

IL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

IL PUNTO DI VISTA DEL MEDICO COMPETENTE

ANSELMO FARABI - ANMA

PERUGIA, 11 NOVEMBRE 2011

AULA MAGNA DELLA FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

GLI EFFETTI SULLA SALUTE

- LE POTENZIALITÀ DI SVILUPPARE SITUAZIONI MORBOSE ED INFORTUNI IN UN LAVORATORE STRESSATO SONO ALTE, CON UNA RICADUTA SULLA PRODUTTIVITÀ, SULLA SPESA SOCIALE E SANITARIA, SULL'EQUILIBRIO ORGANIZZATIVO DELL'AZIENDA, SULLA SICUREZZA DEL PERSONALE E SULL'IMMAGINE INTERNA ED ESTERNA DELL'AZIENDA.
- OLTRE ALLA QUANTIFICAZIONE DEL 'CARICO' ESTERNO (STRESSOR), LA VALUTAZIONE DELLA RISPOSTA DELL'INDIVIDUO (STRAIN) RAPPRESENTA NELLA MAGGIOR PARTE DEI CASI IL FATTORE CONDIZIONANTE LO SVILUPPO DI UNA CONDIZIONE DI SQUILIBRIO PSICO-FISICO E QUINDI DI INNESCO DI CONSEGUENZE PATOLOGICHE.
- NON ESISTENDO CRITERI ASSOLUTI DI QUANTIFICAZIONE DEL RISCHIO, DIVENTA INDISPENSABILE UNA VALUTAZIONE IN TERMINI RELATIVI RAPPORATA ALLE SPECIFICHE SITUAZIONI LAVORATIVE ED ALLE CARATTERISTICHE DELLE PERSONE COINVOLTE (COSTA G., 2008).

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

- **LA CONDIZIONE DI RISCHIO STRESS NON PUÒ ESSERE DEFINITA A PRIORI SULLA BASE DI PARAMETRI DI RIFERIMENTO ESTERNO POICHÉ NON ESISTONO BEN DEFINITI VALORI-SOGLIA NÉ CRITERI OGGETTIVI IN ASSOLUTO.**
- **LA CONDIZIONE DI RISCHIO VA IDENTIFICATA E VALUTATA IN MODO CRITICO SULLA BASE DELLE MODALITÀ DI RISPOSTA DEL GRUPPO DI LAVORATORI INTERESSATI, IN RIFERIMENTO AD UNA SERIE PIÙ O MENO ALLARGATA DI PARAMETRI CHE**
- **INDAGANO I DIVERSI ASPETTI DEL PROBLEMA COME, AD ESEMPIO, CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE, TIPO E QUANTITÀ DEL CARICO DI LAVORO, MODALITÀ DI COPING, POSSIBILITÀ DI AUTONOMIA E CONTROLLO SUL LAVORO, METODI ORGANIZZATIVI, ORARI, BISOGNI E SUPPORTO RICEVUTO (COSTA G., 2008).**
- **LA SCELTA DELLO STRUMENTO DI VALUTAZIONE DEVE DERIVARE DA UNA ATTENTA ANALISI DELLE CONDIZIONI SPECIFICHE E DEL MODELLO CONCETTUALE CUI SI FA RIFERIMENTO: L'APPLICAZIONE PEDISSEQUA O ACRITICA DI UNO STRUMENTO PREDEFINITO, PUR VALIDATO A LIVELLO INTERNAZIONALE, NON NECESSARIAMENTE PUÒ RISULTARE UTILE ALLA COMPrensIONE E VALUTAZIONE DEL PROBLEMA SPECIFICO (COSTA G., 2008).**

LA PROPOSTA OPERATIVA ANMA

- AL TERMINE DEL SEMINARIO NAZIONALE ANMA DEL 28 NOVEMBRE 2008, 'LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO AI SENSI DEL D.LGS 81/08: UNA SFIDA RINNOVATA PER IL MEDICO COMPETENTE', È STATO ELABORATO UN DOCUMENTO DA PARTE DEL GRUPPO DI LAVORO COORDINATO DA **DANILO BONTADI**, CON L'OBIETTIVO DI PROPORRE UN INDIRIZZO PRATICO PER VALUTARE LO STRESS LAVORO CORRELATO IN AZIENDA.
- LA PREMESSA FONDAMENTALE DEL DOCUMENTO È CHE L'APPROCCIO DEVE ESSERE CARATTERIZZATO DAL LAVORO DI SQUADRA E CHE IL PRIMO PASSO È COSTITUITO DALLA FORMALIZZAZIONE DI UN 'GRUPPO DI LAVORO' COMPOSTO DA **MEDICO COMPETENTE, RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA, TITOLARE DELLE RISORSE UMANE E DATORE DI LAVORO**, CHE RESTA IL RESPONSABILE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO.
- POICHÉ È STATO DETTO CHE LA CONDIZIONE DI RISCHIO DA STRESS NON PUÒ ESSERE DEFINITA A PRIORI SULLA BASE DI PARAMETRI DI RIFERIMENTO ESTERNO, IL MODELLO DESCRIVE UN APPROCCIO CHE ANDRÀ ADEGUATO ALLE VARIE REALTÀ A SECONDA DELLE SPECIFICITÀ.

LA PROPOSTA OPERATIVA ANMA

**L'ACCERTAMENTO DEL RISCHIO AVVIENE
ATTRAVERSO 3 FASI:**

A) RICONOSCIMENTO DI POSSIBILI SITUAZIONI DI STRESS LAVORATIVO

**B) VALUTAZIONE DEI POTENZIALI FATTORI DI STRESS, MEDIANTE
ACCURATA ANALISI DELLE SPECIFICHE CONDIZIONI ORGANIZZATIVE E
DELLE RELATIVE RISPOSTE (DIS)ADATTATIVE DELLE PERSONE**

**C) STIMA DEL RISCHIO PER LA SALUTE E PREVISIONE DEGLI
INTERVENTI VOLTI A RIDURLO.**

LA PROPOSTA OPERATIVA ANMA

COSA È NECESSARIO TENERE IN CONSIDERAZIONE PER FARE UNA BUONA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- 1) L'APPROCCIO NON DEVE ESSERE MECCANICISTICO
- 2) L'ANALISI DEVE ESSERE PLURIFATTORIALE E MULTIDIMENSIONALE
- 3) C'È NECESSITÀ DI UNA INTEGRAZIONE MULTIDISCIPLINARE
- 4) I CRITERI DI GIUDIZIO POSSONO ESSERE “RELATIVI”
- 5) E' NECESSARIO DISTINGUERE LE IMPLICAZIONI PER IL GRUPPO E PER LA SINGOLA PERSONA
- 6) C'È UN'ELEVATA VARIABILITÀ INTER ED INTRA-INDIVIDUALE
- 7) EVITARE/LIMITARE LA MEDICALIZZAZIONE DEL PROBLEMA.

LA PROPOSTA OPERATIVA ANMA

- DATA LA COMPLESSITÀ DEL FENOMENO L'ACCORDO EUROPEO NON INTENDE FORNIRE UNA LISTA ESAUSTIVA DEI POTENZIALI INDICATORI DI STRESS. TUTTAVIA, UN ALTO TASSO DI ASSENTEISMO, O UNA ELEVATA ROTAZIONE DEL PERSONALE, FREQUENTI CONFLITTI INTERPERSONALI O LAMENTELE DA PARTE DEI LAVORATORI, SONO ALCUNI DEI SEGNALI CHE POSSONO DENOTARE UN PROBLEMA DI STRESS LAVORO CORRELATO.
- L'INDIVIDUAZIONE DI UN PROBLEMA DI STRESS LAVORO CORRELATO PUÒ IMPLICARE UNA ANALISI SU FATTORI QUALI L'EVENTUALE INADEGUATEZZA NELLA GESTIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEI PROCESSI DI LAVORO (DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO, GRADO DI AUTONOMIA, CORRISPONDENZA TRA LE COMPETENZE E I REQUISITI PROFESSIONALI RICHIESTI, CARICHI DI LAVORO ETC), CONDIZIONI DI LAVORO E AMBIENTALI (ESPOSIZIONE A COMPORTAMENTI ILLECITI, RUMORE, CALORE, SOSTANZE PERICOLOSE, ETC), COMUNICAZIONE (INCERTEZZA IN ORDINE ALLE PRESTAZIONI RICHIESTE, ALLE PROSPETTIVE DI IMPEGNO O AI POSSIBILI CAMBIAMENTI, ETC), E FATTORI SOGGETTIVI (TENSIONI EMOTIVE E SOCIALI, SENSAZIONE DI NON POTER FAR FRONTE ALLA SITUAZIONE, PERCEZIONE DI MANCANZA DI ATTENZIONE ETC.).
- L'ASSENZA O LA PRESENZA DI QUESTI INDICATORI CONSENTIREBBE DI VALUTARE LE SITUAZIONI MERITEVOLI DI UN ULTERIORE APPROFONDIMENTO ATTRAVERSO L'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI INDAGINE PSICOSOCIALE.

LE TRE FASI DELLA VALUTAZIONE

1) CHECKLIST PER LA VALUTAZIONE PRELIMINARE (STEP 1):

RICERCA DEI “SEGNALI” CHE POSSONO DENOTARE UN PROBLEMA DI STRESS LAVORO CORRELATO

DATI RELATIVI ALL’ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO : ORGANIGRAMMA / FUNZIONIGRAMMA, TIPOLOGIA DI CONTRATTI / AMBIENTI, ATTIVITÀ / RUOLI / COMPITI / PROCEDURE , CARICHI DI LAVORO, ORARI, PAUSE, RELAZIONI INDUSTRIALI, SISTEMA PREMIANTE, INFORMAZIONE, FORMAZIONE, COMUNICAZIONE

INDICATORI AZIENDALI: DISTRIBUZIONE FORZA-LAVORO (ETÀ, SESSO, ANZ. LAV., FORMAZIONE), ERRORI/SCARTO,INCIDENTI/INFORTUNI, ASSENTEISMO, TURNOVER, ANALISI DI CLIMA , CONFLITTI, SANZIONI.....

INDICATORI SANITARI: ECCESSO DI VISITE MEDICHE RICHIESTE DAI LAVORATORI, DISTURBI, MALATTIE, CONDIZIONI PREDISponentI/FAVORENTI, PRESCRIZIONI, LIMITAZIONI, CONSUMO DI FARMACI.

LE TRE FASI DELLA VALUTAZIONE

2) SE LO STEP 1. INDIVIDUA UN PROBLEMA DI STRESS LAVORO-CORRELATO, SI PASSA ALLO STEP 2. CHE PREVEDE L'ANALISI SU FATTORI INERENTI L'ORGANIZZAZIONE ED I PROCESSI DI LAVORO, LE CONDIZIONI DI LAVORO, LA COMUNICAZIONE ED I FATTORI SOGGETTIVI.

ALCUNI STRUMENTI "SOGGETTIVI": JCQ - JOB CONTENT QUESTIONNAIRE (KARASEK 1985, 1998), OSI - OCCUPATIONAL STRESS INVENTORY (COOPER ET AL. 1988) JSQ - JOB STRESS QUESTIONNAIRE (HURREL 1988, NIOSH), ERI - EFFORT REWARD IMBALANCE (SIEGRIST, 1996), MASLACH BURNOUT INVENTORY (AD. SIRIGATTI E STEFANILE, 1993).

"MEDIATORI": ETÀ, GENERE, STILI DI VITA, PERSONALITÀ (INTROVERSIONE/ ESTROVERSIONE, NEVROTICISMO,), ATTEGGIAMENTI COMPORTAMENTALI (COMPETITIVITÀ, OVERCOMMITMENT), COPING STRATEGIES (ADATTAMENTO) (ATTIVE / PASSIVE), CONDIZIONI DI SALUTE.

AZIONI PREVENTIVE/CORRETTIVE: LEGISLAZIONE, ACCORDI TRA PARTI SOCIALI, PARTECIPAZIONE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, STRATEGIE DI COPING (INDIVIDUALI E DI GRUPPO), SUPPORTO SOCIALE, CONTROLLI SANITARI PREVENTIVI E PERIODICI.

NELLE INDICAZIONI METODOLOGICHE PER LA VALUTAZIONE DEL RSLC DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DEL NOVEMBRE 2010, È RICONOSCIBILE L'IMPOSTAZIONE "GRADUALE" ALLA BASE DEL MODELLO PROPOSTO DALL'ANMA NEL NOVEMBRE 2008.

LETTERA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI IN ORDINE ALLE INDICAZIONI NECESSARIE ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO DI CUI ALL'ARTICOLO 28 COMMA 1 BIS DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008 N. 81 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI: "INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO (ARTICOLI 6, COMMA 8, LETTERA M-QUATER, E 28, COMMA 1-BIS, D. LGS. 81/2008 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI)" – PROT. 15/SEGR/002369

COM'È NOTO ATTORNO ALLE INDICAZIONI METODOLOGICHE DELLA COMMISSIONE È NATO UN ACCESO DIBATTITO ANCHE MOLTO CRITICO.

NOI RITENIAMO CHE LA LORO IMPOSTAZIONE METODOLOGICA NON DIA PIÙ ALIBI A NESSUNO.

INNANZI TUTTO NON SONO RIGIDE NELL'INDICAZIONE DEGLI STRUMENTI DA UTILIZZARE NELLE DUE FASI VALUTATIVE (PRELIMINARE ED APPROFONDITA). INFATTI L'APPLICAZIONE ACRITICA DI UNO STRUMENTO PREDEFINITO, PUR VALIDATO, NON SAREBBE RISULTATA SEMPRE EFFICACE PERCHÉ È SOLTANTO L'ANALISI DELLA CONDIZIONI SPECIFICHE (SPECIFICHE SITUAZIONI LAVORATIVE E CARATTERISTICHE DELLE PERSONE COINVOLTE) CHE PUÒ ORIENTARE LA SCELTA DELLO STRUMENTO DI VALUTAZIONE SPECIALMENTE NELLA FASE "SOGGETTIVA".

IN SECONDO LUOGO LA LORO GRADUALITÀ E SEMPLICITÀ LE RENDE FACILMENTE APPLICABILI ANCHE NELLE PICCOLE E PICCOLISSIME REALTÀ PRODUTTIVE.

■ **PERALTRO LE INDICAZIONI DELLA COMMISSIONE SONO MISURE “MINIME” CHE IN SPECIFICHE REALTÀ PRODUTTIVE POSSONO E DEVONO ESSERE RIMODULATE ED INTEGRATE FACENDO ANCHE RIFERIMENTO ALLE NUMEROSE ED AUTOREVOLI PUBBLICAZIONI DI ENTI ED ISTITUZIONI IN FORMA DI “MANUALI”, “GUIDE OPERATIVE” E “LINEE GUIDA”.**

- - **INAIL “VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO” - EDIZIONE 201.**
- **ISPESL “LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO” - PROPOSTA METODOLOGICA, MARZO 2010.**
- **ISPESL “LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO” – APPROCCIO INTEGRATO SECONDO IL MODELLO MANAGEMENT STANDARD HSE, MAGGIO 2010.**
- **REGIONE LOMBARDIA “INDICAZIONI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORATIVO ALLA LUCE DELL’ACCORDO EUROPEO 8.10.2004”, LINEE GUIDA, DICEMBRE 2009**
- **COMITATO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO “VALUTAZIONE GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO” , GUIDA OPERATIVA, MARZO 2010**

LE TRE FASI DELLA VALUTAZIONE

- **3) SEGUE LO STEP 3 CHE PREVEDE LA RESTITUZIONE DEI RISULTATI DELLA VDR E IL CONTROLLO E RIESAME DELLA SITUAZIONE A DISTANZA DI UN ANNO.**

**IN CONCLUSIONE RITENIAMO CHE, CON IL
COMPLETAMENTO DEL QUADRO GIURIDICO DI
RIFERIMENTO, QUELLO METODOLOGICO SIA AMPIO
ED ARTICOLATO E TALE DA CONSENTIRE SEMPRE
UN'ADEGUATA CONTESTUALIZZAZIONE DELLA
VALUTAZIONE DEL RSLC. ATTRAVERSO I PROCESSI
VALUTATIVI ATTUATI O IN ATTO NELLE IMPRESE,
DOVREBBE CRESCERE TRA IL MANAGEMENT ED I
LAVORATORI LA COMPrensIONE DEL FENOMENO E
LA CONSAPEVOLEZZA DELLE SUE IMPLICAZIONI E
DEI VANTAGGI SANITARI, SOCIALI ED ECONOMICI
DERIVANTI DALLA SUA GESTIONE.**

■ **IN PROSPETTIVA L'AUSPICIO È CHE UNA MAGGIORE "SENSIBILITÀ" DEL MANAGEMENT FAVORISCA L'EVOLUZIONE DELLA QUALITÀ DEGLI INTERVENTI NON SOLTANTO DAL PUNTO DI VISTA GESTIONALE ATTRAVERSO L'ATTUAZIONE DI INTERVENTI CORRETTIVI E PREVENTIVI SEMPRE PIÙ EFFICACI, MA ANCHE E SOPRATTUTTO NEL SENSO VERAMENTE PREVENTIVO DELL'ASSUNZIONE "A MONTE" DELLE SCELTE ORIENTATE ALLA MIGLIORE PROGETTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEI PROCESSI DI LAVORO.**

■ **IL PROGETTO PRIMA-EF FINANZIATO DAL VI° PROGRAMMA QUADRO DELLA COMMISSIONE EUROPEA E PARTECIPATO DALL'INAIL, RIPORTA RACCOMANDAZIONI E BUONE PRATICHE PER LA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.**

QUALI INDICAZIONI
OPERATIVE PER IL
MEDICO
COMPETENTE?

RITENIAMO CHE IL
CONTRIBUTO DEL
MEDICO COMPETENTE
ALLA VALUTAZIONE E
GESTIONE DEL RSLC
DEBBA ESSERE A
360°

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

- **SENSIBILIZZAZIONE DEL DL/MANAGEMENT**

- **VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

- **INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

- **GESTIONE DEL RISCHIO**

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

- IN PARTICOLARE, NELLA VALUTAZIONE DEL RSLC LA “QUALIFICAZIONE” E “QUANTIFICAZIONE” DEGLI STRESSORS È SICURAMENTE IMPORTANTE, MA ANCORA PIÙ DETERMINANTE È LA VALUTAZIONE DELLA RISPOSTA DEL LAVORATORE (STRAIN) CHE È IN GENERE IL FATTORE CHE CONDIZIONA LO SVILUPPO DELLO SQUILIBRIO PSICO-FISICO E DELLE SUE CONSEGUENZE PATOLOGICHE.

PERTANTO LA COLLABORAZIONE DEL MC ALLA VALUTAZIONE DEL RSLC È IMPRESCINDIBILE IN QUANTO PORTATORE DI COMPETENZE (CLINICHE) E CONOSCENZE (IL CONTESTO AZIENDALE, LA SITUAZIONE SANITARIA DEI LAVORATORI) SPECIFICHE

- VA QUI RICHIAMATO L'OBBLIGO SANCITO DALL'ART. 25, C. 1, A) DEL TU: IL MC COLLABORA CON IL DATORE DI LAVORO ED IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI ED ALLA PREDISPOSIZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI TUTELA. VA INOLTRE RICORDATO CHE TALE OBBLIGO È SANZIONATO ALL'ART 58, C. 1, C): IL MC È PUNITO CON L'ARRESTO FINO A TRE MESI O CON L'AMMENDA DA 400 A 1600 € PER LA VIOLAZIONE DELL'ART. 25, COMMA 1. LETTERA A) CON RIFERIMENTO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI.

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

- IL FATTO CHE GLI EFFETTI SULLA SALUTE POSSANO ESSERE CONDIZIONATI PIÙ DAGLI ASPETTI “SOGGETTIVI” (PERSONALITÀ, MODALITÀ DI COPING, ATTEGGIAMENTI COMPORTAMENTALI ECC.) CHE DA QUELLI “OGGETTIVI”, NON CONSENTE L’APPLICAZIONE MECCANICISTICA DEI MODELLI TRADIZIONALI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO FISICO O CHIMICO FONDATI SULL’APPROCCIO CAUSA-EFFETTO.
- INFATTI NON ESISTONO CRITERI ASSOLUTI DI QUANTIFICAZIONE DEL RISCHIO (NON SONO DISPONIBILI CRITERI OGGETTIVI TIPO TLV, NÉ SOGLIE PREDEFINITE) PER CUI I GIUDIZI SULLA SUA ENTITÀ HANNO NECESSARIAMENTE UNA CONNOTAZIONE “RELATIVA”, COME PERALTRO RISULTA RELATIVA OGNI APRIORISTICA DEFINIZIONE DI UN LAVORO COME “STRESSANTE”.

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

- QUESTA ELEVATA VARIABILITÀ INTER ED INTRA-INDIVIDUALE DOVUTA ALLE CARATTERISTICHE ED AI VISSUTI DEI SOGGETTI E LA CONSEGUENTE NECESSITÀ DI DISTINGUERE LE IMPLICAZIONI PER IL GRUPPO E PER LA SINGOLA PERSONA, SONO ASPETTI COMPLESSI CHE POSSONO VALORIZZARE ULTERIORMENTE IL RUOLO DEL MC NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SPECIALMENTE QUANDO IL SUO CONTRIBUTO NON È SOLTANTO ORIENTATO ALLA GESTIONE SANITARIA DEI “CASI”, MA ANCHE E SOPRATTUTTO ALLA COLLABORAZIONE NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO E NELL’INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PER IL SUO CONTROLLO E LA SUA PREVENZIONE.

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

- LE CONSEGUENTI AZIONI PREVENTIVE DEVONO ORIENTARSI IN DIVERSE DIREZIONI E A DIVERSI LIVELLI: INTERVENTI PREVENTIVI E CORRETTIVI RELATIVI ALLA (RI)CONFIGURAZIONE DEL COMPITO E/O DELLE CONDIZIONI DI LAVORO (LIVELLO DELL'ORGANIZZAZIONE E LIVELLO DELL'INTERFACCIA LAVORO/INDIVIDUO); UN ADEGUATO COUNSELLING ALLA PERSONA CIRCA LE MODALITÀ DI ADATTAMENTO, NONCHÉ APPROPRIATI INTERVENTI DI TIPO TERAPEUTICO-RIABILITATIVO SIA DAL PUNTO DI VISTA FISICO CHE PSICHICO (LIVELLO DEL SOSTEGNO ALLA PERSONA).
- L'EVENTUALE GIUDIZIO DI IDONEITÀ AL LAVORO SPECIFICO CON LE CONSEGUENTI IMPLICAZIONI IN TERMINI DI PRESCRIZIONI O LIMITAZIONI DEVE NECESSARIAMENTE ESSERE LA RISULTANTE FINALE DI UNA VALUTAZIONE STRETTAMENTE INTEGRATA CON LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO, NON SOLTANTO IN TERMINI DI POSSIBILE O PROBABILE RELAZIONE CAUSA-EFFETTO (NON SEMPRE FACILE DA DIMOSTRARE), MA SOPRATTUTTO NELLA PROSPETTIVA DI OPPORTUNI INTERVENTI DI PREVENZIONE PRIMARIA (SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO) E SECONDARIA (SULLA PERSONA) (COSTA G., 2008).

GRAZIE !



GRAZIE DELL'ATTENZIONE