



L'IDONEITÀ ALLA MANSIONE NELLE STRUTTURE SANITARIE LA GESTIONE DEL LAVORATORE CON DISTURBI DELLA SFERA PSICHICA

Rodolfo Buselli

Medicina Preventiva del Lavoro Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana, Italia

Introduzione. Nel contesto post-pandemico, la tutela della salute mentale nei luoghi di lavoro è una priorità per la medicina occupazionale. I dati dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA, 2024) evidenziano una netta recrudescenza dei rischi psicosociali e un incremento di patologie quali disturbi dell'umore e disturbi d'ansia tra gli operatori sanitari. Tali condizioni impattano sulla capacità lavorativa, determinando frequenti richieste di adattamenti organizzativi e, in alcuni casi possono porre problemi nella formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica. La valutazione dell'idoneità richiede il superamento di rigidi automatismi medico-legali e l'adozione del paradigma bio-psico-sociale promosso dal sistema di classificazione ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Safe) dell'OMS, focalizzato sull'interazione dinamica tra le funzioni corporee del lavoratore, le attività lavorative e i fattori contestuali/ambientali.

Obiettivi. Analizzare i modelli operativi per la sorveglianza sanitaria e l'integrazione clinico-organizzativa dei lavoratori con disturbi psichici, orientando l'intervento del medico competente alla conservazione attiva del posto di lavoro attraverso la valorizzazione della capacità residua secondo i principi dell'ICF e nei termini dell'accomodamento ragionevole.

Metodi e strumenti di riferimento. Alcune soluzioni si sviluppano a partire dalle esperienze di applicazione di modelli multidisciplinari (Buselli R. et al. 2020). Tali esperienze suggeriscono come un protocollo integrato — basato sul monitoraggio clinico-specialistico affiancato da adattamenti organizzativi in grado di realizzare piani di lavoro mirati (rimodulazione di compiti e turni) — riduca significativamente la gravità di malattia (scale CGI e GAF) favorendo il mantenimento della mansione. Per superare l'eterogeneità nei criteri valutativi, si è tentato di integrare questo tipo di espe-

rienze in maniera sistematica realizzando le linee metodologiche contenute nel recente Documento di indirizzo della Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIML, 2023). Il testo SIML traduce operativamente i concetti di "partecipazione" e "barriere/facilitatori ambientali" dell'ICF, fornendo la cornice dottrinale per guidare il Medico Competente nella formulazione di giudizi di idoneità flessibili, gradualmente basati sulla cooperazione inter-professionale.

Risultati e conclusioni. L'integrazione tra l'approccio concettuale dell'ICF OMS, l'esperienza sul campo di alcuni interventi multidisciplinari e le raccomandazioni standardizzate della SIML (2023) conferma la necessità di un cambio di paradigma. La gestione dei disturbi psichici in sanità richiede una forte sinergia tra sorveglianza sanitaria, management delle risorse umane e specialisti della salute mentale. Risulta cruciale promuovere la formazione specifica degli operatori e del management e implementare il ricorso all'uso dello strumento del piano di lavoro mirato. Questo approccio consente al medico competente di intervenire come consulente per accomodamenti ragionevoli. Tale approccio è particolarmente adatto alla gestione del lavoratore con disturbi della sfera psichica, la cui tutela risulta poco efficace se affidata alla sola formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica.

References

1. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2024). Mental health at work: Research, policies and practices in the post-pandemic era. Publications Office of the European Union.
2. Buselli R. et al. Documento di indirizzo sulla gestione del lavoratore con disturbi della sfera psichica. Linee Guida e Buone Pratiche, Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIML 2023).
3. Buselli R. et al. La gestione del lavoratore portatore di disabilità psichica Med Lav 2020