D.Lgs. 81/08 – LO STRESS LAVORO CORRELATO (SLC): DALLA FASE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO ALLA FASE DI GESTIONE. ***FOCUS SULL'OPERATORE SANITARIO***

13 APRILE 2024
LANCIANO (CH)

LA REDAZIONE DEL PROTOCOLLO SANITARIO E LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Dott.ssa Roberta MARTINELLI – Dirigente Medico ASL 1 Abruzzo
UOSD Medici Competenti e Autorizzati
Sportello di Ascolto per Mobbing e disagio lavorativo

STRESS LAVORO-CORRELATO

“condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”

Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004

D.Lgs. 81/2008

Art 6 c.8 m-quater - Funzioni della Commissione Consultiva

La Commissione ha il compito di … *elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*.

Art 28 - Valutazione dei rischi:

«La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare *tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004»

EU-OSHA

I rischi psicosociali derivano da inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente mediocre e possono avere *conseguenze psicologiche, fisiche e sociali negative,* come *stress, esaurimento o depressione connessi al lavoro.*

Alcuni esempi di condizioni di lavoro che comportano rischi psicosociali sono:

- carichi di lavoro eccessivi;
- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sui ruoli;
- scarso coinvolgimento nei processi decisionali che riguardano i lavoratori e mancanza di influenza sul modo in cui il lavoro viene svolto;
- gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi, precarietà del lavoro;
- comunicazione inefficace, mancanza di sostegno da parte dei colleghi o dei superiori;
- molestie psicologiche e sessuali, violenza da parte di terzi.

EU-OSHA

Un approccio **preventivo**, **olistico** e **sistematico** alla gestione dei rischi psicosociali è ritenuto essere il più efficace.

I rischi psicosociali sono più **difficili** da gestire rispetto ai rischi "tradizionali" della sicurezza e della salute sul lavoro.

C'è una necessità di sensibilizzazione e di reperire semplici strumenti pratici che agevolino il trattamento dello stress correlato al lavoro, la violenza e molestie.

PNP 2020-2025
Approccio preventivo, olistico e sistematico

- 13 Obiettivi Strategici
- 23 Linee Strategiche di intervento
- 3 Programmi Predefiniti:
  - PP6 Piano mirato di prevenzione
  - PP7 Prevenzione in edilizia e agricoltura
  - PP8 Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro
- Programmi Liberi

PNP 2020-2025- MACRO OBIETTIVO 4
Infortuni e Incidenti sul lavoro, Malattie Professionali

Fattori di rischio trasversali

- Tra i rischi trasversali particolare attenzione va posta al dato delle aggressioni e alle violenze sul luogo di lavoro, in particolare per alcune attività di front-office, quali sanità, istruzione, trasporti, servizi sociali, vigilanza e ispezione

- Si ravvisa, inoltre, la necessità di strutturare e consolidare il Piano nazionale stress lavoro correlato. Lo stress lavoro-correlato (SLC) risulta al secondo posto in Europa tra i problemi di salute dovuti al lavoro, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, con evidenti ripercussioni anche a livello di produttività delle aziende ed economico.

Il Piano intende contribuire all'accrescimento e al miglioramento complessivo del sistema di gestione dei rischi psicosociali, attraverso un piano di monitoraggio sullo stato di attuazione delle indicazioni normative e tecniche, la definizione di standard per gli interventi formativi e la realizzazione di azioni mirate di prevenzione

Struttura del PRP Abruzzo 2020-2025

2.1 Elenco dei Programmi Predefiniti e Liberi del PRP

PP01	Scuole che promuovono Salute
PP02	Comunità attive
PP03	Luoghi di lavoro che promuovono salute
PP04	Dipendenze
PP05	Sicurezza negli ambienti di vita
PP06	Piano mirato di prevenzione
PP07	Prevenzione in edilizia e agricoltura
PP08	Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro
PP09	Ambiente,clima e salute
PP10	Misure per il contrasto dell'Antimicrobico-Resistenza
PL11	SCREENING ONCOLOGICI
PL12	MALATTIE INFETTIVE E VACCINAZIONI
PL13	SALUTE MATERNO INFANTILE E RIPRODUTTIVA

PIANO MIRATO DI PREVENZIONE (PMP) DEL RISCHIO STRESS CORRELATO AL LAVORO (ABRUZZO)

- La necessità di indirizzare azioni mirate di prevenzione al settore della **sanità** nasce anche dalla stretta correlazione esistente tra lo Stress Lavoro-Correlato ed errore comportamentale/professionale, con ricadute sulla sicurezza e salute, sul contenzioso, sui costi sociali.
- Lo stress lavorativo interferisce con l'efficacia professionale, altera la qualità di vita dell'operatore, ed induce all'assunzione di comportamenti difensivi, aumentando la probabilità di errore professionale e l'adozione di comportamenti imprudenti sotto il profilo della sicurezza.
- Di qui l'importanza di definire strategie mirate di prevenzione, specificamente orientate secondo le differenze di genere, che siano quanto più possibile condivise per favorire la sinergia con tutti i soggetti (anche esterni al sistema pubblico della prevenzione) in seno al Comitato Regionale di Coordinamento ex art. 7 D. Lgs. 81/08 e collegate ai piani aziendali per il risk management e per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari.
- Alla luce di tali riflessioni, appare necessario promuovere all'interno delle Strutture sanitarie, l'individuazione di aree omogenee di esposizione al rischio per realizzare interventi mirati alla gestione dello stress lavoro correlato, con approccio olistico (programma TWH) e di genere.

PMP DEL RISCHIO STRESS CORRELATO AL LAVORO (ABRUZZO)

- I criteri guida nella individuazione delle aree omogenee dovranno tener conto del grado di impatto emotivo della professione sanitaria sull'operatore, anche in funzione del genere e dell'età, oltreché della tipologia contrattuale (es. professioni sanitarie rivolte a pazienti pediatrici, malati oncologici, fine vita, ecc); al maggior rischio di subire aggressioni (SERT, Servizi sociali, Servizi di vigilanza e ispezione, Commissioni patenti speciali, Pronto Soccorso, Guardia Medica); all'elevato contenuto di responsabilità connesso a particolari procedure diagnostico-terapeutiche con possibilità di errore (chirurgie, radiologie interventistiche, ecc.).
- Nell'analisi del contesto, operata dal GdL coordinato a livello regionale, andrà considerata trasversalmente, l'incidenza dell'emergenza pandemica come fattore di stress, con particolare attenzione alle differenze di genere.
- Le azioni del Piano Mirato sono concepite secondo un approccio proattivo dei Servizi ASL deputati alla tutela della sicurezza e salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ossia orientate al supporto/assistenza alle imprese e ai lavoratori per il sostegno, l'autovalutazione e gestione dei rischi, per far emergere l'opportunità ed il bisogno di specifiche tutele (cosiddette soluzioni), non pienamente comprese ed applicate dalle aziende.

La programmazione del PMP si articolerà attraverso tre diverse fasi:

- FASE 1 - ASSISTENZA **prevede attività di pianificazione e ricerca**
- progettazione
- seminario di avvio
- informazione/formazione
- FASE 2 - VIGILANZA **prevede attività programmate e condivise di controllo**
- Autovalutazione delle aziende
- Vigilanza da parte delle ASL sulla Aziende coinvolte nell'intervento di prevenzione
- FASE 3 - VALUTAZIONE DI EFFICACIA **nella quale saranno elaborati report sui dati di attività**
- Raccolte e diffusione di buone pratiche
- Questionario sulla percezione dei rischi
- Restituzione dei risultati e/o di buone prassi

ONSEPS

Legge 14 agosto 2020, n. 113 avente ad oggetto “Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e sociosanitarie nell'esercizio delle loro funzioni”, all’art. 2, ha previsto l’istituzione dell’Osservatorio Nazionale sulla Sicurezza degli Esercenti le Professioni Sanitarie e Socio-sanitarie (ONSEPS), con specifici compiti di monitoraggio, studio e promozione di iniziative volte a garantire la sicurezza dei professionisti.

Compiti dell'ONSEPS

- monitorare gli episodi di violenza commessi ai danni degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni
- monitorare gli eventi sentinella che possano dar luogo a fatti commessi con violenza o minaccia ai danni degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro
- promuovere studi e analisi per la formulazione di proposte e misure idonee a ridurre i fattori di rischio negli ambienti più esposti
- monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione a garanzia dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche l'utilizzo di strumenti di videosorveglianza
- promuovere la diffusione delle buone prassi in materia di sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie, anche nella forma del lavoro in equipe
- promuovere lo svolgimento di corsi di formazione per il personale medico e sanitario, finalizzati alla prevenzione e alla gestione delle situazioni di conflitto nonché a migliorare la qualità della comunicazione con gli utenti

MODELLO CLASSICO DI VDR applicato allo SLC

5 passaggi:

1. cercare i pericoli → (difficile da gestire)
2. decidere chi ne possa essere danneggiato e come
   → (Malattia psichiatrica? Stati d'umore? Affettivi? Sintomi psicosomatici?)
3. valutare i rischi e l'adeguatezza delle misure preventive/protettive
   → (Modello INAIL)
4. registrare i risultati
5. riesaminare/modificare la valutazione.

DAL CONFRONTO TRA LO SLC E GLI ALTRI FDR LAVORATIVI

Fattori considerati	STRESS LC	ALTRI FDR LAVORATIVI
Individuazione di un livello di esposizione pericoloso	NON POSSIBILE	DI SOLITO POSSIBILE
Effetti	PER LO PIU' LATENTI	PER LO PIU IMMEDIATI
Effetti lesivi in seguito alla esposizione	NON E' DETTO	ABITUALI OLTRE IL LIMITE DI ESPOSIZIONE
Lesività	DIPENDE DALLA SUSCETTIBILITA' INDIVIDUALE	INTRINSECA

Documento di consenso CIIP – In merito al modello di valutazione SLC:

Esprimono perplessità sull'efficacia del metodo di VdR SLC in Italia, per *mancata* o *limitata*:

- cultura del benessere da parte di molte aziende (sottovalutazione del problema, difensivismo, paura di contenziosi medico-legali, burocraticismo)
- adozione dell'Accordo Quadro SLC come strategia di miglioramento dell'efficienza delle aziende (art.1 com3) e partecipazione dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni
- valorizzazione delle competenze, conoscenze interne all'impresa e frequente affidamento ad esterni della VDR
- attivazione di strumenti di ascolto e partecipazione informata di lavoratori e RLS
- *valorizzazione del ruolo dei medici competenti*
- identificazione ed analisi per gruppi omogenei, aspecificità, coinvolgimento degli RLS
- attenzione ai problemi man mano rilevati e attitudine alle soluzioni (ergonomiche, formative, organizzative) dei problemi individuati
- attenzione agli aspetti di progettazione, organizzazione, gestione del lavoro

SLC - Indicazioni ministeriali

- Non tutti i luoghi di lavoro sono necessariamente interessati dallo stress (art. 1, comma 2)
- Non tutte le manifestazioni di stress sono necessariamente negative (art. 3, comma 2)
- Lo stress non è una malattia (art. 3, comma 3)
- Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato (art. 3, comma 4)
- L'individuazione dello stress può implicare analisi di fattori oggettivi e soggettivi (art. 4, comma, 2)
- Il compito di stabilire le misure per prevenire, eliminare o ridurre lo stress spetta al datore di lavoro e le misure sono adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti (art. 4, comma 5)
- La gestione dei problemi di stress può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi (art. 5, comma 2)
- Laddove nel luogo di lavoro non siano presenti professionalità adeguate, possono essere chiamati esperti esterni (art. 6, comma 2)

La valutazione dello SLC: contraddizioni

- Per il Datore di Lavoro:

Per lo più, a distanza di anni, questa valutazione rimane spesso una attività ‘estranea’: non è ancora stata compresa la sua vera finalità

Non vi è una reale evoluzione nella sua gestione, interna all’azienda

L’azienda comunque ne deve uscire ‘*bene*’

In alcuni casi è stata un’occasione importante per fare un check-up della propria organizzazione

Concede la possibilità di un confronto lungo la catena delle responsabilità

ATTENZIONE!

Il fenomeno stress è soggettivo ed è un “**potenziale agente patogeno letto e vissuto dalle soggettività degli individui**”: diventa negativo soltanto se il soggetto esposto percepisca e valuti la situazione come una minaccia per la propria salute

MA AL DI LA' DELLA SOGGETTIVITA'

- Lo stress legato al lavoro è "**sintomo di un problema organizzativo, non di una debolezza individuale**" .
- Un malfunzionamento del processo produttivo o di qualche componente, dovuto a squilibri eccessivi dell'organizzazione, oltre a provocare problemi di salute, può produrre l'aumento dell'assenteismo e il rischio di riduzione della produttività e della competitività delle aziende

GESTIRE LO SLC: QUALI BENEFICI?

AZIENDA	LAVORATORI
In termini economici, aumento di: •Produttività •Competitività •Efficienza/efficacia In termini sociali, miglioramento di: •Clima aziendale •Qualità della vita lavorativa E riduzione di: •Infortuni •Malattie professionali •Assenteismo	Aumento di: •Autostima •Motivazione •Realizzazione personale e con la riduzione dei problemi di salute

Il Medico Competente

Non si può parlare di medico competente e tanto meno del suo impegno senza una definizione che identifichi bene il suo ruolo e la sua specificità. Tanto più su un tema come quello dello **stress lavoro correlato** e la **prevenzione del rischio psicosociale**

STRESS DA LAVORO: UN RISCHIO INEVITABILE?

DIMENSIONI DEL FENOMENO,
STRUMENTI PER MISURARLO,
POSSIBILI PERCORSI DI AFFRONTO
E PREVENZIONE

venerdì 13 ottobre 2006
Centro Congressi "Papa Luciani" - Padova

Associazione Nazionale
Medici d'Azienda
e Competenti

ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI D'AZIENDA

Sezione regionale Veneto

Corso di aggiornamento per il Medico Competente - 2014

PADOVA

Centro Congressi Papa Luciani
Via Forcellini 170

14 marzo 2014
28 marzo 2014
11 aprile 2014
9 maggio 2014
23 maggio 2014

RELATORI E MODERATORI

Irma G. Bianco: *Medico psichiatra, Dipartimento Salute Mentale Adulti, ASL 6 , Livorno*
Pierpaolo Boccalon: *Medico competente, Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi, Firenze*
Roberto Boccalon: *Medico psichiatra, direttore Istituto psicoterapia espressiva, Bologna*
Giuseppe Bristico-Vangone: *Presidente ANMA, Milano*
Danilo Bustadi: *Medico competente - ANMA, Padova*
Daniele Ditaranto: *Segretario Nazionale ANMA, Milano*
Enzo Cordaro: *Direttore dell'Unità Operativa di tossicologia del lavoro dell'Azienda Sanitaria USL Roma/D,*
Giovanni Costa: *Professore straordinario, Dipartimento di Medicina del lavoro e dell'ambiente, Università di Milano*
Delandre Di Nicola: *Psicologa del lavoro - Unità Operativa di Psicologia del Lavoro aziendale ASL Roma/D*
Daniele Ditaranto: *Segretario Nazionale ANMA, Milano*

INFORMAZIONI GENERALI

Attestato di partecipazione
Al termine dei lavori, ai Medici partecipanti regolarmente iscritti e frequentanti, verrà rilasciato da ANMA l'Attestato ECM

Segreteria Scientifica
D.Bonfadi, G.Bristico Vangone, D.Ditaranto, P.Sestiaioli

Segreteria Organizzativa
ANMA - Via S. Maurilio, 4 MILANO
tel. 02 86453978 fax 02 86451518
e-mail: maurili@mclink.it sito: www.anma.it

Commissione Organizzativa e Coordinamento
Serena Tritarelli tel. 347 7208074
e-mail: serena.tritarelli@federlinet.it

Sede del Corso
GRAND HOTEL - Lungomare Stati Uniti – ABBIZIANO (GE). Disponi di posti auto riservati con possibilità di parcheggi gratuiti anche nelle immediate vicinanze

Servizi alberghieri
In occasione del Convegno, il Grand Hotel riserva ai partecipanti un meeting package comprendente la

SEMINARIO

Stress lavoro-correlato: Rischio inevitabile? Soluzioni possibili?

VENEZIA - FOYER VTP TERMINAL 103 - STAZIONE MARITTIMA DI VENEZIA
25 settembre 2015

Moderatore del seminario: S. Bonfà, GC. Bonvicini, C. Cena, P. Pesce

8.30 – 8.45 Introduzione del seminario R. Montagnani, R. Bonfà
8.45 – 10.00 Stress lavoro-correlato: rischio inevitabile? Soluzioni possibili? L. Imperi
10.00 – 10.45 Valutazione critica dei percorsi metodologici nella valutazione dello S.L.C. G. Costa
10.45 – 11.30 Job strain, rischio cardiovascolare e principali patologie correlate: evidenze M. Ferrario
11.30 – 11.45 Pausa
11.45 – 12.15 Fattori psicosociali di rischio lavorativo e disturbi mentali correlati al lavoro in Francia G. Lafaysse
12.15 – 12.45 Indagine sulla percezione del rischio tra i lavoratori del porto di Venezia: alcuni aspetti psicosociali T. Merlo
12.45 – 13.00 Soluzioni possibili per la prevenzione dello stress nelle realtà imprese del settore Marina in Germania A. Petrucci
13.00 – 13.30 Il contributo del Medico Competente nella valutazione e gestione dello stress P. Tatti
13.30 – 14.00 Esperienze e orientamenti applicativi di valutazione stress LC post D.Lgs. 81 s.i. M.R. Spagnuolo
14.00 – 14.30 La salute organizzativa: l'esperienza di un'azienda privata multinazionale L. Longhi
14.30 – 17.00 L'esperienza e le proposte del R.L.S. di un'azienda chimica del veneto M. Rubicco

CAP _____ Città _____ Prov. ____
Tel. _____ Cell. _____
E-mail _____
Firma _____

I dati personali conferiti con la presente scheda di iscrizione saranno trattati dal titolare del trattamento - ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI - anche mediante l'ausilio di strumenti informatici per la gestione di tutte le attività necessarie all'organizzazione e gestione del convegno. L'interessato potrà in qualunque momento esercitare i diritti previsti dall'art. 7 del D.Lgs 196/2003

FATTURAZIONE
Intestazione _____
Indirizzo _____
P. IVA _____
Cod. fiscale _____

effettuato tramite bonifico bancario intestato a "ANMA".
(Codice IBAN IT05V0503601630000000140302Z2)

Crediti formativi ECM

Evento N. 2103 - 100015/8
(attribuiti N. **12 crediti formativi ECM**)

Accreditamento ECM per Medico Chirurgo disciplina **Medicina del Lavoro e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro**
Per avere diritto ai crediti è necessario frequentare l'intero corso

Patrocinio richiesto

- Assessorato alle Politiche della Salute Regione Puglia
- Azienda Sanitaria Locale BAT
- Università degli Studi di Foggia
- Università degli Studi di Bari

Corsi
Seminari
Workshop
Convegni

ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI

E' stato richiesto il Patrocinio dalla Regione Liguria, dall'Ordine dei Medici della Provincia di Genova, dall'Azienda Sanitaria Genovese 3

SEMINARIO NAZIONALE

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO ai sensi del D.L. 81/2008: UNA SFIDA RINNOVATA PER IL MEDICO COMPETENTE

VENERDI' 28 NOVEMBRE 200
GRAND HOTEL, SALA dei DOG
****

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI
Sezione Apulo-lucana

Corso teorico-pratico

IL MEDICO COMPETENTE E LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEI FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALI IN AMBIENTE DI LAVORO

Trani, 29-30 Gennaio 2010
Sala Conferenze - Ospedale S. Nicola Pellegrino
Viale Padre Pio, Trani (BT)

2006
2008
2010
2012
2014
2015.....

ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI D'AZIENDA

Sezione regionale Puglia

Corso di aggiornamento
per il Medico Competente

Evento formativo ECM n° 117142/1

TARANTO

c/o Medical Service,
c.so Vittorio Emanuele II 2, Talsano

14 e 28 febbraio, 14 e 28 marzo 2015

Il Medico Competente

Il Medico Competente può svolgere un ruolo cruciale, **quando**:

- si trova al centro dei dinamismi aziendali
- conosce le persone e il contesto lavorativo
- conosce le relazioni tra le diverse parti coinvolte
- può proporre azioni preventive

La valutazione dello SLC: contraddizioni

- Per il Medico Competente:

Di rado viene richiesto come valutatore in quanto ‘esperto’, per cui il MC rimane ai margini.

Se il MC non partecipa, difficilmente può fare rilievi utili.

Se il MC partecipa, gli viene chiesta una preparazione specifica ed un coinvolgimento non formale

La sua partecipazione evidenzia il valore aggiunto del MC ed il ruolo di garanzia trasversale del MC

Il ruolo del Medico Competente nella valutazione del rischio SLC

- Individuare “eventi sentinella” e “fattori di contesto e di contenuto”
- Interpretare i risultati ottenuti nella fase preliminare della valutazione

- Criticità per singoli lavoratori

Il protocollo sanitario

1. Anamnesi/Questionari
2. Esame Obiettivo
3. Analisi cliniche
4. Accertamenti strumentali
5. Consulenze specialistiche
6. Vaccinazioni

- SPIROMETRIA (polveri? microclima? … ?)
- AUDIOMETRIA (annuale?)
- TEST ERGOOFTALMOMETRICO (non solo VDT)
- ECG (carichi? microclima? quota? SC? Sub? ,…?)
- DIAGNOSTICA PER IMMAGINI

Stress? What stress?

COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Decreto Legislativo 81/2008 s. m. i.

STRESS LAVORO-CORRELATO

INDICAZIONI PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO E PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA ALLA LUCE DELLA LETTERA CIRCOLARE DEL 18 NOVEMBRE 2010 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Gennaio 2012

H1- Per lo stress lavoro correlato ricorre l'obbligo di sorveglianza sanitaria ?

Ad oggi nell'ambito delle disposizioni normative vigenti non esiste una previsione esplicita di obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori esposti al rischio da stress lavoro-correlato.

La sorveglianza sanitaria, infatti, non costituisce una misura d'elezione per tale tipo di rischio, dovendo invece privilegiare gli opportuni interventi sull'organizzazione del lavoro rivolti a ridurre o limitare il rischio.

Va comunque ricordato che sono sempre possibili le visite mediche su richiesta del lavoratore, nel caso previsto dall'art. 41 D.Lgs. 81/08.

H.2 Qual è il ruolo del medico competente in relazione allo stress lavoro-correlato ?

Nelle aziende in cui è presente, il medico competente effettua le visite mediche a richiesta dei lavoratori, collaborare con il datore di lavoro alla valutazione del rischio e alla predisposizione delle misure di tutela.

Tale collaborazione consiste in:

- partecipare al team di valutazione gruppi omogenei
- Fornire dati su eventi sentinella;
- partecipare al team check list osservazionali;
- applicare eventuali strumenti di valutazione approfondita, se in possesso di adeguata formazione;
- contribuire all'individuazione delle misure correttive di fattori organizzativi stressogeni (es. ritmi e turni di lavoro);
- partecipare alla gestione dei casi;
- partecipare ad iniziative aziendali di promozione della salute rispetto a patologie correlate allo stress

H.3 Come vanno gestite le visite mediche a richiesta dei lavoratori ?

Costituiscono EVENTI SENTINELLA.

In relazione alle visite a richiesta del lavoratore per motivi connessi allo stress lavoro-correlato, il Medico Competente deve valutare l'idoneità lavorativa ed esprimere il conseguente giudizio, al pari di tutte le altre visite, allo scopo di tutelare con misure individuali il lavoratore ipersuscettibile.

Al tempo stesso, se emergono elementi che configurano una disfunzione dell'organizzazione del lavoro, il medico competente deve segnalarli al datore di lavoro per la revisione della valutazione del rischio relativa alla specifica situazione lavorativa e l'adozione di idonee misure correttive (art. 29, comma 3, D.Lgs 81/08).

H.4 In quali casi può essere opportuna la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a stress lavoro-correlato ?

Come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, in relazione all'obbligo di affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle loro capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza (art. 18, comma 1, lett. c D.Lgs. 81/08).

Nel caso del rischio da stress lavoro-correlato l'opportunità di attivare la sorveglianza sanitaria si può configurare quando, al termine dell'intero percorso di valutazione del rischio (valutazione preliminare, azioni correttive, valutazione approfondita, ulteriori misure di miglioramento) permane una condizione ineliminabile di stress potenzialmente dannosa.

H.5 Quale protocollo per la sorveglianza sanitaria e quali criteri per i giudizi di idoneità sono raccomandati ?

Alla luce delle attuali conoscenze non appare opportuno inserire nella sorveglianza sanitaria indicatori di effetto subclinici (dosaggi ormonali) che non hanno un significato specifico.

Utile invece ricorrere alla rilevazioni di disturbi o patologie stress-correlate, attraverso strumenti standardizzati di raccolta anamnestica.

Occorre evitare di far ricadere sul lavoratore, in termini di giudizio di idoneità, le conseguenza dell'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro. In tal casi è l'organizzazione a non essere idonea e non il lavoratore.

Si può comunque verificare che, dopo aver adottato le misure possibili per contenere al massimo il rischio da stress lavoro-correlato, per alcuni lavoratori ipersuscettibili al rischio siano necessari ulteriori misure individuali da inserire come limitazioni o prescrizioni nel giudizio di idoneità.

Le condizioni di **ipersuscettibilità** sono generalmente legate all'esistenza di patologie per le quali è noto che lo stress costituisce un fattore causale o aggravante. Un utile riferimento è fornito dal documento di consenso della SIML, a cui si riferisce l'elenco seguente.

Disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress

Disturbi dell'apparato cardiocircolatorio	ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica
Disturbi gastrointestinali	alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite
Disturbi dell'apparato riproduttivo	alterazioni del ritmo mestruale, amenorree
Disturbi della sfera sessuale	impotenza, calo del desiderio
Disturbi dell'apparato muscoloscheletrico	mialgie, dolori muscolo tensivi
Disturbi dermatologici	arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi
Disturbi del sonno	insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio
Disturbi neurologici	cefalee
Disturbi psicologici (sfera emotivo/affettiva e intellettiva)	ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, crisi di pianto, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione

WAI WORK ABILITY INDEX all.7:

- La “work ability” è “la misura della capacità di una persona di svolgere il proprio lavoro nel presente e nel prossimo futuro, rispetto alle richieste della mansione svolta e alle proprie risorse mentali e fisiche” (J. Ilmarinen, 2008).
- Il questionario, validato a livello internazionale, è orientato ad un uso pratico nel campo della Medicina del Lavoro. Rappresenta la valutazione da parte dello stesso lavoratore della propria capacità di lavoro e mostra una buona correlazione con i riscontri clinici.
- Da numerosi studi, emerge che il WAI, in un’ottica di prevenzione e promozione della salute, si configura come strumento di screening in grado di dare indicazioni utili sulla necessità di monitorare lo stato di benessere dell’organizzazione del lavoro in relazione all’età.
- Con la ripresa del lavoro dopo l'emergenza Covid, affiancare alla sorveglianza sanitaria l'uso di questionari di valutazione a punteggi come il WAI può consentire di realizzare un monitoraggio a lungo termine della capacità di lavoro e anche dei carichi di lavoro sostenibili. (Scand. J Work Environ Health. 2021;47(5):408–409)

La Sanità è di solito organizzata in grandi realtà aziendali

Ma esistono anche piccole realtà lavorative, che necessitano di uno strumento di valutazione dello SLC contestualizzato:

- L'organizzazione del lavoro è molto diversa;
- Nella piccola azienda le relazioni interpersonali e la gestione manageriale assumono valenze determinanti rispetto alle grande aziende;
- La gestione di un numero limitato di dati non può avere valenza statistica;
- L'anonimato e la privacy sono difficilmente rispettabili in una valutazione dello SLC in una piccola azienda

Concludiamo...

Al Medico Competente si comincia a riconoscere un valore ed un ruolo differente: il periodo pandemico ci ha reso nuovi interpreti di nuove dinamiche aziendali.

Con questa nuova impostazione, si aprono fronti diversi di intervento, anche non esplicitamente sanciti dalla norma.

L'orientamento deve tuttavia prescindere dalla sempre più diffusa tendenza verso la medicina difensiva.

Lo stress LC è paradigma di nuovi orizzonti. A questo nuovo ruolo serve un approccio ***preventivo, olistico e sistematico***, come sembrano indicare i PNP e la Commissione Europea.

SIAMO PRONTI???

Sportello di ascolto per Mobbing e Disagio lavorativo – ASL1 Abruzzo

1. idoneità parziale e indicava un "*cambio di reparto*"
2. idoneità con una prescrizione secondo cui, sostanzialmente, poteva lavorare al massimo per 4 ore seduto a fare … e consigliava l'alternanza posturale
3. idoneità con prescrizioni di *evitare MMC pesanti e sovraccarichi biomeccanici lombari* ed *evitare stress lavoro-correlato*
4. giudizio di idoneità con limitazioni: evitare stress lavoro correlato ed evitare trasferte temporaneamente
5. *evitare Stress Lavoro-Correlato*
6. *evitare stress psicofisici, no turno notturno, si rimanda al giudizio del medico competente che dovrà esprimere la valutazione in rapporto all'evoluzione della patologia*

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SLC IN OSPEDALE

«È urgente e necessario diminuire le aspettative nei confronti di una medicina mitica:

- la morte è inevitabile;
- la maggior parte delle malattie più gravi non possono essere curate;
- gli antibiotici non servono per l'influenza;
- le protesi si consumano;
- gli ospedali sono luoghi pericolosi;
- tutti i farmaci hanno effetti collaterali;
- la maggior parte dei trattamenti medici ottengono solo benefici marginali e molti non funzionano affatto;
- i test di screening producono risultati falsi negativi;
- ci sono modi migliori per spendere soldi che acquistare sempre più tecnologia sanitaria.

"Il miglior sistema sanitario del mondo", promesso dai politici di ogni paese, non sarà quello che fornisce tutto per tutti, ma piuttosto quello che determina ciò che la società vuole spendere per l'assistenza sanitaria e quindi fornisce servizi esplicitamente limitati e basati sull'evidenza in modo umano e aperto, senza chiedere l'impossibile al proprio personale».

Richard Smith, BMJ 1999; 318:209-210