

# **CORSO DI FORMAZIONE**

## **Metodologie e strumenti di valutazione del rischio stress lavoro-correlato**

*Padova, 12 novembre 2010*

### **Il ruolo del medico competente nell'individuazione del rischio correlato al lavoro**

**Dr. Giorgio Marcuzzo**

**Università di Padova/Azienda Ospedaliera di Padova**

**Dipartimento di medicina ambientale e sanità pubblica**

# D. Lgs 81/08



**Valutazione del rischio**



**Sorveglianza sanitaria**

# Valutazione del rischio

- Metodologia di valutazione dei rischi
  - Pericolo
  - Danno
  - Esposizione
  - Monitoraggio ambientale
  - Monitoraggio biologico
  - Dose/effetto

# Valutazione del rischio

## Vale anche per il rischio stress?

- Lo stesso fattore di stress determina benessere o malessere a seconda delle caratteristiche individuali
- Diversi fattori di stress determinano risposte simili
- Manca entro certi limiti rapporto dose/effetto/danno
- Linee guida SIMLII (Documento di consenso)

# Valutazione del rischio

## ➤ Analisi del ciclo lavorativo

➤ Fasi

➤ Reparti

➤ Fattori di rischio

**Questo è sufficiente per la  
valutazione del rischio stress?**

# Valutazione del rischio

➤ **Analisi del ciclo lavorativo**



➤ **Analisi dell'organizzazione del lavoro**

- **Contiene gran parte dei determinanti di benessere/malessere lavorativo (cultura, clima, conflittualità, POS, ecc...)**

# Valutazione del rischio

- **Conoscenza degli aspetti sanitari dell'azienda**
  - **Analisi epidemiologica**
  - **Individuazione di “eventi sentinella”**

# Sorveglianza sanitaria

## ➤ Che sorveglianza?

- Su base clinica = PA, FC (modello di patologia cardiovascolare)
- Su base biumorale = cortisolo, catecolamine, ecc.
- Su base anamnestica = sintomi “tipici”, questionari (es. GHQ)

# Sorveglianza sanitaria

## ➤ Quando?

- Nella fase di valutazione del rischio
  - In attività a rischio “noto”
  - In attività a rischio non “noto” se presenti fattori critici
  - Comunque, come elemento di valutazione del rischio

# Sorveglianza sanitaria

## ➤ Quando?

➤ **Sistematicamente dove il rischio è presente**

- **Ruolo “clinico” del medico competente**
- **Valore diagnostico del “sintomo”**
- **Elemento di monitoraggio del rischio**

# Sorveglianza sanitaria

## ➤ Idoneità lavorativa

### ➤ A chi?

- ai lavoratori esposti al rischio
- nei casi in cui viene richiesta

### ➤ Da chi?

- dal medico competente
  - collaborazione con altre figure

# Sorveglianza sanitaria

## ➤ Idoneità lavorativa

### ➤ Che tipo di idoneità?

- temporanea non idoneità al contesto lavorativo attuale
- permanente non idoneità al contesto lavorativo attuale

# Sorveglianza sanitaria

## ➤ Idoneità lavorativa

- Ulteriore elemento di valutazione del rischio e della efficacia degli interventi migliorativi

# Interventi migliorativi

- Individuali - collettivi - organizzativi
- Ruolo del medico competente?
  - Deve conoscere modalità e finalità degli interventi
  - Può partecipare attivamente

# Tutela assicurativa

## ➤ DM Lavoro, Salute e Politiche Sociali 11/12/2009

Aggiornamento dell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia ai sensi e per gli effetti dell'art. 139 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n° 1124 e successive modifiche e integrazioni

➤ Lista II – malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità

➤ Gruppo 7 – malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'organizzazione del lavoro

# Tutela assicurativa

Lavorazioni/esposizioni	Malattie
Disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (costrittività organizzative)	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Disturbo dell'adattamento cronico (con ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta e/o della emotività, disturbi somatoformi)</li><li>■ Disturbo post-traumatico da stress</li></ul>

# Tutela assicurativa

Marginalizzazione dell'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione (degli strumenti di lavoro\*)

(Ripetuti trasferimenti ingiustificati\*)

Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto

Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici

Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie

Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro

Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale

Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

Altre assimilabili

\* Non presente nel testo pubblicato in GU, ma presente nella Circolare INAIL del 2003