



**Ambienti di lavoro  
sani e sicuri.  
ALLEGGERIAMO  
IL CARICO!**



## Lavorare con disturbi muscoloscheletrici cronici

### Punti salienti

- I disturbi reumatici e muscoloscheletrici (DRM) sono tra le patologie croniche più comuni e il numero di lavoratori che ne soffre è destinato ad aumentare a causa dell'invecchiamento della popolazione attiva.
- Troppo spesso le patologie croniche causano un'uscita anticipata dal mondo del lavoro; tuttavia, con un atteggiamento proattivo del datore di lavoro e adeguamenti dell'ambiente di lavoro, unitamente a un sostegno da parte del sistema sanitario pubblico, molte persone con patologie croniche possono continuare a lavorare.
- Molti adeguamenti possono essere realizzati in modo facile e poco costoso.
- Le misure di tutela della salute e della sicurezza che rendono il lavoro più sicuro e più agevole per tutti i lavoratori possono consentire a una persona con capacità lavorativa ridotta di restare in attività.
- Spesso, semplici misure pensate per aiutare una persona a restare professionalmente attiva vanno a vantaggio di tutti i lavoratori.
- La sicurezza e la salute sul lavoro svolgono un ruolo nell'aiutare le persone con disturbi cronici a continuare a lavorare.

Tutte le schede informative e altro materiale della campagna possono essere scaricati dal sito web della campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri» dell'EU-OSHA (<https://healthy-workplaces.eu/it>).

### Ambienti di lavoro sani e sicuri. Alleggeriamo il carico!

L'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) sta conducendo a livello europeo una campagna, che durerà dal 2020 al 2022, per sensibilizzare in merito ai disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati e sull'importanza della loro prevenzione. Scopo della campagna è incoraggiare i datori di lavoro, i lavoratori e le altre parti interessate a collaborare per prevenire i DMS e promuovere buone condizioni di salute sotto il profilo muscoloscheletrico tra i lavoratori dell'Unione europea (UE).

## Che cosa sono i disturbi reumatici e muscoloscheletrici (DRM)?

I DRM sono patologie croniche, come le malattie reumatiche, l'artrite, l'osteoporosi e la fibromialgia, che colpiscono i muscoli, le ossa, le articolazioni e i tessuti molli e possono compromettere la capacità lavorativa o essere aggravate dall'attività lavorativa, pur non essendo direttamente riconducibili a quest'ultima. Le loro cause comprendono malattie infiammatorie, l'invecchiamento, lesioni e disturbi congeniti e dello sviluppo. Se le cause precise del dolore muscoloscheletrico non sono chiare, si parla di dolori alle spalle, mal di schiena ecc. I disturbi causati o acuiti dall'attività lavorativa sono definiti disturbi muscoloscheletrici (DMS) lavoro-correlati.

## Lavoratori con disturbi reumatici e muscoloscheletrici

Con l'aumentare dell'età media della forza lavoro e dell'età del pensionamento, crescerà anche il numero di lavoratori con disturbi cronici, cosicché i datori di lavoro avranno sempre più la necessità di mantenere i lavoratori in attività. Troppe persone smettono di lavorare precocemente a causa di disturbi cronici quando invece basterebbero pochi, semplici adeguamenti e misure di sostegno per metterle in condizione di continuare a lavorare.

## Le responsabilità dei datori di lavoro

La **legislazione in materia di parità di trattamento** obbliga i datori di lavoro a creare per i lavoratori disabili sistemazioni ragionevoli, ad esempio fornendo attrezzature e occasioni di formazione oppure modificando l'orario di lavoro o le mansioni. In alcuni paesi sono previsti requisiti più dettagliati, tra l'altro per il rientro al lavoro dopo i congedi per malattia.

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 eliminare i rischi alla fonte e adottare misure collettive per rendere l'ambiente di lavoro più sicuro e più sano per tutti i lavoratori. Si tratta di un compito importante perché le misure volte ad agevolare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori potrebbero consentire alle persone con disturbi cronici di continuare a lavorare. Le categorie di persone particolarmente sensibili, come i lavoratori con disturbi cronici, devono essere protette dai rischi specifici cui sono esposte. Ma rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi per tutti i lavoratori, ad esempio quando si acquistano attrezzature, si pianificano i compiti o si modificano gli edifici, riduce la necessità di effettuare adeguamenti a beneficio di singole persone. 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.

Informazioni sulla valutazione del rischio e sui lavoratori disabili sono disponibili ai seguenti link:

- EU-OSHA, Scheda informativa 53 — Garantire la salute e la sicurezza per i lavoratori disabili (<https://osha.europa.eu/it/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities/view>);
- EU-OSHA, Scheda informativa 87 — La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi (<https://osha.europa.eu/it/publications/factsheet-87-workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered-summary/view>).

## L'impatto dei disturbi reumatici e muscoloscheletrici

I DRM causano dolori che interessano le braccia, le gambe, il collo o la schiena; tali dolori non sono sempre forti, ma sono spesso persistenti, fastidiosi e logoranti; inoltre, possono variare, spesso in modo imprevedibile, e rendere difficile l'esecuzione di movimenti ripetitivi. Spesso i DRM causano rigidità, rallentando quindi i movimenti delle persone che ne soffrono. Anche il sonno può risentirne, il che rende più difficile ignorare i dolori. Le persone possono sentirsi stanche e affaticate in particolare quando soffrono di malattie infiammatorie o hanno il sonno disturbato. Anche la sensazione di stress, ansia o depressione dovuta ai dolori o ad altre cause può rendere più difficile ignorarli. Spesso le persone che soffrono di DRM si preoccupano per il futuro perché temono di perdere il lavoro o di subire ulteriori limitazioni. Alcuni disturbi comportano fasi acute, cosicché i lavoratori interessati possono avere giornate buone e giornate difficili. Tuttavia, per lavorare non è necessario essere in condizioni di salute perfette, e i lavoratori con DRM cronici possono imparare a superare i disturbi di cui soffrono. Di fatto, con gli opportuni adeguamenti, di solito sono in grado di continuare a lavorare.

### TESTIMONIANZE

#### «Il lavoro è stato fantastico»

Una lavoratrice con osteoartrite degenerativa della spina dorsale, che aveva reso necessaria l'applicazione di due protesi alle ginocchia, ora dispone di una postazione di lavoro propria, adattata alle sue necessità. L'orario di lavoro flessibile le permette di non dover guidare nelle ore di punta del traffico. Può contare sul pieno sostegno di tutti i suoi colleghi.



## Che cosa possono fare i datori di lavoro

La maggior parte dei lavoratori con DRM è in grado di continuare a lavorare in qualche modo, a condizione che i sintomi siano presi in considerazione e ci sia la flessibilità necessaria per ovviare alle difficoltà. Continuare a lavorare secondo le proprie capacità non aggrava le condizioni di questi lavoratori. In generale, essere professionalmente attivi fa bene alla salute fisica e mentale. Questi lavoratori sono spesso produttivi e cercano di evitare assenze dal lavoro. Il vantaggio per il datore di lavoro è che può continuare a contare su lavoratori qualificati e con esperienza.

Il fine ultimo è creare un ambiente di lavoro che:

- riconosca l'importanza dei DMS lavoro-correlati e riduca i rischi, in particolare per i lavoratori già affetti da un problema muscoloscheletrico;
- adotti misure preventive, ad esempio valutando e riducendo i rischi per garantire che il luogo di lavoro sia sicuro e progettato in modo tale da promuovere una buona salute muscoloscheletrica;
- adotti misure volte a ridurre lo stress sul lavoro;
- incoraggi un intervento tempestivo in caso di problemi muscoloscheletrici;
- introduca ragionevoli adeguamenti e aiuti le persone a gestire le proprie condizioni di salute in modo che possano continuare a lavorare malgrado i disturbi;
- adotti un'efficace pianificazione di rientro al lavoro per aiutare i lavoratori assenti a causa di disturbi cronici a riprendere a lavorare;
- promuova la salute muscoloscheletrica, ad esempio incoraggiando cure per la schiena e l'attività fisica, evitando attività lavorative sedentarie protratte, permettendo ai lavoratori di fare brevi pause e aiutandoli a condurre stili di vita più sani.

Per realizzare tutto ciò, un ambiente di lavoro dovrebbe:

- ridurre al minimo i rischi e prendere atto che i lavoratori con DRM possono essere più vulnerabili;
- evitare compiti che comportino posture statiche protratte, comportamenti sedentari o movimenti ripetitivi;
- garantire che i lavoratori possano evitare rischi adottando tecniche sicure e pratiche sicure, usando le attrezzature corrette e rispettando tutte le regole;
- pianificare la sistemazione dell'ambiente di lavoro facendo riferimento alla capacità lavorativa del singolo (le capacità di una persona, non le sue disabilità);
- adottare un approccio congiunto, da definire con la partecipazione del lavoratore, del personale sanitario che lo assiste e del responsabile gerarchico, al fine comune di aiutare la persona a continuare a lavorare e a farlo secondo le proprie capacità;
- promuovere una cultura fondata su un dialogo aperto;
- formare i dirigenti e i lavoratori in materia di salute muscoloscheletrica, DRM e azioni di sostegno per aiutare i colleghi a restare professionalmente attivi.

## Intervento tempestivo e pronto accesso a servizi di consulenza

Quanto prima viene segnalato un problema, tanto più facile è affrontarlo; un datore di lavoro non può intervenire se non è a conoscenza del problema. A tal fine è necessario incoraggiare e mettere i dipendenti in grado di segnalare eventuali problemi di salute già al loro insorgere, con la certezza di essere ascoltati e aiutati. Se una persona è affetta da un problema muscoloscheletrico persistente che compromette le sue capacità lavorative, dovrebbe essere sollecitata a chiedere consulenza medica quanto prima possibile. La consulenza medica, se condivisa previa autorizzazione, dovrebbe aiutare il datore di lavoro a comprendere di quale aiuto ha bisogno il lavoratore.

## Dialogo aperto

Le esigenze di un lavoratore diventano più comprensibili se vengono valutate nell'ambito di un dialogo aperto. Il dialogo tra la persona interessata e il suo superiore su un problema di salute potrebbe riguardare:

- il disturbo;
- i sintomi;
- se i sintomi variano, le condizioni della persona nelle giornate buone e in quelle difficili;
- gli effetti dei farmaci;
- i compiti che creano difficoltà e per i quali la persona ha bisogno di aiuto;
- il sostegno di cui la persona necessita o potrebbe necessitare per svolgere il proprio lavoro nel presente e in futuro.

### STRUMENTO PRATICO

#### *Parlare dei DMS sul lavoro*

Per avviare nell'ambiente di lavoro un dialogo sui DMS, sono disponibili alcuni consigli destinati a dirigenti e lavoratori su come discutere di una patologia muscoloscheletrica (<https://osha.europa.eu/it/publications>)

## Ricevere consulenza e sostegno

Per trovare soluzioni, può essere utile avvalersi della consulenza fornita dai servizi pubblici e dalle organizzazioni che si occupano di disabilità. Alcuni paesi dispongono di sistemi di supporto per il ritorno al lavoro e di servizi assicurativi per gli infortuni sul lavoro che forniscono consulenza, sostegno mediante piani di rientro al lavoro e contributi per l'adeguamento dell'ambiente di lavoro. Gli operatori sanitari che assistono il lavoratore dovrebbero fornire indicazioni sulle mansioni adatte e su quelle da evitare.

## Semplici adeguamenti del luogo di lavoro

È necessario creare le condizioni affinché i lavoratori possano individuare soluzioni per i propri problemi e collaudarle nella pratica, procedendo per tentativi ed errori e avendo a disposizione un tempo sufficiente. Di seguito sono elencati alcuni esempi di adeguamenti.

### Cambiare le mansioni e i compiti:

- trovare modi alternativi per eseguire i compiti;
- scambiare o ruotare i compiti con i colleghi;
- inserire brevi pause a intervalli regolari;
- ridurre o evitare le attività che creano difficoltà o aggravano i sintomi (ad esempio uso di scale, posizione seduta o eretta protratta, attività ripetitive);
- scaglionare il lavoro per prevenire l'affaticamento, evitare lavori con scadenze urgenti.

### Adeguamenti delle attrezzature e del luogo di lavoro:

- adattare le attrezzature informatiche, ad esempio usare un mouse e una tastiera ergonomici o un software ad attivazione vocale;
- mettere a disposizione uno sgabello di appoggio portatile, per evitare una posizione eretta protratta;
- migliorare l'accessibilità del luogo di lavoro, ad esempio mediante corrimani, maniglie delle porte, porte automatiche;
- riposizionare le attrezzature e gli arredi dell'ambiente di lavoro per ridurre gli sforzi;
- usare controlli adattivi per la guida;
- indossare calzature comode.

### Modificare l'orario di lavoro:

- orario flessibile o ridotto, ad esempio con inizio e fine posticipati per evitare le ore di punta del traffico o per agevolare i lavoratori con sintomi più forti al mattino;
- lavoro da casa, almeno in alcuni giorni;
- modalità di lavoro flessibile e telelavoro per tutti i lavoratori.

### Fornire sostegno:

- permessi occasionali per visite mediche (a tal fine è utile una politica di lavoro flessibile);
- occasioni di formazione e cambio dei ruoli;
- spazi per distendersi e sgranchirsi;
- parcheggio per le automobili vicino all'entrata del luogo di lavoro;
- ricollocazione del luogo di lavoro per evitare scale o lunghi tratti da percorrere a piedi.

Alcuni adeguamenti possono essere necessari solo temporaneamente. Una volta realizzati, gli adeguamenti dell'ambiente di lavoro dovrebbero essere esaminati insieme al lavoratore, anche per valutare la necessità di eventuali ulteriori adeguamenti. Le esigenze del lavoratore dovrebbero essere riconsiderate in caso di variazioni delle sue condizioni che comportino nuove difficoltà lavorative.

Il sostegno da fornire dopo un'assenza dovuta a DMS dovrebbe comprendere un piano per il rientro al lavoro. In caso di ritorno al lavoro dopo un lungo periodo di assenza per malattia, sarebbero opportuni un rientro graduale e una temporanea riduzione dell'orario.

## Ulteriori informazioni

Articolo di OSHwiki sul lavoro con DRM:

[https://oshwiki.eu/wiki/Working\\_with\\_rheumatic\\_and\\_musculoskeletal\\_diseases\\_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Articolo di OSHwiki su come gestire i dolori lombari:

[https://oshwiki.eu/wiki/Managing\\_low\\_back\\_conditions\\_and\\_low\\_back\\_pain](https://oshwiki.eu/wiki/Managing_low_back_conditions_and_low_back_pain)

Consigli per i datori di lavoro in caso di ripresa del lavoro dei lavoratori affetti da cancro:

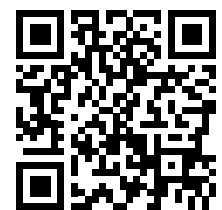
<https://osha.europa.eu/it/publications/advice-employers-return-work-workers-cancer/view>  
(contiene consigli generali sul ritorno al lavoro)

Sezione tematica sulla prevenzione e gestione dei DMS:

<https://osha.europa.eu/it/themes/musculoskeletal-disorders>

Ricerca sui DMS, sezione delle relazioni e degli studi di caso sul lavoro con DMS cronici:

<https://osha.europa.eu/it/themes/musculoskeletal-disorders/eu-osha-research-activity-work-related-musculoskeletal-disorders>



[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)