



III Sessione

Venerdì 24 maggio 2024

Dalla fatica fisica alla fatica mentale

Le conclusioni: che cosa ci «portiamo a casa»

U. Candura

La gestione del rischio «fatica mentale»: usiamo il solito paradigma?

Definizione : la «fatica mentale» può essere un rischio lavoro-correlato?

Epidemiologia (dal front-line alla digitalizzazione...),

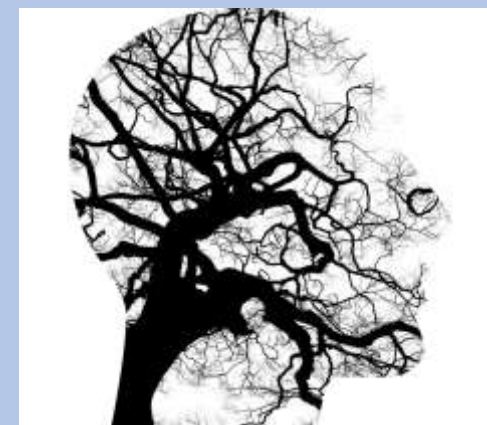
Inquadramento normativo (dall'affaticamento mentale da VDT in poi...),

Prevenzione primaria (quale?) e Valutazione del rischio residuo (con quale approccio?),

Azioni migliorative e con quali priorità,

Sorveglianza sanitaria (?),

Idoneità?.



Stessa impostazione, magari con qualche accorgimento

Una *esclusiva* opzione dell'intervento multidisciplinare nelle varie fasi,

Una possibile deroga ai confini rigorosi delle rispettive *aree di competenza* (clinica, organizzativa, gestionale, di controllo, ecc.),

Una *cornice normativa* più aderente alla specificità di questa area di rischio,

Una maggiore attenzione alla *multifattorialità* del rischio ed alla estrema eterogeneità della risposta individuale.



Fatica mentale come rischio lavoro-correlato?

Esperienza, letteratura scientifica e giurisprudenza ci consentono di affermare che la «fatica mentale» può essere una riconosciuta conseguenza dello stress, o per meglio dire della *prolungata esposizione ad un ambiente lavorativo stressogeno*.

Anche dal punto di vista medico-legale – pur essendo al di fuori del perimetro delle cd Malattie Tabellate (DM 15/11/2023) – lo SLC viene clinicamente ricompreso nel gruppo delle “*Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell’organizzazione del lavoro*”, ancorchè con “*origine lavorativa di limitata probabilità*”,

In ogni caso siamo di fronte ad un *potenziale rischio correlato al lavoro* per il quale scattano gli obblighi di valutazione di cui all’art. 28 del D.Lgs. 81/08.

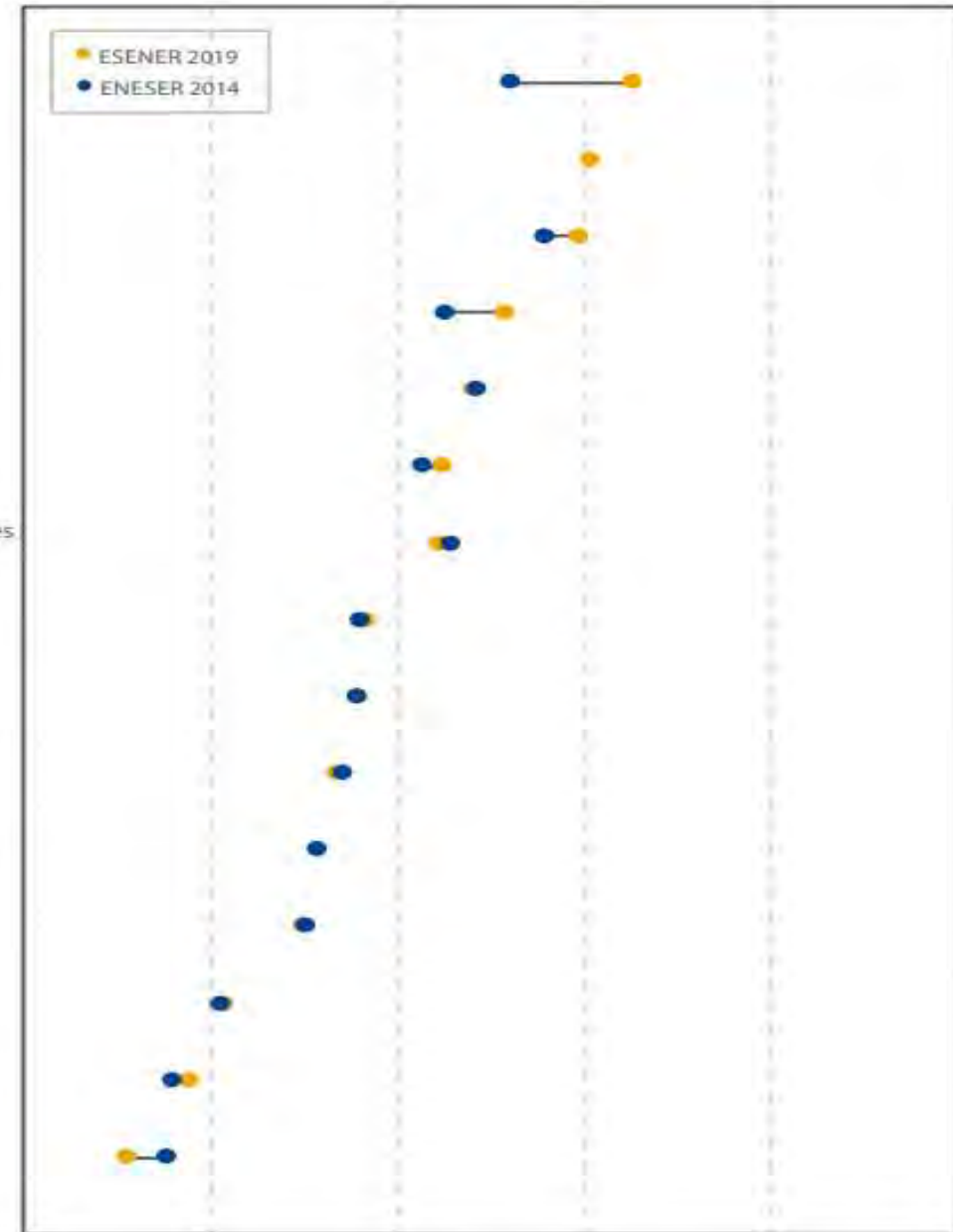
Epidemiologia

Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report



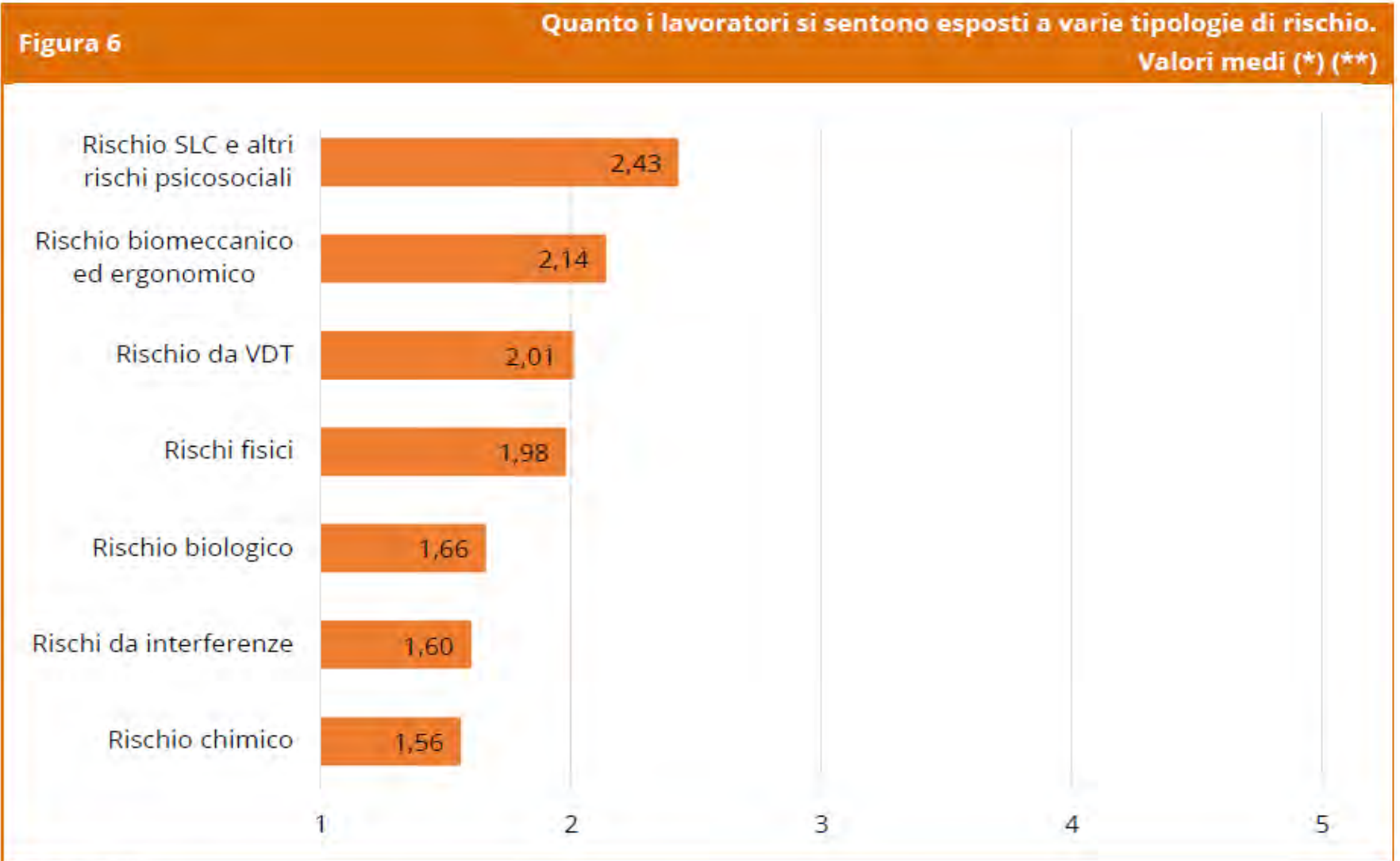
Figure 4: EU-27 reportings of risk factors in establishments, % establishments in EU-27 (ESENER 2019 and ESENER 2014) ^{30 31}

- Repetitive hand or arm movements
- Prolonged sitting
- Difficult customers
- Lifting or moving people or heavy loads
- Risk of accidents with machines
- Time pressure
- Risk of accidents with vehicles in the course of the work
- Heat, cold or draught
- Chemical or biological substances
- Increased risk of slips, trips and falls
- Tiring or painful positions
- Loud noise
- Long or irregular working hours
- Poor communication or cooperation
- Job insecurity



INAIL

2021



(*) n = 8.000.

(**) 1 = nessuna esposizione, 5 = massima esposizione.

Una domanda (forse due)

A fronte di tali evidenze epidemiologiche, vi è una effettiva consapevolezza da parte degli addetti ai lavori dell'importanza del rischio «*fatica mentale*», già a partire dalla redazione del DVR aziendale?

Attesa in futuro una presumibile progressiva pervasività di tale problematica, quanto si è culturalmente disposti ad allargare ulteriormente il campo di collaborazione ad *altre competenze specialistiche*, nella valutazione e nella gestione del rischio?

Un diverso approccio nella valutazione del rischio

- ***Dall'approccio organicistico-biomeccanico... :***

- *“tradizionali” fattori di rischio*

- fisici
- chimici
- biologici
- ergonomici...



- ***...all'approccio organizzativo-interdisciplinare:***

- rischi per il benessere sociale e la sfera psico-affettiva ovvero *“rischi tecnopatici non normati ma assicurativamente rilevanti”* (INAIL)

Norma ISO 45003:2021

«Salute psicologica e sicurezza sul lavoro»

Riprende lo schema ed i termini della ISO 45001 per offrire una Linea Guida per la gestione dei rischi psicosociali e promuovere il benessere sul lavoro.

Non solo stress lavoro-correlato quindi, ma un approccio gestionale che affronta il rischio psicosociale in modo strategico, integrato e coerente con altri rischi lavorativi (in primis quello ergonomico), con effetti positivi nella prevenzione *anche della violenza e molestie, bullismo, aggressioni, diversità di genere.*



La VdR: fattori organizzativi vs. risposta clinica

Stress e strain

Stress lavoro-correlato

Rischi Psicosociali

Interfaccia Casa-Lavoro

Violenza, molestie

Fatica Mentale



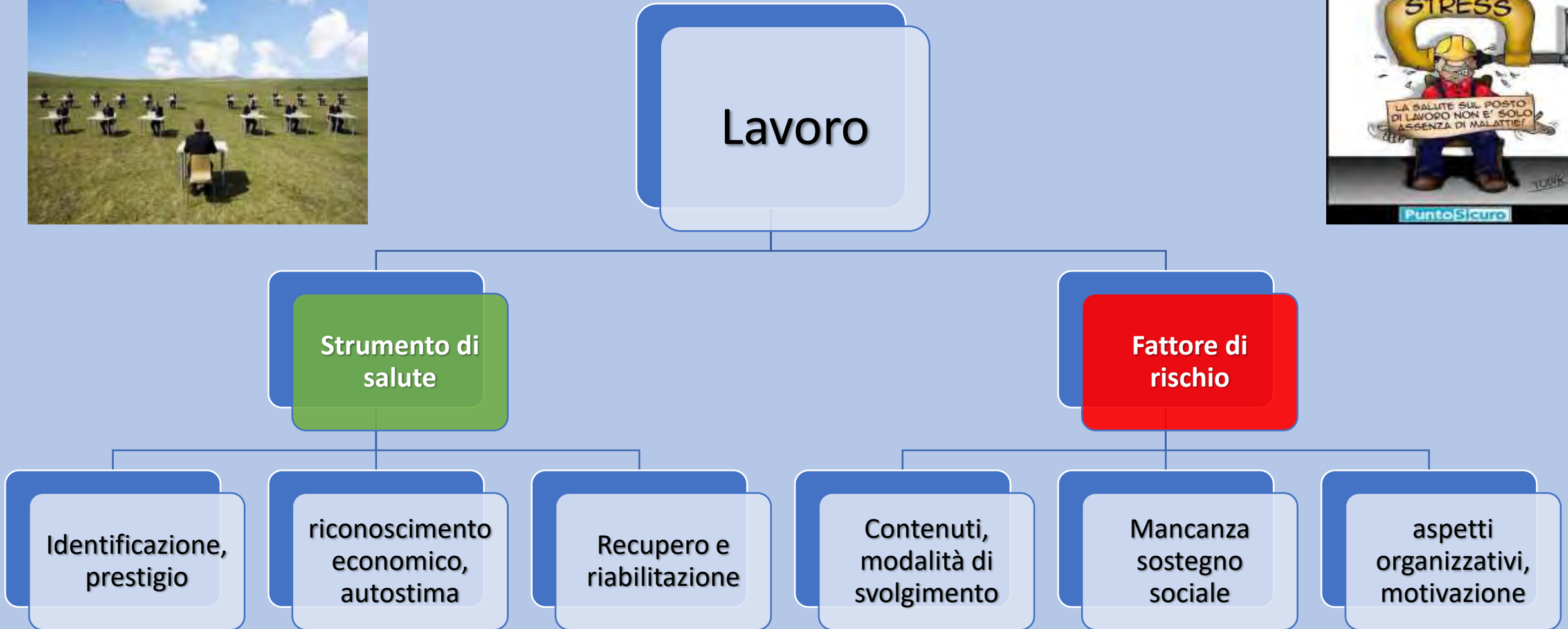
tutte facce della stessa medaglia?



Dal punto di vista del valutatore una acclarata prevalenza della dimensione organizzativa del lavoro rispetto alla risposta clinica individuale.

Concettualmente quindi una ulteriore enfasi agli aspetti progettuali ed ergonomici della prevenzione primaria.

Lavoro e salute mentale: due possibili scenari



Quali effetti sulla salute del lavoratore?

**Adattamento
«darwinistico»**



VS.

«technostress»



Lavoro digitale : favorevoli o contrari?



- L'Istituto Nazionale della Ricerca e della Sicurezza Francese (INRS) ritiene che in materia di salute sul lavoro «*Industria 4.0*» non sia a priori né favorevole, né sfavorevole. (1) Se prevarrà un approccio attento anche alle esigenze di salute e di sicurezza dei lavoratori, sicuramente l'innovazione comporterà dei *vantaggi per tutti*.

(1): M. Héry, C. Levert «*Quelle prise en charge des risques professionnels en 2040? Retour sur un exercice de prospective*», *References en sante au travail*, n. 149, Mars 2017, INRS

- «È proprio l'uso che faremo dell'intelligenza artificiale che ne determinerà la sua connotazione in senso positivo o negativo ed è per questo motivo che una sua efficace regolamentazione assume un'importanza fondamentale . Il futuro Regolamento Europeo sull'I.A., infatti, non solo si applicherà come un'ulteriore legge di protezione sull'uso e sulla condivisione dei dati, ma avrà anche, necessariamente, una vasta area di potenziale sovrapposizione con il GDPR» (Garante per la Privacy, febbraio 2023)



Attenzione alla «neutralità» della tecnica!

Appare evidente la pericolosa deriva dettata dal sistema economico basato sulla «disciplina» capitalista, che fino ad un certo punto ha controllato gli impulsi irrazionali del profitto e del «consumo forzato».

Ma oggi la Terra si è fatta troppo piccola e la «tecnica» – da *mezzo* al servizio del progresso della collettività – sembra essersi trasformata in un «*fine*» indifferente alle sorti dell'uomo, mossa solo dall'obiettivo del suo autopotenziamento.

Il mondo del lavoro non può considerarsi immune dalla palese insostenibilità *ecologica, finanziaria,* ma anche *sociale* dell'attuale sistema e dagli effetti disgreganti legati alle enormi sproporzioni nella distribuzione della ricchezza, nonché alle richieste dei repentini adattamenti dell'organizzazione delle imprese.

«Il Capitalismo è sopravvissuto al Comunismo. Ora divora se stesso»

(Charles Bukowski, pensieri ed aforismi)

LAVORO

Licenziati da un algoritmo perché "non produttivi" durante lo smart working: 150 persone perdono il lavoro

Una società russa sorvegliava i dipendenti con un software installato nei loro computer. Il licenziamento comunicato con una email

Economia

[La storia] Operai licenziati dall'algoritmo che misura le prestazioni orarie

Secondo quanto rivelato dal quotidiano americano The Verge circa 300 dipendenti del centro di smistamento Amazon di Baltimora sono stati allontanati su segnalazione dell'intelligenza artificiale



di Michael Pontrelli 29-04-2019 - 15:25

GIOVEDÌ 10 DICEMBRE 2020

Licenziati da un algoritmo. Il ricorso dei guidatori contro l'automated decision making di Uber

La nota azienda, leader nel settore dei servizi automobilistici privati tramite applicazione mobile, è chiamata ad affrontare una nuova battaglia legale di fronte ai giudici olandesi, dove Uber conserva i dati, per aver licenziato alcuni autisti attraverso l'utilizzo di un algoritmo.

Lavoro, quando è l'algoritmo a scegliere chi assumere e chi licenziare



Dietro l'enormità dei 150 mila tagli dei Big Tech in poche settimane c'è la progressiva diffusione di software che valutano i curricula in entrata e uscita. Programmi simili sono ormai nella disponibilità del 60% dei datori di lavoro americani
La Repubblica – marzo 2023

30 Venerdì 9 Febbraio 2024

LAVORO E PREVIDENZA

ItaliaOggi

Raggiunto l'accordo sulla direttiva Ue per 40 milioni di lavoratori delle piattaforme digitali

L'algoritmo non può licenziare

Lavoro subordinato con elementi di direzione e controllo

«L'AI generativa è destinata a fare risparmiare alle aziende 5,7 miliardi di ore lavorative all'anno e generare un aumento del PIL del +18,2%»
(Osservatorio Politecnico Milano)

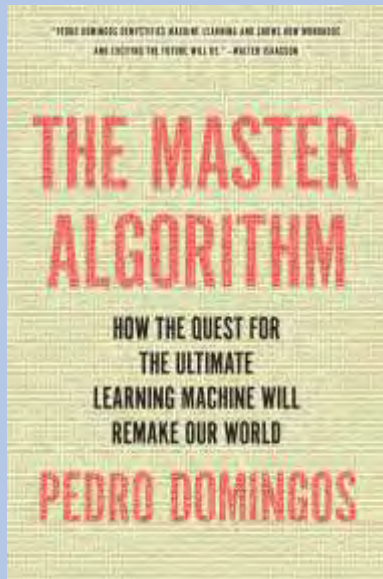
Il lavoro compulsivo...



- Uso ed abuso di *Internet, smatphone, tablet addiction* (siamo nel campo delle dipendenze... con scarso controllo dei rischi ergonomici e visivi).

**diritto alla disconnessione, art. 19 (L. 81/2017): «...L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.»*

- *Information overload* (che rende difficile l'assimilazione e l'analisi delle informazioni ricevute)
- *Multitasking* (più attività contestuali, più margine di errore)
- *E-mail addiction* (controllo compulsivo della posta elettronica e rapidità di risposta come indicatore di efficienza)
- *Interfaccia uomo-macchina* (ergonomia cognitiva e dintorni...)
- La «*minacciosa*» narrazione di un futuro lavorativo dominato da *algoritmi ed I.A.*



Fatica mentale e sorveglianza sanitaria

La curva demografica ha reso necessario una progressiva presa in carico dei «*debiti di salute fisica*» che i lavoratori portano con sé come esiti di malattie cronico-degenerative.

Nell'attuale scenario sociale sembra naturale allargare il nostro interesse (e le nostre competenze) ad una storia clinica che parli anche *della salute mentale* del lavoratore, che peraltro potrebbe essere minata proprio dal senso di precarietà insito in un vissuto clinico (pregresse ospedalizzazioni, traumi significativi, menomazioni, prognosi sfavorevoli, terapie, ecc.), ovvero nello specifico ambito lavorativo.

La nuova (?) frontiera potrebbe quindi essere il potenziamento delle competenze di base per un ruolo *ruolo di counselor e di ascolto*, che il MC ha peraltro sempre svolto in maniera fino ad oggi empirica e da quel buon senso – da non abbandonare - dato dall'esperienza e dall'empatia.



Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2020-2025

Corso di formazione funzionale al programma predefinito 03

Luoghi di lavoro che promuovono salute:
counselling motivazionale e medico competente



*XXX° Congresso Nazionale ANMA:
Napoli, 8, 9,10 giugno 2017*

Gruppo di Lavoro ANMA

BEP: La gestione del lavoratore con malattia mentale o disagio psichico



**Trattamento farmacologico e
lavoratore psichiatrico: una chance
per il Medico del Lavoro?**



Ed anche le ASSLL...



ASL
napoli2nord

Dipartimento Di Prevenzione – Ambulatorio
Medicina Del Lavoro
UOC Prevenzione e Sicurezza Negli Ambienti Di
Lavoro

PER I LAVORATORI

Il Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro e medicina del lavoro (PSALML), attraverso lo Sportello di Ascolto-Sostegno e Orientamento Stress Lavoro Correlato, offre la possibilità di una gestione unitaria dei bisogni dei lavoratori che vivono condizioni di disagio lavorativo, stress lavoro correlato

COME SI ACCEDE? L'accesso è diretto, gratuito e non necessita impegnativa medica

COME PRENOTO? Telefonicamente o via e-mail

DOVE DEVO RECARMI? Via Nicola Amore,2 – Casavatore 80020 (NA)

CHI PUO' ACCEDERE? Tutti i lavoratori

Recapiti telefonici: 081 18840145

Indirizzi e-mail: sicurezzaambientilavoro@aslnapoli2nord.it
sicurezzaambientilavoro@pec.aslnapoli2nord.it

Lo sportello è aperto tutti i mercoledì 09:00 alle 13:00

Responsabile	Dott. Gennaro Bilancio	Medico
Referenti	Dott.ssa Maria Luisa Basile	Medico
	Dott.ssa Tiziana Loquace	Psicologo



Non può essere un percorso di psicoterapia

PER GLI ATTORI DELLA SICUREZZA

Il Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro e medicina del lavoro (PSALML), attraverso il Servizio di Assistenza Tecnica e Supporto Metodologico Stress Lavoro Correlato garantisce interazione/ascolto/supporto metodologico volto a soddisfare il bisogno dei vari soggetti aziendali tenuti alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato

COME SI ACCEDE? L'accesso è diretto e gratuito

COME PRENOTO? Telefonicamente o via e-mail

DOVE DEVO RECARMI? Via Nicola Amore,2 – Casavatore 80020 (NA)

CHI PUO' ACCEDERE? Datori di Lavoro; RSPP; RLS; Medici Competenti

Recapiti telefonici: 081 18840145

Indirizzi e-mail: sicurezzaambientilavoro@aslnapoli2nord.it
sicurezzaambientilavoro@pec.aslnapoli2nord.it

Lo sportello è aperto tutti i lunedì 09:00 alle 13:00

Responsabile	Dott. Gennaro Bilancio	Medico
Referenti	Dott.ssa Francesca Ascione	TPALL
	Dott.ssa Carmen Barone	TPALL
	Dott.ssa Miriam Catapano	TPALL
	Dott.ssa Jessica Ciocca	TPALL



Non può essere utilizzato per situazioni che si configurino come reati già in essere

Fatica mentale e psicopatologia...

Non sfugge a molti la tendenza ad una *eccessiva medicalizzazione* dei fenomeni, che magari un tempo trovavano una gestione con il buon senso e maggiore consapevolezza di sé, ed oggi esigono una catalogazione ed una terapia per una propria legittimazione.



*«E' allarmante che tanti cerchino sollievo e conforto
in una diagnosi.»*

(Frank Furedi, Il nuovo conformismo, 2005)

Fatica mentale ed idoneità

- Si può individuare un livello di esposizione oltre il quale si raccomanda una limitazione?
- E quale può essere il percorso clinico (sorveglianza sanitaria) che porti alla formulazione di un giudizio?
- In casi particolari art. 39, comma 5 ?*

Esperienze già acquisite sul campo ci riportano a lavoratori che abbiamo considerati non (più) adatti ad attività front-line, oppure a lavori in solitario, od anche a determinati turni di lavoro, e con una certa frequenza abbiamo suscitato lo stupore dei DDL con quelle discutibili formulazioni, del tipo «*eviti lavori stressogeni*».

**5) Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.*



In conclusione : «adelante con juicio...»

Cautela e buon senso :

- nel demonizzare il mondo che cambia: *digitalizzazione, automazione, I.A., esoscheletri* (norma Uni/Tr 11950 del 2024), *Cobot*, ecc. sono oggi i moderni mulini a vento contro i quali un'opposizione mossa da pregiudizi non rende giustizia dei potenziali vantaggi previsti;
- nel medicalizzare esperienze comuni di vita lavorativa con diagnosi affrettate , ma anche nel banalizzare stati di disagio lavorativo, soprattutto se con rilevanza epidemiologica in determinati cluster di lavoratori.

In quel **“con giudizio”** possiamo sintetizzare tutta la capacità di **analisi, di valutazione, di lettura del contesto, di empatia, di libero arbitrio** a cui abbiamo sempre fatto ricorso nelle aree di intervento in via di codifica...



Un quesito finale

EVOLUZIONE DIGITALE NELL'INDUSTRIA



Creato con DALL-E
(2024)

Dobbiamo rassegnarci al fatto che una società così complessa possa essere completamente governata da un codice binario (0/1)?

In tal caso sparirà anche il tema della fatica «mentale»?



Grazie per l'attenzione