

Progetto

“RETURN TO WORK post COVID19”

Un Intervento di Welfare Aziendale dedicato al supporto dei Lavoratori Fragili

nato dall'esperienza dell'Associazione Onconauti

Stefano Giordani*, Fosco Foglietta**

* Medico Competente, Oncologo e Direttore Scientifico Associazione Onconauti (direzione.scient@onconauti.it)

**Già Direttore Generale Asl di Ferrara e Presidente Cup 2000 S.p.a.

Sintesi del Progetto

L'emergenza sanitaria causata dalla pandemia CoVID-19 ha stravolto le modalità lavorative di molte aziende, che, quando possibile, hanno dovuto organizzare nella maggior parte dei casi il lavoro a distanza dei propri dipendenti, l'ormai quotidianamente menzionato Smart Working. Parallelamente ci sono realtà che non hanno potuto staccare un minuto ed hanno dovuto intensificare la loro attività, o quantomeno continuare a garantire i servizi di prima necessità, adottando complesse procedure di sicurezza per ridurre il rischio di contagio. In tutti questi casi, lo **stress fisico e mentale** al quale sono continuamente sottoposti i **lavoratori e il management**, unito alle nuove norme di comportamento che dovremo continuare a mantenere per un periodo di durata non prevedibile, rendono particolarmente delicata la gestione dei dipendenti, soprattutto quelli con patologie croniche o maggiore fragilità psico-sociale: rientro in azienda problematico per molti, lavoro a distanza per altri e, in generale, grande fatica fisica e mentale. Una gestione adeguata di questo nuovo contesto, che fino ad ora è rimasto in secondo piano rispetto all'emergenza sanitaria ed economica, diventa urgente per garantire la prosecuzione di tutte le attività produttive e le aziende devono essere pronte a gestire l'impatto che le settimane di fermo forzato, lavoro da casa o iper-lavoro, la gestione degli inevitabili casi di positività tra i dipendenti o il management con il successivo rientro al lavoro porteranno. Per far fronte a questo nuovo bisogno, l'associazione propone un **Percorso di presa in carico dedicato in particolare ai lavoratori più fragili, articolato** su più livelli: Consulenza al management, Consulenza al Medico Competente, Valutazione dello stato di salute e della capacità lavorativa con strumenti validati, e successiva presa in carico dei Lavoratori Fragili in un percorso di "Riabilitazione Integrata" (interventi strutturati sullo stile di vita) condotti secondo il metodo Onconauti ; è previsto un successivo percorso di validazione del modello.

Gli interventi e i corsi saranno condotti da un **“Return-to-Work team”(RtW)** esperto, (in modalità online attraverso l’utilizzo di piattaforme dedicate, o se necessario in presenza per gli incontri individuali). Questo Percorso di Welfare Integrato rappresenta nel suo insieme uno strumento innovativo e concreto per supportare le aziende durante e dopo la fase di pandemia, e migliorare il benessere dei loro lavoratori, in linea con quanto raccomandato dalla Linee Guida Europee e internazionali.

L'Associazione "Gli Onconauti"

L'associazione nasce a Bologna nel 2011, all'interno dell'ambito dell'Oncologia Territoriale della AUSL Bologna. La mission dell'Associazione è la sensibilizzazione della comunità e delle Istituzioni, e **lo sviluppo di percorsi innovativi di Riabilitazione Integrata** (tramite l'utilizzo di tecniche mente-corpo, interventi sullo stile di vita e supporto psicologico) per pazienti oncologici lungo-sopravvivenenti (Onconauti). I servizi sono stati rivolti sino ad ora soltanto agli Onconauti, che costituiscono ormai circa il 6% della popolazione italiana, e ai loro famigliari. I percorsi, validati scientificamente, sono finalizzati al recupero del benessere, e a interventi di miglioramento dello stile di vita, attraverso l'acquisizione di strumenti che trasformino i “pazienti” in soggetti attivi nella tutela della propria salute.

L'Associazione è costantemente impegnata nella pubblicazione di libri, articoli, nella partecipazione a Congressi di riferimento e a eventi sui Social Media, con la finalità di istruire, diffondere informazioni e promuovere il benessere della popolazione, di coloro i quali hanno dovuto affrontare un percorso di malattia e delle persone che sono state loro accanto. Gli Onconauti sono ormai presenti su una buona parte del territorio nazionale e offrono un punto di riferimento in cui ricevere supporto informativo e riabilitativo evidence-based (www.onconauti.it).

Le attività di ricerca condotte in questi anni in collaborazione con il Dipartimento di Sanità Pubblica dell’AUSL Bologna e con l’Università di Bologna e di Ferrara, nell’ambito di specifiche Convenzioni, hanno permesso inoltre di approfondire le problematiche, ancora poco esplorate in Italia, del reinserimento lavorativo dei pazienti oncologici (Return to Work).

Avendo testato **la validità dei propri percorsi sul Reinserimento Lavorativo di una popolazione particolarmente disagiata, come i pazienti oncologici lungo-sopravvivenenti**, riportando dati di concreta efficacia sul benessere psico-fisico degli Onconauti coinvolti, si tratta ora di **estendere questi percorsi alla popolazione ben più ampia dei lavoratori “Fragili”** sottoposti a forte stress psico-fisico dal particolare momento storico che stiamo vivendo.

Premessa

Nel contesto che stiamo vivendo in questi mesi di emergenza sanitaria, far fronte ai frequenti cambiamenti che ci vengono richiesti è necessario per proseguire la nostra vita e l'attività lavorativa. In un panorama così incerto e di difficile gestione, diventa urgente supportare le aziende, nel mantenimento e nel recupero **della salute fisica e mentale dei propri dipendenti**. Si evidenzia in particolare **un forte bisogno di interventi di supporto per i lavoratori più fragili**, affetti da patologie croniche, prima di tutto i tumori, e per questo anche maggiormente suscettibili al contagio COVID. Nelle grandi realtà aziendali tali interventi devono essere condotti con tecnologie avanzate e facilmente condivisibili, che consentano una esecuzione degli interventi agile, coordinata e condotta simultaneamente in diverse aree geografiche e gestibile quindi anche in remoto.

Riferimenti Scientifici del reinserimento lavorativo dei lavoratori fragili nell'epoca del COVID-19

Ovviamente sono disponibili ancora pochi studi sul rientro lavorativo in un contesto come quello che abbiamo vissuto nella Fase 2 dell'emergenza sanitaria da Coronavirus; fra questi occorre citare uno studio pubblicato di recente sul BMJ (BMJ 2020;369:m1787 doi: 10.1136/bmj.m1787 (Published 6 May 2020), dal titolo "Covid-19: the challenge of patient rehabilitation after intensive care", che propone di applicare ai pazienti COVID dimessi dalle Unità di terapia Intensiva gli stessi protocolli già in uso per i pazienti dimessi dopo un infarto o una patologia polmonare riacutizzata (Percorsi di 6-8 settimane di presa in carico, individualmente o in gruppo, da parte di un team costituito da un esperto della patologia e un fisioterapista, che sulla base delle esigenze del singolo caso elaborano un Piano individualizzato di Riabilitazione). I principali problemi di salute sono rappresentati da una grave perdita di tono muscolare, disturbi del sonno, una grave fatigue, da problemi di memoria, associati a ansia, depressione e stress posttraumatico con difficoltà di concentrazione e calo della "motivazione" al lavoro. La stessa carenza di dati si rileva per quanto riguarda le modalità più efficaci per la tutela della salute e del benessere dei lavoratori "fragili", i quali presentano spesso disturbi analoghi.

In mancanza di dati storici, può essere utile prendere spunto da quelli sul reinserimento lavorativo dopo una malattia oncologica, che da tempo viene considerato uno dei principali fattori di rischio psicosociale dalla nostra associazione e per il quale è stato strutturato un preciso percorso formativo.

Infatti, a causa dell'andamento combinato di aumento di incidenza e riduzione di mortalità soprattutto nelle fasce dei pazienti in età più giovane, attualmente circa il 50% dei lungo-sopravvissuti oncologici ha meno di 65 anni. Si è quindi verificato un aumento significativo del numero di pazienti/guariti che devono affrontare il momento del reinserimento lavorativo al termine dei trattamenti. Momento particolarmente delicato, in particolare nel sottogruppo delle donne operate al seno, che insieme ai pazienti ematologici costituiscono il gruppo con maggiori difficoltà di reinserimento lavorativo, poiché spesso condizionato da un importante carico di effetti collaterali tardivi delle terapie eseguite (c.d. Triade degli Onconauti: dolore, fatigue e piccoli deficit cognitivi associati a ansia e depressione) e anche da una relativa quota di disabilità

lavorativa, (A.de Boer et al: “Work ability and return-to-work in cancer patients”, British Journal of Cancer (2008) 98, 1342 – 1347); Musti M, S.Giordani et al , Perceived work Ability at return to work in women treated for breast cancer: a questionnaire based study, Med Lav 2018, 109: 407-19). Lo studio di Bologna, promosso dalla Associazione Onconauti che è stata coinvolta anche nella sua esecuzione, ha in particolare evidenziato come il 6% delle donne operate al seno non riprende più il lavoro (in alcuni casi anche per discriminazione), e il 42% presenta un reinserimento problematico che tende a “cronicizzarsi” piuttosto che a migliorare trascorsi i 12 mesi dal rientro. I principali fattori di rischio per questa “disabilità lavorativa” sono la mancanza di un nucleo familiare di supporto, un basso livello educativo, la preesistenza di altre patologie croniche, l’aver effettuato trattamenti più “aggressivi” come mastectomia e Quadrantectomia, e la presenza di sintomi (fisici o psichici) al momento del rientro..

Oltre all’esperienza diretta dell’associazione Onconauti, che ha validato scientificamente il proprio metodo, ci sono numerose altre evidenze scientifiche che dimostrano come gli interventi riabilitativi multidisciplinari, basati sul miglioramento dello stile di vita e pratica delle tecniche mente-corpo, sono particolarmente efficaci nell’aiutare la persona affetta da patologie croniche a riprendere o a mantenere una regolare attività lavorativa (Cocchiara RA et al: Returning to work after breast cancer: a systematic Review of reviews, 2018, 61:463-76). Uno studio recente (Mazzi MA , Del Piccolo L. et al, BMJ open, 2020: Emplojement status and information needs of patients with breast cancer: a multicentre cross-sectional study of ARST Oncology consultations), ha confermato per la prima volta l’insufficienza dell’attenzione rivolta a questa tematica nelle strutture oncologiche italiane, che rappresenta invece nelle donne in età lavorativa la seconda preoccupazione in ordine di importanza, dopo la prognosi e la tossicità dei trattamenti. La identificazione precoce dei fattori di rischio legati alla paziente, alla malattia e trattamenti, e alla specifica mansione lavorativa (compreso il rischio di contagio COVID) appare quindi una delle priorità per poter identificare percorsi di reinserimento lavorativo personalizzati ed efficaci.

Come sottolineato in letteratura (Campagna M. et al, Return to Work of Breast Cancer Survivors: Perspectives and Challenges for Occupational Physicians; Cancers, Feb 2020), il Medico del lavoro dovrebbe valutare, nel decision making sugli adattamenti “ragionevoli” della mansione lavorativa da prescrivere, i seguenti quattro fattori:

- 1- Caratteristiche prognostiche della neoplasia, e tipo di trattamenti adiuvanti effettuati
- 2- Stato di salute globale del lavoratore (Comorbidità, effetti collaterali tardive dei trattamenti oncologici, percezione della propria abilità lavorativa, motivazione alla ripresa del lavoro)
- 3- Caratteristiche del lavoro e rischi occupazionali correlati alla mansione (Complessità dei compiti, sovraccarico biomeccanico, ripetitività dei compiti, rischi organizzativi e ambientali, esposizione a sostanze cancerogene, ecc)
- 4- Leggi e Linee Guida Scientifiche.

Il Return to Work dopo i trattamenti per un tumore è quindi un processo complesso, di durata e rilevanza molto diverse da caso a caso, in quanto esiste una area grigia nel Sistema Sanitario Italiano che inizia dalla scarsità, o spesso mancanza di informazioni rispetto ai rapporti tra trattamenti oncologici e impatto sulla abilità lavorativa ricevute della paziente in ambiente oncologico o dal proprio Medico di Famiglia,

prosegue con la insufficiente offerta di percorsi riabilitativi e di informazioni sui diritti durante i trattamenti e prima della ripresa dell'attività lavorativa, per concludersi con la mancanza di un percorso strutturato di reinserimento in Azienda al momento del rientro al lavoro. Il risultato non può non essere, ovviamente, che negativo in molti casi per quanto riguarda la rapidità e l'entità del recupero sia funzionale e sia dell'efficienza produttiva.

Il punto di riferimento scientifico-operativo principale è tuttavia costituito dal *Joint Action* europea CHRODIS PLUS e discutere dei possibili sviluppi in Italia dei risultati conseguiti a livello europeo. Questo l'obiettivo del webinar "Joint Action CHRODIS PLUS – Implementig Good Practices for Chronic Diseases: presentazione dei risultati finali", organizzato il 10 dicembre 2020 dal Ministero della Salute, l'Istituto Superiore di Sanità (ISS), l'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (Age.Na.S.), la Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta, l'Università Cattolica del Sacro Cuore, il Centro di documentazione per la Promozione della Salute della Regione Piemonte (DoRS) e la Regione Lombardia.

CHRODIS PLUS ha riunito oltre 50 partner da 21 Paesi europei e si è fatto così promotore di 21 progetti pilota di implementazione di buone pratiche per la prevenzione delle malattie croniche, la promozione della salute, il miglioramento della qualità delle cure per le persone con malattie croniche. Il documento più utile per la gestione dei Progetti di RtW è rappresentato dal volumetto "Favorire il benessere, la salute e la partecipazione dei lavoratori Toolkit per l'adattamento degli ambienti di lavoro", tradotto in Italiano nel 2020. Il testo sistematizza, al meglio delle conoscenze attuali, i 7 ambiti principali per la salute e il benessere dei lavoratori, ognuno dei quali è suscettibile di miglioramento continuo attraverso specifiche azioni concrete. I tre ambiti principali sono costituiti da nutrizione, attività fisica e mantenimento della salute mentale e del benessere; il contrasto all'abitudine al fumo e alle dipendenze da alcool e stupefacenti ne rappresentano altri due. Quindi, 5 ambiti su 7 (Gli altri due sono l'Ergonomia e il Riposo lavorativo) indicano come misura scientificamente fondata di miglioramento una azione concreta sullo stile di vita, indispensabile per il mantenimento di una efficienza lavorativa con l'avanzare dell'età.

Forti dell'esperienza maturata nella gestione dei pazienti lungo-sopravvivenenti, l'associazione Onconauti, il cui metodo si basa sulle analoghe evidenze scientifiche, ora vuole estendere l'impiego del proprio metodo all'ambito della **promozione e del recupero del benessere e della salute fisica e mentale dei lavoratori fragili (Oncologici e non)** nella Fase 2-3 dell'**emergenza COVID-19**. Il rationale di questa decisione poggia sul fatto che le Linee Guida scientifiche delle principali patologie croniche (Cardiovascolari, Neurologiche, reumatologiche, ecc) riconoscono nei trattamenti complementari, nella pratica mente-corpo (Yoga, Meditazione, Shiatsu, ecc) e negli interventi sullo stile di vita un efficace rimedio nel favorire il recupero funzionale e nel ridurre il rischio di aggravamento delle patologie stesse e dei sintomi correlati.

Obiettivi

L'obiettivo principale del presente progetto è **fornire ai lavoratori fragili, soprattutto al momento del rientro, strumenti per la comprensione e la gestione delle difficoltà** correlate al ritorno al lavoro dopo un periodo di assenza fisica e soprattutto di forti stravolgimenti a livello di norme di comportamento e

gestione dell'attività lavorativa. Nell'attuale contesto, significa anche dare **certezze sul rischio di contagio** da Coronavirus.

Si intende favorire inoltre la **diffusione di una cultura innovativa**, nella quale ogni singolo **lavoratore fragile, dopo un periodo di presa in carico da parte del RtW Team**, diventi **proattivo** nel miglioramento del proprio benessere, del proprio stile di vita e della ripresa lavorativa, e il **Management** dell'Azienda possa avere dei dati validati che confermino il **rapporto direttamente proporzionale** esistente **tra benessere dei lavoratori e produttività dell'Azienda, nelle sue diverse articolazioni**.

Un altro obiettivo a medio termine, implicito nei precedenti, è di **promuovere l'adozione** da parte di tutti i lavoratori di **comportamenti più salutaris e più sicuri (ad es. uso costante dei DPI, uso sostenibile della mensa, adesione ai programmi di welfare aziendale)**, contribuendo in questo modo al mantenimento e al miglioramento di uno stato di buona **efficienza psico-fisica**, attraverso l'apprendimento delle tecniche di autovalutazione del rapporto esistente tra i propri rischi di salute e il mantenimento di una buona capacità produttiva.

CHI SONO I LAVORATORI FRAGILI

Il termine è stato ufficialmente introdotto dal DPCM del 26 aprile 2020, che si ricollega al disposto del precedente DPCM dell'8/03/2020, il quale raccomandava *"a tutte le persone anziane o affette da patologie croniche o con multi morbidità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita, di evitare di uscire dalla propria abitazione o dimora fuori dai casi di stretta necessità e di evitare comunque luoghi affollati nei quali non sia possibile mantenere la distanza di sicurezza interpersonale"* (art. 3 co 1 lett. b).

Secondo gli ultimi dati dell'Osservatorio Nazionale sulla Salute nelle Regioni Italiane, le malattie croniche nel 2019 hanno interessato **quasi il 40% della popolazione del nostro Paese**, cioè 24 milioni di persone, delle quali 12,5 milioni hanno multi-cronicità.

Per quanto riguarda l'Ambiente lavorativo, secondo la Circolare inviata nel 2020 dal Ministero della Salute, in Italia **2.537.848 lavoratori, sui circa 21 milioni complessivamente sottoposti a sorveglianza sanitaria (Circa il 12%), presenta limitazioni lavorative richiedenti una prescrizione del medico competente**

Vengono definiti quindi con n questo termine i lavoratori che, essendo affetti da una o più patologie croniche, a causa sia dello scarso compenso della patologia in sè, sia delle proprie condizioni psico-sociali, sia dei rischi connessi alla mansione lavorativa, presentano un calo di capacità lavorativa e di conseguenza una difficoltà a garantire il livello di prestazioni richiesto dalla specifica mansione a cui sono addetti. Tale situazione è misurabile con uno specifico test, il Work Ability Index.

Gli studi epidemiologici ci dicono che, in Italia, a causa del notevole incremento dell'età media dei lavoratori (intorno ai 45-50 anni), circa il 30% è affetto da almeno una patologia cronica, e il 16% da due o più. Mediamente, il 20% dei lavoratori presenta limitazioni lavorative certificate dal Medico

Competente, e il 5-7% una invalidità civile riconosciuta dall'INPS o una inabilità INAIL. Molte di queste persone fanno numerose settimane di assenza, a causa dei sintomi legati alle riacutizzazioni della malattia o dei trattamenti, e la presenza di uno stile di vita a rischio (fumo, sedentarietà e alimentazione non salutare con sovrappeso o obesità, difficoltà a gestire lo stress e a reagire alle avversità della vita) costituisce una forte aggravante.

Perché partecipare

Prendere parte al progetto significa non solo promuovere **un percorso di Welfare Integrato Aziendale innovativo** che darà concrete opportunità di prevenzione e miglioramento dello stato di benessere e di salute dei propri dipendenti, significa abbracciare una **missione**. La missione è quella di diffondere la conoscenza su queste tematiche, e affiancare le persone nel percorso di ristrutturazione del proprio stile di vita e di recupero del benessere, partendo in questo caso da uno dei contesti che più incidono sulla vita di ognuno: il contesto lavorativo.

Partecipare vuol dire anche dotare la propria Azienda di **un metodo strutturato e basato sulle evidenze scientifiche per la gestione dei propri lavoratori fragili**, e prendere parte per primi ad una ricerca in continuo divenire che porterà a definire competenze strutturate, in questo nuovo contesto organizzativo e di vita.

Destinatari del Progetto RtW: i Lavoratori “Fragili”

I destinatari della prima fase sono gli esponenti del management aziendale e il Medico Competente, quelli delle Fasi successive sono tutti i lavoratori “Fragili” di una determinata realtà aziendale.

Sono da considerare “Fragili” dal punto di vista medico i lavoratori che presentino, in tutto o in parte, particolari difficoltà alla ripresa o al mantenimento della propria mansione per la presenza di patologie croniche in trattamento, rischi psico-sociali o stili di vita a rischio, tutte situazioni che determinano una compromissione del sistema immunitario. Una età > di 55 anni è da considerare un forte fattore di rischio, ma non un sinonimo, di fragilità, in quanto **il punto cruciale è la valutazione dell'età biologica**, piuttosto che di quella anagrafica.

Lo stato di fragilità è spesso caratterizzato da uno stato di malessere soggettivo con percezione di stress, ansia, depressione, dolori cronici, difficoltà di concentrazione, sensazione di perdita di energia e vigore fisico, ridotta forza di volontà; quindi una maggiore suscettibilità al rischio di contagio COVID e in generale ai rischi per la salute presenti sull'ambiente di lavoro. **Questi disturbi sono in genere associati ad una documentata percezione di inadeguatezza allo svolgimento del proprio compito lavorativo** e ad un affievolimento della corrispondente motivazione, a causa del proprio stato di salute, in correlazione sia

con lo specifico rischio di contagio (o diffusione del contagio a terzi) sia con le richieste della mansione lavorativa svolta.

Il punto di accesso al programma è rappresentato, coerentemente con le vigenti disposizioni legislative nazionali e regionali, da una richiesta di Valutazione del Medico Competente, su base volontaria, da parte dei lavoratori che in quanto affetti da patologie croniche, e/o in età > 55 anni, ritengano di avere una condizione di maggiore “fragilità” psico-fisica.

Si ipotizza di coinvolgere i lavoratori a prescindere dal tipo di mansione, poiché tutti gli interventi previsti sono fruibili anche in modalità e-learning.

Docenti del Return to Work (RtW) Team

Il Return to Work Team si compone delle seguenti figure: Medico del Lavoro, Psicologo esperto in reinserimento lavorativo, Docente olistico esperto in reinserimento lavorativo, Nutrizionista, Coach, Coordinatore / Fitness Trainer (il TEAM è stato selezionato e formato dalla Associazione Onconauti).

Descrizione sintetica del progetto:

I CINQUE STEP DEL PROGETTO RETURN-TO-WORK post CoVID-19 (RtW post COVID)

1° Step: Consulenza al Management Aziendale

Può consentire, sulla base delle specificità del contesto aziendale, grazie al supporto del Team di Esperti in Reinserimento lavorativo (**Team RtW**), **la messa a punto di un Percorso dedicato al supporto e al miglioramento del benessere dei “Lavoratori Fragili”**, da inserire nel piano di Welfare Aziendale, sulla base delle Raccomandazioni Europee (Toolkit per l’adattamento degli ambienti di lavoro, Chrodis+, 2020, implementing good practices for chronic disease)

Può inoltre **facilitare la condivisione del Progetto tra RSPP e Medici Competenti** Aziendali, facilitando una valutazione tempestiva e la successiva presa in carico dei dipendenti fragili, sia nel caso di un rientro al lavoro dopo un’assenza per malattia, infortunio o altre cause (es: cassa Integrazione, o smart-working) nel periodo post-COVID, sia nel caso che durante lo stesso periodo gli stessi siano stati pienamente operativi.

Può infine essere decisa **la modalità di reportistica** dei risultati anonimi e collettivi dei questionari che descrivono lo stato di salute e benessere dei lavoratori fragili, e i risultati del Percorso di Riabilitazione Integrata.

In conclusione del 1° Step, sarà possibile **contrattualizzare gli interventi concordati**, e **definire le modalità operative di collaborazione con l'azienda** per la messa a punto del semplice applicativo web necessario ad effettuare le somministrazioni on line dei questionari e degli interventi di follow up dei lavoratori fragili, così come descritti in dettaglio negli Step successivi.

2° Step: Valutazione dello Stato di salute dei lavoratori "Fragili" mediante la somministrazione di Questionari "On Line" sulla piattaforma web dedicata da parte dei lavoratori, ed elaborazione informatica dei Report individuali anonimi e collettivi.

Il Progetto RtW prevede che, preventivamente, **venga anche offerta ad ogni lavoratore l'informazione** sulla possibilità di compilazione on line del questionario "Work Ability Index" e POMS (versione breve) inserendo i dati on line direttamente da PC, da Tablet o da Smartphone. Tale compilazione è propedeutica alla successiva presa in carico da parte del RtW Team, con i relativi momenti di Follow Up.

I dati verranno successivamente elaborati dal Team di RTW, per ottenere i punteggi dei due Score di Work Ability Index e POMS sia in forma individuale (da inviare al MC), sia in forma anonima e collettiva (Da inviare successivamente anche all'Azienda aggregati nelle modalità concordate in precedenza).

3° Step: La presa in carico dei lavoratori identificati come "Fragili"

Il Team di RtW contatta telefonicamente tutti i lavoratori che hanno compilato i Questionari On Line, allo scopo di informare in cosa consiste il "Percorso di Return to Work Integrato (tipologia delle prestazioni, modalità di erogazione, tempi), specificando che si tratta di un intervento concordato con l'azienda nell'ambito del Piano di Welfare Aziendale.

Verrà richiesta una risposta di adesione entro un massimo di 7 (sette) giorni. (Si stima la raccolta di una disponibilità pari a circa il 50% dei contattati). Anche il Medico Competente potrà effettuare un invio diretto dei lavoratori.

4° Step: L'avvio del Percorso di Riabilitazione Integrata e del successivo Follow Up

Obiettivi del Percorso di Riabilitazione Integrata

L'intervento, **costruito sui dati emersi dagli Step precedenti**, prevede l'acquisizione di competenze che permettano agli individui di monitorare il proprio benessere nel tempo ed attuare strategie finalizzate alla gestione del rischio e prevenzione dell'aggravamento delle proprie patologie:

- acquisizione di conoscenze teoriche condivise sulle più diffuse cause di stress, con focus sulla particolarità dell'attuale periodo storico, e sulla oggettiva situazione di rischio da COVID-19;

focalizzazione sulle conseguenze negative sulle abilità lavorative e sulla produttività dei fattori discussi in precedenza, e sulle azioni da implementare per promuovere la ripresa di uno stato di salute psico-fisica in azienda o per aiutare a mantenerla; cenni sulle modalità di gestione delle malattie croniche in ambiente di lavoro, sia proprie sia a carico dei colleghi. Momenti di auto riflessione ed etero riflessione sul benessere, lo stile di vita e i fattori di rischio dell'ambiente di riferimento, con un'attenzione particolare allo stress e alla somatizzazione;

- discussione di casi pratici e role-playing per aumentare la consapevolezza del ruolo essenziale che l'adozione di uno stile di vita salutare riveste non solo nella prevenzione, ma anche nel recupero di una normale ripresa lavorativa;
- lavoro in piccoli gruppi (stanze virtuali) per la discussione sulle modalità di "ragionevole adattamento della mansione/postazione lavorativa", in relazione anche al Rischio COVID-19, con predisposizione di un "Programma Individuale di Riabilitazione Integrata" (PIR);
- alla lezione teorica verranno affiancati dei momenti esperienziali (in remoto o in presenza) di pratica yoga "dimostrativa", in cui docente e partecipanti saranno coinvolti nella esecuzione di semplici posture di rilassamento, meditazione e respirazione, secondo il metodo Yoga utilizzato dall'associazione Onconauti, intervallata da coaching sullo stile di vita salutare.

Nell'ambito del Percorso saranno affrontate tematiche specifiche, come da prospetto che segue:

A) Lo stress e la somatizzazione come fattori di rischio lavorativo

Questo tema sarà proposto in forma di intervento psico educativo, ed è finalizzato a sviluppare consapevolezza cognitiva ed emotiva di sé e del proprio stato di salute mentale e fisico sul lavoro:

- i rischi psicosociali
- individuare i fattori di rischio stress e i relativi contesti lavorativi favorevoli o scatenanti
- monitoraggio dell'ambiente ed etero monitoraggio
- riconoscere sintomi di somatizzazione del disagio
- come intervenire per attenuare il disagio sull'ambiente di lavoro.

B) La nutrizione e l'esercizio fisico

L'alimentazione sana e l'esercizio fisico sono una forma di prevenzione e una forma di efficace trattamento complementare per rallentare l'evoluzione e ridurre i sintomi di tutte le patologie croniche; verranno quindi proposti spunti per acquisire maggiore consapevolezza, imparare ad ascoltare i segnali che ci invia il nostro corpo ed auto-organizzare le strategie di intervento sul proprio stile di vita:

- linee guida per una sana e corretta alimentazione ed esercizio fisico sul lavoro

- correlazione tra alimentazione, esercizio fisico, prevenzione delle malattie ed efficienza lavorativa
- elementi di pianificazione
- come utilizzare Internet difendendosi dalle fake news.

C) Tecniche di meditazione mindfulness e yoga

All'interno della lezione verranno proposti dei momenti di apprendimento esperienziale di semplici tecniche di meditazione mindfulness e yoga.

Questi esercizi sono uno strumento per un pronto intervento finalizzato a migliorare l'equilibrio psico-fisico. Si tratta di tecniche che possono essere apprese facilmente e applicate nella quotidianità della giornata lavorativa:

- principi tecnici delle pratiche mente-corpo
- impatto sul funzionamento dell'organismo e dati scientifici sui benefici
- principali indicazioni delle tecniche mente-corpo
- apprendimento di esercizi da fare prima, dopo e durante le pause lavorative

D) Le modalità di prevenzione e gestione del Rischio Coronavirus nelle attività aziendali, attraverso la condivisione interattiva della Procedura Aziendale e di quanto previsto nella Valutazione dei Rischi.

E) Modalità e testimonianze di reinserimento lavorativo al rientro da malattie o infortuni, con particolare riferimento alla valutazione dei rapporti tra età, stato di salute e capacità lavorativa, tipo di mansione svolta e stile di vita complessivo.

5° Step: (Durata 1-3 mesi) Analisi dei dati, validazione del modello

- il Progetto ha come finalità parallela la ricerca o la produzione di letteratura scientifica sul tema, con l'idea di sviluppare e validare **un Modello di intervento interdisciplinare finalizzato al recupero del Benessere e al miglioramento dello stile di vita DEI LAVORATORI FRAGILI, integrato nel Welfare Aziendale**, che affianchi il Medico Competente e le Risorse Umane nella gestione del reinserimento lavorativo di persone sottoposte a forte stress fisico e mentale.
- La suddetta letteratura, oltre ai risultati dell'analisi della percezione della capacità lavorativa (Work Ability Index) potrà includere interventi dei professionisti coinvolti, interviste ai lavoratori delle aziende, esempi di casi, diari delle giornate di formazione, ecc.

TEMPI E RIEPILOGO SINTETICO DELLE MODALITA' DEL PROGETTO

1° Step: (durata 2 settimane) Consulenza al Management

- il primo step prevede l'organizzazione nelle aziende aderenti al Progetto di **due - tre successivi momenti di discussione, in modalità e-learning o in presenza**, con il management aziendale e il Medico Competente, per l'analisi preliminare, l'analisi approfondita e la condivisione finale dei risultati del Programma di "Return to Work Integrato" dei lavoratori "Fragili".

2°/3° Step: (durata 2 mesi) Somministrazione dei questionari on line ed elaborazione dei report

Questi step si articolano in un insieme di interventi logicamente e operativamente concatenati:

- Invio ai lavoratori di una Lettera, informativa sul Progetto, che ne espliciti le finalità e richiamo alla possibilità di aderire, su base volontaria, alle opportunità offerte;
- Invio a questi lavoratori da parte del RtW Team del questionario "Work Ability Index" e questionario breve su qualità della vita) auto compilabile on – line (tramite applicativo web)
- Raccolta delle risposte e loro, successiva elaborazione da parte dell'associazione Onconauti. Ritorno dei questionari compilati da ogni singolo lavoratore e predisposizione di un primo Report - anonimo e complessivo all'azienda.
- Ogni lavoratore che ha risposto al questionario viene contattato telefonicamente dal coordinatore del team RtW allo scopo di informarlo della opportunità di una presa in carico, da parte di Onconauti, che offre una serie di prestazioni finalizzate al recupero di un maggiore benessere e di un più rapido e soddisfacente ritorno al lavoro.
- Selezione dei lavoratori che aderiscono alla proposta e predisposizione dei programmi di presa in carico.

4° Step: (durata 3-4 mesi, in funzione anche del numero di lavoratori coinvolti): Presa in carico dei lavoratori fragili, Percorso di Riabilitazione Integrata e Follow Up

- Erogazione degli interventi e delle prestazioni previsti dal percorso di Riabilitazione Integrata (Integralmente fruibile in e-learning o in alternativa in presenza, in sedi da concordare) sul modello di quello validato dall'Associazione Onconauti nei pazienti oncologici lungo-sopravvissuti (Come descritto in dettaglio nel Protocollo Operativo, riportato in allegato).
- Follow up e Verifica dei risultati raggiunti, in due momenti:
- Tramite la compilazione di un nuovo, sintetico questionario on line che colga le percezioni di ogni paziente al termine del percorso;

- Tramite l'offerta ai partecipanti di momenti di "Refresh" nei successivi 6 mesi, o di percorsi di mantenimento.

Dalla elaborazione sia dei risultati ottenuti al termine di ogni percorso individualizzato di presa in carico, sia delle risposte al questionario sintetico di cui sopra, si ottengono due risultati:

- L'invio al Medico Competente di una scheda individuale per ciascun Paziente;
- La predisposizione di un secondo Report, anonimo e complessivo all'azienda.

La durata complessiva del progetto RtW sarà dunque di circa 6 mesi.

5° Step: (Durata in progress): Analisi dei dati, Validazione del Modello, Comunicazione

Comunicazione:

I dati raccolti tramite il progetto saranno comunicati al pubblico e alle Istituzioni tramite un Convegno annuale a cui saranno invitate anche le aziende che hanno preso parte alla formazione, e successivamente diffuse attraverso i social media e la stampa, Pubblicazioni Scientifiche, ecc.

Materiale Didattico:

Piattaforma Zoom o similari, slides, dispense, app specifiche, questionari di gradimento, questionari di valutazione della qualità di vita, della abilità lavorativa (Work Ability Index) dei sintomi e dello stress (POMS) da distribuire all'inizio e al termine del Percorso di Riabilitazione Integrata.
Materiale per l'effettuazione dei Corsi: *tappetini ad uso individuale e abiti comodi per lo yoga.*

Riferimenti bibliografici essenziali

- 1) D. Lgs 81/2008 e aggiornamenti successivi (20 Gennaio 2020)
- 2) EU OSHA Project: "Rehabilitation and return to work after cancer - instruments and practices, 2017
- 3) A.G.E.M. de Boer, Br J Cancer. 2008 Apr 22; 98 (8): 1342 - 1347: Work ability and return to work in cancer patients
- 4) Dahl AA et al: Employements Status and Work Ability in long-Term Young Adult Cancer Survivors ESMO Madrid, Sett 2018
- 5) S. Giordani, P. Pandolfi et al: Perceived Work Ability at Return to Work in women treated for breast cancer: A Questionnaire based Study. Med Lav 2018.
- 6) S. Giordani, G. Ferrari et al: Return To Work: a New Step of Integrated Oncological Rehabilitation, in: AIOM 2019, The best care for every patient.
- 7) M. Campagna, Cancer 2020: Return to work of brears Cancer survivors: Perspectives and Challenges for occupational Physicians.
- 8) D.L. Cura Italia 10/4/2020: Modifiche al DL n. 18/2020.
- 9) Coronavirus disease (COVID-2019) situation reports. Geneva: World Health Organization, 2020 (<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>).
- 10) Bai Y, Yao L, Wei T, et al. Presumed asymptomatic carrier transmission of COVID-19. JAMA 2020. February 21 (Epub ahead of print). [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar].
- 11) Guidance on preparing Workplaces for CoVID-19, OSHA 3990-03 2020, www.OSHA.gov
- 12) Documento Tecnico INAIL 22/04/2020: Possibile Rimodulazione delle misure di contenimento contagio di SARS COV2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione.
- 13) Toolkit per l'adattamento degli ambienti di lavoro (Eeva Rantala et al: CHRODIS+, Implementing Good Practices for Chronic Disease, 2020).