

PER UNA CITTÀ ACCESSIBILE INCLUSIVA E SOSTENIBILE

GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI COME STRUMENTI PER L'INCLUSIONE

***Fibromialgia e lavoro:
quali accomodamenti
ragionevoli?***

Gabriele Gamberi
Emanuela Trevisi
Fondazione ASPHI Onlus
3 dicembre 2021

Fondazione
ASPHI
Onlus



Il termine fibromialgia sta ad indicare linguisticamente un dolore (*algia*) che investe le strutture connettivali fibrose (*fibro*) e i muscoli (*myo*).

Patologia dolorosa cronica: uno dei simboli del dolore di genere

Patologia femminile 80% - 90% dei casi

Colpisce circa il 2,5-3,5% della popolazione

In Italia la media stimata oscilla tra 1.690.000 e 2.450.000 persone.

Non solo dolore, ma fatica, astenia e generalmente accompagnata da una sintomatologia molto complessa che comprende disturbi del sonno, rigidità e parestesie, mialgie, cefalee, problemi a livello sessuale e sintomi tutti modulati da fattori quali freddo e umidità ma anche stress, depressione, ansia, e a sua volta fatica ed insonnia.



Esperti



Maria Cristina Cimaglia



Michael Tenti



Cinzia Frascheri



Pietro Lambertucci



ASPHI, in collaborazione con CISL, Fondazione ISAL per il dolore e CFU- Comitato Fibromialgici Uniti, sta rendendo pubblici i risultati della ricerca “Fibromialgia e lavoro, quali accomodamenti ragionevoli”, attraverso un’indagine svolta a 1.176 persone con fibromialgia, due focus group e l’utilizzo dei profili di funzionamento ICF.

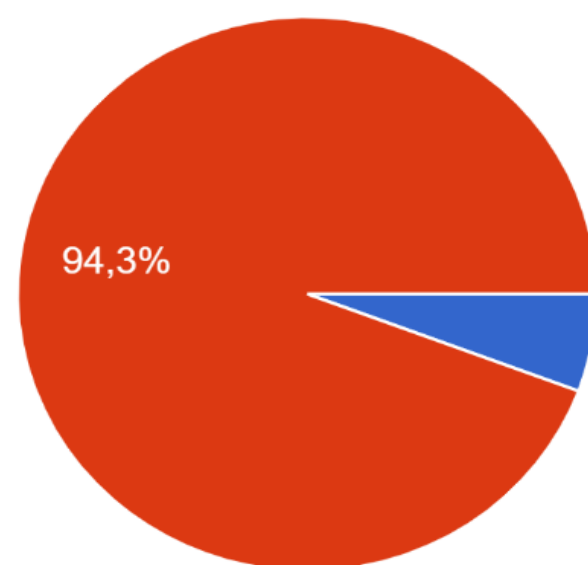
Questo progetto ha preso in considerazione i profili medici identificativi della patologia, l’inquadramento normativo e giurisprudenziale con particolare riferimento agli “accomodamenti ragionevoli”, le possibili soluzioni organizzative e le tecnologie assistive, le figure aziendali dell’ambito della salute e sicurezza nel lavoro e i possibili finanziamenti.

Un’attenzione particolare è stata riservata anche alle storie delle persone fibromialgiche incontrate, la cui narrazione si è rivelata di supporto prezioso alle analisi prodotte



Genere

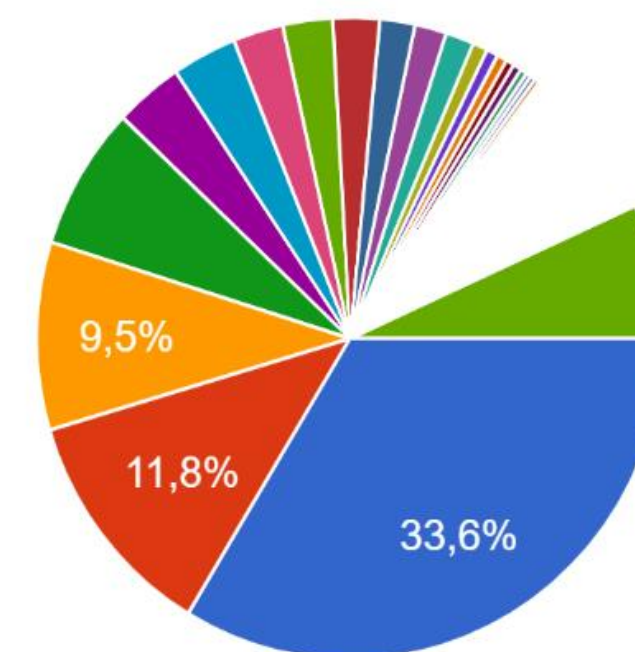
1.176 risposte



● Uomo
● Donna

Che tipologia di lavoro svolgi o svolgevi?

1.163 risposte



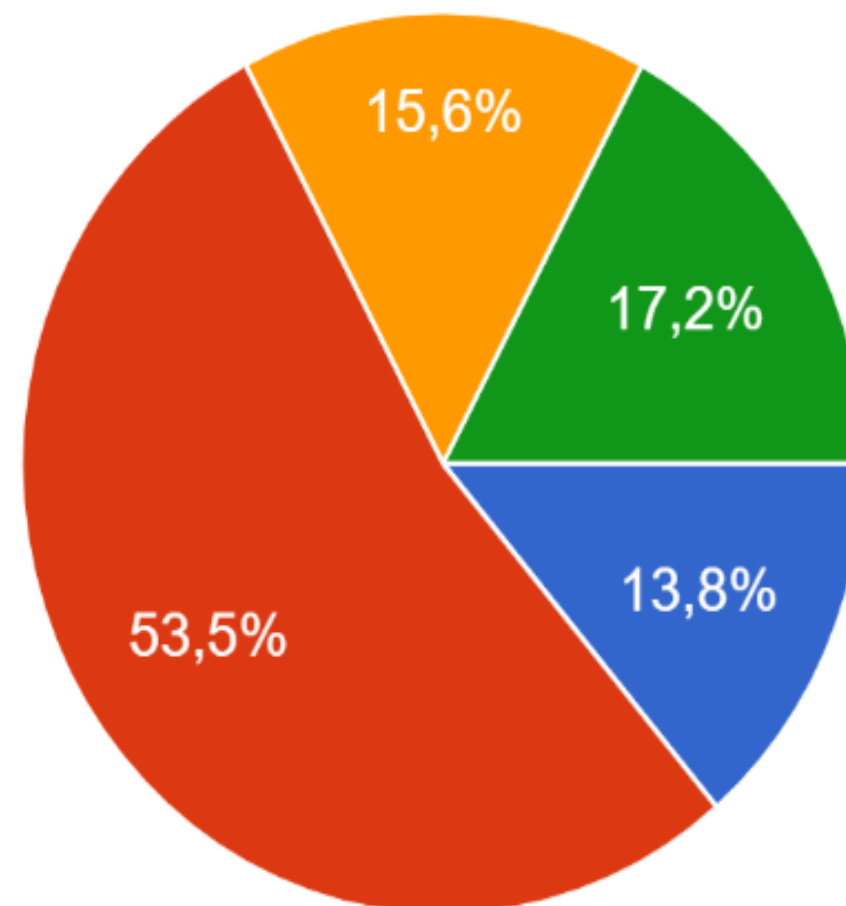
● Impiegata/o
● Operaria/o
● Operatore sanitario
● Insegnante
● Libero professionista
● Infermiera/e
● Commerciante
● Addetta/o alla ristorazione

▲ 1/13 ▼



Indica quale affermazione rispecchia meglio il tuo stato d'animo rispetto al lavoro:

1.163 risposte

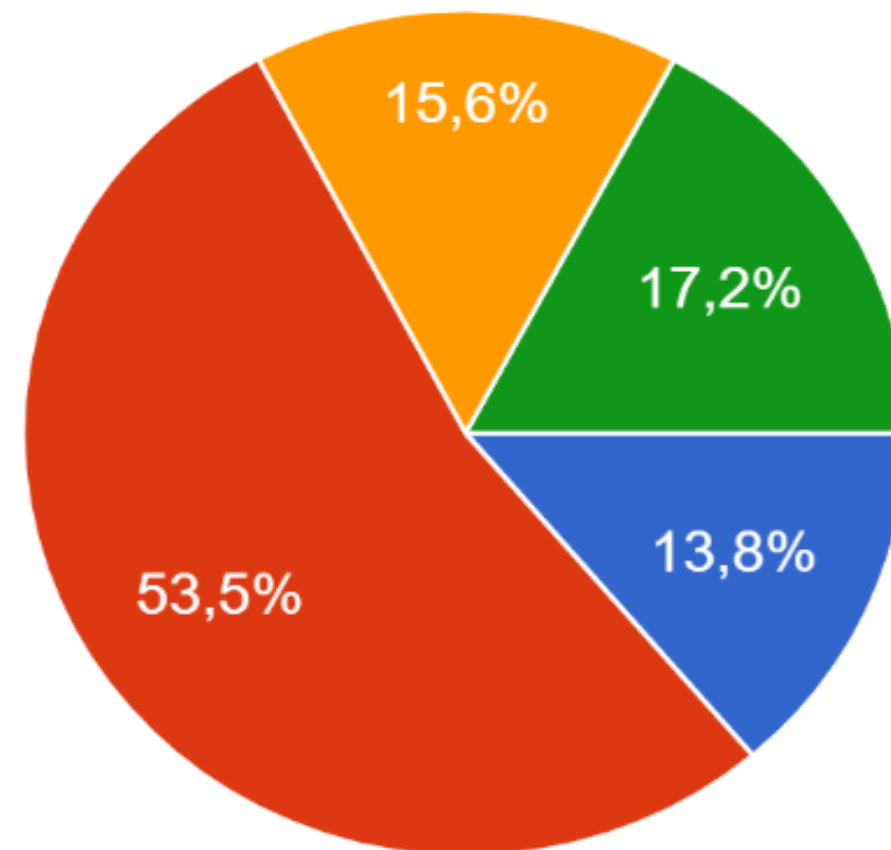


- vado/andavo volentieri a lavoro, ne sono/ero molto/abbastanza soddisfatto
- lavoro/lavoravo volentieri, ma ho/avevo alcuni problemi rilevanti
- non vado/andavo volentieri a lavoro
- temo/temevo di poter perdere il mio posto di lavoro



Indica quale affermazione rispecchia meglio il tuo stato d'animo rispetto al lavoro:

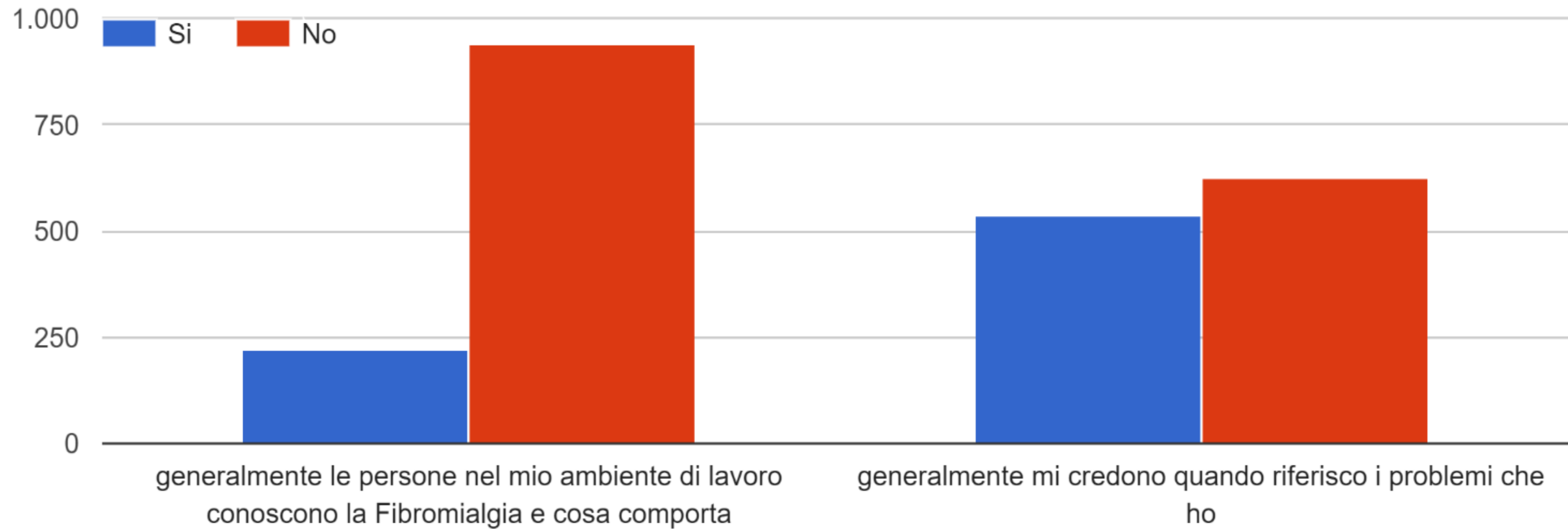
1.163 risposte



- vado/andavo volentieri a lavoro, ne sono/ero molto/abbastanza soddisfatto
- lavoro/lavoravo volentieri, ma ho/avevo alcuni problemi rilevanti
- non vado/andavo volentieri a lavoro
- temo/temevo di poter perdere il mio posto di lavoro



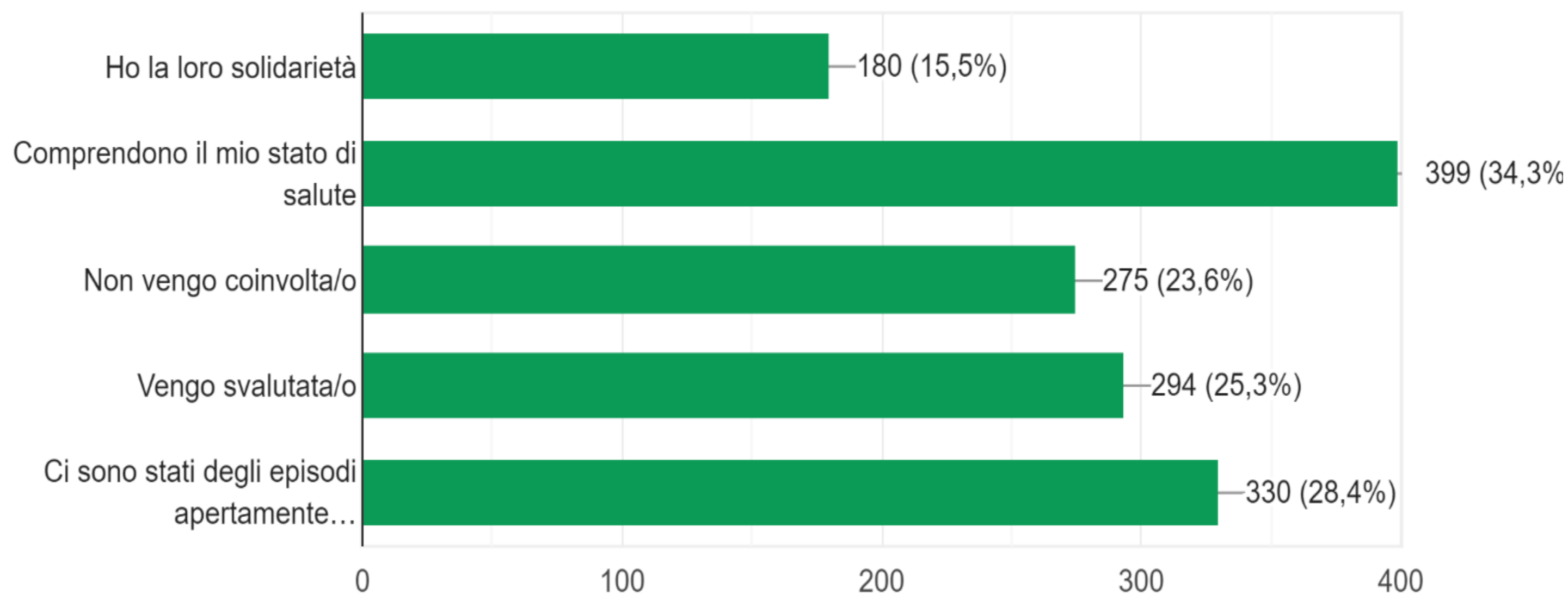
Quando ho un problema/una difficoltà legata alla Fibromialgia:





Come valuti le tue relazioni con i colleghi?

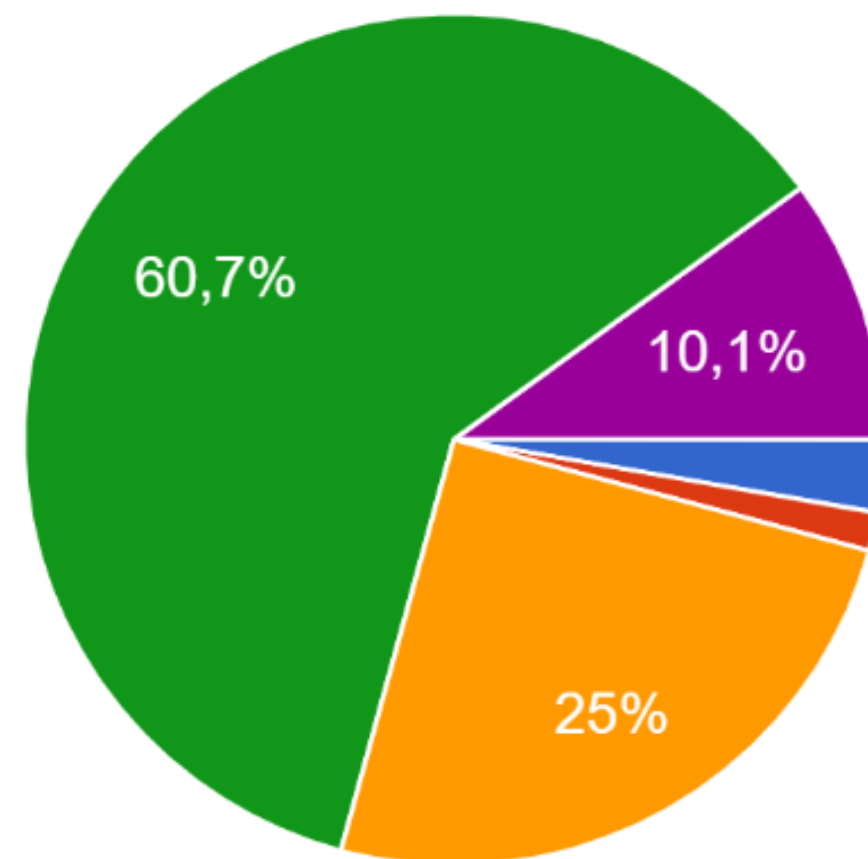
1.163 risposte





Hai trovato difficoltà legate alla postazione o alla seduta (es. in relazione all'ergonomia)?

1.163 risposte

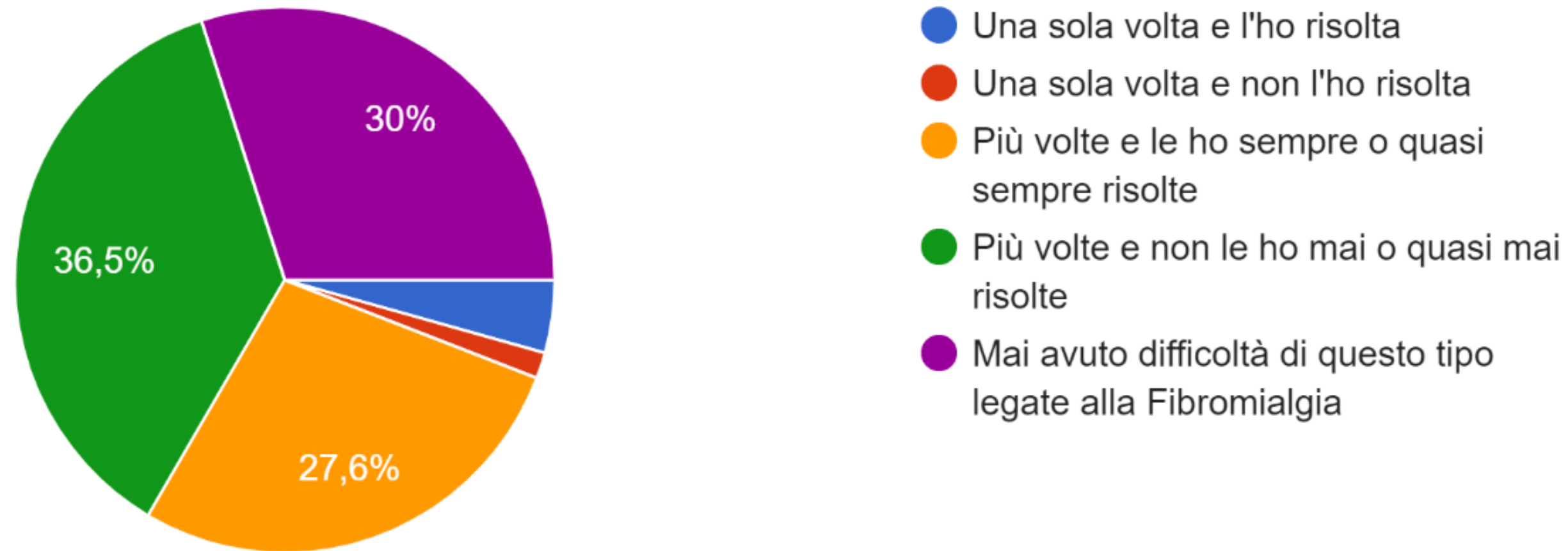


- Una sola volta e l'ho risolta
- Una sola volta e non l'ho risolta
- Più volte e le ho sempre o quasi sempre risolte
- Più volte e non le ho mai o quasi mai risolte
- Mai avuto difficoltà di questo tipo legate alla Fibromialgia



Hai trovato difficoltà legate all'attrezzatura o alle tecnologie utilizzate nel lavoro?

1.163 risposte



La disabilità non è una condizione dell'essere umano in quanto tale ed è un concetto in evoluzione, il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali e barriere comportamentali ed ambientali che possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società, su base di uguaglianza con gli altri

Per chi? Quali lavoratrici/lavoratori sono interessate dagli AR?

La Convenzione ONU ratificata insieme al Protocollo Opzionale con L.n.18 del 03/03/2009 dice che:

- Anche con malattie di «lunga durata» (che incontrano barriere)
- E' irrilevante se la disabilità è certificata e comunque non è prevista una soglia minima
- Anche caregiver protetti dal diritto antidiscriminatorio

Non riguarda esclusivamente i lavoratori con disabilità ex L.68/99, ma una platea ampia di lavoratori e richiede di ri-pensare ambiente e organizzazione di lavoro nella direzione dell'accessibilità universale



Quando si parla di disabili e diritto al lavoro si fa riferimento «ai lavoratori della 68/99» in cui l'elemento caratterizzante è il superamento della soglia di invalidità del 46;

Mentre ai fini della legge n. 68 del 1999, la disabilità si esaurisce nella dimensione esclusivamente psico-fisica e sensoriale, viceversa, alla luce della più generale definizione accolta dal diritto comunitario, la disabilità si identifica in una malattia di lunga durata, che incide sull'integrazione socio-lavorativa del lavoratore

Questa caratteristica mette chiaramente in luce l'inadeguatezza di un sistema, come quello italiano, in cui il riconoscimento dei diritti è vincolato a una certificazione percentualistica della menomazione, e che ancora non riesce a compiere l'evoluzione definitiva verso un approccio bio-psico-sociale della valutazione della disabilità ai fini dell'inserimento lavorativo.





GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI PER LE PERSONE CON FIBROMIALAGIA



Per le patologie «invisibili», **ripercorriamo** i criteri definitivi di disabilità:

- deve aversi una malattia diagnosticata;
- la malattia deve implicare forti limitazioni alla persona;
- l'interazione della persona affetta dalla malattia nell'ambiente (di lavoro) trova ostacoli, provocati da “barriere di diversa natura”;
- queste barriere impediscono o limitano la piena ed effettiva
- su base di uguaglianza con gli altri lavoratori;
- la limitazione così provocata deve essere di lunga durata.

Stante questi criteri alcune patologie invisibili come la fibromialgia sono definibili come disabilità ai sensi della normativa antidiscriminatoria del lavoro (dlgs n. 216/2003)



Aiuti e supporti in campo lavorativo:

- orario flessibile, che mi permetta di poter gestire le ore lavorative nella giornata, come si sa la fibromialgia è fluttuante nella giornata e variabile da giorno a giorno; (così eviterei di dover mettermi in malattia frequentemente)
- postazione adattata alle necessità fisiche, quindi seduta ergonomica e morbida, scrivania leggermente inclinata, luce naturale leggermente schermata, temperatura caldo/secca, assenza di sostanze profumate o chimiche, ambienti non rumorosi o caotici ;
- possibilità di variare posizione da seduta ad eretta, muovendo e sciogliendo i muscoli contratti;



- tipologia di lavoro variabile: esempio due ore inserimento dati al pc, due ore archiviazione, un'ora telefonate ecc ...
- possibilità di gestire le ore lavorative in base alla sintomatologia dolorosa: esempio lun 8 h continuative (perchè il dolore è medio-basso), merc 4 h mattina + 4 h pomeriggio (dolore medio con necessità di riposare un po'), gio 4 h il pomeriggio (sono più stanca la mattina causa insonnia pesante), ven 4 h il pomeriggio oppure 4 ore dal lun al sab perchè è una settimana con dolore alto e non riesco a sostenere più di 4 ore giornaliere.
- La situazione idilliaca per un fibromialgico sarebbe il telelavoro, così non dovrebbe vestirsi, guidare verso il luogo di lavoro o prendere metropolitane o treni, e così poter gestire la mole di lavoro direttamente dal letto, dal divano, intervallando con momenti di stretching e rilassamento, quindi lavori di segretariato a distanza, confezionamento di materiali ecc...



- Per chi non potesse svolgere il lavoro se non in azienda , l'utilizzo di apparecchiature per rendere meno pesante il sollevamento e la movimentazione dei carichi e delle pause ad hoc, potrebbero aiutare notevolmente;
- Per concludere, bisogna tener conto che tutte le situazioni stressanti e pesanti aggravano la sintomatologia dolorosa e che le variazioni atmosferiche peggiorano la sintomatologia dolorosa, bloccando le articolazioni ed aumentando la sindrome depressiva.
- I contrasti con i colleghi, i capi e spesso le continue mobbizzazioni a cui siamo sottoposti per le nostre difficoltà o le nostre continue assenze rendono per noi, "tossico" il luogo di lavoro.



Emerge l'esigenza di individuare e condividere:

- **Buone pratiche** e con altre patologie, con specifici accomodamenti ragionevoli;
- **percorsi di sensibilizzazione** relativi al post-pandemia, fibromialgia e nuovi contesti e organizzazione del lavoro (lavoro agile, ecc.);
- **percorsi formativi per Disability Manager** e per altre figure professionali interessate ai temi della progettazione di contesti lavorativi inclusivi e accessibili, dotati di adeguati accomodamenti per persone con diversi tipi di disabilità.



OSSERVATORIO

SALUTE E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO



Malattie e disabilità emergenti nei nuovi contesti lavorativi: post-COVID, fibromialgia e dolore cronico

una proposta di Fondazione ASPHI Onlus

in collaborazione con:

Fondazione ISAL



CISL



CFU Italia



con la partecipazione di:

Anitec Assinform



Associazione Italiana
Direzione Personale



Sustainability maker





PERCORSO



Fondazione
ASPHI
Onlus



CONTATTI:

Gabriele Gamberi
ggamberi@asphi.it

Emanuela Trevisi
etrevisi@asphi.it

follow us on

