

INIZIATIVA FORMATIVA
Il rischio clinico: di cosa stiamo parlando?

I RISCHI DEL PERSONALE



Dr. Marco Giuseppe Pestarino

1

RISCHIO CLINICO

Ministero della Salute
(Manuale per la formazione degli operatori sanitari)

Con “rischio clinico” si definisce la possibilità che un **paziente** subisca un “danno o disagio involontario, **imputabile alle cure sanitarie**, che causa un prolungamento del periodo di degenza, un peggioramento delle condizioni di salute o la morte”.

2

RISCHIO (Risk)

Ministero della Salute
(Manuale per la formazione degli operatori sanitari)

Condizione o evento potenziale, **intrinseco** o **estrinseco** al processo, che può modificare l'esito atteso del processo. È misurato in termini di probabilità e di conseguenze, come prodotto tra la probabilità che accada uno specifico evento (P) e la gravità del danno che ne consegue (D); nel calcolo del rischio si considera anche la capacità del fattore umano di individuare in anticipo e contenere le conseguenze dell'evento potenzialmente dannoso (fattore K).

3

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 1 COMMA 1
(Finalità)

..... norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle **lavoratrici** e dei **lavoratori** nei luoghi di lavoro

..... garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale

4

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 2 COMMA 1
(Definizioni)

«**rischio**»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

5

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 3 COMMA 1
(Campi di applicazione)

Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

6

SICUREZZA DEI PAZIENTI

SICUREZZA DEI LAVORATORI

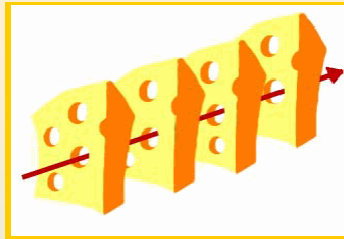
7

Molti degli incidenti in ambito lavorativo, che possono coinvolgere sia i lavoratori che gli utenti, in organizzazioni complesse è generato dall'interazione fra le diverse componenti del sistema: tecnologica, umana, organizzativa.

8

FORMAGGIO SVIZZERO

(James Reason)



9

In sanità:

**RISCHIO
D'IMPRESA**



Intrinseco alla complessità
del sistema produttivo

**RISCHIO
PURO**



Dipende da situazioni non
prevedibili né quantificabili

10

Le fonti di rischio (pericoli) sono raggruppabili in classi

1. [Fattori strutturali-tecnologici](#)
2. [Agenti biologici, chimici, fisici e altri](#)
3. [Fattori organizzativo-gestionali e condizioni di lavoro](#)
4. [Fattori umani \(individuali e del team\)](#)
5. [Caratteristiche dell'utenza](#)
6. [Fattori esterni](#)

11

Se un paziente subisce un “danno o un disagio involontario, imputabile alle cure sanitarie”,
quanto può dipendere dai rischi professionali cui
sono esposti i lavoratori?

12

Capire quanto la norma che tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori può interferire con il rischio clinico, e soprattutto quanto può essere utile a **prevenire** il rischio clinico.

13

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 20 COMMA 1
(Obblighi dei lavoratori)

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle **altre persone presenti sul luogo di lavoro**, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

14

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 14 COMMA 1

(Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)

Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 92, comma 1, lettera e), gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, **possono adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale** quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero **in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale**, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, adottato sentito la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. In attesa della adozione del citato decreto, le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro che costituiscono presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono quelle individuate nell'allegato I. L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 ed al Ministero delle infrastrutture, per gli aspetti di rispettiva competenza, al fine dell'emanazione di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni. Le disposizioni del presente comma si applicano anche con riferimento ai lavori nell'ambito dei cantieri edili. Ai provvedimenti del presente articolo non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241.

15

D. Lvo 106/09

ART. 11

(Modifiche all'articolo 14 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

1. All'articolo 14 del decreto, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 92, comma 1, lettera e), gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, **adottano provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale** quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, adottato sentito il Ministero dell'interno e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

16

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 2 COMMA 1 (Definizioni)

«**valutazione dei rischi**»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

17

Valutare i rischi:

- per la salute (che possono essere fonte di malattia professionale)
- per la sicurezza (che possono essere fonte di infortunio sul lavoro)

18

RISCHI: chimici
 fisici
 biologici
 psicosociali
 altri

19

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 28 COMMA 1

(Oggetto della valutazione dei rischi)

Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

20

D. L.VO 81/08 s.m.i.

ART. 2 COMMA 1
(Definizioni)

«**sorveglianza sanitaria**»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

21

COME SI DEVE PORRE IL MEDICO
COMPETENTE RISPETTO AD UN
LAVORATORE AFFETTO DA UNA
PATOLOGIA TRASMISSIBILE ANCHE
AI PAZIENTI?

22

ART. 3 – DESCRIZIONE DELLO STRESS E STRESS LAVORO-CORRELATO

1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

23

ART. 3 – DESCRIZIONE DELLO STRESS E STRESS LAVORO-CORRELATO

2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente di fronte a situazioni simili in momenti diversi della propria vita.
3. **Lo stress** non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione **può ridurre l'efficienza sul lavoro** e può determinare un cattivo stato di salute.

24

4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

25

I DISTURBI PSICHICI POSSONO ESSERE
CONSIDERATI DI ORIGINE PROFESSIONALE
SOLO SE SONO CAUSATI O CONCAUSATI IN
MODO PREVALENTE DA SPECIFICHE
PARTICOLARI CONDIZIONI DELL'ATTIVITA' E
DELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

Tali condizioni, ritiene l'INAIL, ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili come costrittività organizzativa.

26

Ogni volta per verificare se è di origine
professionale bisogna risalire al rischio
professionale che può averla causata,
quindi bisogna ricercare i fattori
stressogeni

27

Il problema allora è quello di fare la valutazione
del rischio

STRESS
LAVORO-CORRELATO
(D. L.vo 81/08 art. 28 comma 1 s.m.i.)

28

VALUTAZIONE DEL RISCHIO CON APPROCCIO **SOGGETTIVO**

E

VALUTAZIONE DEL RISCHIO CON APPROCCIO **OGGETTIVO**

29

L'approccio soggettivo è basato su **misure di percezione** analizzando le reazioni soggettive di lavoratori rispetto alla loro valutazione relativamente a varie aree utilizzando strumenti disponibili che analizzano:

- l'analisi dell'organizzazione
- il vissuto del lavoratore e il suo benessere personale
- la misura di indicatori comportamentali biologici dello stato di salute.

30

L'approccio oggettivo è basato sulla **valutazione obbiettiva** dei fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro attraverso tecniche di osservazione diretta che analizzano schematicamente cinque categorie:

- organizzazione del lavoro (orario, monotonia/ripetitività, carico di lavoro, ecc.)
- aspetti sociali del lavoro (possibili contatti con altri lavoratori, formazione, crescita di carriera, responsabilità verso terzi, ecc.)
- struttura aziendale (gestione dei mezzi di lavoro, possibilità decisionale, gerarchia aziendale)
- rischi per la salute e la sicurezza
- altro (mobilità, salario, presenza di incentivi, numero di infortuni, ecc.)

31

VALUTAZIONE DEL RISCHIO CON APPROCCIO OGGETTIVO

Potrebbe essere effettuata attraverso un'analisi di **fattori stressogeni** ambientali, un'analisi di **indicatori** e, solo in una fase successiva, la somministrazione di **questionari soggettivi**

32

FATTORI STRESSOGENI

COLLETTIVI

- Contenuto del lavoro
- Organizzazione del lavoro
- Rischi per la salute e la sicurezza
- Aspetti sociali del lavoro
- Comunicazione
- Altro

INDIVIDUALI

- Tensioni emotive e sociali
- Sensazione di non poter far fronte alla situazione
- Percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti
- Rapporti interpersonali
- Interfaccia famiglia-lavoro
- Evoluzione della carriera
- Impressione di non essere sostenuti
- Altro

33

INDICATORI

- Tasso di assenteismo
- Rotazione del personale
- Conflitti interpersonali
- Lamentele (ufficializzazioni di conflitti)
- Ritardi
- Analisi qualitativa e quantitativa delle prestazioni
- Visite mediche a richiesta (D. L.vo 81/08 s.m.i.)
- Numero di infortuni
- Numero denunce malattie professionali
- Numero e tipologia di problematiche sollevate da RLS e RSU
- Verifica dell'applicazione di alcuni articoli del contratto di lavoro

34

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA DIRIGENZA
MEDICO-VETERINARIA DEL S.S.N. PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO
2006 – 2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007**

Art. 7 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a **garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.**
2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.
3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, **sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi**, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.
4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'art. 5, lett. k del presente CCNL.
5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 14, commi 7 e 8, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.
6. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL

35

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA DIRIGENZA
MEDICO-VETERINARIA DEL S.S.N. PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO
2006 – 2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007**

Art. 5 Coordinamento Regionale

1. Ferma restando l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, **possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie** relative:
 - a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'art. 57 del CCNL 3 novembre 2005;
 - b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
 - c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora art. 54, comma 2, primo alinea del CCNL 3 novembre 2005);
 - d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;
 - e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;
 - f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
 - g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

36

h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire il rispetto dei principi generali inerenti l'orario di lavoro come individuati nel Capo II del CCNL 3.11.2005, la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto conto anche dell'art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 e successive modifiche, relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;

i) all'applicazione dell'art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;

j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'art. 4, comma 2 lett. G) del CCNL del 3 novembre 2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;

k) criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'art. 7 del presente CCNL.

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'art. 4, comma 2 (tempi e procedure.)

3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.

37

4. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 90 giorni, si applica il comma 2 dell'art 4 (tempi e procedure).

5. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1, rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 9, 10 del II biennio) nonché dall'art. 37 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 3 novembre 2005, dagli artt. 10, 11 e 12 del CCNL 5 luglio 2006 e dagli artt. 24, 25 e 26 del presente contratto.

6. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'art. 7 e degli artt. 54 e 56 del CCNL 3.11.2005 solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

7. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 6 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.

8. L'art. 9 del CCNL 3 novembre 2005 è disapplicato.

38

LINEE DI INDIRIZZO EX ART. 5 CCNL 17.10.2008
AREA MEDICA E VETERINARIA
(sottoscritto tra la Regione Piemonte e
le organizzazioni sindacali)

Lett. g)

CRITERI GENERALI PER SVILUPPARE A LIVELLO AZIENDALE UN SISTEMA DI STANDARD E PROCEDURE FINALIZZATE ALL'INDIVIDUAZIONE DEI **VOLUMI PRESTAZIONALI** RIFERITI ALL'IMPEGNO ANCHE TEMPORALE RICHIESTO NONCHE' DI MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI CONCORDATE E CORRELATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI NEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS 196 DEL 2003 IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.

39

LINEE DI INDIRIZZO EX ART. 5 CCNL 17.10.2008
AREA MEDICA E VETERINARIA
(sottoscritto tra la Regione Piemonte e
le organizzazioni sindacali)

Lett. h)

CRITERI GENERALI PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' CONNESSE ALLA **CONTINUITA' ASSISTENZIALE ED URGENZA /EMERGENZA** AL FINE DI FAVORIRE IL RISPETTO DEI PRINCIPI GENERALI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO COME INDIVIDUATI NEL CAPO II DEL CCNL 3.11.2005, LA LORO VALORIZZAZIONE ECONOMICA SECONDO LA DISCIPLINA DEL PRESENTE CONTRATTO, TENUTO CONTO ANCHE DELL'ART. 55, COMMA 2, DEL CCNL 8 GIUGNO 2000 E SUCCESSIVE MODIFICHE, RELATIVO ALLE TIPOLOGIE DI ATTIVITA' PROFESSIONALI ED AI SUOI PRESUPPOSTI E CONDIZIONI.

40

**LINEE DI INDIRIZZO EX ART. 5 CCNL 17.10.2008
AREA MEDICA E VETERINARIA
(sottoscritto tra la Regione Piemonte e
le organizzazioni sindacali)**

Lett. k)
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE
MODALITA' DI RIPOSO NELLE 24 ORE, DI CUI
ALL'ART. 7 DEL CCNL 17.10.2008.

41

ALCOOL E LAVORO

42

Effetti dell'alcol sul lavoro

L'eccessivo consumo di bevande alcoliche in ambito lavorativo comporta:

- ridotta produttività, errori nelle procedure, danno ai macchinari;
- perdita di capacità lavorativa, assenteismo;
- aumento degli infortuni lavorativi;
- danni a terzi.

43

Riferimenti normativi

- Legge 125 del 30 marzo 2001 “Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati”.
- Provvedimento 16 marzo 2006 della Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Provincie Autonome.
- D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81:
 - Allegato IV Punti 1.11.3.2 e 1.11.3.3.
 - Art. 111 comma 8
 - Art. 41 comma 4
- D. Lgs. 3 agosto 2009 n. 106
 - Art. 26 comma 6

44

Divieto di somministrazione

D. Lgs. 81/08 s.m.i. - Allegato IV

Requisiti dei luoghi di lavoro

1.11.3.2 È vietata la somministrazione di vino, birra e di altre bevande alcoliche nell'interno dell'azienda.

1.11.3.3 È tuttavia consentita la somministrazione di modiche quantità di vino e di birra nei locali di refettorio durante l'orario dei pasti.

45

Legge n. 125 del 30 marzo 2001

Art. 1

Definizione di bevanda alcolica

Ogni prodotto contenente alcol alimentare con gradazione superiore a 1,2 gradi di alcol.

Definizione di bevanda superalcolica

Ogni prodotto contenente alcol alimentare con gradazione superiore al 21% di alcol in volume.

46

Legge n. 125 del 30 marzo 2001

Art. 15 (Disposizioni per la sicurezza sul lavoro)

1. Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la **salute di terzi** individuate con decreto del Ministro del Lavoro è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

47

Legge n. 125 del 30 marzo 2001

Art. 15 (Disposizioni per la sicurezza sul lavoro)

2. Per le finalità previste dal presente articolo i **controlli alcolimetrici** nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente ai sensi ... ovvero dai medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio delle aziende unità sanitarie locali.

48

Legge n. 125 del 30 marzo 2001

Art. 15 (Disposizioni per la sicurezza sul lavoro)

3. Ai lavoratori affetti da patologie alcol correlate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi di cui all'art. 9, comma 1, o presso altre strutture riabilitative, si applica l'art. 124 del testo unico delle leggi in materia di sostanze stupefacenti (DPR 309 del 09/10/1990).

4. Chiunque contravvenga alle disposizioni del comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da lire 1 milione a lire 5 milioni.

49

Provvedimento 16 marzo 2006

Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano

Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero **per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi**, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'art. 15 della Legge 125/01 (GU n. 75 del 30/03/2006)

ART. 1 – Attività lavorative a rischio

1. Le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero **sono quelle individuate nell'allegato 1**, che forma parte integrante della presente intesa.

50

Allegato I – attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza l'incolumità e la salute dei terzi

1) Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

- a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);
- b) conduzione di generatori di vapore (D.M. 1 marzo 1974);
- c) attività di fochino (art. 27 DPR 302 del 9 marzo 1956);
- d) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (regio decreto 6 maggio 1940, n. 635);
- e) vendita di fitosanitari (art. 23 DPR 290 del 23 aprile 2001);
- f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (DPR 1450 del 30 dicembre 1970);
- g) manutenzione degli ascensori (DPR 162 del 30 aprile 1999).

51

Allegato I – attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza l'incolumità e la salute dei terzi

2) Dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti (art. 1 D. Lgs. 334 del 17 agosto 1999).

3) Sovrintendenza ai lavori previsti dagli art. 236 e 237 del DPR 547 del 27 aprile 1955 (art. 236: lavori entro tubazioni, canalizzazioni, recipienti e simili nei quali possono esservi gas e vapori tossici od asfissianti – art. 237: lavori entro tubazioni, canalizzazioni e simili nei quali possono esservi gas, vapori, polveri infiammabili od esplosive).

4) Mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo, medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista.

52

Allegato I – attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza l'incolumità e la salute dei terzi

5) Vigiliante di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private.

6) Attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado.

7) Mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata.

53

Allegato I – attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza l'incolumità e la salute dei terzi

8) Mansioni inerenti le attività di trasporto

a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;

b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario;

c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;

d) personale navigante delle acque interne;

e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;

54

Allegato I – attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza l'incolumità e la salute dei terzi

f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

g) personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività *off-shore* e delle navi posatubi;

h) responsabili dei fari;

i) piloti d'aeromobile;

l) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;

m) personale certificato dal Registro aeronautico italiano;

n) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;

m) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;

p) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;

55

Allegato I – attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza l'incolumità e la salute dei terzi

9) Addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi.

10) Lavoratori addetti ai comparti dell'edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza.

11) Capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione.

12) Tecnici di manutenzione degli impianti nucleari.

13) Operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi.

14) Tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

56

D. L.vo 106/09

ART. 26 COMMA 6

(Modifiche all'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

All'articolo 41, dopo il comma 4, è inserito il seguente: "4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.".

57

Caratteristiche peculiari della norma

- Divieto di somministrazione e di assunzione di alcolici sul posto di lavoro.
- Fattore di rischio (l'assunzione di alcolici) legato allo stile di vita e non all'ambiente di lavoro.
- Possibilità per i lavoratori di essere sottoposti ad un controllo alcolimetrico.

58

**GRAZIE PER
IL GENTILE ASCOLTO**

59

60

- Caratteristiche del fabbricato sanitario e dell'impiantistica (progettazione e manutenzione)
- Sicurezza e logistica degli ambienti
- Apparecchiature e strumentazioni (funzionamento, manutenzione e rinnovo)
- Infrastrutture, reti, digitalizzazione, automatizzazione



- Agenti biologici:
 - batteri
 - virus
 - funghi
 - parassiti
- Agenti chimici: tutti
- Agenti fisici:
 - rumore
 - vibrazioni meccaniche
 - campi elettromagnetici
 - radiazioni ottiche (artificiali e naturali)
 - microclima
 - atmosfere iperbariche
 - radiazioni ionizzanti
- Altri:
 - movimentazione manuale carichi
 - lavoro notturno
 - videoterminale
 - stress lavoro-correlato
 - turnazione
 -
 -



- Struttura organizzativa (ruoli, responsabilità, distribuzione del lavoro)
- Politica e gestione delle risorse umane: organizzazione stili di leadership, sistema premiante, supervisione e controllo, formazione e aggiornamento, carico di lavoro e turni (che concorrono a determinare fatica e stress)
- Sistema di comunicazione organizzativa
- Coinvolgimento degli stakeholder
- Aspetti ergonomici (tra cui si citano: postazione di lavoro, monitor, allarmi, rumore, luce)
- Politiche per la promozione della sicurezza del paziente: linee guida e percorsi diagnostico-terapeutici, sistemi di segnalazioni degli errori

63



- Personale: caratteristiche individuali (percezione, attenzione, memoria, capacità di prendere decisioni, percezione della responsabilità, condizioni mentali e fisiche, abilità psicomotorie e competenza professionale)
- Dinamiche interpersonali e di gruppo e conseguente livello di cooperazione

64



- Epidemiologia ed aspetti socio-culturali (aspetti demografici, etnia, ambiente socio-economico, istruzione, capacità di gestione delle situazioni, complessità e compresenza di patologie acute e croniche)
- Rete sociale



- Normativa e obblighi di legge
- Vincoli finanziari
- Contesto socio-economico-culturale
- Influenze della opinione pubblica e dei media, delle associazioni professionali e di pubblica tutela
- Assicurazioni

