

Considerazioni sulla sorveglianza sanitaria

1. Generalità

La sorveglianza sanitaria è solo una parte dell'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro. Per quanto importante, è una forma di prevenzione secondaria (individuazione delle controindicazioni al lavoro e diagnosi precoce) e deve, quindi, essere integrata dalla attività di formazione/informazione e preceduta dalle attività di prevenzione primaria. L'attività di prevenzione primaria si articola in *misure tecniche, organizzative e procedurali* e nell'uso di idonei DPI (per periodi temporanei, lavori eccezionali e di breve durata, per ridurre la quota ineliminabile di rischio, etc.).

La sorveglianza sanitaria si effettua quando, dopo l'adozione di tutte le misure di prevenzione primaria, si individua – comunque – un rischio residuo di entità non trascurabile previsto dalle leggi vigenti o individuato anche in base all'art. 3; lettera l) del D. Lgs. 626/94.

La sorveglianza sanitaria non deve servire alla “*medicalizzazione*” del “*possibile rischio*”, ma deve essere funzionale ad una gestione razionale delle “*risorse umane*”, contribuendo a migliorare le condizioni di lavoro e di salute e il “*clima*” generale, anche di carattere psicologico e motivazionale.

2. Finalità della sorveglianza sanitaria

Le finalità generali della sorveglianza sanitaria sono di tipo eminentemente preventivo e destinate a verificare, prima dell'avvio al lavoro, - e poi nel tempo - l'adeguatezza del rapporto tra *condizioni di salute e specifiche di lavoro* sia individualmente che, in seconda istanza, collettivamente. Un'analisi attenta dei dati collettivi può contribuire, insieme agli altri abituali criteri di giudizio, a fornire elementi utilissimi per l'organizzazione del lavoro nell'immediato e in prospettiva (previsioni di “*invecchiamento*” e di “*usura*” della manodopera, squilibri nella distribuzione della forza lavoro nelle articolazioni delle sedi aziendali, etc.).

Più esplicitamente, l'attività di sorveglianza sanitaria dovrà:

- verificare l'accettabilità dei compiti lavorativi per i singoli soggetti, permettendo l'espressione del giudizio di idoneità; in altre parole, deve permettere di:
- rilevare i soggetti portatori di particolari patologie o costituzionalmente predisposti;
- monitorare nel tempo lo stato di salute dei lavoratori;

- misurare la prevalenza di malattie tra i lavoratori in funzione dell'età, del sesso, e la loro distribuzione nelle varie mansioni e in funzione dell'anzianità lavorativa.

All'interno di tali finalità generali, si possono individuare anche altri obiettivi:

finalità individuali

- a) identificare eventuali condizioni “negative” di salute in uno stadio precoce, al fine di prevenirne, qualora possibile, l'ulteriore decorso, evitando danni maggiori all'individuo e all'azienda;
- b) identificare soggetti portatori di condizioni di ipersuscettibilità per i quali vanno previste misure protettive più cautelative di quelle adottate per il resto dei lavoratori;

finalità collettive

- c) contribuire, attraverso opportuni controlli retrogradi, all'accuratezza della valutazione del rischio collettivo ed individuale;
- d) identificare i lavoratori che, in conseguenza di variabili individuali o abilità acquisite e/o allenamento psico-fisico, sono in grado di sopportare condizioni lavorative maggiormente impegnative rispetto al resto della popolazione;
- e) verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate;
- f) raccogliere dati clinici per operare confronti tra gruppi di lavoratori nel tempo e in contesti lavorativi differenti.

3. Vantaggi della sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria non deve essere svolta solo perché prevista per legge. Infatti, una sorveglianza sanitaria ben condotta permette di:

- a) stabilire con i lavoratori, attraverso il Medico Competente, un rapporto diretto fondamentale (infatti, nel colloquio il “paziente” decide di fidarsi del medico o meno). Inoltre, il colloquio individuale permette spesso di cogliere “campanelli di allarme” o individuare fenomeni nuovi o “tendenze”, per esempio, riguardo a quanto il lavoro possa determinare “stress” psichico, condizione molto spesso trascurata;
- b) raccogliere informazioni sul punto di vista dei lavoratori, completando le conoscenze già acquisite tramite lo studio dei cicli produttivi, i sopralluoghi, le valutazioni esclusivamente “tecniche”;

- c) approfondire le conoscenze sull'organizzazione del lavoro configurando, anche attraverso il colloquio con il medico, una attività di informazione/formazione dei lavoratori che, per quanto informale, ha però il vantaggio di essere diretta, continua e personalizzata;
- d) mettere a punto criteri omogenei e “*trasparenti*” di gestione dei problemi sanitari attraverso la conoscenza delle attitudini e dei problemi individuali;
- e) evitare la manifestazione clinica eclatante di malattie, causate o meno dal lavoro, ma che con esso possono notevolmente interferire, contenendo, nel contempo, il fenomeno dell'assenteismo;
- f) rafforzare il consenso globale dei lavoratori alle scelte e alle gerarchie aziendali, evitando motivi di conflittualità o smorzandone gli aspetti più acuti e ricorrenti;
- g) un servizio efficiente di sorveglianza sanitaria è altresì utile in termini di “*qualità totale*” dell'Azienda, ai fini dell’“*immagine*” interna ed esterna e risulterà necessario anche al fine delle certificazioni di qualità previste dalle normative europee.

4. Svantaggi della sorveglianza sanitaria

Gli svantaggi della sorveglianza sanitaria sono soprattutto di natura economica ed organizzativa; distinguiamo svantaggi:

- *reali* in caso di eccesso di visite o di esami strumentali e/o ematochimici oppure di monitoraggio ambientale e biologico *qualora non realmente necessari*;
- *apparenti* la sorveglianza sanitaria di per sé comporta una spesa aggiuntiva (peraltro “*deducibile*”) ma, se condotta con il giusto equilibrio (nel numero di accertamenti e nella scelta delle periodicità) lo svantaggio economico può essere solo a breve termine. Nel medio periodo, infatti, favorisce rapidamente una gestione più razionale del personale e contribuisce, insieme alle altre attività di prevenzione, a diminuire la probabilità che insorgano malattie professionali o che si verifichino infortuni, con un evidente ritorno anche economico, in termini di giornate lavorative perse, oneri assicurativi, eventuali indennizzi chiesti direttamente all'Azienda, etc..

4.1. “Politica” aziendale

È necessario maturare, all'interno del movimento, il superamento di una concezione “*passiva*” secondo la quale la sorveglianza sanitaria rappresenta un obbligo da subire, una tassazione più o meno dovuta e una interferenza indebita - pericolosa o fastidiosa - nella gestione del personale.

Questo obiettivo è raggiungibile, però, solo se si limita la delega al Medico Competente - come “*sacrosanto*” - ai soli aspetti tecnico-scientifici.

Occorre cioè stabilire con il Medico Competente un rapporto chiaro e continuativo che permetta un sincero reciproco rispetto dei ruoli e una efficace integrazione delle diverse funzioni.

Rispetto al Medico Competente, è necessario illustrare la realtà tecnologica e organizzativa aziendale, sviluppare l'attività di sopralluoghi e di confronto, informare e fare partecipare all'attività complessiva di formazione e prevenzione, stabilire gli obiettivi e i limiti aziendali, stimolandone e favorendone l'interesse e le motivazioni verso i singoli lavoratori e l'intero contesto aziendale.

Se non si perseguono e non si raggiungono progressivamente questi obiettivi l'attività del Medico Competente sarà vissuta come inutile o dannosa dall'Azienda e con grande diffidenza e fastidio dalle maestranze.

In questa vicenda giocheranno sicuramente le caratteristiche personali di correttezza ed onestà del medico, ma anche la capacità aziendale di proporre un contesto programmato, orientato, capace di autocontrollo e suggestivi aggiustamenti.

In sintesi, l'attività del Medico Competente, deve inquadrarsi non solo come un mero - e possibilmente sbrigativo - obbligo di legge, ma come un elemento capace di produrre frutti efficaci in termini di soluzione di problemi, gestione delle risorse, immagine aziendale, riduzione dei costi - diretti e indiretti - degli infortuni e delle malattie.