

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4421 di Giovedì 07 marzo 2019

Salute dei lavoratori: il ruolo di medico competente e formazione

Per un approccio complessivo alla salute e al benessere in ambito lavorativo e un'adeguata promozione della salute è necessario un nuovo ruolo di medici competenti e servizi di prevenzione. L'importanza dell'informazione e formazione.

Milano, 7 Mar ? Le strategie di prevenzione in materia di salute e sicurezza "devono essere volte a consolidare un **approccio complessivo alla salute e al benessere** anche in ambito lavorativo, attraverso l'**empowerment**, ossia la diffusione delle conoscenze e la sensibilizzazione delle persone al fine di indurle all'autodeterminazione e al mantenimento o incremento della salute in un contesto multirischio professionale e di vita".

A fare questa affermazione e a raccontare non solo l'importanza della promozione della salute globale del lavoratore, ma anche la necessità di un nuovo **ruolo per il medico competente** (MC) e di una formazione adeguata per operatori e lavoratori, è un intervento ad un incontro organizzato dal Coordinamento tecnico interregionale salute e sicurezza sul lavoro dal titolo "**In-ter-vi-stà-ti In-ter-vi-sta-ti**" (Milano, 20 novembre 2018).

La promozione della salute e il nuovo ruolo del medico competente

Nell'intervento "**Malattie professionali: indagare per prevenire o monitorare per conoscere?**", a cura di Mara Bernardini e Paolo Galli (Regione Emilia-Romagna) e Barbara Alessandrini (Regione Friuli Venezia Giulia), oltre a ricordare le nuove sfide e strategie dei servizi pubblici di prevenzione si sottolinea il nuovo ruolo che dovrebbero assumere i **medici competenti**, con particolare riferimento al tema della promozione della salute nei luoghi di lavoro (PSL).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USBF01] ?#>

Si indica, infatti, che il **ruolo del medico competente** all'interno dell'azienda "va inteso oggi in modo ampio, strategico, principalmente come supporto a tutto il sistema destinato alla valutazione dei rischi e alla messa a punto della strategia preventiva più adeguata orientata alla salute complessiva del lavoratore".

In particolare il medico competente collabora con il datore di lavoro con particolare riferimento a:

- **sorveglianza sanitaria** e azioni strettamente collegate "quali il rilascio del giudizio di idoneità, i provvedimenti assunti nei casi di inidoneità, le certificazioni tra cui quelle di malattia professionale, qualora sia accertato il nesso causale tra fattore di rischio e danno;
- **valutazione dei rischi** e predisposizione di misure per la tutela della salute e integrità psico-fisica dei lavoratori;
- **informazione ? formazione;**
- **organizzazione del servizio di primo soccorso"**.

E riguardo alla **promozione della salute** si segnala che il Servizio Pubblico "deve favorire un ruolo attivo del medico competente nell'orientare i lavoratori verso scelte e comportamenti favorevoli alla salute e nel contrastare stili di vita dannosi (quali l'abitudine al fumo, l'abuso di alcol e di altre sostanze, l'alimentazione non corretta, la sedentarietà, la mancata adesione ai programmi di screening attivati dal Servizio Sanitario Regionale, ecc..)". Infatti il medico competente, ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. 81/2008, "ha la facoltà di collaborare all'attuazione di programmi di promozione della salute".

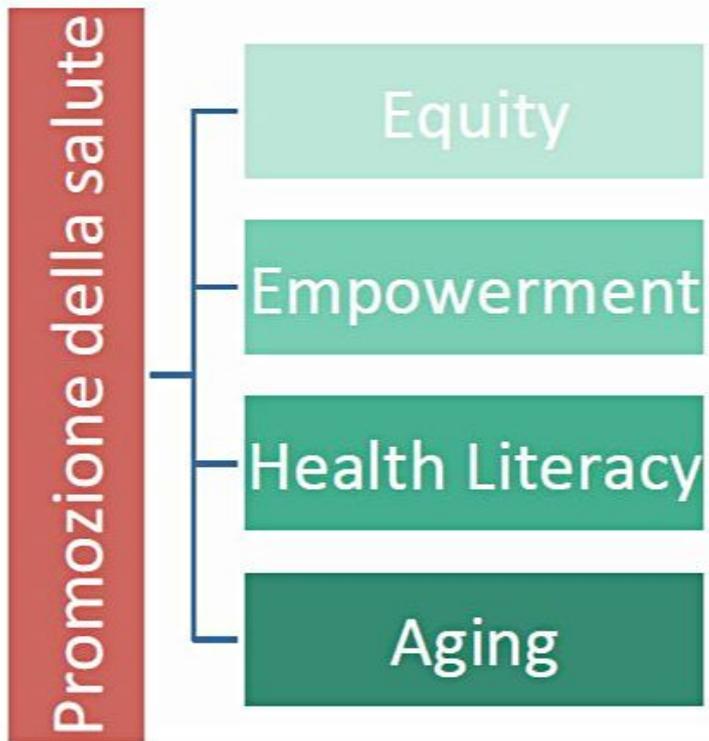
Inoltre il medico competente (MC) "può eseguire interventi individuali con i lavoratori nel corso delle visite mediche previste dal **protocollo di sorveglianza sanitaria**:

- il MC ha un rapporto diretto con i lavoratori (buona opportunità per sviluppare iniziative di promozione della salute individuale, rapporto fiduciale che si instaura tra lavoratori e MC che spesso è l'unico medico a cui si rivolgono per problemi organizzativi personali);
- nel corso delle visite mediche (preventive, periodiche, etc.) il MC viene a conoscenza di fattori di rischio extra professionali che riporterà nella cartella sanitaria e di rischio (in apposita scheda di promozione della salute);
- sulla base degli elementi raccolti il MC potrà:
 - individuare le problematiche individuali prevalenti
 - attivare gli interventi di promozione più opportuni nel caso specifico e finalizzati alla modifica dei comportamenti a rischio: (interventi informativi, counselling individuale breve, proposta di programmi specifici di PSL)
 - verificare nel tempo l'efficacia delle iniziative adottate".

In definitiva il medico competente "svolge un ruolo propositivo nei confronti della salute dei lavoratori e delle organizzazioni aziendali:

- promuovendo iniziative;
- collaborando alla loro realizzazione;
- evidenziando i risultati attesi e le ricadute anche di carattere economico a medio e lungo termine".

In questo senso questo importante attore della salute e sicurezza aziendale "riveste un ruolo fondamentale nella costruzione del percorso che porta alla centralità del lavoratore nei percorsi di salute".



L'ambiente di lavoro e il ruolo dei servizi

L'intervento mostra poi come l'**ambiente di lavoro** sia il contesto favorevole per la promozione della salute:

- "Possibilità di raggiungere soggetti su cui pesano maggiormente alcuni determinanti di rischio;
- Possibilità di raggiungere lavoratori a più alto rischio professionale che spesso sono anche quelli che presentano le abitudini di vita meno salutari;
- Possibilità di ridurre gli effetti della relazione invecchiamento-lavoro (AGING);
- Possibilità di alfabetizzare persone che per stato socioeconomico e cultura hanno scarso accesso ai servizi sanitari (EQUITY, HEALTH LITERACY);
- Possibilità di iniziative di educazione alla salute su un elevato numero di persone e di ripeterle nel tempo (EMPOWERMENT);
- Presenza di programmi di formazione periodica;
- Possibilità di trasferire alle famiglie e quindi alla comunità esperienze positive e risultati (il lavoratore diventa soggetto attivo e può trasferire quanto appreso anche al di fuori del contesto aziendale)".

E il **ruolo dei servizi di prevenzione** per favorire la promozione della salute prevede:

- Alleanze con i medici competenti;
- "Sinergie intradipartimentali e intraaziendali con servizi di igiene e sanità pubblica e alimenti e nutrizione, servizi di medicina dello Sport, Centri AntiFumo e Centri Alcolologici per l'attuazione di programmi, strategie e interventi attivi, interni ed esterni, nella promozione della salute nei luoghi di lavoro".

L'importanza di informazione e formazione

Infine l'intervento si sofferma sull'importanza di informazione e formazione:

- sui **rischi non professionali rivolto a operatori sanitari** del dipartimento di sanità pubblica/ PSAL e a **medici competenti**:
 - "promuovere e potenziare le competenze professionali del Medico competente a supporto del cambiamento degli stili di vita dei lavoratori - dal tabagismo agli altri comportamenti a rischio - attraverso l'applicazione di adeguati modelli formativi (es. Modello Transteorico del Cambiamento);
 - fare sconoscere il metodo anche agli operatori dei servizi pubblici di SSLL che hanno rapporti e scambi con i medici competenti e le altre figure aziendali della prevenzione"
- sui **rischi non professionali rivolta ai lavoratori**: "non vengono illustrati tradizionalmente i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma i rischi che agiscono trasversalmente sulla salute dei lavoratori e non viene richiesta l'adozione di una «procedura specifica» ma proposto uno stile di vita di carattere universale a contrasto delle patologie croniche multifattoriali".

Senza dimenticare l'importanza dell'informazione e formazione sui **rischi presenti nell'ambiente di lavoro**: "alla luce delle disposizioni dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. le attività di informazione e formazione, effettivamente attuate, rappresentano uno dei requisiti centrali per la costruzione efficace di un sistema di gestione della salute e sicurezza alla base del modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, che di fatto si realizzano grazie alla circolazione delle informazioni e dei dati, alla diffusione della conoscenza e consapevolezza dei rischi, al confronto e al dialogo tra tutti gli attori coinvolti e al controllo dei risultati sull'applicazione del lavoro".

Riguardo a **informazione e formazione** per un "lavoratore competente" i relatori indicano che "le aggettivazioni utilizzate nel D.Lgs 81/08 e s.m.i. per connotare la formazione e l'informazione, in modo particolare 'adeguata, sufficiente, specifica e comprensibile', mettono in evidenza come la progettazione delle stesse vada realizzata perseguendo obiettivi che mirino all'effettivo trasferimento di conoscenze e competenze necessarie in materia. Da questo punto di vista, anche le più recenti e significative sentenze della giurisprudenza sottolineano come l'informazione e la formazione non possano essere generiche, evasive e sfuggenti, ma debbano essere caratterizzate da specificità in relazione ad ogni singola attività lavorativa".

E per quanto riguarda gli **obblighi informativi**, "i concetti di efficacia ed efficienza sono strettamente correlati ai corretti mezzi utilizzati per l'informazione e la comunicazione così come al controllo e alla verifica dell'apprendimento delle nozioni trasmesse. Questo tipo di informazione si basa sulla programmazione di vere e proprie iniziative di informazione che dovranno prevedere, oltre alla semplice distribuzione di materiale informativo (opuscoli, depliant, ecc.), anche il sussidio di altri strumenti quali ad esempio: manifesti, fogli informativi e pieghevoli, video, reti internet e intranet".

Inoltre anche la **formazione**, per essere efficace, "deve essere progettata e realizzata con criteri di qualità, che richiedono:

- un'analisi della domanda e dei bisogni formativi dei partecipanti;
- la definizione di obiettivi chiari, realistici e misurabili;
- l'adozione di metodi didattici efficaci e adeguati agli obiettivi, alle persone e alle risorse disponibili e ai tempi;
- la presenza di formatori qualificati;
- una valutazione dei risultati raggiunti in termini di acquisizione di conoscenze e competenze da parte dei discenti".

Si sottolinea poi come "l'**evoluzione delle nuove tecnologie**, i cambiamenti dei ritmi di vita e della stessa concezione della formazione, come introdotto dall'Accordo Stato - Regioni del 26 gennaio 2012, e ampliato e rivisto dell'Accordo del 7 luglio 2016, hanno reso possibile l'affermazione di una nuova modalità di formazione a distanza, l'**e-learning**. Secondo i suddetti Accordi, tale metodologia per essere considerata legittima deve rispettare criteri, requisiti e condizioni che ne garantiscano

l'efficacia e quindi la qualità".

L'addestramento, l'informazione e la formazione ? continua l'intervento ? "devono essere visti dalle aziende **come un investimento e non solo come una spesa**. Il processo di apprendimento deve trasformare le attitudini di ciascun lavoratore in capacità utili per l'azienda. Un lavoratore formato conosce il proprio ambiente di lavoro e gli impianti, le macchine, le sostanze che vengono utilizzate, quali sono i rischi, i mezzi di protezione da utilizzare, ... Un lavoratore formato, quindi consapevole, rende più facile la gestione della sicurezza".

Queste, in conclusione, alcune **proposte di revisione dell'impianto normativo** in tema di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro

1. impegnare il sistema della pubblica istruzione e della formazione professionale
2. uniformare il sistema dei soggetti formatori
3. semplificare ed uniformare i requisiti generali dei percorsi formativi
4. porre la verifica degli apprendimenti quale elemento qualificante della formazione

Rimandiamo, infine, ad auna lettura integrale delle slide dell'intervento che riportano anche informazioni sull'evoluzione delle malattie professionali e sulle presenti e future sfide per il mondo del lavoro.

Tiziano Menduto

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

" Malattie professionali: indagare per prevenire o monitorare per conoscere?", a cura di Mara Bernardini e Paolo Galli (Regione Emilia-Romagna) e Barbara Alessandrini (Regione Friuli Venezia Giulia), intervento all'incontro "In-ter-vi-stà-ti In-ter-vì-sta-ti" (formato PDF, 542 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it