



INCONTRO INFORMATIVO MEDICI COMPETENTI

Belluno 5 novembre 2014

- **La valutazione del rischio SLC e ruolo del MC**
- **Legge Regione Veneto 22 gennaio 2010, n. 8**
 - ~ **sportelli di ascolto**
 - ~ **centri di riferimento**
- **Attività sportelli ascolto provincia Belluno**

Maria Teresa Riccio – Dirigente Medico SPISAL Belluno

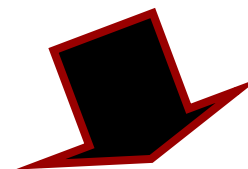
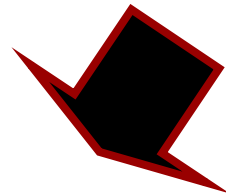


“ ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, E I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA.

I rischi psicosociali legati al lavoro sono collegati a problemi nell'ambiente di lavoro, quali:

- lo stress da lavoro-correlato
- la violenza e le molestie al lavoro

RISCHI PSICOSOCIALI



**ACCORDO
QUADRO
EUROPEO SULLO
STRESS SUL
LAVORO
(8/10/2004)**

Già recepito

**ACCORDO QUADRO
EUROPEO SULLE
MOLESTIE E LA
VIOLENZA NEL
LUOGO DI LAVORO
(8/11/2007)**

NON ancora recepito

CAMPAGNA EUROPEA SUI RISCHI PSICOSOCIALI NELL'AMBIENTE DI LAVORO



CARIL (Comitato Europeo Degli Alti Responsabili Dell'ispettorato Del Lavoro)

Ha organizzato una campagna sui rischi psicosociali già dal 2012 pianificata da 12 Stati membri sotto la direzione della Svezia

OBIETTIVO

Migliore qualità della valutazione dei rischi psicosociali

AZIONI PREVISTE

- Sensibilizzazione sulle tematiche dei rischi psicosociali tramite la divulgazione di materiale informativo
- Attività di vigilanza in azienda
- Report di attività che concorre alla definizione europea della prevenzione dei rischi psicosociali in azienda

- CHECK –LIST vigilanza



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

Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro

**Indicazioni per la corretta
gestione del rischio e
per l'attività di vigilanza
sulla base delle indicazioni
della CCP**

RUOLO MEDICO COMPETENTE

**Alcune indicazioni Coordinamento
Tecnico Interregionale (gennaio 2012)**

Qual è il ruolo del medico competente in relazione al rischio da stress lavoro-correlato ?

Nelle aziende in cui è presente il MC perché nominato in relazione ad altri rischi, questi deve collaborare con il datore di lavoro alla valutazione anche del rischio da SLC .

In particolare:

- **partecipa al team di valutazione** per l'identificazione dei gruppi omogenei
- **fornisce** i dati di propria competenza relativamente agli eventi sentinella;
- **contribuisce** all'individuazione delle misure correttive,
- **partecipa alla gestione dei casi individuali** che dovessero emergere sia come visite a richiesta, sia con altre modalità, secondo le procedure stabilite dall'azienda;
- **partecipa ad iniziative aziendali** di promozione della salute rispetto a patologie correlate allo stress

Indicazioni Coordinamento tecnico
interregionale gennaio 2012

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

- Ad oggi nell'ambito delle disposizioni normative vigenti **non esiste 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 comma 1 lett. b D.Lgs. 81/08.

**Indicazioni Coordinamento tecnico
interregionale gennaio 2012**

In quali casi può essere attuata la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a SLC

- La sorveglianza sanitaria può essere legittimamente attuata dal datore di lavoro, come misura di prevenzione secondaria, quando la valutazione dei rischi ne evidenzia 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 SLC può essere attivata la sorveglianza sanitaria 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.

Come vanno gestite le visite mediche a richiesta dei lavoratori ?

- Tutte le richieste da parte dei lavoratori di visita medica straordinaria, anche se apparentemente non correlate allo stress da lavoro, costituiscono **eventi sentinella** che devono essere presi in considerazione per la valutazione del rischio e a tal fine devono essere registrate.
- Il MC in relazione alle visite a richiesta del lavoratore per motivi connessi allo stress lavoro-correlato 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 MC 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).

**Indicazioni Coordinamento tecnico
interregionale gennaio 2012**

Legge Regione Veneto 22 gennaio 2010, n. 8

**Prevenzione e contrasto dei fenomeni di
mobbing e tutela della salute
psico-sociale della persona sul luogo del
lavoro**

**.....pochi articoli
quelli che interessano oggi sono **l'art. 6 e l'art 7****

La struttura di riferimento per l'attuazione della Legge regionale è la
DIREZIONE PER LA PREVENZIONE DEL VENETO

Articolo 6

SPORTELLI DI ASSISTENZA ED ASCOLTO SUL MOBBING, DISAGIO LAVORATIVO E SULLO STRESS PSICO-SOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO

Le aziende ULSS istituiscono, appositi sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro con il compito di:

- a) fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela;
- b) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione.

L'attività dello Sportello presso la ULSS di Belluno viene condotta da personale medico dello Spisal

SPORTELLO DI ASCOLTO

LA GESTIONE DEI CASI

La **richiesta del lavoratore** può giungere per telefono, di persona o tramite e-mail;

L'Operatore **raccoglie alcune informazioni basilari** come dati anagrafici del lavoratore e recapito telefonico; la sede di lavoro, una sintesi del motivo della richiesta.

L'Operatore fissa un appuntamento con il lavoratore per il **colloquio individuale di orientamento** richiedendo di presentarsi con eventuale documentazione lavorativa/aziendale correlata al disagio lamentato e sulla sua condizione di salute.

Non è necessaria l'impegnativa del medico di medicina generale.

SPORTELLLO DI ASCOLTO

Durante il colloquio vengono utilizzati due strumenti,

1. **Scheda Filtro** (*v. scheda*)
2. **Questionario GHQ-12**

La Scheda filtro, necessaria a condurre l'intervista semi-strutturata da parte dell'Operatore, e costituita da tre sezioni:

- a) **Dati utili alla comprensione del caso** (dati anagrafici, dati aziendali, dati complessivi sulla storia della persona)
- b) **Identificazione della condizione di disagio lavorativo**
- c) **Considerazioni conclusive**
 - Risultati e identificazione della condizione di disagio
 - orientamento utente
 - Informativa al lavoratore
 - Follow-up

QUESTIONARIO SULLA SALUTE

General Health Questionnaire (GHQ -12) di D. Goldberg

- Versione a 12 item, tarata e validata sulla popolazione italiana (Politi, Piccinelli e Wilkinson, 1994)
- Strumento di screening per la misura del benessere psicologico/presenza di sintomi di distress
- E' compilato autonomamente dal lavoratore e consente di indagare la presenza di elementi di distress
- Al soggetto viene chiesto come si è sentito nelle ultime 2 settimane in relazione al proprio stato di salute

QUESTIONARIO SULLA SALUTE G.H.Q.- 12 Sono significativi punteggi >20

Durante le ultime settimane

0

1

2

3

Ha perso molto sonno per delle preoccupazioni?	No	Non più del solito	Un po' più del solito	Molto più del solito
Si è sentito costantemente sotto pressione?	No	Non più del solito	Un po' più del solito	Molto più del solito
È stato in grado di concentrarsi sulle cose che faceva?	Meglio del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Si è sentito utile / produttivo?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
È stato in grado di affrontare i suoi problemi?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Si è sentito capace di prendere decisioni?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Ha avuto l'impressione di non essere in grado di superare le difficoltà?	No	Non più del solito	Un po' più del solito	Molto più del solito
Si è sentito, tutto sommato, abbastanza contento?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
È stato in grado di svolgere volentieri le sue attività quotidiane?	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
Si è sentito infelice e depresso?	No	Non più del solito	Un po' più del solito	Molto più del solito
Si è sentito come se avesse perso fiducia in se stesso?	No	Non più del solito	Un po' più del solito	Molto più del solito
Si è sentito come se avesse minore stima di sé?	No	Non più del solito	Un po' più del solito	Molto più del solito

Esito del colloquio e conclusione CASO 1)

Se dall'esito del colloquio, non vengono rilevate condizioni lavorative negative nè alterazioni dello stato di salute, si conclude con “assenza di sintomi correlabili alle condizioni di lavoro”.

L'operatore dello Sportello, a seconda del problema, informa ed indirizza l'utente verso i seguenti servizi territoriali:

Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), per condizioni riferibili ad applicazioni contrattuali (conciliazione, controversie ed arbitrato)

Consigliera di Parità Provinciale (CPP) per condizioni riferibili a discriminazioni (genere, provenienza, età o altro)

Consigliere di fiducia o il Comitato Unico di Garanzia previsto da art. 21, c 4, Legge 4 novembre 2010, n. 183 per interventi di benessere organizzativo (qualora il lavoratore provenga da una Pubblica Amministrazione in cui sia presente tale figura)

Sindacato per condizioni riferibili al rispetto della normativa contrattuale (*Statuto dei lavoratori, Contratti collettivi di lavoro nazionali e locali*),

esito del colloquio e conclusione caso 2)

Se all'esito del colloquio, non vengono rilevate condizioni lavorative negative ma emergono problematiche psichiche e/o somatiche che non sono state ancora valutate sul piano diagnostico e/o terapeutico, l'operatore dello Sportello informa ed indirizza l'utente verso il Centro di Salute Mentale o Servizio di Psicologia Territoriale per eventuale supporto terapeutico informando il medico di medicina generale e coinvolgendo il MC

Esito del colloquio e conclusione CASO 3)

Se dall'esito del colloquio semi-strutturato (scheda e G.H.Q -12), emergono sia situazioni lavorative avversative e condizioni di disagio/malessere individuale, il lavoratore viene inviato al **Centro di Riferimento per il Benessere Organizzativo** per completamento della diagnosi.

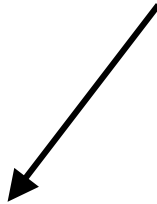
Per l'invio al Centro devono essere presenti 2 criteri su 3

STRUMENTO	PUNTEGGIO OTTENUTO <i>(indicare)</i>
1. Questionario sulla Salute G.H.Q ..-12	≥ 20
2. Costrittività organizzative	1
3. Attacchi alla persona	≥ 4
4 RISULTATO NUMERO CRITERI PRESENTI	

COINVOLGIMENTO DI INTERLOCUTORI AZIENDALI

MEDICO COMPETENTE

va coinvolto ogni volta che il lavoratore presenta disturbi/patologie che possono essere:



reattive a ... o conseguenza di ...
condizioni lavorative fonte di stress
o condizioni di mobbing



non determinate dalle condizioni
lavorative, ma costituenti fattore
di "ipersuscettibilità" allo stress

Relazione al lavoratore, da consegnare al med. comp.

Follow up

L'operatore dello sportello a distanza di 6/12 mesi dal colloquio effettuerà una telefonata per verificare se il lavoratore ha seguito l'orientamento indicato e se la situazione lavorativa è mutata.

L'intervista telefonica sarà semistrutturata secondo un **modulo di Follow up** indicato nelle procedure regionali.

Articolo 7 – CENTRI DI RIFERIMENTO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Ogni azienda ULSS del comune capoluogo di provincia istituisce un centro di riferimento per il benessere organizzativo al lavoro

- a) accertamento dello stato di disagio psico–sociale o di malattia del lavoratore ed eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione.
- b) individuazione delle eventuali misure di tutela da adottarsi da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo.
- c) supporto agli SPISAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psico–sociali ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

**Al momento a Belluno non è stato istituito il centro
Si fa riferimento a Treviso**

Articolo 7 – CENTRI DI RIFERIMENTO PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nei centri di riferimento per il benessere organizzativo è istituito un **collegio multidisciplinare di specialisti**, provenienti anche dal dipartimento di salute mentale dell'azienda ULSS, composto almeno da:

- **un medico specialista in medicina del lavoro**, con funzioni di coordinamento;
- **uno psicologo**, esperto in test psicodiagnostici; (CSM....)
- **uno psicologo, esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni**;
- **un medico specialista in psichiatria**;
- **uno psicoterapeuta**

CONCLUSIONI del Centro:

- Diagnosi dello stato di disagio psico–sociale o di malattia del lavoratore ed eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione
- relazione al lavoratore + eventuale 1° certificato di MP
- informativa allo Sportello che ha attivato il CDR per il supporto allo SPISAL per l'attività di vigilanza e di inchiesta per MP
- registrazione dei dati per report regionale

Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia,

Publicato in Gazzetta Ufficiale n.212 del 12 settembre 2014 il Decreto 10 giugno 2014 ***Approvazione dell'aggiornamento dell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 139 del Testo Unico***

L'aggiornamento per ognuna delle tre liste

(Lista 1 – Malattie la cui origine lavorativa è di elevata probabilità;

Lista 2 – Malattie la cui origine lavorativa è di limitata probabilità;

Lista 3 – Malattie la cui origine lavorativa è possibile)

riguarda esclusivamente i gruppi

- *6 Tumori professionali*
- *2 Malattie da agenti fisici, con riferimento alle patologie muscolo scheletriche.*

Elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia
MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

DM 10/06/2014

Lista II, Gruppo 7

***Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell'
organizzazione del lavoro***

- disturbo dell'adattamento cronico
 - disturbo post-traumatico cronico da stress
 - **Marginalizzazione** dalla 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** rispetto al profilo professionale posseduto
 - Prolungata attribuzione di **compiti esorbitanti** o eccessivi anche in relazione a 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

Ripreso da Circolare INAIL
n° 71 del 17/12/2003

**SPORTELLLO DI
ASSISTENZA ED ASCOLTO SUL MOBBING,
SUL DISAGIO E SULLO STRESS PSICO-SOCIALE
NEI LUOGHI DI LAVORO:
REPORT ATTIVITÁ ANNO 2013/sett 2014
ULSS 1 – ULSS 2**

SPORTELLLO DI ASSISTENZA ED ASCOLTO: REPORT ATTIVITÀ ANNO 2013/sett. 2014 ULSS 1 – ULSS 2

Totale accessi: 8

Genere	
F	6
M	2

Settore	
Pubblico	6
Privato	2

Settore ATECO	
Attività manifatturiere	1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	1
Sanità e assistenza sociale	6

**SPORTELLLO DI ASSISTENZA ED ASCOLTO: REPORT
ATTIVITÀ ANNO 2013/sett.2014
ULSS 1 – ULSS 2**

Casi orientati verso (anche verso più enti)	
Centro di Riferimento per il Benessere Organizzativo	4
Direzione Territoriale del Lavoro	1
Consigliera di Parità	0
Organizzazioni sindacali	1
RSPP e Medico Competente	2
CSM e/o Servizio di Psicologia ULSS	0
Altro: Direzione Medica ospedaliera	1

SPORTELLLO DI ASSISTENZA ED ASCOLTO: REPORT ATTIVITÀ ANNO 2013/sett. 2014 ULSS 1 – ULSS 2

A seguito dell'accesso del lavoratore allo Sportello, l'azienda è stata coinvolta?	
Ispezione/sopralluogo	0
Richiesta documentazione	1
Colloquio con figure aziendali (Direttore medico)	1

GRAZIE
PER
L'ATTENZIONE