

# **LA SORVEGLIANZA SANITARIA**

## **(D. Lgs 81/2008)**

*Dott.ssa Maria Mercedes Marrocu  
Medico Competente  
CC Cagliari  
CC Alghero  
CC Lanusei*



D E  
MORBIS ARTIFICUM  
DIATRIBA  
BERNARDINI RAMAZZINI  
IN PATAVINO ARCHI-LYCEO  
Practice Medicinæ Ordinariæ  
Publici Professoris,  
ET NATURÆ CURIOSE COLLEGÆ  
*Illustriss. & Excellentiss. DD. Eiusdem*  
ARCHI-LYCEI  
MODERATORIBUS.  
D



MUTINÆ M.DCC.

Typis Antonii Capponi, Imperialis Episcopalis.  
Superintendentis.

**Bernardino Ramazzini (1633-1714) and the Title Page of  
the First Edition of *De Morbis Artificum Diatriba*, 1700.**

**“PREVENIRE È MEGLIO CHE CURARE”**

# La Medicina del Lavoro

Branca della Medicina che studia i processi morbosi dipendenti dalla mansione specifica del lavoratore e dai fattori nocivi ai quali il lavoratore è esposto durante la propria attività lavorativa.



# OBIETTIVO E FINALITÀ



prevenzione  
dell'insorgenza di malattie  
professionali o tecnopatie

promozione e  
mantenimento del più  
alto livello di benessere  
fisico, mentale e sociale  
dei lavoratori.





Bernardino Ramazzini (1633-1714) and the Title Page of the First Edition of *De Morbis Artificum Diatriba*, 1700.

# LA PREVENZIONE

## Prevenzione primaria

Insieme di interventi di tipo tecnico ed organizzativo che, una volta individuati e valutati i fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro, consentono di eliminarli o contenerli entro livelli accettabili, limitando l'esposizione dei lavoratori



Bernardino Ramazzini (1633-1714) and the Title Page of the First Edition of *De Morbis Artificum Diatriba*, 1700.

# LA PREVENZIONE

## Prevenzione secondaria

Insieme di atti medici e attività di tipo sanitario volta al controllo dello stato psicofisico del lavoratore, finalizzata alla diagnosi precoce di alterazioni dello stato di salute

## Prevenzione terziaria

Diagnosi di malattia professionale – (terapia - riabilitazione)



Bernardino Ramazzini (1633-1714) and the Title Page of the First Edition of *De Morbis Artificum Diatriba*, 1700.

# La prevenzione in azienda



**NO** INFORTUNI!!!

**NO** MALATTIE PROFESSIONALI!!!

# INFORTUNIO SUL LAVORO

- Evento morboso, anche non accidentale, purché non volontariamente provocato dal lavoratore, che insorge **acutamente** per causa violenta (esterna all'organismo) in **occasione di lavoro**.
- Il momento centrico è l'incontro della causa violenta con l'organismo umano in occasione di lavoro (art. 2 T.U.) in maniera **rapida, intensa, concentrata** nel tempo (ordinariamente nel turno giornaliero di lavoro) e che provoca la morte o una invalidità al lavoro permanente (parziale o totale), oppure una inabilità temporanea che comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni.

# **MALATTIA PROFESSIONALE (TECNOPATIA)**

Qualsiasi malattia che colpisce il lavoratore assicurato INAIL, esposto in modo graduale e protratto nel tempo ad un rischio (generico aggravato, specifico) e per il quale sia certa la derivazione causale dell'attività espletata.

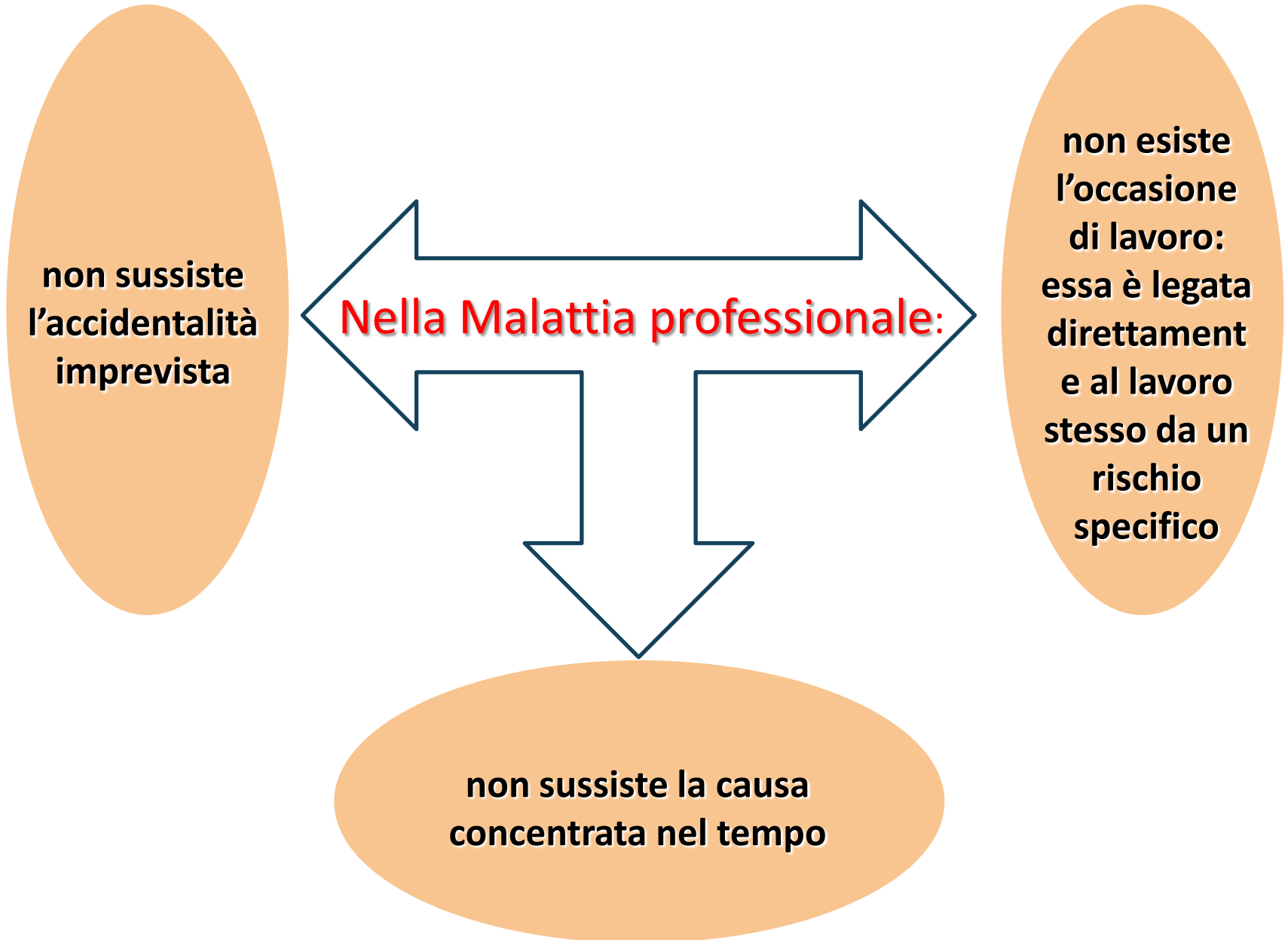
Evento che determina danno alla persona (morte o invalidità lavorativa permanente totale o parziale), che si verifica per ragioni di lavoro nell'ambiente di lavoro, determinato da una causa lesiva diluita nel tempo.

**non sussiste  
l'accidentalità  
imprevista**

**Nella Malattia professionale:**

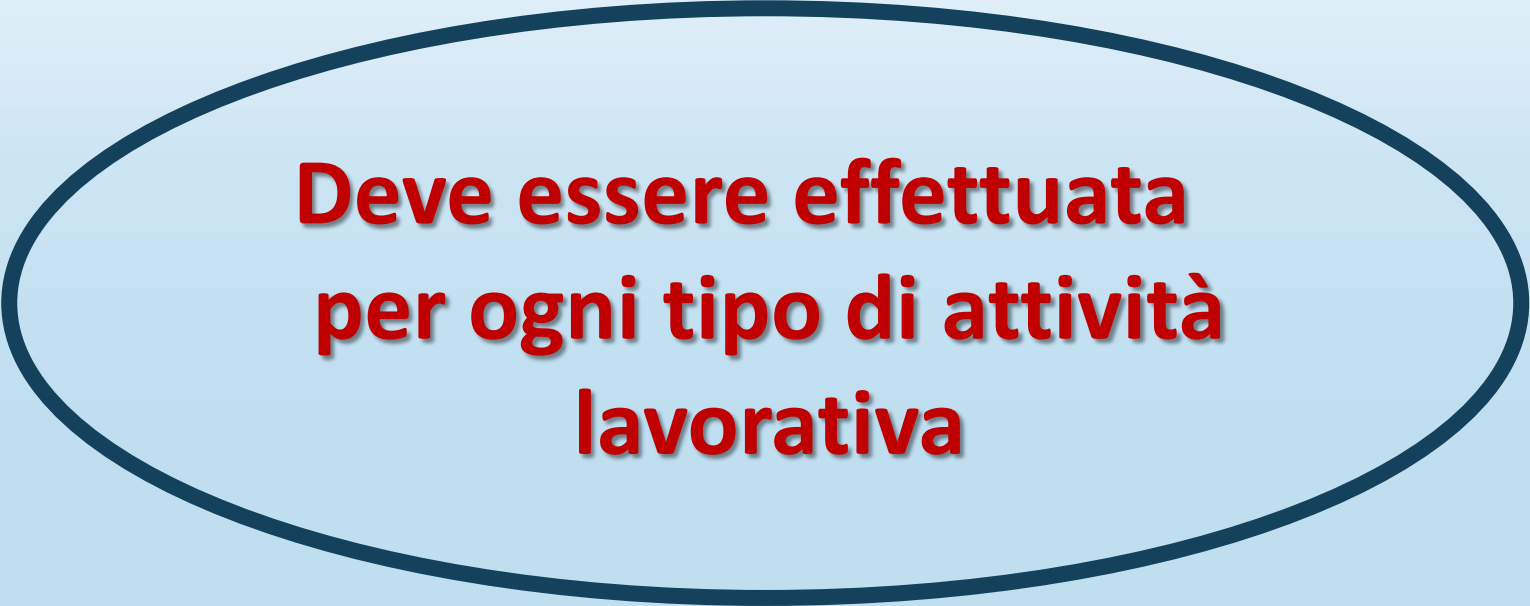
**non esiste  
l'occasione  
di lavoro:  
essa è legata  
direttamente  
e al lavoro  
stesso da un  
rischio  
specifico**

**non sussiste la causa  
concentrata nel tempo**



# Valutazione del rischio

Qualificare e quantificare i rischi



**Deve essere effettuata  
per ogni tipo di attività  
lavorativa**



# VALUTAZIONE DEI RISCHI

- Obbligo non delegabile in capo al datore di lavoro (art. 28 e 29 D.Lgs 81/2008)
- Collaborazione con l'RSPP e con il MC, ove nominato.
- **“ Fotografia ”** dell'azienda
- NON mera osservazione dei luoghi di lavoro NE' generica descrizione delle attività che vi si compiono
- La valutazione deve riguardare tutti i rischi specifici connessi all'attività lavorativa (compreso lo stress lavoro correlato, i rischi connessi ai lavori atipici, lavoratrici in stato di gravidanza).
- Elaborazione del documento a conclusione della valutazione (data certa)
- Attribuzione di un valore, di un peso, di una misura attraverso un'analisi, tecnica, organizzativa
- Dinamicità del documento





## **Cosa deve contenere il DVR?** **(art. 17, art. 28, art. 29 D.Lgs 81/2008)**

- Relazione sulla valutazione di tutti i rischi specifici aziendali e sui criteri adottati per la valutazione stessa
- Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dpi adottati
- Programmazione delle misure necessarie per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
- Indicazione del nominativo del MC, RSPP, RLS
- Individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici

Fase preliminare di valutazione dell'entità dell'esposizione  
ad agenti di rischio pericolosi per i lavoratori



The diagram features a central yellow oval containing the text 'Valutazione del rischio fasi principali'. Three yellow arrows originate from the oval: one points upwards towards the top text, one points down and to the left towards the bottom-left text, and one points down and to the right towards the bottom-right text.

**Valutazione del rischio  
fasi principali**

Identificazione  
del rischio

Stima dei rischi residui  
di esposizione

# Valutazione del rischio: $P \times G$

Qualora la raccolta dei dati sia accurata e corretta, può essere applicata la “classica” matrice che si avvale dei concetti di pericolo e rischio.

## Definizioni (art. 2 D.Lgs 81/2008)

- **Rischio**: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.
- **Pericolo**: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore presente in ambiente lavorativo (agenti chimici, fisici, biologici, nonché di attrezzature impianti ecc.,) avente il potenziale di causare danni alla salute ed alla sicurezza delle persone.



## PRODOTTO DELLA PROBABILITÀ

Il **rischio** dovuto all'esposizione a fattori di rischio si può ricavare dal *prodotto della **Probabilità (P)** di accadimento di un evento a rischio per la **Gravità (G)** del danno* derivato da un'esposizione efficace all'agente di rischio (es. puntura, ferita, graffio, morso, contatto cutaneo, inalazione di aerosol, ecc.); eventi riconducibili, in molti casi, a infortuni.

Il **RISCHIO** è espresso come funzione  
della Probabilità (P) del verificarsi di un evento  
dannoso e della gravità del danno (G)

$$R = P \times G$$

# La probabilità può assumere valori crescenti da 1 a 4

- 1) evento improbabile; ad es. non sono noti dati epidemiologici relativi ad esposizioni/danni importanti causati da agenti biologici
- 2) evento possibile, ma *non molto probabile*
- 3) evento probabile
- 4) evento molto sicuro o inevitabile



# Matrice

		Gravità			
		1	2	3	4
Probabilità	1	1 (basso)	2 (basso)	3 (basso)	4 (medio)
	2	2 (basso)	4 (medio)	6 (medio)	8 (medio)
	3	3 (basso)	6 (medio)	9 (alto)	12 (alto)
	4	4 (medio)	8 (medio)	12 (alto)	16 (alto)

La stima numerica del rischio permette di identificare una scala di priorità degli interventi per ridurre il rischio

$$R = P \times G$$

R	PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI
$R > 8$	Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza
$4 \leq R \leq 8$	Azioni correttive e/o migliorative necessarie, da programmare nel breve termine
$2 \leq R \leq 3$	Azioni correttive e/o migliorative necessarie, da programmare nel medio termine
$R = 1$	Eventuali misure da considerare in sede di riesame della valutazione



# Il processo di valutazione può condurre a tre risultati

(Linee guida SIMLII):

## 1) Assenza di rischio di esposizione

In questo caso non vi sono problematiche particolari connesse con lo svolgimento delle lavorazioni quindi si può prescindere da specifiche misure di prevenzione e protezione.

*Stima dei rischi residui di esposizione*

## 2) Presenza di esposizione controllata, entro i limiti di accettabilità previsti

E' necessaria l'applicazione delle misure generali di prevenzione e protezione e il monitoraggio periodico dell'attività

Quindi si rende necessaria l'attuazione di misure specifiche tra cui: misure igieniche (art. 273), specifiche per strutture sanitarie e veterinarie (art. 274), per laboratori e stabulari (art. 275), per processi industriali (art. 276), sorveglianza sanitaria (art. 278)

## 3) Vi è presenza di un rischio di esposizione e di pericoli per la salute dei lavoratori

In questo caso si devono attuare tutte le misure di prevenzione e protezione, comprese quelle specifiche, se previste per il tipo di attività

*Le misure specifiche sopra elencate (al punto 3) diventano non solo necessarie, ma assumono carattere di urgenza*



# Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

(Capo III sez. I art.15 D.Lgs 81/2008)

- Valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza
- Programmazione della prevenzione
- Eliminazione dei rischi, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo
- Rispetto dei principi ergonomici :
  - *organizzazione del lavoro*
  - *concezione dei posti di lavoro*
  - *scelta di attrezzature*
  - *definizione dei metodi di lavoro e produzione*
- Riduzione dei rischi alla fonte



# Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

(Capo III sez. I art.15 D.Lgs 81/2008)

- Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è di meno
- Limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere esposti a rischio a
- Utilizzo limitato di agenti chimici, fisici, biologici nei luoghi di lavoro
- Informazione e formazione per i rappresentanti per la sicurezza
- Istruzioni adeguate ai lavoratori
- Partecipazione e consultazione dei lavoratori



# Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

(Capo III sez. I art.15 D.Lgs 81/2008)

- Predilezione per le misure di protezione collettiva anziché individuale
- **Sorveglianza sanitaria dei lavoratori**
- Allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi di sanitari e, ove è possibile, adibizione ad altra mansione
- Informazione e formazione dei lavoratori
- Informazione e formazione per i dirigenti e per i preposti



# Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

(Capo III sez. I art.15 D.Lgs 81/2008)

- Partecipazione e consultazione dei rappresentanti per la sicurezza
- Programmazione di misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (adozione di codici di condotta e di buona prassi)
- Misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato
- Uso di segnali di allarme e di avvertimento
- Manutenzione regolare di ambienti, attrezzature, dpi.



# **Sorveglianza sanitaria**

**(art. 41 D.Lgs 81/2008)**

- Insieme di atti medici, effettuati dal Medico Competente, specialista in Medicina del Lavoro (o discipline equipollenti), finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
- Le finalità generali della sorveglianza sanitaria sono di tipo preventivo, volte a verificare, sia in fase preassuntiva che periodica, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'idoneità del lavoratore a svolgere la propria mansione.

***Lo scopo è di valutare l'adeguatezza del rapporto tra condizioni di salute e condizioni di lavoro***



# MEDICO DEL LAVORO



....presenti nell'ambiente di lavoro e in grado di causare  
un danno al lavoratore



## MEDICO COMPETENTE

- **NOMINA** DAL DATORE DI LAVORO OVE SUSSISTE L'OBBLIGO DI SORVEGLIANZA SANITARIA
- **VALUTAZIONI** DA FARE PRIMA DI ACCETTARE UNA NOMINA
- INTERVIENE NON SOLO NELLA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI MA **PARTECIPA ATTIVAMENTE AL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE, ALLA VALUTAZIONE E AL CONTROLLO DI TUTTI I RISCHI LAVORATIVI.**





# Iter operativo del MC

- Lettera di incarico e delineazione degli obblighi (art. 25 del D.Lgs 81/2008)
- Fase preliminare di azione (incontro con DDI, RSPP, RLS)
- Analisi DVR (predisposizione o revisione)
- Sopralluogo ambienti di lavoro
- Verbali di sopralluogo
- Protocolli sanitari
- Sorveglianza sanitaria
- Riunione periodica
- RAC (risultati anonimi collettivi)



## La sorveglianza sanitaria comprende:

- Visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica



## La sorveglianza sanitaria comprende:

**Visita medica periodica** per controllare nel tempo lo stato di salute dei lavoratori e esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica

- Identificare precocemente, in fase pre-clinica, eventuali danni alla salute dovuti all'attività lavorativa
- Verificare l'eventuale presenza di alterazioni dello stato di salute che, pur non essendo correlate con il lavoro, siano suscettibili di aggravamento nel caso di particolari attività lavorative
- Verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate
- Cadenza annuale salvo altre indicazioni del MC in relazione al meccanismo d'azione dei rischi e alla manifestazione degli effetti precoci.



## La sorveglianza sanitaria comprende inoltre:

- Visita su richiesta del lavoratore qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica (richiesta formale al MC per il tramite dell'azienda)
- Visita medica in occasione di cambio di mansione o reparto/settore lavorativo
- Visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente, per i lavoratori esposti ad agenti chimici (art. 229), biologici (art. 279), cancerogeni (art. 242), amianto (art. 259).
- Visita medica di rientro al lavoro dopo 60 giorni di malattia
- Visite per escludere alcooldipendenza e/o assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope



e inoltre...

la **periodicità** delle visite è **annuale** salvo i casi previsti dalla normativa e salvo indicazioni specifiche prescritte del medico competente in relazione alla valutazione dei rischi professionali

Le visite previste dalla **sorveglianza sanitaria** sono un **obbligo** per il lavoratore



**...altre considerazioni**



- CHE CARATTERISTICHE DEVE AVERE LA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO?
- DOVE POSSONO ESSERE SVOLTE LE VISITE MEDICHE?



# GIUDIZI DI IDONEITÀ

- IDONEITA'
- IDONEITA' PARZIALE, TEMPORANEA O PERMANENTE, CON PRESCRIZIONI E/O LIMITAZIONI
- INIDONEITA' TEMPORANEA (PRECISARE I LIMITI)
- INIDONEITA' PERMANENTE

***RICORSO ALL'ORGANO DI VIGILANZA TERRITORIALMENTE COMPETENTE  
ENTRO 30 GG DALLA DATA DI COMUNICAZIONE DEL GIUDIZIO***

**QUALI SONO I CASI IN CUI E' OBBLIGATORIA LA  
SORVEGLIANZA SANITARIA?**

**CHI E' IL LAVORATORE SOGGETTO ALLA  
SORVEGLIANZA SANITARIA?**

**QUAL'E' IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL TESTO  
UNICO?**



**"lavoratore":**

*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.*

Al lavoratore così definito è equiparato ad es.:

- socio lavoratore di cooperativa o di società,
  - associato in partecipazione,
  - tirocinante,
  - allievi istituti di istruzione universitari e partecipanti ai corsi di formazione,
  - volontari VF e PC,
  - volontario del servizio civile
- 
- LSU.

**"datore di lavoro":**

*il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.*

Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione.

Dall'esame della definizione di lavoratore emergono i seguenti **punti fermi**.

- - **esiste un lavoratore nel momento in cui esiste anche un Datore di Lavoro pubblico o privato:**

in altre parole, non tutti coloro che lavorano sono definibili come "lavoratori" ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008. Per esser definiti tali e quindi oggetto delle norme di tutela, devono operare "nell'ambito della organizzazione di un datore di lavoro, pubblico o privato";

- - **il tipo di contratto di lavoro è assolutamente irrilevante** ("indipendentemente dalla tipologia contrattuale"): non solo il lavoratore a contratto di lavoro dipendente risponde alla definizione, ma anche qualsiasi altro soggetto (lavoratore a progetto, lavoratore interinale o "somministrato" co.co.co, lavoratore a chiamata, artigiano autonomo) che operi nell'ambito della organizzazione del Datore di Lavoro.

## NOTA BENE

Non è la tipologia contrattuale a definire il lavoratore e nemmeno l'essere retribuito o meno quanto ***l'operare con la propria attività lavorativa "nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato"***.

Quindi è ***la dipendenza organizzativa*** a definire cosa, come, dove, quando, con quali strumenti, modalità, procedure, responsabilità, compiti la persona deve svolgere il proprio lavoro.

*Ciò fa "scattare" la definizione di lavoratore e conseguentemente tutto l'insieme di obblighi di tutela verso quella persona (DPI, formazione, sorveglianza sanitaria)*

*Art. 3 (Campo di applicazione) :*

*escludendo i piccoli lavori domestici a carattere straordinario,*

*- escludendo l'insegnamento privato supplementare,*

*- escludendo l'assistenza domiciliare occasionale e*

*straordinaria ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai*

*disabili.*

# LAVORATORI SOGGETTI ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Soggetti	A carico di:
Lavoratori subordinati (D.Lgs 81/2008)	Datore di lavoro
Lavoratori con contratto somministrazione lavoro (D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276)	Utilizzatore
Lavoratori pubbliche amministrazioni (D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)	Datore di lavoro designato dall'amministrazione ospitante
Dipendenti pubblici che prestano servizio con rapporto di dipendenza funzionale c/o altre amministrazioni (D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276)	Datore di lavoro distaccatario
Lavoratori a progetto, Co.Co.Co, se le prestazioni si svolgono c/o il committente (D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276; DPR 8 marzo 1999, n. 70; Accordo Quadro Europeo 16 luglio 2002; titolo VII D.Lgs 81/2008, )	Committente
Lavoratori subordinati a distanza (D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)	Datore di lavoro
Lavoratori autonomi, componenti dell'impresa familiare, piccoli imprenditori, soci di società semplici agricole (art 2222 CC; art. 21 e 22 TU)	Facoltativa e a loro carico
Lavoratori volontari VF e PC	Datore di lavoro
Soci lavoratori di cooperative	Datore di lavoro

## OBBLIGATORIETA' DI SORVEGLIANZA SANITARIA IN RELAZIONE AI RISCHI

---

**Rischi chimici** (esempi: sostanze, preparati chimici, etc.)

**Rischi fisici** (esempi: rumore, vibrazioni, radiazioni, campi elettromagnetici, MMC , etc.)

**Rischi biologici** (esempi: batteri, virus, funghi, etc.)

Altri rischi (esempi: rischi psicosociali, videoterminali, etc.)

(D.Lgs 81/2008)

- Movimentazione manuale dei carichi (art. 168)
  - Rumore (art. 185 e art. 196)
  - Vibrazioni (art. 185 e art. 204)
  - Videoterminale (art.176)
  - Campi elettromagnetici (art. 185 e art. 211)
  - Radiazioni ottiche artificiali (art. 185 e art. 218)
  - Agenti chimici (art.229)
  - Agenti cancerogeni (art.242)
  - Amianto (art.259)
  - Agenti biologici (art.279)
- 
- Lavoro notturno (D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66)
  - Tutela lavoratrici madri (D.Lgs 151/2001)

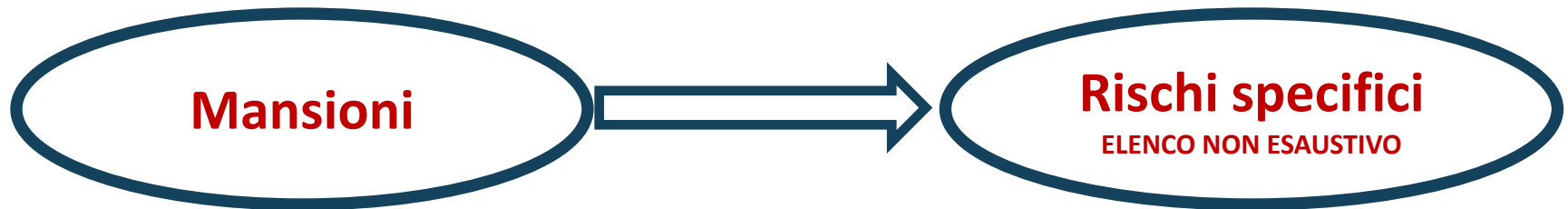
# In ambito penitenziario

**D.Lgs 81/2008**

**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA, DECRETO 18 novembre 2014, n. 201**



# Valutazione dei rischi in ambito penitenziario



## Polizia penitenziaria

Microclima, posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, vibrazioni corpo intero, rischio biologico.

## Settore amministrativo/Educativo

AIDV, posture incongrue, infortuni, microclima, stress lavoro-correlato, rischio biologico.

## Operatori sanitari

Rischio biologico, rischio chimico, infortuni, lavoro notturno, stress lavoro-correlato, posture incongrue

## Lavoranti detenuti

Microclima, infortuni, MMC, rischio chimico, rischio biologico, altro.....

## Polizia penitenziaria

AREA LAVORATIVA	RISCHI	SORVEGLIANZA SANITARIA
Matricola	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, AIDV	SI
Casellario	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, rischio biologico, MMC	SI
Vigilanza esterna	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, rischio biologico, rischio fisico	SI
Sezione	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, rischio biologico.	SI
MOF	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, rischio biologico, rischio fisico	SI
Nucleo traduzioni	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, vibrazioni corpo intero, rischio biologico, trasporto terzi	SI
Armiere	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, rischio biologico, rischio chimico	SI

## Polizia penitenziaria

AREA LAVORATIVA	RISCHI	SORVEGLIANZA SANITARIA
Istruttore di tiro	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, rischio biologico, rischio chimico	SI
Segreteria	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, AIDV	SI
Sala regia	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno	SI
Colloqui	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, rischio biologico.	SI
Spaccio/bar	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, rischio biologico.	SI
Sopravitto	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, lavoro notturno, vibrazioni corpo intero, rischio biologico.	SI
Magazzino	posture incongrue, infortuni, stress lavoro-correlato, rischio biologico, MMC	SI

## TIPOLOGIA DI ACCERTAMENTI SANITARI - POLIZIA PENITENZIARIA

- ✓ Visita medica specialistica preventiva/periodica di medicina del lavoro/Visite straordinarie (a richiesta del lavoratore o dopo rientro per assenza lavorativa superiore a 60 gg)
- ✓ Valutazione apparato osteoarticolare
- ✓ Elettrocardiogramma
- ✓ Spirometria
- ✓ Audiometria tonale standard (solo in caso di esposizione a rischio rumore)
- ✓ Screening ergoftalmologico
- ✓ Giudizio di idoneità alla mansione specifica
- ✓ Esami di laboratorio: routine
- ✓ Piombemia, Piomburia, Protoporfirina IX eritrocitaria, ALA-urinario (armiere)
- ✓ I test tossicologici obbligatori per legge per gli addetti alla guida di mezzi movimentazione merci e trasporto terzi: *dosaggio urinario Cocaina, Amfetamine/Metamfetamine, Marijuana, Metadone, Morfina, MDMA.*

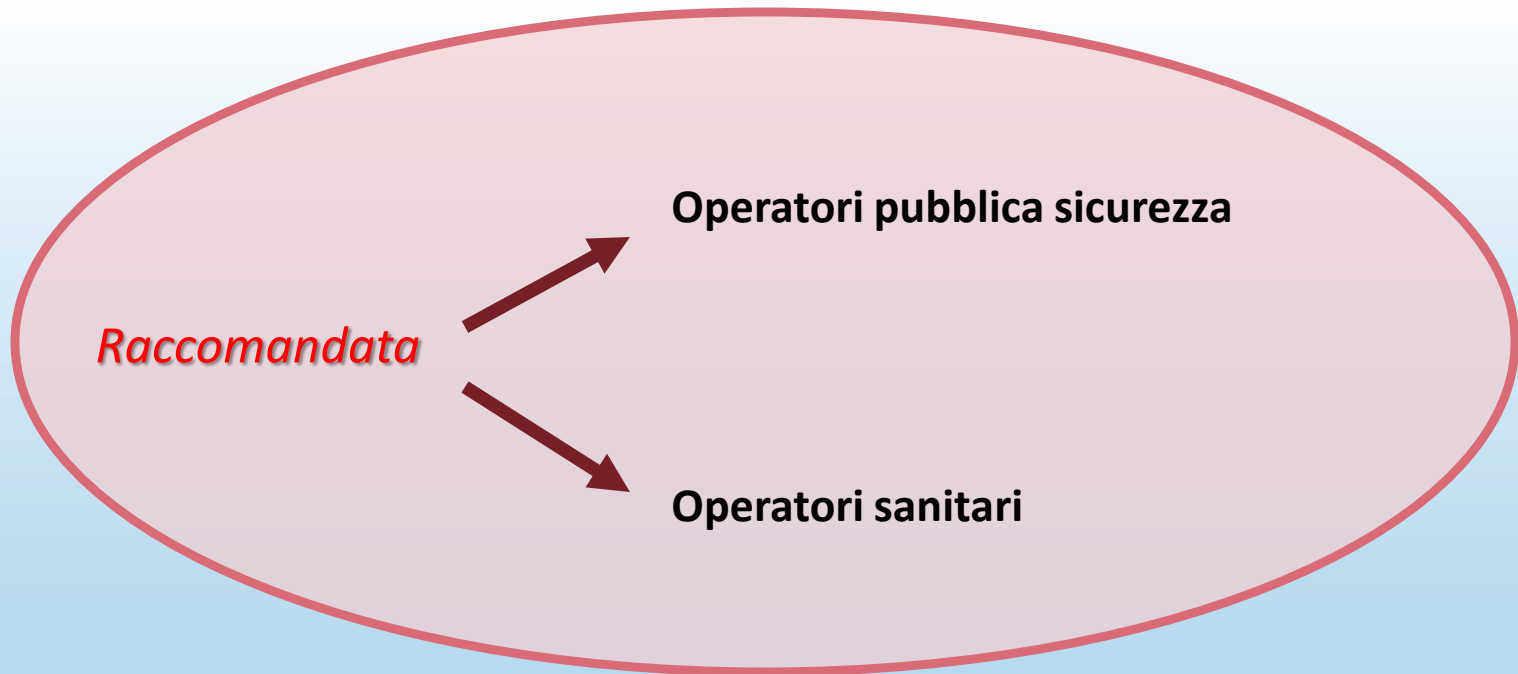
## TIPOLOGIA DI ACCERTAMENTI SANITARI - SETTORE AMMINISTRATIVO

- Visita medica specialistica:
- preventiva/periodica
- straordinarie (es. a richiesta del lavoratore-rientro dopo assenza lavorativa di 60 gg)
- Valutazione apparato osteo-articolare
- Screening ergoftalmologico

# VACCINAZIONI PER I SOGGETTI AD ALTO RISCHIO

## Epatite B

Protocollo D.M. 20 novembre 2000 con relativa circolare esplicativa n. 19 del 30 novembre 2000

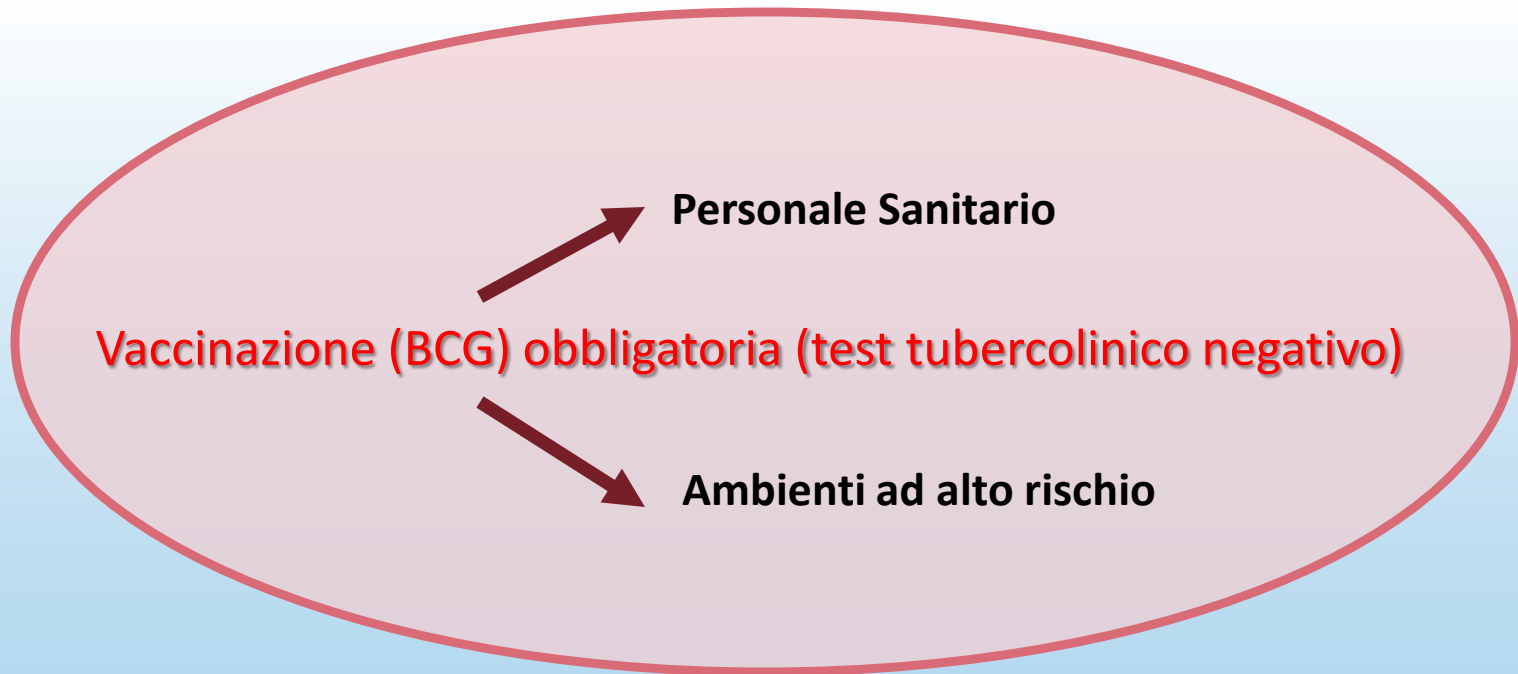


*Offerta gratuitamente*

# **VACCINAZIONI PER I SOGGETTI AD ALTO RISCHIO**

## Antitubercolare

(DPR N° 465 del 7 novembre 2001)



# **VACCINAZIONI PER I SOGGETTI AD ALTO RISCHIO**

## **Antitetanica**

Da effettuarsi qualora il DVR  
evidenziasse il rischio biologico specifico rilevante

Consigliata per gli agenti del reparto MOF



## Lavoranti detenuti

AREA LAVORATIVA	RISCHI	SORVEGLIANZA SANITARIA
Falegnameria	Rischio fisico, rischio chimico, rischio biologico, posture incongrue, MMC, vibrazioni, rischio rumore	SI
Barbiere	Rischio biologico	SI
Bibliotecario/ archivista	Rischio fisico	SI
Magazziniere	MMC, rischio fisico	SI
Cucina	Microclima, MMC, rischio chimico, infortuni, rischio biologico	SI
Manutenzioni	Microclima, MMC, rischio chimico, infortuni, vibrazioni, rischio rumore	SI

## Lavoranti detenuti

AREA LAVORATIVA	RISCHI	SORVEGLIANZA SANITARIA
Lavanderia	Rischio fisico, chimico, biologico, posture incongrue, MMC,	SI
Spesino	?	?
Scopino	?	?
Sarto	?	?

# Operatori sanitari

AREA LAVORATIVA	RISCHI	SORVEGLIANZA SANITARIA
Infermeria	Rischio biologico, fisico, chimico, lavoro notturno, stress lavoro correlato	SI

# Lavoro notturno

## *definizione*

Il **lavoro notturno** è disciplinato dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche.

È considerato a tutti gli effetti “**periodo notturno**” il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, quindi, ad esempio, è lavoro notturno quello svolto tra le 24 e le 7, tra le 23 e le 6, oppure tra le 22 e le 5.

È considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di **ottanta giorni lavorativi all'anno**; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

L'**orario di lavoro notturno**, in generale, non può superare le 8 ore in media nell'arco delle 24 ore, calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa; la contrattazione collettiva ha la facoltà di individuare “un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.”

# **Lavoro notturno**

## ***Sorveglianza sanitaria***

- A cura e spese del datore di lavoro
- Tramite le competenti strutture pubbliche o tramite il medico competente aziendale
- Protocollo sanitario

# Lavoro notturno

## *Possibili controindicazioni*

Patologie del sonno  
Gravi patologie digestive  
Cardiopatie ischemiche  
Ipertensione arteriosa  
Epilessia  
Patologie psichiatriche  
Diabete tipo I  
Patologie tiroidee  
Insufficienza renale cronica  
Tumori

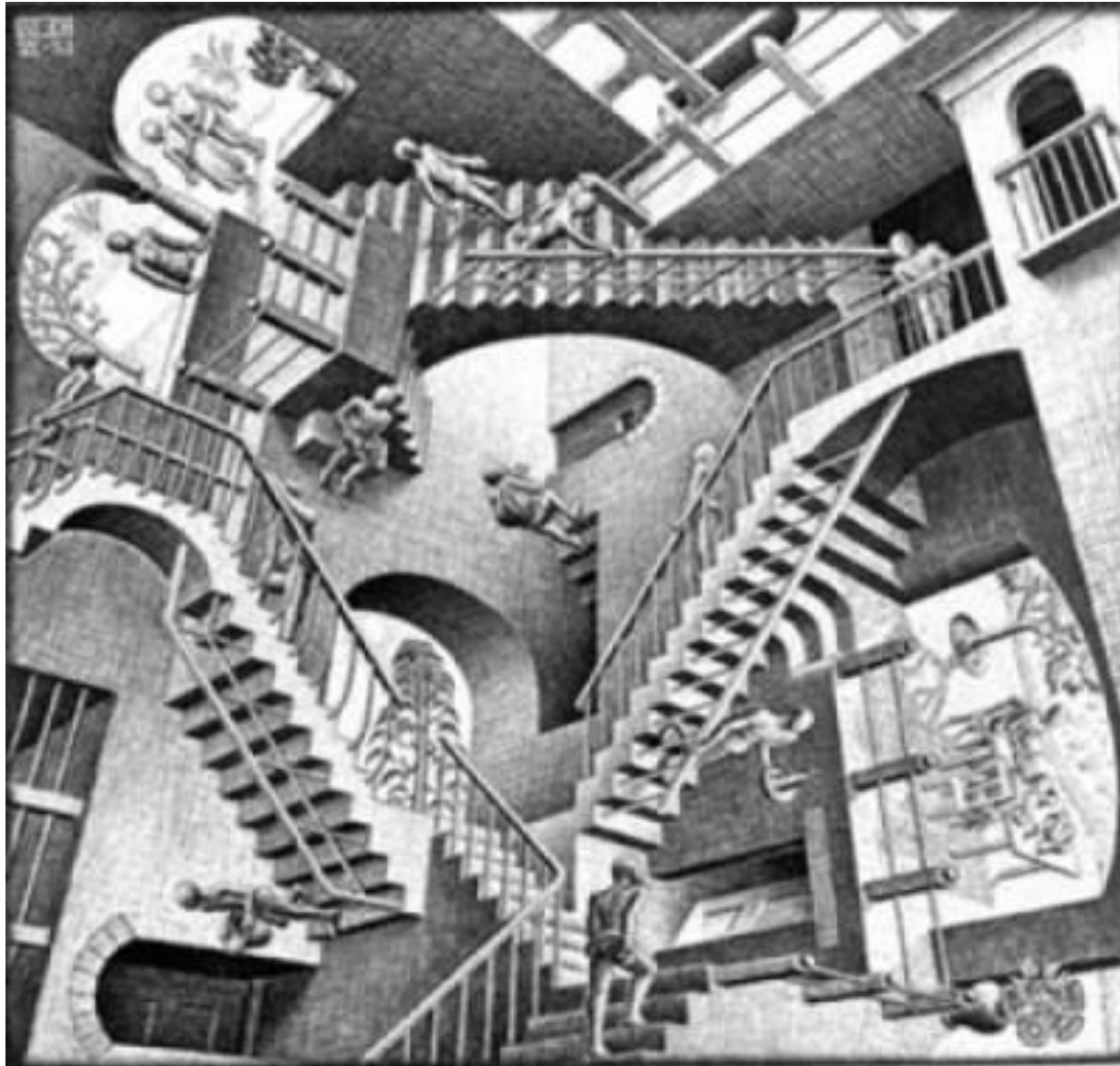
## *Condizioni da approfondire*

Pendolarismo  
Precarie condizioni abitative  
Patologie respiratorie croniche  
Alcolismo  
Assunzione di psicofarmaci  
Deficit visivo  
Età superiore ai 50 anni

# **PATOLOGIE EMERGENTI LEGATE AL LAVORO**

- 1. *Affezioni muscolo-scheletriche (rachide dorso-lombare e arti superiori)***
- 2. *Patologie da utilizzo prolungato di videotermini***
- 3. *Disturbi associati al lavoro a turni***
- 4. *Disagi psico-sociali***
  - *Mobbing***
  - *Burn-out***
  - *Stress lavoro-correlato***

# Stress lavoro correlato





# Stress lavoro correlato

(art. 28 D. Lgs 81/2008)

La valutazione dei rischi deve coinvolgere tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli correlati a situazioni di “*distress*”.

# Stress lavoro correlato

(art. 28 D. Lgs 81/2008)

## Eustress:

positivo, benefico, costruttivo, adattivo

## Distress

negativo, distruttivo, disadattivo

## Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004 recepito il 9 giugno 2008

**Offrire linee guida che consentono di identificare i problemi correlati allo stress in ambiente lavorativo:**

- *“...lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro”;*
- *“... Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori”;*
- *“... Lo stress è definito come uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche, sociali”;*
- *“...le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti”;*
- *“... L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto a breve termine ma dinanzi ad una esposizione prolungata a forti pressioni avverte grosse difficoltà di reazione”;*
- *“...lo stress determina a lungo andare cambiamenti nel comportamento e nell'efficacia lavorativa”;*

# **Stress lavoro correlato**

## **(art. 28 D. Lgs 81/2008)**

- **MANIFESTAZIONI EMOTIVE**
- **MANIFESTAZIONI COGNITIVE**
- **MANIFESTAZIONI COMPORTAMENTALI**
- **MANIFESTAZIONI FISIOLOGICHE**

# Stress lavoro correlato

## (art. 28 D. Lgs 81/2008)

### Condizioni connesse all'ambiente di lavoro:

- ✓ rumore,
- ✓ vibrazioni,
- ✓ microclima,
- ✓ scarsa igiene

### Condizioni connesse al contesto lavorativo:

- ✓ Funzioni e cultura lavorativa
- ✓ Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- ✓ Evoluzione di carriera
- ✓ Autonomia decisionale
- ✓ Rapporti interpersonali di lavoro
- ✓ Interfaccia casa/lavoro
- ✓ Molestie
- ✓ Mancato riconoscimento per i risultati ottenuti
- ✓ Politiche discriminatorie

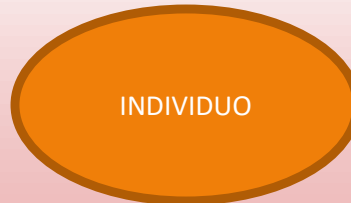
### Condizioni connesse al contenuto di lavoro:

- ✓ Ambiente di lavoro e attrezzature
- ✓ Pianificazione dei compiti
- ✓ Carico e ritmo di lavoro
- ✓ Orario di lavoro (turni, ritmi)
- ✓ Precarietà lavorativa
- ✓ Basso reddito
- ✓ Incertezza delle mansioni
- ✓ Contraddittorietà delle mansioni

# MODELLO DI COOPER (1976)

## FONTI DI STRESS

INERENTE AL LAVORO  
RUOLO DELL'ORGANIZZAZIONE  
RAPPORTI SUL LAVORO  
EVOLUZIONE DELLA CARRIERA  
CLIMA E STRUTTURA ORGANIZZATIVA  
INTERFACCIA CASA-LAVORO



INDIVIDUO

## SINTOMI DELLO STRESS

### INDIVIDUALI

AUMENTO DELLA PRESSIONE ARTERIOSA  
STATO DI IRRITABILITA' E DEPRESSIONE  
ABUSO DI ALCOL  
PRECORDIALGIE

### ORGANIZZATIVI

ELEVATA % DI ASSENTEISMO  
ELEVATA ROTAZIONE DEL PERSONALE  
DIFFICOLTA' NELLE RELAZIONI AZIENDALI  
CONTROLLO DI QUALITA' SCARSO

# Stress lavoro correlato

(art. 28 D. Lgs 81/2008)

## Strumenti di valutazione

- Eventi sentinella
- Fattori di contenuto e contesto del lavoro
- Fattori propriamente soggettivi  
(benessere/malessere)
- Indicatori di salute

*L'oggetto della valutazione non è il lavoratore ma l'organizzazione del lavoro*

# Stress lavoro correlato

## (art. 28 D. Lgs 81/2008)

### *Eventi sentinella*

(atteggiamenti di “fuga” del lavoratore):

- Aumento dei giorni di malattia
- Richieste aumentate di cambio di mansione
- Aumento dei giorni di infortunio
- Procedimenti e sanzioni
- Segnalazioni del medico competente

La valutazione oggettiva è su base documentale



# Stress lavoro correlato

## (art. 28 D. Lgs 81/2008)

### ***Fattori di contenuto e contesto del lavoro***

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carichi e ritmi di lavoro
- Orario di lavoro e turni
- Funzione e cultura organizzativa
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- Evoluzione e sviluppo di carriera
- Autonomia decisionale e controllo
- Rapporti interpersonali al lavoro
- Interfaccia casa lavoro

La valutazione è su base osservazionale, documentale, check-list.

La verifica della percezione dei lavoratori avviene attraverso questionari o interviste  
Sia la valutazione che la verifica coinvolgono lavoratori e RLS

# Stress lavoro correlato

## (art. 28 D. Lgs 81/2008)

### ***Fattori propriamente soggettivi*** (indicatori benessere/malessere)

- Tensioni emotive e sociali
- Sensazione di non poter far fronte alla situazione
- Percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti

La valutazione oggettiva è impossibile, quella soggettiva richiede strumenti e professionalità adeguate

# Stress lavoro correlato

## (art. 28 D. Lgs 81/2008)

### *Indicatori di salute*

Disturbi e patologie riferibili allo stress

La valutazione si basa sulla sorveglianza sanitaria e la verifica con questionari



**Burnout**

# Sindrome del burn-out

Esaurimento professionale (“bruciato”, “esaurito”), esaurimento delle risorse che può colpire un lavoratore nel tentativo di adattarsi alle difficoltà quotidiana della propria attività lavorativa.

Viene riscontrata soprattutto tra gli operatori che lavorano a stretto contatto con situazioni di sofferenza.

Ne scaturisce un sovraccarico emotivo, una condizione di frustrazione e demoralizzazione.

## Principali caratteristiche del burn-out secondo Maslach (1976)

- L'esaurimento emotivo: si riferisce ad una vera e propria carenza di energie fisiche e psichiche indispensabili per affrontare la quotidianità e per la preponderanza di apatia e distacco emotivo nei confronti del lavoro.  
**L'individuo si sente svuotato, sfinito, esaurito.**
- La depersonalizzazione è un atteggiamento di distacco e ostilità sfocianti in fastidio, freddezza, cinismo.
- Per ridotta realizzazione personale si intende la percezione di inadeguatezza nel proprio lavoro, atteggiamento di intolleranza e disinteresse verso le difficoltà altrui.
- Crollo delle energie psichiche
- Crollo dell'autostima

Le persone più esposte:

- meticolose,
- quelle che hanno continuo bisogno di approvazione,
- soggetti empatici,
- disponibili,
- impegnate,
- idealiste,
- ansiose.

I fattori ambientali che possono scatenare il BO sono:

- Sovraccarico di lavoro
- Ambigua definizione di ruoli e competenze
- Crollo del senso di appartenenza ad una comunità

“Per far ciò non è sufficiente un’azione individuale.

Si richiede un lavoro d’insieme, intelligente, programmato, costante e generoso...”

Giovanni Paolo II (1985)

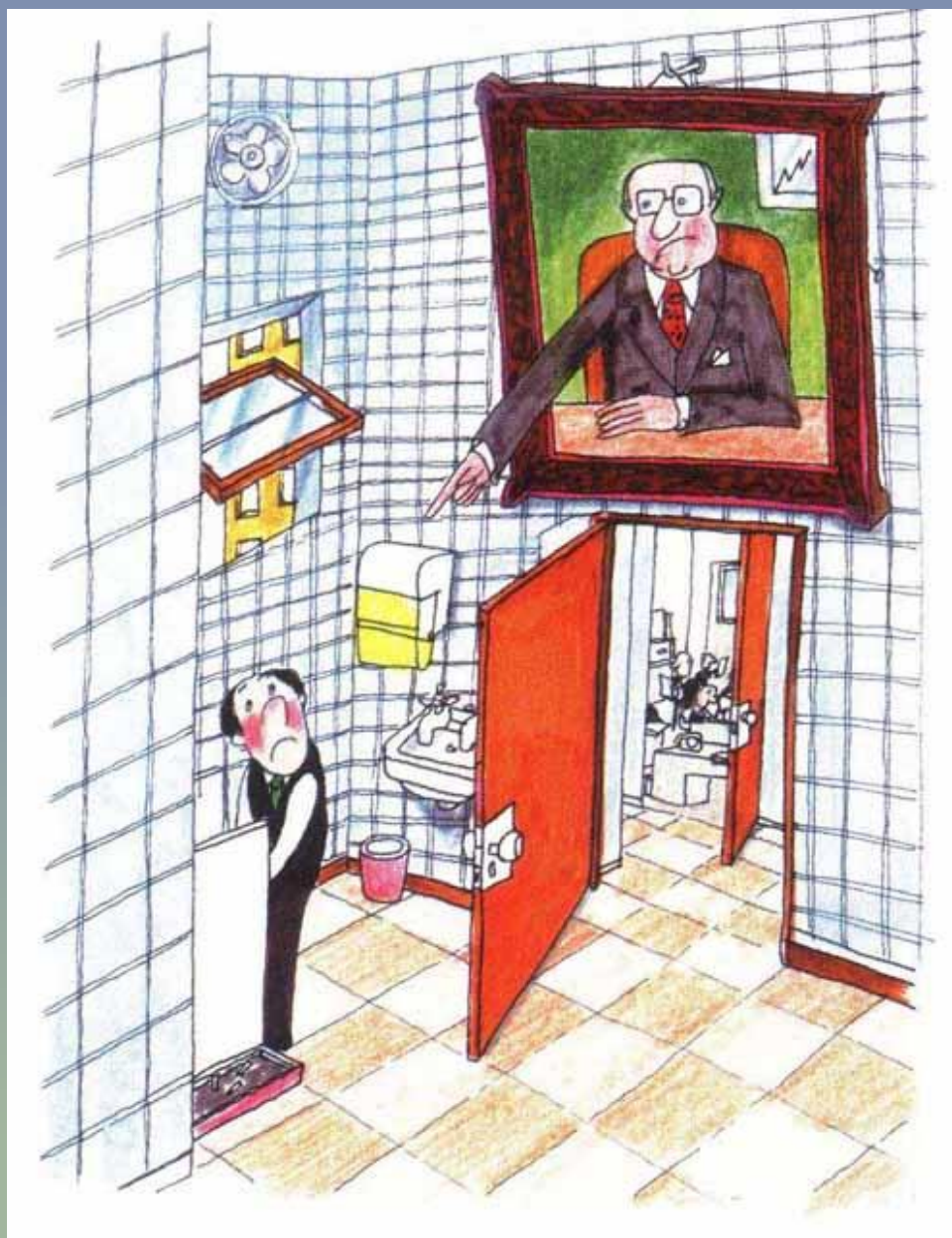


# Mobbing



# Mobbing

- “to mob” (aggredire, accerchiare, assalire)
- E' una condizione di violenza psicologica, intenzionale e sistematica, perpetuata in ambiente di lavoro per una durata prolungata, con l'obiettivo di provocare un degrado delle condizioni di lavoro, compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore ed espellerlo dal mondo del lavoro.
- Mobbing orizzontale
- Mobbing verticale



## Il fenomeno del mobbing si concretizza attraverso 5 azioni mobizzanti (Leymann 1990):

- *attacchi alla possibilità di comunicare: la vittima viene sempre interrotta quando parla, i colleghi e il capo limitano le sue possibilità di esprimersi, si fanno critiche continue sul lavoro o vita privata della vittima, il soggetto è vittima di telefonate mute o di minaccia;*
- *aggressione alle relazioni sociali: i colleghi non parlano più con la vittima, il soggetto viene trasferito in un ufficio lontano dai colleghi, ci si comporta come se la vittima non esistesse, si proibisce ai colleghi di parlare con la vittima*
- *aggressione all'immagine sociale della vittima: sul posto di lavoro si spargono voci infondate sulla vittima, il soggetto viene ridicolizzato, viene preso in giro un suo handicap fisico, lo si imita nella parlata e nella camminata, si mettono in dubbio le sue decisioni;*
- *attacchi alla qualità della relazione professionale e privata: alla vittima non viene dato più nessun compito da svolgere, il soggetto è costretto a svolgere lavori senza senso o magari al di sopra o al di sotto della sua qualifica professionale; sabotaggio del lavoro, sanzioni*
- *attacchi alla salute: il soggetto è costretto a svolgere lavori che possono nuocere la salute, il soggetto viene minacciato di violenza fisica, gli mettono le mani addosso a scopo sessuale.*

**Si può parlare di mobbing solo nei casi in cui si sia vittime di almeno una delle azioni precedentemente indicate:**

- Per almeno 1 vv /settimana
- Per un periodo minimo di 6 mesi.

Il mobbing può evolvere in persecuzione

Le **ricadute lavorative** sono:

- Riduzione della produttività
- Insicurezza
- Diminuzione del senso di appartenenza all'organizzazione
- Mancato rispetto delle regole
- Assenteismo
- Aumento della richiesta di permessi
- Abuso di sostanza
- Tendenza ad ingigantire piccoli problemi, ricerca continua di capri espiatori
- Aumento degli incidenti e infortuni per comportamenti insicuri

# Processo di valutazione dello stress

- Analisi degli indicatori oggettivi aziendali di stress (assenteismo, provvedimenti disciplinari, conflitti interpersonali)
- Definizione del livello di indagine aziendale di stress (individuazione di aree, settori, comparti lavorativi cui indirizzare lo studio)
- Scelta dello strumento di indagine
- Comunicazione e coinvolgimento
- Rilevazione, analisi dati
- Programma di miglioramento