Zeitschrift: Parkinson : das Magazin von Parkinson Schweiz = le magazine de Parkinson Suisse = la rivista di Parkinson Svizzera

Herausgeber: Parkinson Schweiz

Band: - (2019)

Heft: 136: Umfeld : Arbeitsumfeld = Entourage : l'environnement professionnel = Entourage : l'ambiente professionale

Artikel: Parkinson e lavoro

Autor: Röthlisberger, Esther

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1034918

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Il Parkinson sul posto di lavoro può portare a un sovraccarico. È essenziale farsi consigliare bene prima di informare superiori e colleghi. *Foto: Adobe Stock*

Parkinson e lavoro

Se una persona colpita dal Parkinson è ancora attiva professionalmente al momento della diagnosi, bisogna chiarire questioni delicate. Una ex responsabile del personale descrive possibili approcci volti a creare condizioni soddisfacenti.

La Dr. phil. Esther Röthlisberger è psicologa e ha lavorato come responsabile del personale presso varie grandi aziende. È membro del Comitato di Parkinson Svizzera. *Foto: pgc Esther Röthlisberger*

Quando, dopo tanti esami e accertamenti medici, finalmente viene formulata la diagnosi, spesso si ha bisogno di una pausa per riprendersi dalla botta. Il dubbio inquietante lascia spazio alla certezza, e soprattutto per chi lavora sorgono subito domande che richiedono risposte celeri: com'è la situazione sul posto di lavoro? Chi informo, come e quando?

Una cosa è sicura: solo un datore di lavoro bene informato può offrire il sostegno necessario per mantenere la persona affetta il più a lungo possibile nel processo lavorativo, attuando gli adeguamenti del caso. Se ciò non è più possibile, occorre accompagnare l'uscita dalla vita professionale, rendendo possibile una transizione dignitosa. Non esistono procedure standardizzate per situazioni di questo genere. Qui di seguito approfondiamo alcuni aspetti fondamentali.

«È sorprendente vedere quante buone idee possono avere i responsabili quando si mettono alla ricerca di soluzioni. L'importante è volerlo.»

Comunicazione

Il primo ostacolo è rappresentato dalla necessità di informare il datore di lavoro in merito alla diagnosi. Va coinvolto pure il servizio del personale. Solitamente questa comunicazione non sorprende più di tanto i superiori, poiché probabilmente sia loro, sia i colleghi di lavoro avevano già notato dei cambiamenti: andatura incerta, mano tremante, lentezza, ecc. In seguito bisogna decidere se parlarne anche con i colleghi: molti neodiagnosticati sono restii a divulgare queste informazioni. Va però tenuto presente che solitamente un team reagisce meglio a un'informazione franca e aperta che ai tentativi di nascondere fatti per altro evidenti.

Accertamenti

Il Parkinson mina l'efficienza e lo stato di salute delle persone affette. Di norma, un'eventuale ridu-

Ognuno può fare la sua parte

Come persona con Parkinson
Parli del «suo Parkinson» se qualcuno la interpella in proposito. Descriva i sintomi e le limitazioni, ma non si limiti a questo: sia artefice del cambiamento di ruolo che la malattia esige da lei. Lei è ancora «quella/quello di prima», ma con in più la ricchezza delle esperienze legate alla malattia.

Come superiore
Coltivi rapporti rispettosi e orientati alle soluzioni con le persone affette. Contribuisca ad alleviare la loro insicurezza nell'attesa di trovare delle soluzioni. Si faccia un'idea della malattia e del suo decorso: può farsi aiutare dalla collaboratrice/dal collaboratore stessa/o. Glielo chieda: la persona con Parkinson è esperta in materia.

Come responsabile del servizio del personale:
Si comporti in maniera empatica, così da affermarsi come persona di fiducia alla quale ci si rivolge volentieri. Consigli i superiori e i collaboratori malati nelle questioni attinenti al diritto delle assicurazioni e nelle questioni di procedura. Costruisca ponti tra gli interessi dell'azienda e quelli della/del dipendente malata/o. Rappresenti l'azienda e la persona affetta verso l'esterno (AI, cassa pensione).

Dr. phil. Esther Röthlisberger

zione della capacità lavorativa viene accertata dal medico al momento della formulazione della diagnosi. In ogni caso, è importante che il datore di lavoro (superiori e servizio del personale) parli con il dipendente ammalato per capire se può/desidera continuare a svolgere la sua funzione abituale.

L'entità e la velocità con cui il Parkinson incide sulle competenze professionali richieste variano molto: la malattia può ad esempio intaccare la tolleranza allo stress, ostacolando la prestazione sotto pressione, la concentrazione, la capacità di parlare in pubblico. Può manifestarsi un rallentamento motorio che limita la gestualità, la mimica, i movimenti e l'eloquio. L'articolazione può diventare più sommessa, poiché la voce si indebolisce, soprattutto sotto stress, mentre l'andatura diventa strascicata. Possono comparire difficoltà a camminare e tremore.

Bisogna chiarire come si ripercuoteranno a medio termine i sintomi già manifesti, per poi prendere in considerazione possibili adattamenti del posto di lavoro. È sorprendente vedere quante buone idee possono avere i responsabili quando si mettono alla ricerca di soluzioni. L'importante è volerlo.

Se una ditta dispone di un Case Management, esso va senz'altro coinvolto per interpellare e coordinare gli attori esterni, come ad es. il medico curante o l'ufficio AI, se si ritiene che essi possano contribuire a individuare soluzioni all'interno dell'azienda stessa. Ovviamente tutto ciò avviene d'intesa con il collaboratore interessato.

Provvedimenti

Dato che non si può prevedere come evolverà la malattia, la persona affetta deve essere seguita da vicino dai superiori e dal servizio del personale. Nelle imprese di medie e grandi dimensioni, solitamente la gestione del personale è organizzata in maniera professionale, mentre nelle aziende più piccole questa funzione è svolta dal titolare: il servizio di consulenza di Parkinson Svizzera è a disposizione per dargli una mano.

Il servizio del personale sbriga tutte le pratiche di natura assicurativa e salariale, e in più si occupa del coordinamento. Esso organizza le misure aziendali e convoca tutti gli attori attorno a un tavolo di discussione. Una collaborazione efficace e aperta tra tutte le parti interessate rappresenta un presupposto indispensabile per la buona riuscita del processo di soluzione dei problemi.

Se è stata attestata un'incapacità lavorativa, si consiglia una notifica precoce all'AI: così facendo, si eviteranno inutili periodi d'attesa nel caso di una richiesta di rendita AI.

Dr. phil. Esther Röthlisberger

Consulenza di Parkinson Svizzera

Il team di consulenti di Parkinson Svizzera informa gratuitamente anche sul tema del Parkinson sul posto di lavoro.

091 755 12 00

info.ticino@parkinson.ch
www.parkinson.ch

La cultura imprenditoriale

Le imprese operanti in un contesto globalizzato che si orientano in funzione della massimizzazione degli utili e degli incentivi monetari fanno più facilmente uso del loro diritto di licenziare quando l'efficienza di un dipendente diminuisce. I collaboratori affetti da Parkinson che si trovano confrontati a una cultura imprenditoriale di questo tipo devono informarsi il più possibile sui loro diritti: in questo modo, in caso di necessità saranno in grado di affrontare il datore di lavoro come partner negoziali competenti. Ciò vale per il diritto del contratto di lavoro nel Codice delle obbligazioni, il diritto del lavoro e le disposizioni in materia di diritto delle assicurazioni. Sfruttate la vostra rete personale di conoscenze e rivolgetevi senza indugio al team di consulenti di Parkinson Svizzera.

Dr. phil. Esther Röthlisberger