



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
NAPOLI FEDERICO II

SCUOLA DI MEDICINA E CHIRURGIA
DIPARTIMENTO DI SANITÀ PUBBLICA
OSSERVATORIO SALUTE LAVORO



Convegno Nazionale - XX Edizione
Maria Triassi - Presidente

Ospedale Sicuro Duemila23

con patrocinio



Napoli, 2 | 3 Ottobre 2023

Aula Magna Centro di Biotecnologie
Università degli Studi di Napoli "Federico II"
Policlinico | Via de Amicis, 95

SORVEGLIANZA SANITARIA, ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE E PROMOZIONE DELLA SALUTE

Fulvio d'Orsi

Gruppo di lavoro CIIP «Sorveglianza sanitaria»



ERT

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)

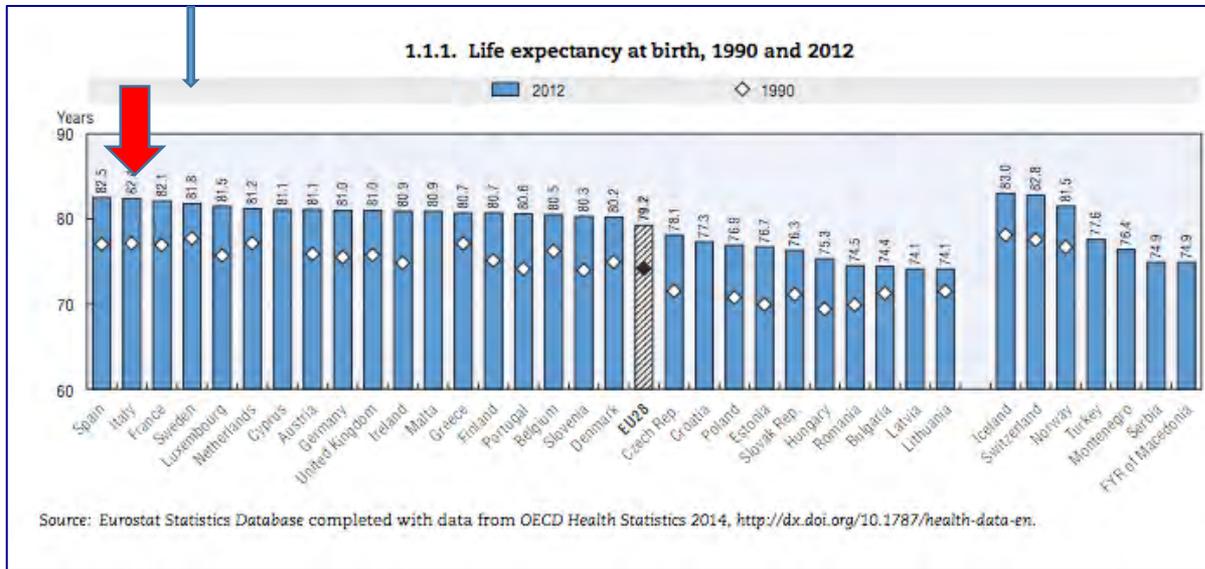
Questa definizione meglio descrive una situazione in cui le persone non sono più o sane o malate in forma acuta (per cui poi guariscono o muoiono), ma convivono per molti anni con patologie croniche, che la stessa medicina aiuta a cronicizzare, non potendo guarirle.

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**

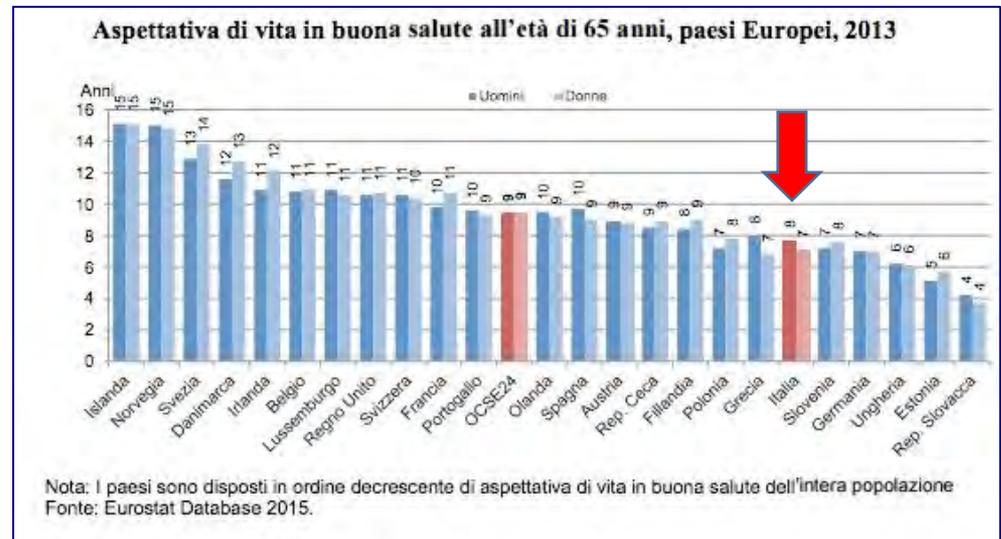
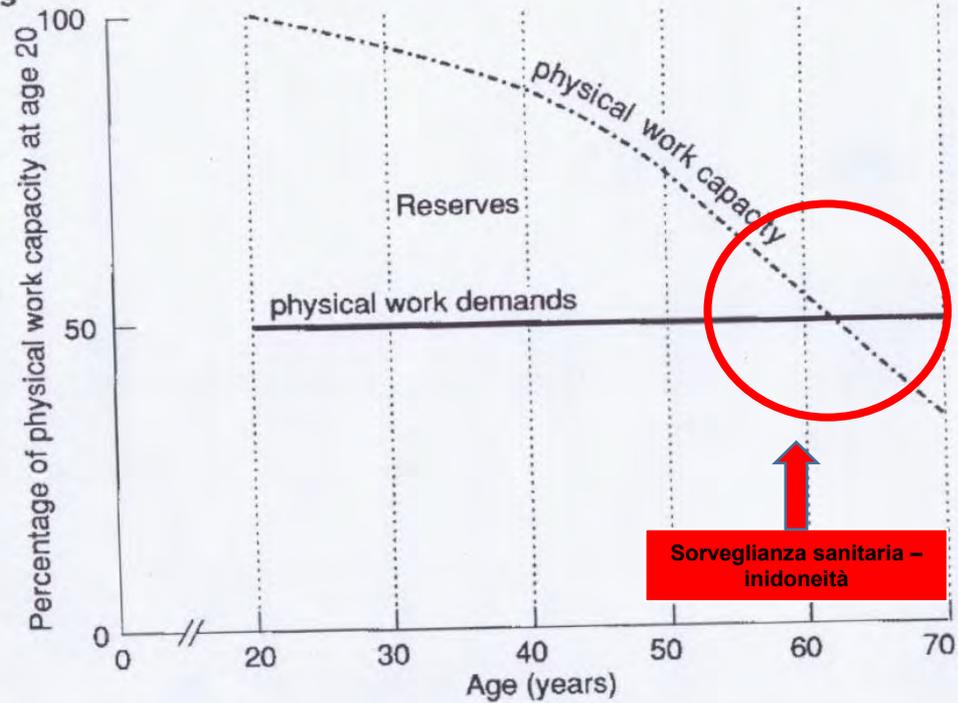


Figure 7

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

**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.
-

MEDICINA DEL LAVORO E PROMOZIONE DELLA SALUTE

	CONDIZIONI PATOLOGICHE		
FATTORI CAUSALI	MALATTIE PROFESSIONALI	MALATTIE CORRELATE AL LAVORO	MALATTIE CORRELATE AGLI STILI DI VITA
RISCHI LAVORATIVI	++	++	
FATTORI LAVORATIVI CHE INFLUENZANO GLI STILI DI VITA	+	++	+
ABITUDINI E STILI DI VITA	+	+	++

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

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.

Una nuova visione del rapporto tra lavoro e salute

Adattamento del lavoro all'uomo in rapporto alle sue concrete condizioni di salute

vale a dire

contemperare **diritto alla salute e diritto al lavoro** anche per le persone fragili

significa che occorre tener conto che:

- condizioni patologiche non correlate al lavoro possono aggravarsi a causa di rischi lavorativi (malattie metaboliche, malattie cardiovascolari, disturbi psichici,)
- fattori connessi al lavoro ma non considerati rischi professionali possono impattare negativamente sulla salute dei lavoratori (orario, conciliazione casa-lavoro, pendolarismo, formazione culturale,)

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 .

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*".

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.

L'accomodamento ragionevole non riguarda solo le misure di prevenzione dei rischi lavorativi tradizionali, ma anche fattori generalmente estranei al giudizio di idoneità, come quelli legati all'organizzazione del lavoro.

Si tratta di un processo che richiede un'azione integrata di medico competente, servizio di prevenzione e protezione e gestione delle risorse umane, con il coinvolgimento dell'intera linea aziendale.

ASPETTI CRITICI

- Stigmatizzazione lavoratori inidonei
- Medicina del lavoro difensiva
- Incongruenze tra protocollo di sorveglianza sanitaria e DVR
- Incongruenze tra reali situazioni lavorative e prescrizioni del giudizio di idoneità (espresso dal medico competente ovvero riformulato dopo il ricorso all'organo di vigilanza)

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

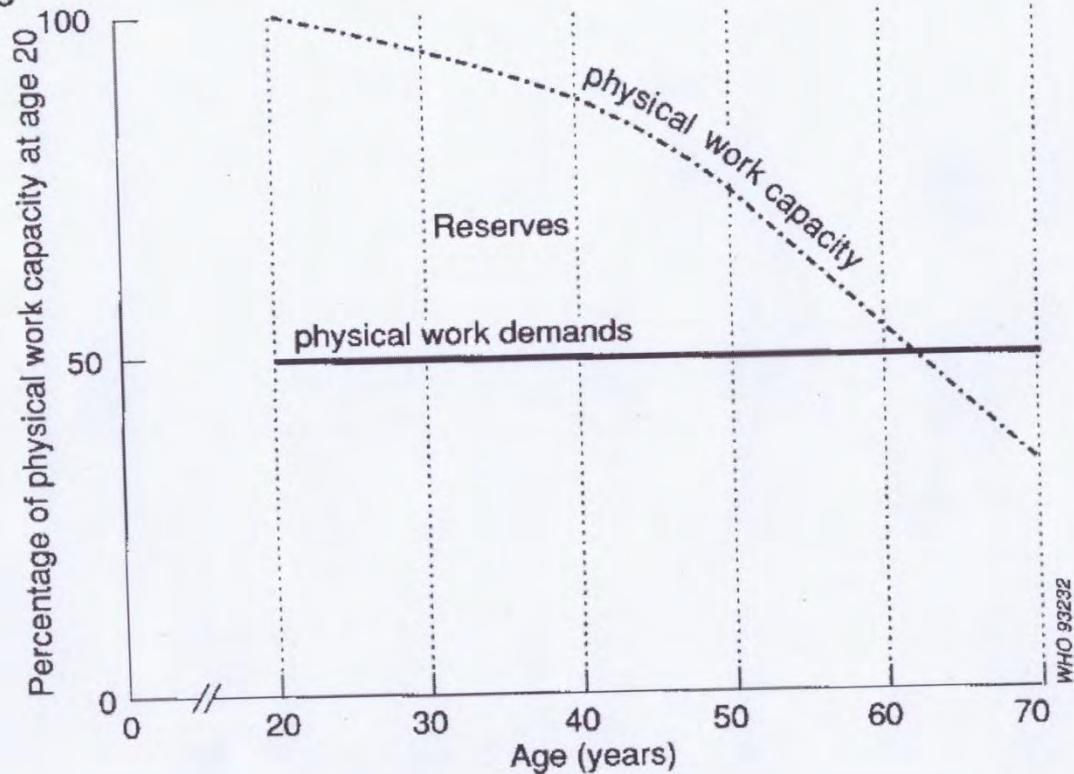
Esempi

- 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

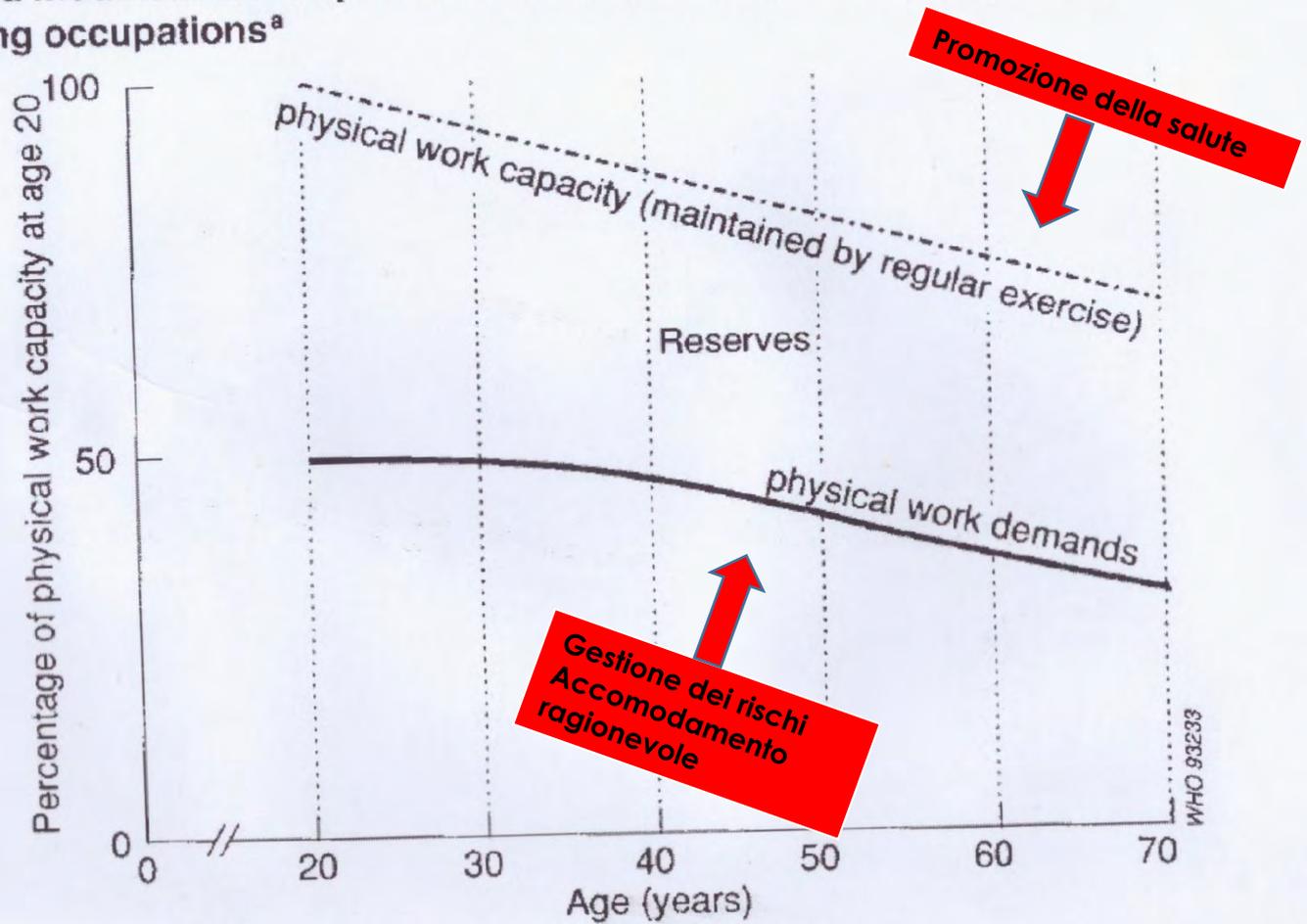


WHO 93232

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 (PNP 2020 – 2025)



- Sana e corretta alimentazione
- Attività fisica e corretta postura
- Disassuefazione dal fumo
- Contrasto all'abuso di alcol
- Dipendenze (droghe, ludopatie, nuove tecnologie)
- Promozione del benessere personale e sociale

La promozione della salute: tipologie di iniziative

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



MEDICINA DEL LAVORO E PROMOZIONE DELLA SALUTE

	CONDIZIONI PATOLOGICHE		
TIPO DI INTERVENTO A TUTELA DELLA SALUTE	MALATTIE PROFESSIONALI	MALATTIE CORRELATE AL LAVORO	MALATTIE CORRELATE AGLI STILI DI VITA
SORVEGLIANZA SANITARIA			
MEDICINA PREVENTIVA			
PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI SALUTARI			
POLICY AZIENDALE E BUONE PRASSI			

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 ammalinano 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.

Grazie per l'attenzione!

