



SANITA'

Vercelli 27 aprile 2011

prot. 021S/VC

Al Direttore Generale ASL "VC"
dr. Vittorio Brignoglio

e, p. c. Destinatari in indirizzo *e-mail*: A, Cc, Ccn

"La fallibilità è una caratteristica dell'essere umano. Noi non possiamo cambiare l'essere umano, ma possiamo cambiare le condizioni in cui gli esseri umani operano"

James Reason

Oggetto: Eventi sentinella: Atti di violenza a danno di operatori.

Premesso che lo svolgimento del rapporto di lavoro comporta per il datore di lavoro non soltanto l'esercizio dei poteri, ma anche l'adempimento dei doveri, cui corrispondono paralleli diritti dei lavoratori.

La prestazione di lavoro subordinato, deve essere svolta in condizioni tali da preservare la salute di chi la effettua: cosicché il lavoratore può considerarsi nei confronti del datore di lavoro, a ben vedere, creditore non soltanto di retribuzione ma anche di sicurezza.

La violenza nei luoghi di lavoro rappresenta un problema di salute rilevante, soprattutto per coloro che operano nel settore della cura alla persona. L'ospedale rappresenta il luogo di cura per eccellenza, tuttavia, l'ambiente ospedaliero presenta numerosi rischi sia per gli (questi) infortuni che per le malattie professionali

Le/gli infermiere/i affrontano ogni giorno la possibilità di essere vittime di infortuni mentre curano i pazienti

Episodi di violenza contro operatori sanitari possono essere considerati eventi sentinella in quanto segnali della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Le violenze compiute a danno degli operatori rappresentano un importante causa di infortunio occorso sul lavoro.

Stando all'art. 2087 c.c., l'imprenditore è tenuto ad adottare le misure che, "secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica", risultano necessarie per tutelare non solo la personalità morale, ma anche l'integrità fisica dei lavoratori.

L'art. 9 della L. 300/1970 il cosiddetto Statuto dei Lavoratori, riconosce ai lavoratori il diritto di controllare mediante le proprie rappresentanze, l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, e altresì il compito di "promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica".

Tra gli obblighi del datore di lavoro in ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. spicca quello di procedere alla valutazione dei (questi) rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, all'esito del quale deve essere redatto un documento (D.V.R.) con indicazioni sia sui criteri seguiti nella valutazione, sia sulle misure di prevenzione e protezione conseguentemente adottate, sia sul programma delle misure ritenute opportune "per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza".

Stante la formulazione dell'art. 2087 c.c., la responsabilità contrattuale del datore di lavoro può essere fatta valere per il solo fatto della mancata predisposizione delle misure di sicurezza, a prescindere dal verificarsi di un concreto danno alla salute dei lavoratori coinvolti: valorizzando in altre parole, la funzione preventiva.

L'evento sentinella mette in evidenza possibili carenze organizzative e/o può indicare insufficiente consapevolezza da parte dell'organizzazione del possibile pericolo di violenza all'interno delle strutture sanitarie.

In particolare l'evento può essere dovuto a scarsa vigilanza, sottovalutazione dei pazienti a rischio di compiere aggressioni fisiche, difficoltà relazionale tra operatori e utenza o loro familiari.

Per fare fronte a questa situazione va adottata una sorta di "tolleranza zero" negli ospedali contro i casi di violenza, con lo scopo di prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari.

In modo particolare negli ambiti dove c'è un maggiore contatto diretto con il paziente e/o vengono gestiti rapporti caratterizzati da una "condizione di forte emotività sia da parte del paziente stesso che dei familiari, che possono trovarsi in uno stato di vulnerabilità, frustrazione o perdita di controllo".

Il riconoscimento dell'evento è importante per procedere alla definizione di interventi sotto il profilo organizzativo e logistico.

Per inciso sono almeno due gli eventi di cui siamo venuti a conoscenza di recente.

Pertanto attendiamo che la S.V. ci riferisca nel termine di giorni sette per iscritto sugli accadimenti oltre che attivarsi da subito per quanto attiene alla gestione degli episodi di violenza e, poi si proceda sollecitamente a convocare apposito tavolo con la scrivente O.S. per la revisione (ove ci fossero) dei protocolli in uso, anche al fine di avviare un'attività di formazione del personale.

Distinti saluti

Filippo Impellizzeri
Coordinatore USB P.I./Sanità