CONVEGNO

Il PROGETTO ALCOL E LAVORO DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA:

tra promozione di sani stili di vita
e applicazione della normativa

Il rapporto con il medico competente: tra promozione della salute e controllo dei fattori di rischio interferenti con il lavoro

Relatore: Paolo Galli

Azienda USL di Imola

Bologna, 24 novembre 2011

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

lavoro sicuro senza alcol

RegioneEmiliaRomagna

L'introduzione delle norme restrittive sull'alcol negli ambienti di lavoro

- L'istituzione:

Il divieto di bere come uno strumento di prevenzione

Il lavoratore:

L'ennesima limitazione alla libertà personale.

Il medico competente e la norma

L'art. 25 del D.Lgs. 81/08:

Il M.C. collabora all'attività di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori per la parte di competenza

Il MC promuove l'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute

Il medico competente e la norma

L'art. 39 del D.Lgs. 81/08:

Il M.C. è chiamato ad operare nel rispetto dei principi del codice etico ICOH, dove:

“il mantenimento e la promozione della salute e della capacità lavorativa” è uno dei tre principali obiettivi della medicina del lavoro (cod. ICOH)

Il fronteggiamento delle problematiche alcol correlate nei l.l.

- Quale ruolo gioca il M.C. ?
- Quale messaggio può e deve dare?
- A chi?

competenze tecniche

competenze relazionali

conoscenza contesto

Le competenze tecniche del M.C.

- Conoscenza della farmacocinetica e la farmacodinamica dell'alcol
- Conoscenza degli effetti acuti e cronici dell'alcol
- Conoscenza della diagnostica clinica, laboratoristica e differenziale
- Conoscenza dell'epidemiologia del fenomeno infortunistico e del problema sociale
- Conoscenza della normativa sulla sicurezza

Le competenze relazionali del MC

- Può (e deve) costruire un rapporto fiduciale con il lavoratore
- E' parte integrante del sistema delle relazioni aziendali
- Partecipa alla riunione periodica annuale
- E' facilitatore nel rapporto tra il lavoratore ed altri specialisti

La conoscenza del contesto

- Conoscenza della valutazione dei rischi
- Conoscenza delle dinamiche aziendali
- Conoscenza delle mansioni
- Conoscenza dei lavoratori

Il messaggio

AI LAVORATORI

- In momenti collettivi
  - Informazione-formazione
  - Programmi di sensibilizzazione specifica

- In sede di visita medica
  - Counselling individuale
  - Informazione individuale, commento dati sorveglianza sanitaria

Il messaggio al lavoratore

- Utilizzare il “fear message” à sottolinea il rischio per la salute
- Non eccedere nel “fear message” à perdita credibilità
- Rassicurare sul supporto aziendale e sulla presa in carico in caso di richiesta di aiuto;

Il rapporto con gli R.L.S.

- Spiegare il significato della norma
- Trasparenza nell'indicare le strategie aziendali
- Spiegare il significato dei controlli alcolimetrici

R.L.S. come facilitatore e non in contrapposizione

SENZA ADEGUATE SPIEGAZIONI E' LOGICO ATTENDERSI UN ATTEGGIAMENTO DIFFIDENTE

Il MC e la direzione aziendale

Qualsiasi programma o anche semplice attività non strutturata di promozione della salute da parte del medico competente sarà scarsamente efficace in assenza di chiare politiche aziendali per la prevenzione ed il fronteggiamento delle problematiche alcol-correlate (eliminazione alcol dalle mense, informazione, pubblicizzazione percorsi di recupero, sistema sanzionatorio, ecc.)

Il MC e la direzione aziendale

Per ottenere ciò è necessario:

- Impegno del MC nel sensibilizzare l'azienda sulla necessità e sui vantaggi di istituire politiche in tal senso;
- Impegno dell'azienda nel:
  - offrire collaborazione al MC
  - coinvolgere dirigenti e preposti
  - definire strategie per la gestione dei casi
  - stabilire messaggi chiari per i lavoratori

ò

REGOLAMENTO AZIENDALE

PROGETTO REGIONALE E-R

Nell'esperienza imolese l'atteggiamento più o meno convinto dell'azienda e l'adesione più o meno entusiasta del medico competente al progetto hanno fatto la differenza sulla riuscita degli incontri e sullo stimolo alla discussione da parte dei lavoratori.

PUNTI CRITICI

Dobbiamo pensare a strategie per l'attuazione delle politiche di prevenzione alcol-lavoro nelle P.M.I. e nei cantieri edili;

La mancanza di chiare indicazioni normative nell'applicazione della norma riguardo alla parte squisitamente clinica crea qualche confusione per il M.C. nei casi di aziende con unità locali dislocate su diverse regioni italiane (diverse linee guida regionali, diversa organizzazione dei rapporti con i SERT)

A quando il decreto di riordino della normativa previsto dal co 4-bis dell'art. 41- D.Lgs. 81/08 ?

CONCLUSIONI

Nonostante le difficoltà applicative, la strada della tutela dell'incolumità di terzi nei luoghi di lavoro è ormai aperta.

Il MC può fare molto in quest'ambito, semplicemente utilizzando le sue competenze e sfruttando le relazioni con i lavoratori e interne all'azienda

Ci vuole però la reale volontà da parte del MC e dell'azienda di trasformare in opportunità di salute l'applicazione di un

provvedimento apparentemente solo repressivo.

CONCLUSIONI

- Il regolamento aziendale è espressione di questa volontà
- Le istituzioni dovrebbero coinvolgere rappresentanze dei MC e parti sociali nella progettazione di interventi di prevenzione/promozione della salute nei luoghi di lavoro

...Grazie per l'attenzione !