Fornire dispositivi anti-riflesso ? Installare luci o lampade specifiche per l'ufficio ? Fornire lenti
Individuo con difficoltà di linguaggio	<ul style="list-style-type: none"> ? Usare il linguaggio dei segni ? Utilizzare dispositivi per la comunicazione ? Utilizzare dispositivi di comunicazione mediante telefono ? Utilizzare amplificatori per la voce

[Sclerosi multipla e lavoro: i ragionevoli accomodamenti del Job Accommodations Network \(.pdf - 781 kb\)](#)

Fonte: INAIL



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