



AIRESPSA SCHOOL 2023

Fulvio D'ORSI

Direttore Scientifico Gruppo IGEAM, Roma

L'evoluzione del sistema
di prevenzione nei
contesti sanitari

**LE PROSPETTIVE DELLA MEDICINA DEL
LAVORO DI FRONTE AI RISCHI
EMERGENTI:
COME CAMBIA L'APPROCCIO E IL
RUOLO DEGLI ATTORI DELLA
PREVENZIONE**

**L'evoluzione del sistema
di prevenzione nei
contesti sanitari**



La Medicina del Lavoro



GESTIONE DEI RISCHI

SORVEGLIANZA SANITARIA



ESPOSIZIONE A RISCHIO

IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

La Medicina del lavoro: uno scenario critico

Cambiamenti del quadro dei rischi e dei danni da lavoro

- ▶ Rischi per la salute tradizionali fortemente ridotti, in alcuni casi scomparsi
- ▶ Rischi da nuove tecnologie e forme di lavoro
- ▶ Malattie correlate al lavoro ad eziologia multifattoriale
- ▶ Rischi psicosociali
- ▶ Malattie muscoloscheletriche
- ▶ Malattie da basse esposizioni (allergie e tumori)



La Medicina del lavoro: uno scenario critico

Impatto sulle condizioni di rischio e di salute di fenomeni sociali e fattori globali

- ▶ Immigrazione
- ▶ Invecchiamento della popolazione
- ▶ Nuove forme contrattuali
- ▶ Cambiamento climatico
- ▶ Violenza e aggressioni
- ▶ Epidemie, zoonosi



La Medicina del lavoro: uno scenario critico

- La normativa pone obblighi cogenti e responsabilizza i medici del lavoro, ma **molti obblighi e responsabilità sono legati ad uno scenario “vecchio” e non corrispondono agli attuali problemi di salute**
- Spesso gli attori della prevenzione non considerano la sorveglianza sanitaria come un **opportunità di miglioramento della salute dei lavoratori**, ma solo come un adempimento obbligatorio che determina criticità



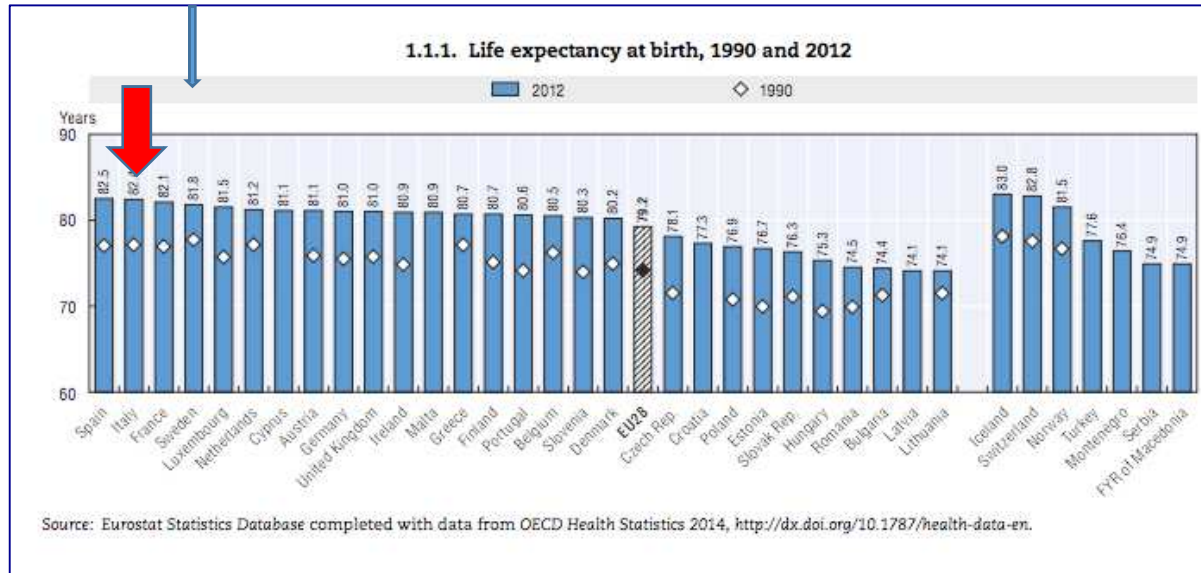
Il cambio di paradigma

Secondo OMS, nel nostro paese, «anni di vita in buona salute persi (HLY) » :

- 1,5% attribuibile ai rischi occupazionali;
- 30% attribuibile a fattori legati a comportamenti individuali.



Invecchiamento dei lavoratori



L'Italia è tra i primi paesi al mondo per **aspettativa di vita** ma non per **aspettativa di vita in buona salute**

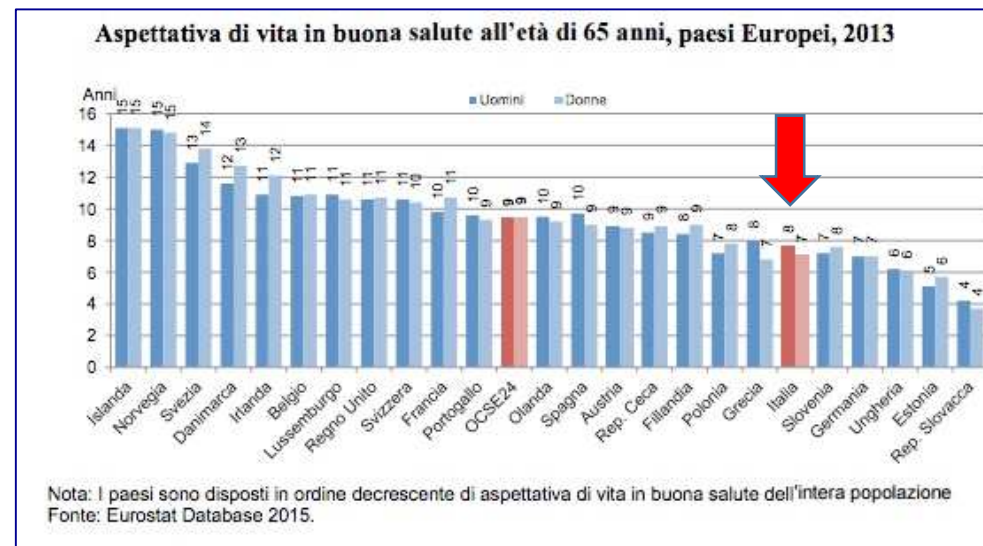
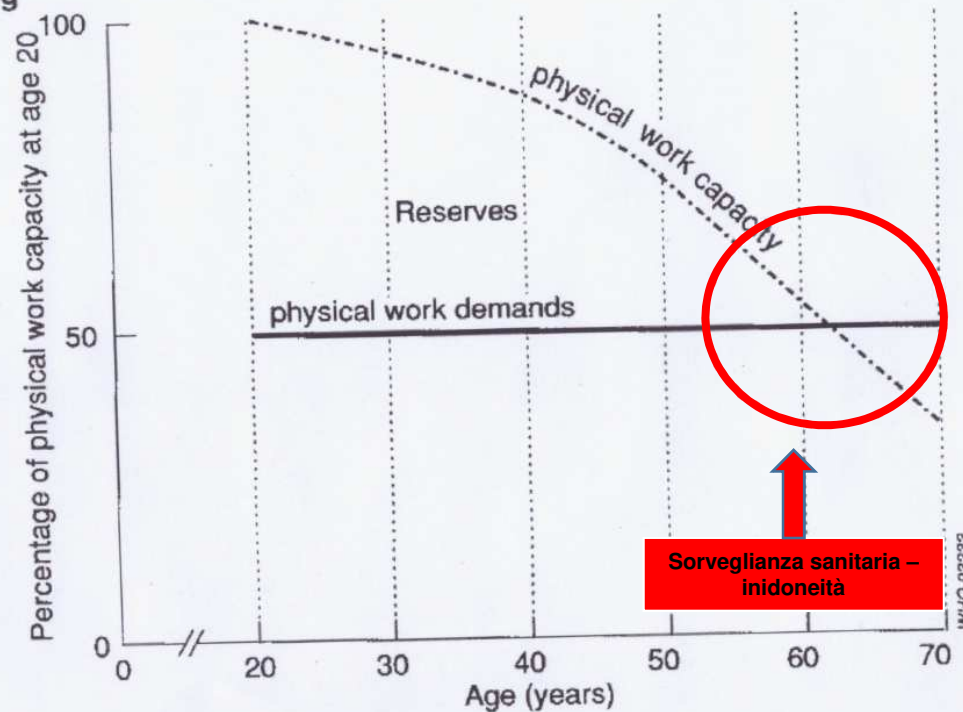


Figure 7
Theoretical relation between physical work capacity and physical work demands with aging



World Health Organization.
Ageing and Working Capacity.
Report of a WHO Study Group, 1993.
WHO Technical Series no. 835.
Geneva: WHO, 1993

WHO 93232



LAVORO E SALUTE OGGI: LE NUOVE SFIDE DELLA MEDICINA DEL LAVORO

*2° documento di consenso a cura del GdL Sorveglianza sanitaria
Maggio 2023*

- **La prevenzione primaria** non può limitarsi più al controllo dei rischi tradizionali, ma deve tener conto di molteplici fattori che influenzano il benessere e la salute dei lavoratori.
- Oggi non è più sufficiente tenere i rischi al di sotto del valore limite per proteggere la salute dei lavoratori e mantenere la piena idoneità alla mansione.
- La **sorveglianza sanitaria** non può più limitarsi alla prevenzione delle sole tecnopatie, ma deve riguardare anche le malattie correlate al lavoro, le patologie di origine extralavorativa che possono aggravarsi con il lavoro, le condizioni di fragilità e di suscettibilità individuale e l'invecchiamento.
-

Una nuova definizione di salute dell'OMS

“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non solamente assenza di malattia o infermità” (1948)



“capacità di adattarsi e autogestirsi di fronte alle sfide sociali, fisiche ed emotive” (2011)

Questa definizione meglio descrive una situazione in cui le persone non sono più o sane o malate in forma acuta (per cui poi guariscono o muoiono), ma convivono per molti anni con patologie croniche, che la stessa medicina aiuta a cronicizzare, non potendo guarirle.

La prevenzione «quaternaria»

Tra le critiche avanzate alla definizione tradizionale di salute, c'è anche quella che porterebbe oggi ad un'eccessiva medicalizzazione, spingendo diagnostica e terapia a rilevare e “curare” condizioni che in passato non erano considerate come problemi di salute, alla ricerca del “completo benessere”. Queste considerazioni hanno introdotto il concetto di **prevenzione quaternaria**, intesa come **prevenzione della medicina non necessaria e della medicalizzazione di condizioni non mediche**.

Ambienti di lavoro sani, sicuri e resilienti

Oggi **l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)** definisce gli ambienti di lavoro sani, sicuri e resilienti, come i luoghi dove le persone possono lavorare

- senza ammalarsi o subire infortuni a causa del lavoro,
- avendo l'opportunità di migliorare la propria salute fisica e mentale e il benessere sociale,
- rispettando l'ambiente e trovando protezione in caso di emergenze che interessano la comunità.

Total Worker Health (NIOSH 2011)

Il lavoro è un determinante sociale di salute

- I rischi lavorativi possono contribuire a **problemi di salute che prima venivano considerati non correlati al lavoro**, come i disturbi del peso corporeo, i disordini del sonno, le malattie cardiovascolari e altro
- Molti **fattori lavorativi**, tradizionalmente non considerati rischi, possono avere un impatto significativo sulla salute delle persone, come l'orario, la distanza e il pendolarismo, la flessibilità e la conciliazione vita-lavoro, la retribuzione, le relazioni interpersonali, sia agendo direttamente sull'organismo, sia determinando comportamenti e stili di vita.

Total Worker Health (NIOSH)

PRODUCTIVE AGING AND WORK

Work Ability refers to a worker's capacity to continue working in his or her current job, given work demands and available resources. Work demands include aspects of the work environment such as physical characteristics, work organization, and supervision. Resources include health, functional abilities, job skills, and family/community support.

- **Working Conditions:** ergonomics, industrial hygiene and safety
- **Employee Health:** healthy lifestyles, functional capacity
- **Professional Skills:** job-related knowledge and competence
- **Psychosocial Factors:** work arrangements and flexibility, social support and culture

L' Idoneita' al lavoro

- se il lavoratore può ammalarsi ovvero le sue condizioni possono aggravarsi **a causa del lavoro**;
- se le condizioni del lavoratore possono esporlo a un **rischio infortunistico sul lavoro**;
- se le condizioni del lavoratore possono essere causa di un **rischio per la sicurezza di terzi e la tutela della comunità**;
- se le condizioni del paziente/lavoratore **limitano o impediscono di svolgere** il compito lavorativo.

Non tutti questi aspetti sono affidati al medico competente secondo la normativa italiana o lo sono solo per alcuni ambiti specifici .

INDIRIZZI OPERATIVI DELLA CIIP SULLA SORVEGLIANZA SANITARIA (2019)

FINALITA'	CAMPO DI APPLICAZIONE
Identificare precocemente effetti sulla salute determinati dall'esposizione lavorativa al fine di prevenire le malattie da lavoro	Rischi e lavorazioni previsti da specifiche disposizioni di legge.
Valutare condizioni patologiche di origine extra lavorativa o comunque preesistenti al fine di evitare l'aggravamento causato dall'attività lavorativa svolta	Rischi e lavorazioni non previsti da specifiche disposizioni di legge, ma per i quali la valutazione dei rischi individua la sorveglianza sanitaria come misura di tutela. Visita a richiesta del lavoratore

DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023 , n. 48 .
**Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del
lavoro**

Art. 14.

*Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.
81*

Art. 18,

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

comma 1, lettera a)

nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo *e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28*".

INDIRIZZI OPERATIVI DELLA CIIP SULLA SORVEGLIANZA SANITARIA (2019)

FINALITA'	CAMPO DI APPLICAZIONE
Verificare le condizioni psicofisiche nello svolgimento di attività ad elevato rischio per la sicurezza propria	<p>Limitatamente alle situazioni di abuso di alcol e sostanze stupefacenti per le attività previste dagli accordi Stato/Regioni</p> <p>Idoneità psicofisica a svolgere lavorazioni ad alto rischio infortunistico anche se non previsto da specifiche disposizioni di legge, ma per le quali la valutazione dei rischi individua l'accertamento dell'idoneità come misura di tutela.</p> <p>Visita a richiesta del lavoratore</p>

INDIRIZZI OPERATIVI DELLA CIIP SULLA SORVEGLIANZA SANITARIA (2019)

FINALITA'	CAMPO DI APPLICAZIONE
Verificare le condizioni psicofisiche nello svolgimento di attività ad elevato rischio per la sicurezza di terzi e la tutela della comunità	<p>Limitatamente alle situazioni di abuso di alcol e sostanze stupefacenti per le attività previste dagli accordi Stato/Regioni</p> <p>In caso di disposizioni normative specifiche (es. LLGG Emilia Romagna per i lavoratori della sanità)</p> <p>Quando la problematica riguarda in prevalenza la situazione interna all'attività produttiva (sicurezza degli altri lavoratori)</p>

Rischi verso terzi

Esistono norme specifiche per alcune categorie di lavoratori che affidano l'attribuzione dell'idoneità a specifici enti:

- conducenti mezzi di trasporto pubblico (veicoli, treni, aeromobili, mezzi marittimi) (DM 23/2/99)
- lavori in media e alta tensione (DI 4/2/11 e norma CEI 11-24/2014)
- conduzione apparecchi a pressione e generatori di vapore (RD 12/5/1927)
- gas tossici (RD 9/1/1927)
- trasporto sostanze pericolose (DM 12/5/2017)
- porto d'armi (DM5/4/2016)
- steward di manifestazioni sportive (DM 08/08/2007)

I 2 mondi

- D.Lgs. 81/08 - MC- idoneità lavorativa
- Norme speciali – Medico legale – idoneità verso terzi

che quasi mai interloquiscono, possono comportare confusione di ruoli, accertamenti ridondanti, giudizi non collimanti quando non contrastanti

INOLTRE

Rischio verso terzi

Alcol, sostanze stupefacenti e psicotrope e relativa dipendenza



Sorveglianza sanitaria **affidata per legge** al Medico Competente

Malattie infettive (es. HIV, epatiti virali)



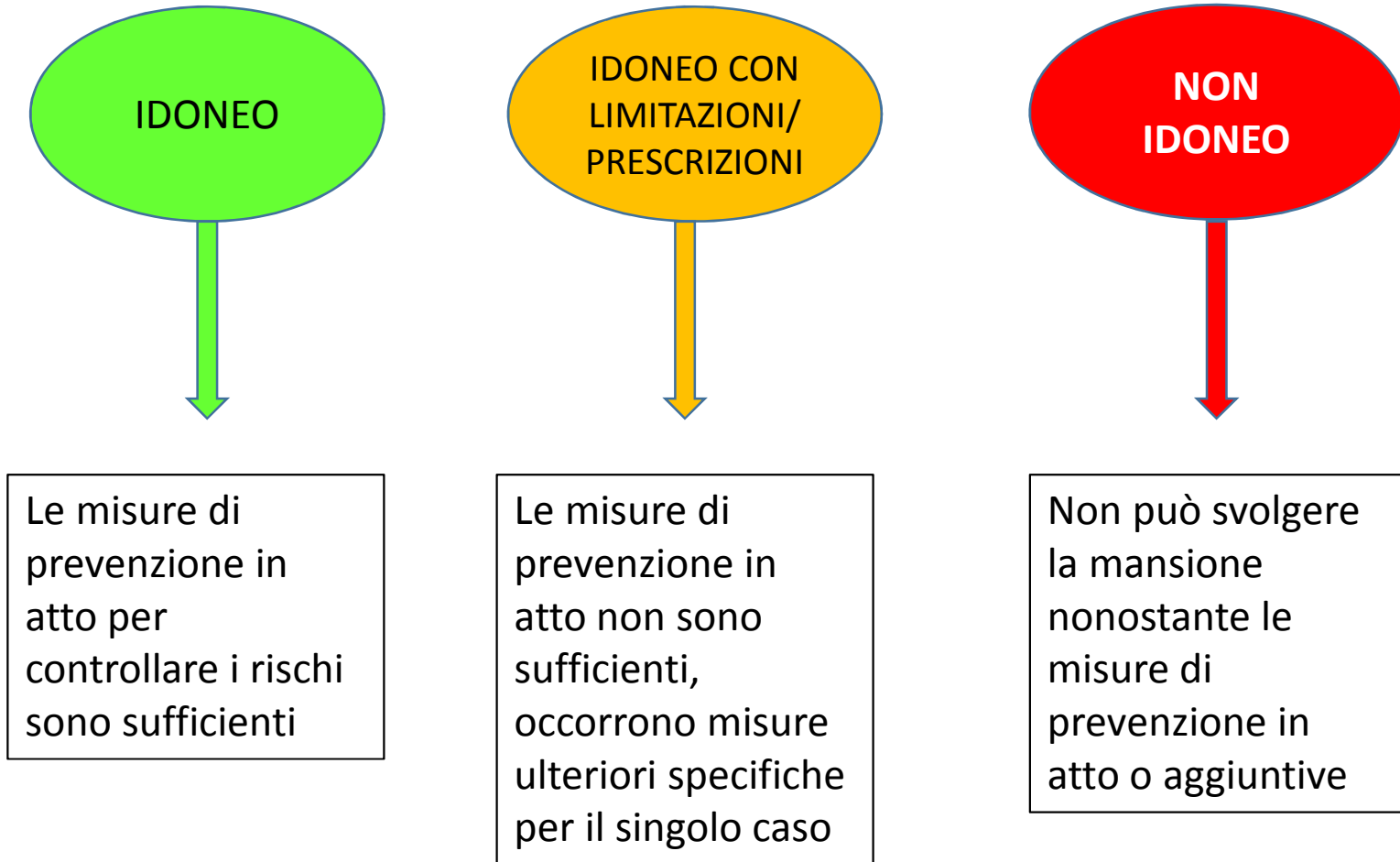
Sorveglianza sanitaria **affidata di fatto** al Medico Competente sia a tutela del lavoratore (art. 279 del D. Lgs. 81/08) che a tutela di terzi; a volte alla Direzione Sanitaria Ospedale per tutela di terzi

Rischio verso terzi

Come in passato l'infezione da HIV, l'epidemia da SARS-CoV-2 ha portato alla luce il problema della responsabilità di attuare misure di prevenzione e protezione, inclusa la sorveglianza sanitaria, nei confronti di terzi con cui i lavoratori entrano in contatto per motivi professionali.



GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA



GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

- 1 – visita medica – giudizio di idoneità – eventuali prescrizioni (**cosa il lavoratore NON può fare**)
- Spetta al medico competente

- 2 – individuazione di un posto di lavoro o di una mansione compatibile (**cosa il lavoratore PUO' fare**)
- Spetta al datore di lavoro, ma il medico competente fa **counselling**

Dobbiamo sempre chiederci chi è veramente inidoneo:

- Il lavoratore
- o il posto di lavoro ?

IN CASO DI INIDONEITA'


- Il datore di lavoro **è tenuto ad attuare** le misure indicate dal medico competente
- Nel caso di inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad **altre mansioni** equivalenti compatibili con il suo stato di salute o in difetto a **mansioni inferiori** garantendo il trattamento corrispondente alla mansione di appartenenza.

IN CASO DI INIDONEITA'

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per **infortunio sul lavoro o malattia professionale** eventuali disabilità.

IL CAMBIO DI PARADIGMA

Convenzione ONU 13 dicembre 2006 sui diritti delle
persone con disabilità



L. 3 marzo 2009 n. 18 – recepimento della Convenzione

DIRETTIVA 2000 /78/CE



D.Lgs. n. 216 del 2003 di trasposizione della Direttiva



Sentenza Corte di giustizia 4 luglio 2013, causa C-312/11
condanna l'Italia per non aver recepito in maniera adeguata la
Direttiva

L'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

1. **Concetto ampio di disabilità:** minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che possono impedire la piena ed effettiva partecipazione nella società (*Convenzione ONU 2006 - L. 3 marzo 2009 n. 18*)
2. **Non sono sufficienti le misure pubbliche,** né quanto previsto dalle **normativa su salute e sicurezza del lavoro** (*Corte di Giustizia*)
3. L'accomodamento ragionevole è un obbligo del **datore di lavoro** a meno che richieda un **onere finanziario sproporzionato** (*Direttiva 2000/78/CE - D.Lgs. n. 216 del 2003*)
4. Il costo **non è sproporzionato** se compensato in modo **sufficiente** da misure previste dalla politica dello Stato (*Direttiva 2000/78/CE - D.Lgs. n. 216 del 2003*)
5. La mancata adozione di accomodamento ragionevole è considerato un **atto discriminatorio** nei confronti della persona con disabilità (*Corte di Giustizia*)

Chi ha diritto all'accomodamento ragionevole ?

- **Invalido civile assunto** in collocamento obbligatorio
- Lavoratore **divenuto invalido civile** in un momento successivo all'assunzione (es. malattia neoplastica)
- Lavoratore giudicato inidoneo da **enti ex. art. 5 L. 300/70**
- Lavoratore giudicato inidoneo alla mansione specifica dal **medico competente**
- Lavoratore giudicato inidoneo alla mansione specifica dal medico competente a causa di **infortunio o malattia professionale**

Cosa si intende per accomodamento ragionevole ?

L'adozione di misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a **sistemare il luogo di lavoro** in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

Non significa l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

Standard ISO 30415:2021
Certificazione Internazionale su “Diversità e Inclusione”

Riguarda l'importanza - e la necessità – di integrare e valorizzare le persone pur nella loro diversità e specificità (di genere, età, etnia, cultura, e salute), creando un ambiente di lavoro inclusivo.

Disability/Diversity Manager

Si occupa dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità o con patologie croniche predisponendo progetti personalizzati per risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro e supportando l'organizzazione nel rendere valida, sicura e proficua la partecipazione al lavoro di tali soggetti.

Il piano di lavoro personalizzato

Compiti lavorativi compatibili

+

Compiti lavorativi resi compatibili mediante l'introduzione di misure tecniche (ausili, DPI, DPC), organizzative e procedurali (tempi, pause, modalità operative)

=

Rimodulazione della mansione lavorativa

Coinvolgimento di tutti gli attori aziendali, in particolare la collaborazione tra medico competente, ufficio risorse umane, SPP, preposti, RLS, lavoratore

PRESUPPOSTI

Valutazione dei rischi con indicazioni specifiche
(classificazione del livello di rischio, funzionalità
coinvolta...)

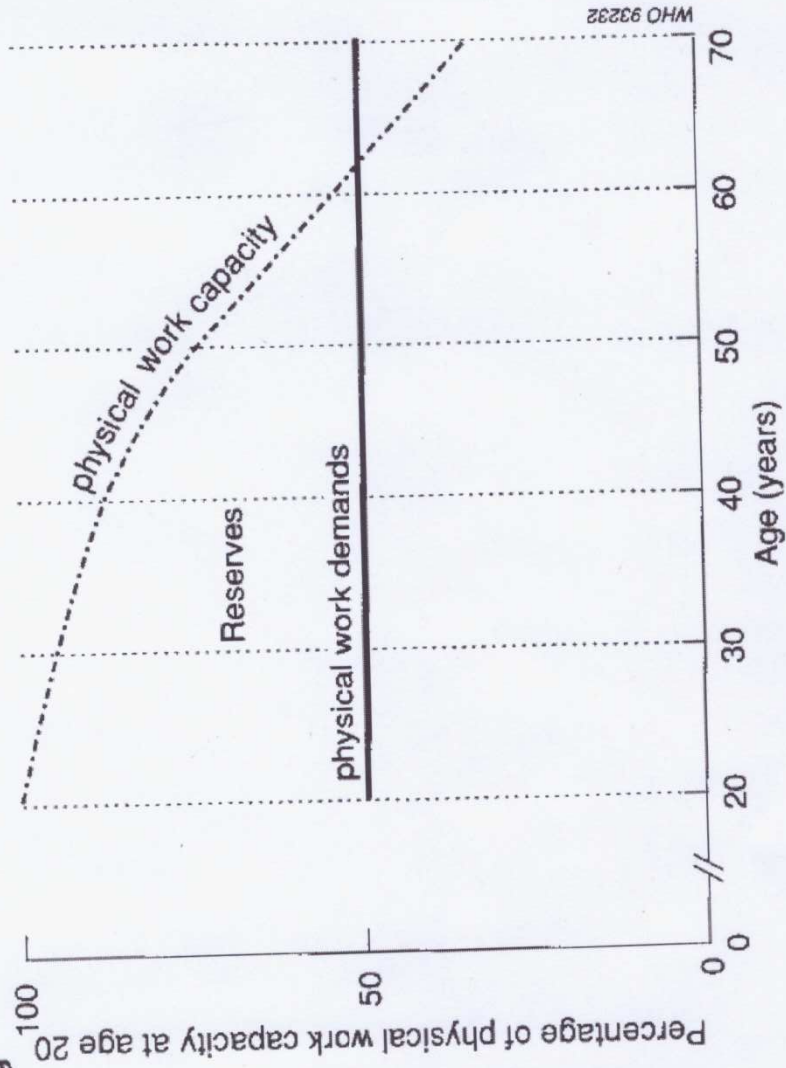
Classificazione delle patologie e relativo grado di
compromissione funzionale

Esempi

- Cardiopatie e lavoro notturno
- Patologie del rachide ed indice di movimentazione (ISO 11228-1-2021)
- Patologie muscoloscheletriche e sovraccarico biomeccanico per singolo distretto anatomico

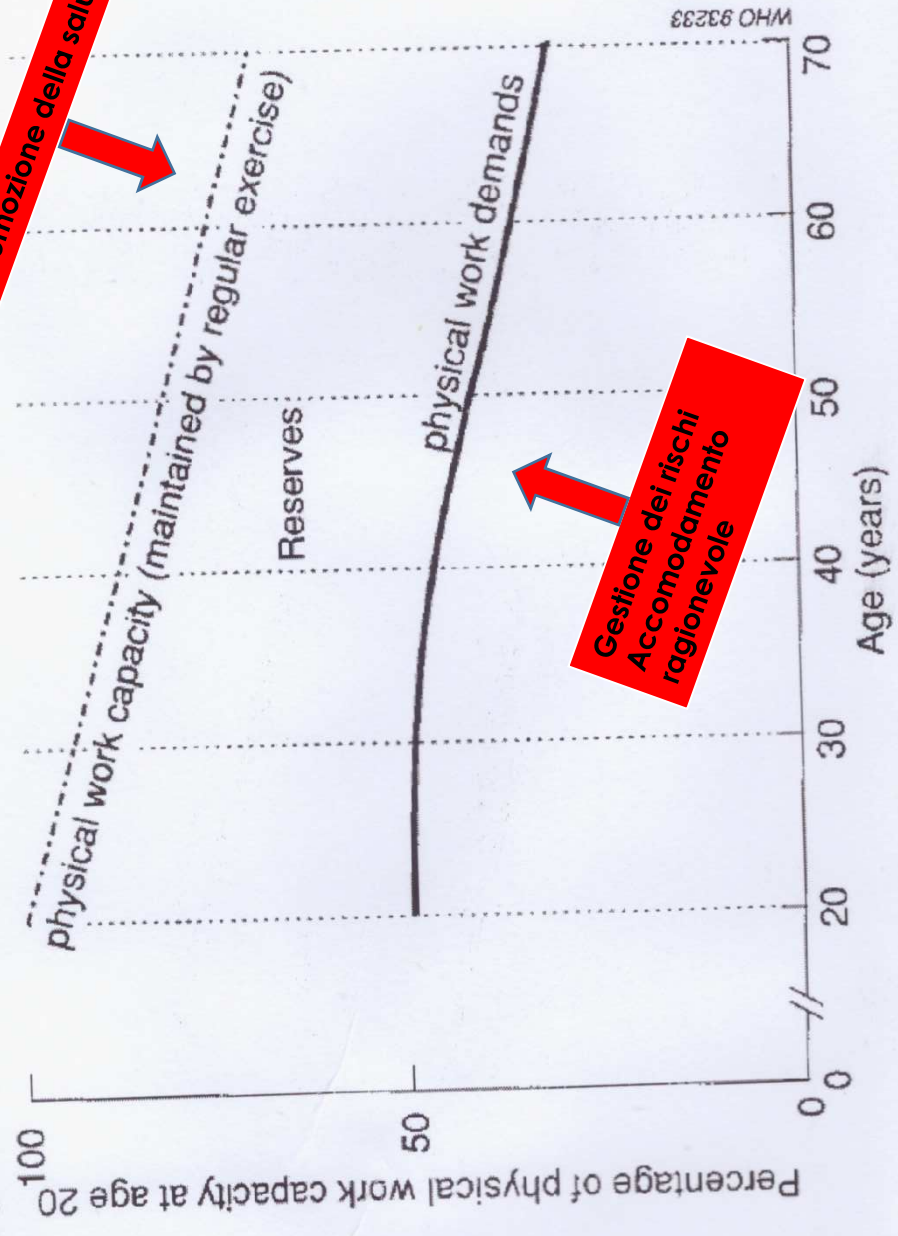
Monitoraggio dell'adattamento del lavoratore alla nuova collocazione per ulteriori e più puntuali adeguamenti.

Figure 7
 Theoretical relation between physical work capacity and physical work demands with aging



World Health Organization. Ageing and Working Capacity. Report of a WHO Study Group, 1993. WHO Technical Series no. 835. Geneva: WHO, 1993

Figure 8
Suggested modifications to permit continued employment in physically demanding occupations^a



La promozione della salute

L'invecchiamento, l'evoluzione delle malattie croniche, la concomitanza di patologie e disturbi extra lavorativi, portano inevitabilmente ad una **riduzione delle capacità lavorative al di sotto di quanto richiesto dalla mansione.**

Per quanto, attraverso la gestione dei rischi, la sorveglianza sanitaria e l'accomodamento ragionevole, la richiesta lavorativa possa essere ridotta e adeguata alla persona, è altrettanto importante cercare di **migliorare le condizioni di salute in modo da ridurre la disabilità o più in generale la riduzione di capacità lavorativa** e di interazione sociale.

In questo senso il luogo di lavoro diventa un **luogo che promuove salute.**

La promozione della salute: tematiche



Alimentazione

Attività fisica

Dipendenze (alcol, fumo, droghe, ludopatie...)

Sicurezza stradale

Gestione dello stress

Invecchiamento attivo (salute, sicurezza, partecipazione)

La promozione della salute: tipologie di iniziative

1. **Medicina preventiva**
2. **Promozione di comportamenti sani**
3. **Adozione di buone prassi nell'organizzazione aziendale**



PROMOZIONE DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

- 1. INDIVIDUARE GLI OBIETTIVI IN RELAZIONE AL
CONTESTO SPECIFICO**
- 2. PARTECIPAZIONE E CONDIVISIONE**
- 3. INDICATORI DI VERIFICA**

Prospettive

I problemi di salute dei lavoratori che hanno conseguenze sull'idoneità, sulle capacità lavorative e sul benessere sono riconducibili a:

- **Rischi lavorativi** (per i quali sia prevista o meno una sorveglianza sanitaria di legge)
- **Abitudini e stili di vita**
- **Condizioni di lavoro** che influenzano anche gli stili di vita (orario, distanza, mobilità, interfaccia famiglia-lavoro, ecc.)
- **Caratteristiche** di età, genere, formazione culturale della popolazione lavorativa.



Prospettive

La **prevenzione primaria** non riguarda più solo i rischi lavorativi, ma anche i rischi presenti dentro e fuori l'ambiente di lavoro (i cosiddetti rischi generici aggravati), i fattori lavorativi che non sono rischi veri e propri, ma hanno comunque effetti sulla salute e sul benessere.

La **sorveglianza sanitaria** non riguarda più solo le malattie da lavoro o correlate al lavoro, ma anche le patologie di origine extralavorativa che con il lavoro possono aggravarsi, le malattie correlate a stili di vita che sono tuttavia in gran parte indotti dal lavoro, le disabilità e le fragilità.

L'accomodamento ragionevole è l'adattamento del lavoro all'individuo al fine di mantenere il più possibile le persone in un lavoro proficuo che valorizza le loro esperienze e competenze.

La **promozione della salute** ha il fine non solo evitare che le persone si ammalinino a causa del lavoro, ma che migliorino la loro salute e mantengano il benessere al fine di assicurare la piena partecipazione al lavoro e alla vita sociale.



**LAVORO E SALUTE OGGI:
LE NUOVE SFIDE DELLA MEDICINA DEL LAVORO**
*2° documento di consenso a cura del GdL Sorveglianza sanitaria
Maggio 2023*

Identificare gli **obiettivi di salute** da raggiungere attraverso un complesso di azioni (**gestione dei rischi, sorveglianza sanitaria, accomodamento ragionevole e promozione della salute**) che coinvolgano le **diverse funzioni aziendali** ricercando sinergia con le reti territoriali del Servizio sanitario (medici di medicina generale e dipartimenti di sanità pubblica) e le **istituzioni territoriali** per i vari aspetti come trasporti, aiuti alle lavoratrici per la gestione dei figli e degli anziani, dei lavori domestici, ecc., realizzando concretamente alcuni obiettivi della responsabilità sociale delle imprese