



LAVORATORI FRAGILI: POSSIBILI ATTIVITÀ DI SUPPORTO IN AZIENDA

Antonia Ballottin, Alberto Crescentini e Franco Amore

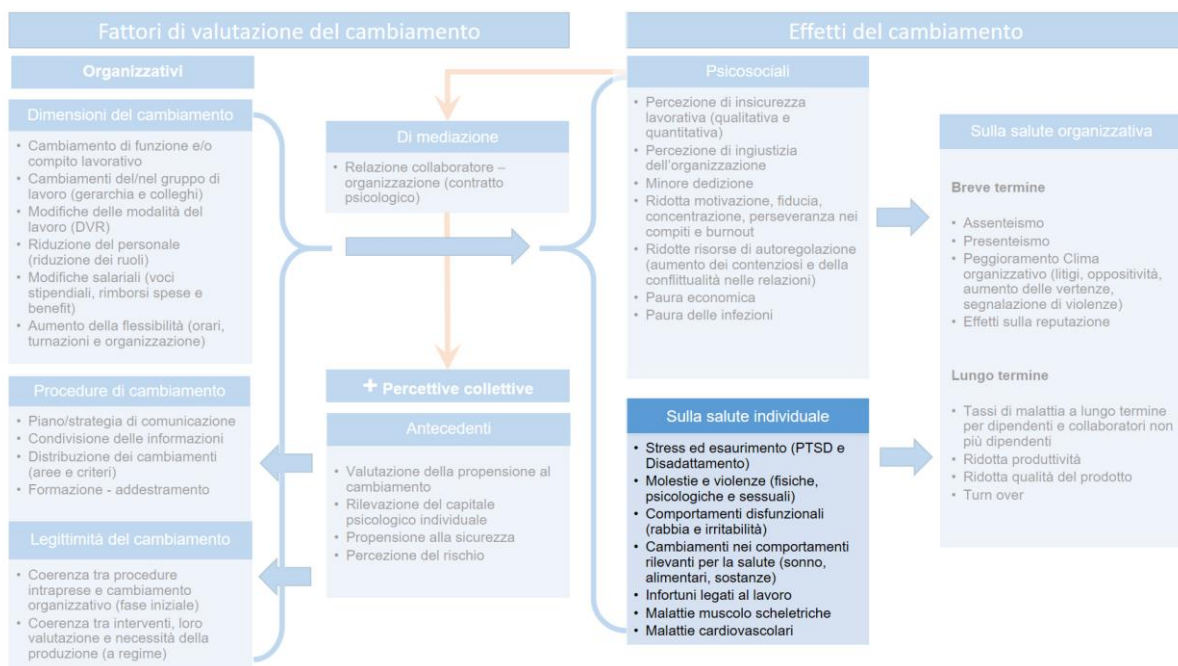
Il presente documento riguarda l'area effetti del cambiamento, Salute individuale ed in particolare affronta la tematica dei lavoratori fragili.

L'attuale epidemia sta producendo una accelerazione in alcuni processi di trasformazione in atto da tempo nella società. In particolare, il cambiamento che si prospetta è, oltre che di lungo periodo, anche pervasivo delle realtà produttive. Le organizzazioni sono e saranno chiamate ad adattarsi a continue revisioni delle modalità di lavoro ed al contempo a mantenere alta l'attenzione rivolta alla tutela della salute dei collaboratori.

I rischi organizzativi (Clerici, Guercio e Quaranta, 2016) dipendono dall'insieme dei rapporti lavorativi, interpersonali e di organizzazione che si creano all'interno di un'azienda e, come effetto, causano un aumento della probabilità di peggioramento delle condizioni di salute e sicurezza tenendo in conto le differenze di genere, di età, di provenienza, di tipologia contrattuale, dello stress lavoro correlato ed altri rischi psicosociali.

Le condizioni occupazionali e individuali di ogni lavoratore devono essere considerate nella progettazione organizzativa e, soprattutto, devono essere tenute presenti al mutare delle condizioni di sistema. Il cambiamento può infatti avere effetti in maniera diretta e indiretta sulla salute del lavoratore.

Nella "Proposta operativa di intervento nel cambiamento dei processi produttivi e il ruolo dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni (SIPLO 2020)" la rilevazione di questi fattori si trova all'interno degli "Effetti del cambiamento", si tratta infatti di esiti della trasformazione. In particolare, come evidenziato nel "Decreto rilancio" all'articolo 88, "i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità". La condizione attuale richiede quindi una attenzione specifica per i lavoratori maggiormente esposti ai rischi legati al contagio in relazione alle condizioni pregresse.



Dove situare il documento all'interno del modello generale (Ballottin, Crescentini e Amore, 2020)



La valutazione avrà quindi lo scopo di identificare eventuali discrepanze tra le caratteristiche del compito (tra le quali sono da intendersi anche le dimensioni di interazione e relazione) e i bisogni dell'individuo, ivi compresa la necessità di preservarne la condizione di benessere. Tra i cambiamenti rilevanti nelle valutazioni si dovrà considerare anche la relazione con il contesto e quanto questa possa generare delle paure specifiche (ad esempio della malattia e del contagio, sia esso subito o agito). Particolare attenzione andrà riservata ai lavoratori al rientro in azienda dopo aver avuto il COVID19 per i quali prevedere valutazione specifica, supporto e monitoraggio nel tempo di sintomi riferibili alla Sindrome Post-traumatica da stress.

Relazione Cambiamento – Individuo e gerarchia

Per ridurre al minimo le reazioni negative che possono scaturire da un ridimensionamento, o da altre forme di riorganizzazione, sono auspicabili azioni di accompagnamento dei dirigenti e lavoratori per favorire il passaggio e per contenere le reazioni di paura e insicurezza.

La direzione dovrebbe garantire una comunicazione coerente e trasparente riguardo ai processi decisionali in corso coinvolgendo anche i rappresentanti dei lavoratori. Una particolare attenzione deve essere prestata ai quadri intermedi, depositari della logica che sottende ai cambiamenti, in questo modo saranno a loro volta in grado di comunicarla e attuarla concretamente. L'introduzione di nuove modalità lavorative, ad esempio per attivazione dello smart working o per inserimento del lavoratore in funzioni differenti dalle precedenti, richiede un tempo di adattamento che non deve essere trascurato. In aggiunta deve essere considerato come la sovrapposizione di diversi cambiamenti contemporaneamente possa essere una fonte di difficoltà in sé. In questo senso è importante, ove è possibile, favorire l'incontro tra i bisogni dell'azienda e le richieste individuali. Questo favorisce una miglior gestione del processo.

Il ruolo del superiore nel processo di cambiamento è particolarmente rilevante. L'accompagnamento del superiore gerarchico nella transizione, e la comunicazione dei criteri e degli strumenti di monitoraggio della produttività, permettono una migliore adesione al processo di cambiamento. I colleghi più esperti e la possibilità di un affiancamento mirato potranno fornire un supporto alla integrazione nel contesto mutato da un punto di vista operativo o procedurale.

Lavorare da casa, per l'attivazione dello smart working, in solitudine per il distanziamento sociale o con altri gruppi di colleghi nei casi di cambio mansione, cambio orario, cassa integrazione a rotazione, introduzione dello scaglionamento in entrata e uscita o qualunque altra forma di tutela sia stata attivata costituiscono, anche solo parzialmente, una sorta di disorientamento e richiedono particolare attenzione alla comunicazione e coinvolgimento del personale.

All'interno di questa cornice di riferimento si colloca la presente riflessione sui lavoratori cosiddetti fragili svolta al fine di supportare il ruolo del medico competente.

Tale collaborazione viene considerata utile relativamente alla sorveglianza sanitaria prendendo spunto dalle implicazioni contenute nel DPCM del 26 aprile 2020, p.12 e relativo Allegato 7 p.9, ed anche dal "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" p.12 sottoscritto dal Governo e Parti sociali. Per altro il tema della sorveglianza sanitaria dei lavoratori fragili è sottolineato dal Politecnico di Torino in "Rapporto Emergenza Covid 19: Imprese aperte, lavoratori protetti" (Ver 2 del 20 04 2020, p.9), a sua volta richiamato nel documento ILO 2020 (p. 33).

In particolare il "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" dell'INAIL di aprile 2020 "Sorveglianza sanitaria e tutela dei lavoratori fragili" pagg. 14 e 15, suggerisce la visita del medico competente, in deroga alla consueta sorveglianza sanitaria, per valutare profili specifici di rischiosità e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia, in deroga alla norma.

La finalità della collaborazione sarà, quindi, di fornire ulteriori elementi utili alla formulazione del giudizio, nell'ambito della funzionalità psicologica ed adattiva al contesto lavorativo per l'idoneità, la cui titolarità rimane ovviamente in



capo al medico competente. Non si deve infatti dimenticare che, di prassi, è quest'ultimo ad esprimere un giudizio di idoneità che se pur finalizzato al rischio specifico riguarda il lavoratore nella sua integrità psico-fisica.

Questa linea di approccio alla valutazione è coerente con la pubblicazione U-OSHA (2020) dove nel capitolo "Take care of workers who have been ill" pag. 7 (ripreso ANMA 2020 pag. 21) si sottolinea che le persone che si sono seriamente ammalate richiedono una speciale attenzione anche successivamente, un giudizio di riammissione al lavoro in funzione della mansione assegnata dato che possono emergere alcune problematiche che interferiscono sulla "piena capacità, abilità e idoneità lavorativa tra cui emergono i problemi di memoria e di concentrazione che, non presenti o non verificabili al rientro al lavoro, possono presentarsi nel tempo con l'osservazione di cali di memoria e di concentrazione sul lavoro, difficoltà ad eseguire le abituali attività e ad utilizzare il problem-solving". In queste condizioni il lavoratore ha necessità dell'ausilio di un percorso di rieducazione per tornare ai livelli di performance.

Inoltre, si deve tener in conto che tale epidemia ha avuto sulla popolazione in generale e sui lavoratori un forte impatto anche dal punto di vista psichico, come evidenziato in U.N. (2020) dove si raccomanda la necessità di attenzione alla salute mentale ed al supporto.

Infine, si può sottolineare, come quanto indicato è presente anche nel documento 2020 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro durante la pandemia "Durante le emergenze, le persone possono reagire allo stress in modi diversi. Le alterazioni a livello psicologico possono riguardare un aumento del malumore, la scarsa motivazione, l'ansia e la depressione" oppure divenire oggetto di violenze o molestie.

Dal punto di vista operativo, in Italia, esiste ormai una diffusa pratica di valutazione psicodiagnostica. Questa viene effettuata anche attraverso specifici test di memoria a breve termine, per le diverse tipologie di attenzione, per il decadimento cognitivo, per le capacità di integrazione visuo-motoria, di personalità, per la valutazione delle condizioni di stress individuale e disturbo post traumatico da stress, somministrati con "carta e matita" o attraverso computer con touch screen, che permettono di saggiare capacità psicologiche specifiche.

Se anche consideriamo la peculiarità dello stato psicofisico dei lavoratori fragili, quindi sembra quanto mai opportuno integrare la visita del medico competente con una valutazione psicologica funzionale all'idoneità del singolo lavoratore, come già possibile in base al disposto normativo ex art. 41 p. 4 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.. La condizione di questi lavoratori può infatti comprendere anche comprensibili conseguenti attivazioni, ad esempio, di stati ansiosi, depressivi, che, se moderati o gravi, possono esitare in comportamenti disadattivi nella cura di se stessi o nel reinserimento lavorativo.

Dal punto di vista tecnico operativo, si tratta di valutare in modo documentabile la presenza di eventuali disfunzioni psicologiche specifiche, attraverso una intervista orientata ed integrata da test, cognitivi e/o di personalità, in relazione alla tipologia di quesito posto all'attenzione, con focus particolare sui contenuti legati alla gestione degli stressor e per quegli aspetti delle prestazioni psicologiche che possono incidere sfavorevolmente in modo significativo nel reintegro lavorativo; pertanto andrebbe certamente compresa nel protocollo diagnostico previsto nei casi dei lavoratori c.d. fragili.

Queste pratiche non sono in Europa ed in Italia argomento nuovo. Vi sono evidenze di alcuni esempi di buona pratica ascrivibili alla sensibilità del medico competente, ma soprattutto si può far riferimento alle norme vigenti per la valutazione di idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni che trovano applicazione negli ambiti del trasporto ferroviario ed aereo.

Il coinvolgimento dello psicologo è per altro sostenibile in quanto si tratta di un professionista sanitario, iscritto al proprio Ordine, titolare della diagnosi psicologica per l'idoneità a specifici compiti e condizioni, come indicato nelle norme relative alla figura professionale L. 56/89 e L. 170/2003, nonché ribadito nel documento del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, 2015 e principalmente dalla sentenza della Corte di Cassazione, 2006.



Come intuibile l'evoluzione dei compiti lavorativi in termini di impegno orario e modifica dei contenuti, le trasformazioni contrattuali, l'innalzamento dell'età media del personale, la diffusione della psicopatologia con ricadute nei luoghi di lavoro e di studio, di cui abbiamo purtroppo tragici riscontri, forniscono il sostrato sul quale si possono appoggiare le note conseguenze del presente disagio emotivo riscontrate in generale nella popolazione o delle prima menzionate specifiche difficoltà attentive e/o di memoria; pertanto crediamo che una mirata attenzione diagnostica in questo ambito psicologico possa esser utile a tutela di tutti i lavoratori in termini preventivi e, se fatta propria dal management aziendale, divenire un valido spunto di partenza per azioni di promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro all'interno di una visione sistemica e di miglioramento continuo.

Antonia Ballottin, psicologo del lavoro e psicoterapeuta, SPISAL dell'Azienda Ulss 9 Scaligera di Verona, componente del Sottogruppo Stress PISLL del Coordinamento delle Regioni, gruppo di studio sullo Stress Lavoro SIPLO, gruppo CIIP stress lavoro correlato.

Alberto Crescentini PhD, psicologo e psicoterapeuta, docente ricercatore presso il Dipartimento Formazione e Apprendimento della Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana, membro del direttivo di SIPLO coordina le attività del gruppo di studio sullo Stress Lavoro Correlato.

Franco Amore, psicologo e psicoterapeuta, si occupa di idoneità psicologica del personale e valutazione rischio stress lavoro correlato presso la Direzione Sanità del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, socio SIPLO, collabora con il Consiglio Nazionale Ordine Psicologi e con l'Ordine Psicologi Lazio.

Bibliografia

Associazione Nazionale Medici Azienda (2020) COVID-19 Fase 2 Accompagnare il lavoratore al rientro al lavoro. Versione 04/05/2020 <http://www.anma.it/wp-content/uploads/2020/04/ACCOMPAGNARE-IL-LAVORATORE-AL-RIENTRO-VADEMECUM-DEL-MC.pdf>

Autori Vari (2020) Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Protocollo-24-aprile-2020-condiviso-misure-di-contrasto%20Covid-19.pdf>

Ballottin, A., Crescentini, A. e Amore, F (2020) Una proposta operativa di intervento nel cambiamento dei processi produttivi e il ruolo dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni. <http://www.siplo.org/wp-content/uploads/2020/04/Proposta-operativa-di-intervento-nel-cambiamento-dei-processi-produttivi.pdf>

Clerici, P., Guercio, A. e Quaranta, A. (2016). La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro HMS-OHS (Human Management System for Occupational Health and Safety). Tipolitografia INAIL – Milano. https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato_la_gestione_dell_elemento_umano.pdf

Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, (2015). La professione di psicologo: declaratoria, elementi caratterizzanti ed atti tipici. <https://www.psy.it/allegati/2015-laprofessione-di-psicologo.pdf>

Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, Aviation psychology. Normativa Programmi di Supporto e Assessment. Il Ruolo dello Psicologo. <https://d66rp9rxjtwy.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/06/opuscolo-completo.pdf>

Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, Documento Nazioni Unite 13 maggio 2020 <https://www.psy.it/assicurare-lampia-disponibilita-di-servizi-di-salute-mentale-e-supporto-psicologico.html>

Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, Esercizio abusivo di professione, sentenza della Corte di Cassazione. https://www.psy.it/allegati/sentenza_22274_2006.pdf



Decreto del Presidente de Consiglio dei Ministri 26 aprile 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale. (Pubblicato in Gazzetta Ufficiale 27 aprile 2020, n. 108.) <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DPCM-26-aprile-2020.pdf>

Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34 Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonche' di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Pubblicato in G.U. Serie Generale n.128 del 19-05-2020 - Supplemento Ordinario n. 21) https://www.gazzettaufficiale.it/static/20200519_128_SO_021.pdf

Decreto Legge 9 aprile 2008 n. 81 Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (Pubblicato in G.U. n.101 del 30-4-2008 - Suppl. Ordinario n. 108) <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/TU-81-08-Ed-Aprile-2019.pdf>

ILO (2020) "Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro durante una pandemia-rapporto" ISBN: 978-92-2-032203-1 (web pdf). https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_742884/lang--it/index.htm

INAIL (2020) Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione. <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-rimodulazione-contenimento-covid19-sicurezza-lavoro.pdf>

L. 11-7-2003 n. 170, 1 quinquies p. 5. https://www.psy.it/allegati/legge_170_2003_07_11.pdf

L. 18 febbraio 1989, n. 56. Ordinamento della professione di psicologo. https://d66rp9rxjwty.cloudfront.net/wp-content/uploads/2018/06/L.56_1989_Ordinamento-della-professione-di-psicologo.pdf

Politecnico di Torino (2020) Rapporto Emergenza Covid 19: Imprese aperte, lavoratori protetti. <https://www.diario-prevenzione.it/doc20bis/POLITECNICO%20TORINO%20PROGETTO%20FINALE%20PDF%20v2%2020042020.pdf>

U.N. (2020) Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health. 13 maggio 2020. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf

U-OSHA (2020) "COVID-19: Back to the workplace: Adapting workplaces and protecting workers" <https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>