

P. Santantonio, M. Casciani, G.B. Bartolucci

I sistemi di gestione della salute e della sicurezza: scenari e prospettive per i medici del lavoro

Associazione Italiana degli Igienisti Industriali (AIDII)

ABSTRACT. OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS: SCENARIOS AND PERSPECTIVES FOR OCCUPATIONAL PHYSICIANS. This paper analyzes the role of the occupational physicians, taking into account the new Italian legislation within the frame of CSR, that puts in a new light the physicians inside the Organizations. In this context, Occupational Medicine and Workplace Health Promotion play a central role in most of the items of the Occupational Health and safety management systems, from H&S politics to training, from First Aid to audit and revision systems. From this innovative perspective, the authors try to identify the occupational physician's new challenges and opportunities.

Key words: Management systems, Occupational health and safety, Occupational physician.

L'attuale Scenario della Prevenzione

Il ruolo del Medico Competente è ancora troppo spesso "confinato" nella semplice effettuazione di accertamenti sanitari e sistematicamente escluso nella definizione delle politiche aziendali in materia di prevenzione (1, 2), soprattutto nelle piccole e medie imprese (9, 10). Il D.Lgs. 81/08 tenta di superare questo problema, spingendo la figura del Medico Competente sempre più fuori dall'ambulatorio e sempre più al centro della vita aziendale e sociale, quest'ultimo aspetto soprattutto in considerazione della più stretta integrazione delle attività di sorveglianza sanitaria con quelle di medicina di base e con il Sistema Sanitario Nazionale (SSN).

Tale nuovo scenario normativo è allineato con i recenti orientamenti comunitari e internazionali per la "promozione della salute" (3, 8) e con l'attuale evoluzione dei rischi in ambito occupazionale. Infatti, sono in aumento le attività lavorative che espongono i lavoratori a rischi multipli interagenti e correlati sostanzialmente a fattori di natura psico-sociale e *discomfort* lavorativo, ove la Medicina del Lavoro può svolgere un ruolo fondamentale.

La multifattorialità delle problematiche di sicurezza e salute richiede pertanto competenze multidisciplinari, sia nella fase di rilevazione e valutazione dei rischi che nella successiva definizione e gestione delle misure di prevenzione in un rinnovato protocollo operativo, che favorisca la collaborazione e l'integrazione tra gli operatori del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e i Medici del Lavoro-Competenti.

La collaborazione pertanto assume non più un carattere episodico o occasionale ma deve diventare un *modus operandi* sistematico e costante. Solo per esemplificare gli elementi più importanti della necessità di scambio di contributi, nella successiva tabella I si riportano le principali fasi del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza in cui il contributo del Medico Competente deve essere significativo.

Prospettive di Sviluppo e Valorizzazione del Ruolo del Medico Competente

L'uomo è, e rimane, l'elemento centrale della prevenzione: pertanto, il futuro della prevenzione è strettamente

Tabella 1. Elenco esemplificativo dei contributi specifici attesi da parte dei Medici del Lavoro-Competenti

Elementi del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza	CONTRIBUTI ATTESI	VANTAGGI GESTIONALI
POLITICA	Suggerisce gli elementi di politica attiva di promozione della salute	Piena attuazione dei principi del TU, con riguardo alla definizione della salute
PIANIFICAZIONE Individuazione dei pericoli e valutazione dei rischi Requisiti legali Obiettivi e programmi	Caratterizzazione individuale del rischio, ossia delle "sensibilità individuali" a taluni agenti di rischio Valutazione preventiva dell'impatto sulla salute dovuto all'introduzione di nuove sostanze o preparati Integrazione del monitoraggio biologico con quello ambientale Supporto nella individuazione dei DPI e gestione delle problematiche correlate Supporto alla progettazione ergonomica delle postazioni e degli ambienti di lavoro	Migliore pianificazione delle attività di rilevazione e monitoraggio dei rischi Protocolli sanitari che tutelino più efficacemente la salute dei lavoratori Migliore valutazione e quantificazione del rischio Individuazione precoce di possibili situazioni di <i>discomfort</i> Riduzione dei casi da mancato uso DPI Individuazione di misure preventive più efficaci
IMPLEMENTAZIONE Ruoli e responsabilità Competenza, formazione, consapevolezza Comunicazione e partecipazione Documentazione Controllo dei documenti Controllo operativo Gestione emergenze	Svolgimento della sorveglianza sanitaria Definizione dei contenuti dei corsi di formazione Collaborazione con la Direzione delle Risorse Umane, organizzazione dei processi, procedure e turni di lavoro Consulenza ai lavoratori Sviluppo e attuazione di programmi di sensibilizzazione e informazione dei lavoratori su tematiche correlate alle abitudini personali e alimentari che possono essere concausa di patologie professionali Gestione delle problematiche tecnico-organizzative relative al primo soccorso	Miglioramento del benessere lavorativo Diminuzione di infortuni e malattie professionali Aumento della motivazione e partecipazione attiva dei lavoratori alla definizione delle priorità e al processo decisionale aziendale Sinergia delle azioni e miglioramento della competenza del SPP
CONTROLLO Misurazione delle performance Valutazione della conformità Incidenti ed azioni correttive Gestione delle non conformità Controllo delle registrazioni Audit interni	Relazione periodica sull'andamento della sorveglianza sanitaria Controllo e denuncia malattie professionali Valutazioni per quanto di competenza delle motivazioni degli infortuni Contributo nell'individuazione delle misure preventive Contributo nell'individuazione delle misure protettive Controllo della documentazione sanitaria di sua esclusiva competenza Svolgimento degli audit interni attraverso i sopralluoghi annuali/periodici	Valorizzazione delle risorse Inserimento del sistema di controllo della salute dei lavoratori nel complessivo sistema di controllo aziendale Inclusione della salute nella sua nuova e più completa definizione tra gli elementi da sottoporre a controllo Inclusione delle attività di sorveglianza sanitaria e del Medico Competente nell'ambito di valutazione delle performance
RIESAME	Contributi specifici derivanti dalle attività del Medico Competente	

legato alla "promozione della salute" e dell'efficienza organizzativa e non può prescindere dall'integrazione della stessa nei modelli gestionali aziendali (risorse umane, produzione, tecnologie, ecc.) (1, 4) e dalle moderne politiche sociali. La Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro, infatti, si esplica attraverso la sinergia delle azioni intraprese dai datori di lavoro, dai lavoratori e dalla società per il miglioramento della salute e del benessere delle persone e dei lavoratori in particolare.

Il Medico Competente, fino ad ora, ha seguito questo sviluppo con interesse relativo; al contrario, le sue competenze possono assicurare un contributo essenziale per il perseguimento di obiettivi strategici, al fine di ottenere uno sviluppo efficace in questo nuovo scenario:

- 1) garantire la completezza della valutazione dei rischi, grazie all'integrazione di competenze, manageriali, ingegneristiche e di igiene industriale con quelle tipiche del Medico Competente;
- 2) migliorare la prevenzione, attraverso l'individuazione di misure di tutela più efficaci che tengano conto anche delle specificità dei lavoratori come "persone" (ossia delle cosiddette "sensibilità individuali") (5);
- 3) contenere gli oneri diretti e indiretti della prevenzione, mediante la riduzione delle passività correlate al disagio psicofisico dei lavoratori, agli infortuni e alle malattie professionali, generalmente visibili nel medio-lungo termine (es. diminuzione della produttività a causa di assenze dal lavoro, denunce di malattie professionali, ecc.);
- 4) creare un clima aziendale che favorisca il benessere lavorativo, finalizzato ad aumentare il consenso sociale interno e ridurre i possibili contenziosi con le Organizzazioni Sindacali, le patologie stress correlate, ecc.;
- 5) sviluppare la prevenzione "classica" in un modello integrato nelle norme sociali di comportamento, secondo i moderni orientamenti delle politiche economiche e sociali, nella logica della cosiddetta **Responsabilità Sociale di Impresa (CSR)** (6).

Il percorso verso la Promozione della Salute

All'interno delle logiche della Responsabilità Sociale di impresa (CSR), di cui nel precedente paragrafo, si sviluppa il concetto di Promozione della Salute, che a livello aziendale potrà essere assicurata solo intraprendendo un percorso che faccia sì che il Medico

Competente agisca non solo a livello di prevenzione secondaria (quale è la sorveglianza sanitaria), ma anche nell'ambito della prevenzione primaria (1), attraverso l'integrazione delle sue funzioni nel sistema di gestione delle risorse umane e nel SPP (7).

Tale compito è stato per altro ribadito all'art. 25 del D.Lgs. 81/08 che prevede che il medico competente "*collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale*".

Egli può, infatti, contribuire al raggiungimento di tale obiettivo agendo:

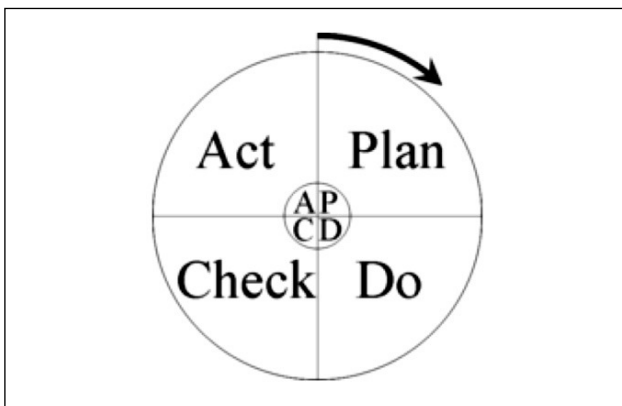
- a livello delle risorse umane, promuovendo e accrescendo il senso di responsabilità e di consapevolezza dei lavoratori affinché adottino abitudini comportamentali idonee per la preservazione della propria salute;
- a livello di organizzazione aziendale, proponendo interventi per il miglioramento delle condizioni ambientali ed ergonomiche, per la migliore organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane, al fine di migliorare il benessere lavorativo e il clima aziendale.

Una rinnovata concezione del ruolo del Medico Competente dovrebbe, inoltre, prevedere un collegamento tra le attività di medicina svolte in ambito occupazionale e quelle effettuate dal SSN, contribuendo così allo sviluppo di politiche sociali sempre più efficaci per la promozione della salute, sia in ambito lavorativo che, più in generale, collettivo. Solo una collaborazione intersettoriale, potrà infatti assicurare la salute e la protezione dai rischi nell'ambiente fisico, economico e sociale, razionalizzando le risorse disponibili.

I SGSS

Per sistema di gestione si intende l'insieme di elementi quali la struttura organizzativa, le risorse umane e produttive, le regole interne, i metodi di lavoro, i percorsi di approvazione e autorizzazione, il passaggio delle informazioni, le procedure e le prassi in uso, i documenti utilizzati finalizzati alla realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione.

I sistema di gestione della sicurezza e salute applicano alla tematica specifica la metodologia gestionale di tutti i sistemi di gestione che si rifanno al ciclo di Deming (PDCA), e che vengono riportati nel seguito:



Ogni sistema di gestione deve infatti prevedere, a partire da un obiettivo di carattere generale (Politica) le seguenti fasi:

- Pianificazione (Plan): l'organizzazione delle analisi e delle informazioni che consentono di pianificare le attività che devono essere poste in atto per raggiungere gli obiettivi.
- Attuazione (DO): la realizzazione di quanto pianificato, attraverso l'assegnazione dei ruoli e delle responsabilità, la formazione delle competenze necessarie e la realizzazione delle attività previste sia in condizioni ordinarie che di emergenza.
- Controllo (Check): la raccolta dei feedback e la verifica sia delle attività svolte che del rispetto delle procedure adottate.
- Azione (Act) messa a fuoco di eventuali necessità ed individuazione di modifiche dell'organizzazione o delle modalità di attuazione dei programmi.

Tutti i sistemi di gestione si riferiscono a questa costruzione generale, riconosciuta a livello internazionale (12).

Sulla base di questo schema sono stati costruiti le norme sia cogenti (13) (D.Lgs. 626/94 e successivamente D.Lgs. 81/08) che le norme e linee guida tecniche come le OHSAS 18001:2007 del BSI(11) o le linee guida UNI INAIL (14). Questi due riferimenti, fino ad oggi adottati dagli addetti ai lavori, diventano particolarmente importanti in considerazione di quanto esplicitamente riportato nell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 a proposito della responsabilità d'impresa.

Nel riquadro seguente si riporta la struttura degli elementi che costituiscono il sistema di gestione della sicurezza e salute come descritto dalla OHSAS 18001.

Tutti gli altri schemi di sistemi di gestione (da quelli "minimo" previsto dal D.Lgs. 81/08, alle Linee Guida UNI INAIL) pur differendo nell'ordine della presentazione degli elementi, si rifanno sostanzialmente a questo schema di riferimento.

Politica OH&S

Pianificazione

- Individuazione dei pericoli e valutazione dei rischi
- Requisiti legali
- Obiettivi e Programmi

Implementazione e gestione

- Ruoli e responsabilità
- Formazione, consapevolezza e competenza
- Comunicazione e partecipazione
- Documentazione
- Controllo dei documenti
- Controllo operativo
- Gestione delle emergenze

Controlli e azioni correttive

- Misurazione delle performance
- Valutazione della conformità
- Incidenti ed azioni correttive
- Gestione delle non conformità
- Controllo delle registrazioni
- Audit interni

Riesame

Le Linee Guida dell'UNI INAIL ad esempio sono state elaborate successivamente alla pubblicazione della prima versione delle OHSAS 18001 e in molte parti si ispirano a quella specifica.

Le LG UNI INAIL sono ad esempio sviluppate in 13 punti e rispetto ad altri documenti sul tema, richiamano in generale tutti i concetti propri dei sistemi di gestione ed offrono spunti originali nel panorama italiano in particolare per i seguenti punti:

- Coinvolgimento del personale, comunicazione e cooperazione: il documento mette in evidenza un elemento estremamente significativo e critico. Come si avrà possibilità di mettere in evidenza nel prosieguo, l'efficienza di un sistema di gestione è proporzionale al grado di coinvolgimento dell'intera azienda mentre, tanto più la progettazione e l'attuazione del sistema di gestione tenderà a delimitare rigidamente i compiti tanto più limiterà i contributi di chi nei fatti dovrà rendere il sistema di gestione vitale e efficace.
- Rilevamento e analisi dei risultati e conseguente miglioramento del sistema: la LG italiana cerca di colmare la lacuna del sistema "626" ora "81/08" indicando la necessità di procedere alla verifica del raggiungimento sia degli obiettivi di natura operativa che quelli di sistema.

Il medico competente e i SGSS

Sulla base di tutto ciò, nel seguito vogliamo richiamare gli elementi del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza (rif. Allo schema OHSAS 18001) nel quale il ruolo del Medico del Lavoro-Competente non solo deve svolgere un ruolo in base agli obblighi normativi, ma può portare valore aggiunto ai processi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Integrazione delle funzioni del Medico Competenze nei modelli organizzativi orientati alla CSR

La Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro si configura, altresì, come una strategia imprenditoriale che basa il suo successo sulla motivazione e sulla salute dei lavoratori e che contribuisce, se integrata nelle politiche aziendali, all'implementazione della CSR(4), i cui ritorni, in termini di aumento della produttività, miglioramento della qualità del lavoro e del benessere lavorativo sono immediatamente visibili e quantificabili.

Per tale ragione, è necessario che il Medico del Lavoro venga integrato nel SPP, e che sia coinvolto nell'impostazione e definizione delle politiche aziendali per la prevenzione per la promozione della salute.

Uno schema della gerarchia e delle relazioni tra Medico Competente, Sistemi di gestione e CSR è riportato nella figura 1.

Questo approccio non può che favorire, a livello aziendale, l'utilizzo ottimale delle risorse umane, accrescere le conoscenze individuali e rafforzare la fiducia dei lavoratori nelle proprie capacità e nel *management*, e dare visibilità esterna dell'impegno sociale dell'azienda.

Per ottenere questi risultati si ritiene necessario:

- 1) una revisione/ampliamento del campo di azione della Medicina del Lavoro nell'ambito aziendale, mediante l'integrazione, logica e organizzativa del Medico Competente nel SPP;
- 2) l'integrazione e il coordinamento tra Medicina del Lavoro e SSN;
- 3) lo sviluppo delle competenze dei Medici del Lavoro verso discipline umanistiche (gestionale delle risorse umane) e tecniche (igiene industriale);
- 4) il definitivo accoglimento da parte del mondo imprenditoriale dei modelli di promozione della salute e di CSR.

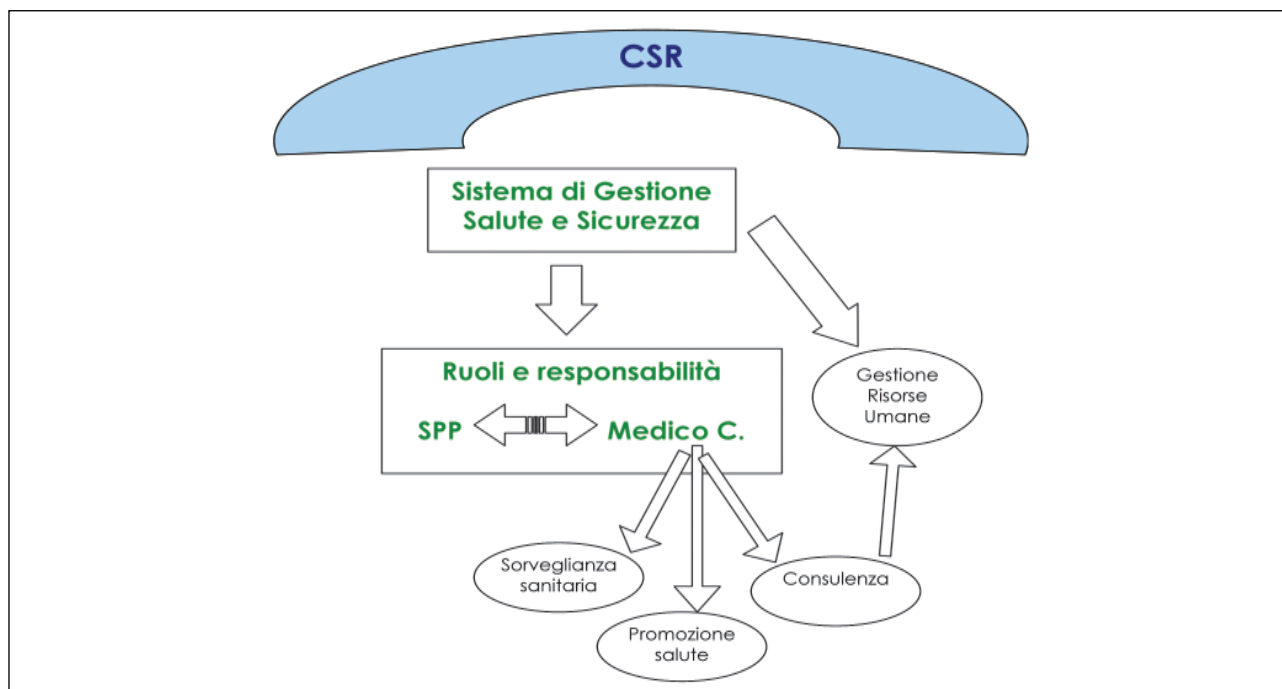


Figura 1.

Bibliografia

- 1) Puglisi M. La Prevenzione nei luoghi di lavoro e la Medicina Preventiva a garanzia della tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore. Ruolo del Medico Competente quale promotore globale della salute e ruolo dell'INAIL quale Ente promotore e custode della Prevenzione. Atti V Convegno Nazionale di Medicina Legale e Previdenziale (2004).
- 2) Soleo L. Il contributo dell'attività del medico competente alla valutazione del rischio e dell'esposizione. *Giornale degli Igienisti Industriali*, vol. 30, n. 3, 183-190 (luglio 2005).
- 3) European Agency for Safety and Health at Work "Priorities for occupational safety and health research in EU-25" - Working Environment information-Working Paper (Maggio 2005).
- 4) Serpelloni G, Cipriani E, Gomma M, Peroni E. Linee di Indirizzo per i Medici Competenti: approccio preventivo alle dipendenze nei luoghi di lavoro" Piano di Promozione della salute nei luoghi di lavoro della Regione del Veneto 2002-2004. www.dronet.org
- 5) Anzidei P, Venanzetti F. I fattori di suscettibilità individuale nella risposta agli Agenti tossici: la personalizzazione del rischio sul lavoro. *Rivista degli infortuni e delle Malattie Professionali* fascicolo 1-2 2002.
- 6) Associazione Ambiente e Lavoro, Dossier Ambiente. Responsabilità sociale e certificazione sociale delle imprese. Suppl. n. 66/2004.
- 7) Grieco A, Bernamonti M. Il contributo del medico competente per la valutazione dei rischi. Atti 58° Congresso nazionale della SIMLI. Bologna 11-14 Ottobre 1995, Tipografi a Negri srl Bologna: Vol I, 153-161 (1995).
- 8) I.L.O. Linee guida tecniche ed etiche per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, 1998.
- 9) Coordinamento Tecnico per la prevenzione degli assessorati alla Sanità delle Regioni e Prov. Autonome di TN e BZ. Documento n° 9, Linee Guida sul Titolo I D.Lgs. 626/94: Definizione, ruolo e funzioni del Medico Competente.
- 10) ISPESL. Nuove Strategie per il Miglioramento della salute nelle PMI - Dichiarazione di Lisbona" Luglio 2001.

Richiesta estratti: *Dr. Piero Santantonio c/o Igeam Via della Maglianella 65 t - 00166 Roma, Italy - E-mail: p.santantonio@igeam.it*