

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5743 di Mercoledì 27 novembre 2024

# Sorveglianza sanitaria e benessere mentale: un apporto multidisciplinare

*Un intervento segnala che serve un apporto multidisciplinare per tutelare la salute psichica, oltre a quella fisica. Benessere mentale, long covid, nuove tecnologie, violenze, accomodamento ragionevole e valutazione psicologica.*

Milano, 27 Nov ? Come ricordato nel secondo documento di consenso ( Lavoro e salute oggi: le nuove sfide della medicina del lavoro), a cura del Gruppo di lavoro (GdL) Sorveglianza sanitaria CIIP, le caratteristiche del lavoro e i problemi di salute correlati "sono profondamente **mutati nel tempo**". Oggi ? continua il documento ? "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". Inoltre 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".

E in questa situazione è importante la **collaborazione con altre professionalità** "in relazione a particolari problematiche da affrontare (es. salute mentale)".

A ricordare queste indicazioni e a soffermarsi sul tema del benessere mentale è un intervento al convegno "Le Prospettive del Medico del Lavoro: Salute e Lavoro oltre il Giudizio di Idoneità" che si è tenuto a Milano il 29 gennaio 2024 e che ha affrontato vari temi connessi all'evoluzione della sorveglianza sanitaria e della medicina del lavoro.

L'intervento "**Benessere mentale, idoneità lavorativa e sorveglianza sanitaria**", a cura di Franco Amore (GdL CIIP Sorveglianza sanitaria) e Antonia Ballottin (Coordinatrice GdL CIIP Rischi psicosociali) si sofferma sul tema del **benessere mentale** riportando estratti di varie fonti che mostrano come le "ampie trasformazioni in atto nel mondo del lavoro", che sono oggetto di approfondimenti in ambito istituzionale europeo e di letteratura scientifica (benessere organizzativo, esiti individuali del Long Covid, nuovi rischi, 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".

Nel presentare brevemente l'intervento, l'articolo affronta i seguenti argomenti:

- Benessere mentale, long covid e nuove tecnologie
- Benessere mentale, violenze, molestie e accomodamento ragionevole
- Benessere mentale, sorveglianza sanitaria e valutazione psicologica

## Benessere mentale, long covid e nuove tecnologie

L'intervento che fa riferimento a diverse fonti sul tema del **benessere mentale**, si sofferma anche sul cosiddetto **Long Covid**, con riferimento ad un documento dell'**Istituto Superiore di Sanità** dove si indica che tra i sintomi più frequenti del Long Covid 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 poi 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)".

È poi l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ( **EU-OSHA**) che in un documento, connesso alla campagna "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale", ricorda che 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". E 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".

In particolare, come indicato nel **primo documento di consenso CIIP** "Dallo stress lavoro correlato alla prevenzione dei rischi psicosociali", 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".

## Benessere mentale, violenze, molestie e accomodamento ragionevole

Si ricorda poi la 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". In questa legge si indica che si dovranno 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:

1. 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;
2. l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
3. 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".

Nella "**Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**" (ILO) si ricordano i settori a maggiore probabilità di esposizione (settore sanitario, settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, servizi sociali, servizi di emergenza, settore dei trasporti, istruzione, intrattenimento, lavoro domestico).

Riguardo poi al **giudizio di idoneità parziale** e all'**accomodamento ragionevole**, nei documenti di consenso CIIP sulla

sorveglianza sanitaria si indica che 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". E si ribadisce che "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".

Il documento si sofferma, in particolare, sulla **metodologia ICF** (Classificazione Internazionale del Funzionamento) 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".

## **Benessere mentale, sorveglianza sanitaria e valutazione psicologica**

Veniamo alle **aree di valutazione psicologica** del lavoratore.

Come indicato in un documento ( L'idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni riferimenti normativi e di prassi, **Consiglio Nazionale Ordine Psicologi**), 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". E come indicato in un documento della Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione (**SIPLO**) la valutazione psicologica "aiuta a sostenere le valutazioni mediche di idoneità... approfondendo con strumenti propri della Psicologia".

Gli autori si soffermano anche sugli **strumenti utilizzati** nella valutazione psicologica a specifici compiti e condizioni ("Colloquio o interviste semi strutturate, Test psicoattitudinali, Test di personalità"). Ed 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".

Sempre in relazione ad un documento SIPLO ("*Salute, sicurezza, stress, rischi psico-sociali e documenti di riferimento*") si accenna agli **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'".

In definitiva, 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".

E come ricordato nel "Documento del Project Work Sorveglianza sanitaria, SIPL0 2022", 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".

E la multidisciplinarietà va intesa come "riconoscimento e collaborazione delle professionalità nella valutazione della condizione individuale e organizzativa con particolare attenzione alle fasi critiche (ad es. reinserimento al lavoro dopo lunghe assenze)".

Bisogna "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". Ed è importante, inoltre, "avere una continuità di intervento con la valutazione e/o il reinserimento lavorativo dei soggetti c.d. 'fragili'".

Tiziano Menduto

*Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:*

"Benessere mentale, idoneità lavorativa e sorveglianza sanitaria", a cura di Franco Amore (GdL CIIP Sorveglianza sanitaria) e Antonia Ballottin (Coordinatrice GdL CIIP Rischi psicosociali), intervento al convegno "Le Prospettive del Medico del Lavoro: Salute e Lavoro oltre il Giudizio di Idoneità", Milano 2024.



Licenza Creative Commons

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)