

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)



Definizione e formazione

Definizione

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Formazione

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Funzioni

Il **R.L.S.** è una persona (ovvero una serie di persone) che viene eletta o nominata per rappresentare i lavoratori a riguardo degli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro, in base a quanto stabilito negli artt. 37, 47, 50 del D.Lgs. 81/2008.

In questa veste, l'RLS ha il potere di:



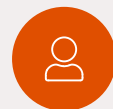
Controllo

Controllare il rispetto delle norme di sicurezza e di igiene sul posto di lavoro



Proposte

Fare proposte e suggerimenti al datore di lavoro sulle misure da adottare per migliorare la sicurezza e la salute sul posto di lavoro



Sensibilizzazione

Partecipare a iniziative di sensibilizzazione dei lavoratori sui temi della sicurezza e della salute



Collaborazione

Collaborare con le autorità competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro



Il Medico Competente

Il Medico Competente

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28. *

* Lettera così modificata dall'art. 14 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

Il Medico Competente

collabora alla Prevenzione e Sorveglianza sanitaria

- ❖ programma ed effettua la **sorveglianza sanitaria** di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti **in funzione dei rischi specifici** e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- ❖ collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla **valutazione dei rischi**, anche ai fini della **programmazione**, ove necessario, della **sorveglianza sanitaria**, alla **predisposizione** della attuazione **delle misure per la tutela della salute** e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività **di formazione e informazione** nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla **organizzazione del servizio di primo soccorso** considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.
Collabora inoltre alla **attuazione e valorizzazione** di programmi volontari di "**promozione della salute**", secondo i principi della responsabilità sociale
- ❖ fornisce **informazioni** ai lavoratori sull'importanza della **prevenzione oncologica**, promuovendo l'adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA), informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità, anche con il supporto di campagne informative a tale scopo promosse dal Ministero della salute;

Il Medico Competente

Gestione della documentazione sanitaria

- ❖ istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una **cartella sanitaria e di rischio** per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente
- ❖ **consegna** al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196(N), e con salvaguardia del segreto professionale;
- ❖ **consegna al lavoratore**, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196(N), da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
- ❖ in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41, richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;

La Cartella sanitaria e di rischio

La cartella sanitaria e di rischio è un documento unico e personale che il medico competente, ai sensi dell'*art. 25, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 81/08*, ha il compito di:

- istituire;
- aggiornare;
- custodire;

Al suo interno vanno annotati ed allegati esiti delle visite mediche devono essere allegati alla seconda e terza cartella secondo i requisiti minimi contenuti nell'**ALLEGATO 3A**, di conseguenza è soggetta a segreto professionale da parte del medico.

Essa può essere predisposta in formato **cartaceo** o **informatizzato**.

Contenuti minimi della cartella sanitaria (ALL 3A)

dati anagrafici del lavoratore;
dati dell'azienda;
risultati della visita preventiva;
reparto e mansione specifica a cui il lavoratore è adibito;
fattori di rischio (e dati espositivi);
anamnesi lavorativa;
anamnesi familiare;
anamnesi fisiologica;
anamnesi patologica remota e prossima;

programma e protocollo di sorveglianza sanitaria da seguire;
esame obiettivo;
accertamenti integrativi;
eventuali provvedimenti disposti al medico;
giudizio di idoneità;
periodicità delle visite;
data;
firma del medico competente

Supporto informatizzato

- La cartella può essere conservata anche in formato digitale, ovvero informatizzata, tuttavia deve rispettare le disposizioni dell'articolo 53 del T.U. che consente l'impiego di sistemi di elaborazione automatica per archiviare i dati di qualunque tipo di documentazione.

Requisiti ex art 53 T.U.

- l'accesso alle funzioni del sistema deve essere consentito solo al medico competente
- la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo al medico competente, in funzione della natura dei dati;
- le operazioni di validazione siano univocamente riconducibili al medico che le ha effettuate tramite codice identificativo autogenerato;
- le eventuali informazioni di modifica siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;
- le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;

La cartella sanitaria

- ▶ E' istituita e aggiornata dal medico competente
- ▶ E' custodita presso la sede di lavoro o presso lo studio del medico competente con salvaguardia del segreto professionale (oltre 10 dipendenti va concordato per iscritto)
- ▶ Copia viene consegnata al lavoratore a fine rapporto mentre l'originale viene custodito per dieci anni dal DL
- ▶ Il medico dimissionario consegna al datore di lavoro le cartelle in suo possesso
- ▶ Il lavoratore che cessa l'attività deve chiedere copia della cartella per consegnarla al medico competente della azienda presso la quale si recherà in occasione della visita preventiva
- ▶ In caso di esposizione ad agenti cancerogeni o biologici di gruppo 3 o 4 viene trasmessa all'INAIL entro 30 giorni

Il Medico Competente

Informazione e comunicazione

Informazione ai lavoratori

g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della **sorveglianza sanitaria** cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

Documentazione sanitaria

h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

Risultati collettivi

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i **risultati anonimi collettivi** della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

1. f) Lettera soppressa dall'art. 15 del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

Il Medico Competente

Visite agli ambienti di lavoro e altri adempimenti

Visite agli ambienti di lavoro

- l) **visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno** o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;
- m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

Comunicazioni e sostituzioni

- n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
- n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato

Ruolo del Medico Competente



Il Medico Competente

Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti **garantendone l'autonomia**.

Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, **della collaborazione di medici specialisti** scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il datore di lavoro **può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento**.

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

OBBLIGHI

In **ordine cronologico** questi sono gli obblighi che devono essere assolti dalle Aziende nell'ambito del D.Lgs. 81/08 s.m.i.

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1 Individuazione del "datore di lavoro".

DATORE DI LAVORO l'art. 2 comma 1b del D.Lgs. 81/08 s.m.i. così recita:

"**datore di lavoro**": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, **il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione** nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, **ha la responsabilità dell'organizzazione** stessa o dell'unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa**.

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

2. Designazione del "**Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**" (RSPP) che può identificarsi anche con il "datore di lavoro"

L'art. 2 comma 1f del D.Lgs. 81/08 s.m.i. così recita:

"responsabile del servizio di prevenzione e protezione": persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Il Datore di Lavoro può assumere anche il ruolo di RSPP e quindi DL/RSPP

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

3 Individuazione dei "**lavoratori**" ai sensi dell'art. 2 e art. 3 del D.Lgs. 81/08 s.m.i.

L'art. 2 comma 1a del D.Lgs. 81/08 s.m.i. così recita:

"**lavoratore**": persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale**, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, **con o senza retribuzione** al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari (...)

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

04

Elezione interna del "**Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**" (RLS)

05

Eventuale nomina del "**Medico Competente**" in funzione della "tipologia di rischio" presente nell'ambito dell'attività svolta

06

Individuazione dei soggetti con compiti di "**primo soccorso**" e "**gestione emergenze**".

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

7

Valutazione dei Rischi e
redazione del Documento di
Valutazione dei Rischi (DVR)

Ai sensi dell'art. 29 comma 1

"... Il datore di lavoro (DL) elabora il documento ..." (DVR) ma
al co. 5 "...i datori di lavoro che occupano fino a 10
lavoratori effettuano la valutazione del rischio [...] sulla base
delle procedure standardizzate di cui all'art. 6 co. 8 lett. f)..."

Valutazione dei rischi



Art. 2, comma 1, lettera q) D. Lgs.
81/2008

[...] «*valutazione dei rischi*»: **valutazione globale e documentata** di tutti i rischi per la **salute e sicurezza** dei lavoratori [...] 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.**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO nei luoghi di lavoro

- La valutazione di tutti i rischi deve tener conto delle **particolarità della attività lavorativa**, dei cicli produttivi, e dei rischi specifici ad esso connessi.

A tal fine la valutazione del rischio svolge la funzione essenziale di **prevenzione del rischio** attraverso la sua attuazione preliminare e permanente durante tutte le fasi dell'"attività lavorativa".

RISCHI NORMATI DAL D.Lgs. 81/08

TITOLO IV – CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI

TITOLO VI – MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

TITOLO VII – VIDEOTERMINALI

TITOLO VIII – AGENTI FISICI

- RUMORE
- VIBRAZIONI
- CAMPI ELETTROMAGNETICI
- RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI

TITOLO IX – SOSTANZE PERICOLOSE

- AGENTI CHIMICI
- CANCEROGENI E MUTAGENI
- AMIANTO

TITOLO X – AGENTI BIOLOGICI

TITOLO Xbis – FERITE DA TAGLIO E PUNTA NEL SETTORE SANITARIO

TITOLO XI – ATMOSFERE ESPLOSIVE

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

8 Messa in sicurezza dei "luoghi di lavoro"
(attrezzature, impiantistica, arredi, dotazioni antincendio,
ecc.)

9 Informazione, formazione e addestramento
degli operatori addetti alle attività sportive

Sorveglianza Sanitaria

La Sorveglianza Sanitaria trova fondamento giuridico nei principi fondamentali della Costituzione Italiana, nelle norme del Codice Civile, del Codice Penale, dello Statuto dei Lavoratori, nonché nelle disposizioni più specifiche promulgate a partire da Direttive Europee.

Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 180 del 5 agosto 2009 - Serie generale
Spazio: 40% - pag. 427a - art. 1, comma 203
Legge 25.12.1998, n. 462 - Firma di Roma

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 5 agosto 2009

AMMINISTRAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONI LEGGI E DECRETI - VIA ARDEALE 15 - 00187 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLA BIBLIOTECA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 16 - 00187 ROMA - CENTRALINO 06-8491

N. 142/L

DECRETO LEGISLATIVO 3 agosto 2009, n. 106.

Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

l) «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

m) «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;

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

Il filo logico della sorveglianza sanitaria...

- ❑ Conoscere i **rischi** professionali;
- ❑ Conoscere le possibili **conseguenze sullo stato di salute** dei lavoratori;
- ❑ Predisporre il **protocollo sanitario sulla base del profilo di rischio**, considerando gli indirizzi scientifici più avanzati;
- ❑ Valutare lo stato di salute dei singoli lavoratori (**anamnesi, esame obiettivo, accertamenti integrativi**);
- ❑ Verificare se il protocollo sanitario deve essere personalizzato sulla base di **fattori individuali**
- ❑ Esprimere il **giudizio di idoneità**.

E' effettuata dal medico competente (art. 41 comma 1):

- ✓ nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle Direttive Europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva;
- ✓ qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia correlata ai rischi lavorativi.

D.Lgs. 532/1999 e il D.Lgs. 66/2003

- ✓ Lavoro notturno

D.Lgs. 101/2020 e s.m.i

- ✓ Radiazioni Ionizzanti (annuale o semestrale)

Quali sono i «casi previsti dalla normativa vigente»?

D.Lgs. 81/2008

- ✓ Movimentazione manuale di carichi
- ✓ Utilizzo VDT per oltre 20 ore/settimana
- ✓ Esposizione a rumore superiore a l.s.a.
- ✓ Esposizione a vibrazioni superiore a l.a.
- ✓ Esposizione a CEM, ROA
- ✓ Esposizione ad agenti chimici pericolosi (esposizione non irrilevante)
- ✓ Esposizione ad agenti cancerogeni
- ✓ Esposizione ad amianto
- ✓ Verifica non alcol-dipendenza; verifica non assunzione sostanze stupefacenti

Obiettivi della Sorveglianza Sanitaria

- Mantenere lo stato di salute dei lavoratori esposti a rischi occupazionali, prevenire infortuni sul lavoro e patologie professionali
- Constatate l'**assenza di controindicazioni** al lavoro
- Identificare precocemente **alterazioni dello stato di salute lavoro-correlate**
- Evidenziare alterazioni delle condizioni di salute che possono essere aggravate dalla specifica attività lavorativa
- Integrare un sistema di promozione della salute e sicurezza (***Workplace Health Promotion – WHP***)



International Code of Ethics for Occupational Health Professionals

ESPEL
EUROPEAN SOCIETY OF
OCCUPATIONAL HEALTH
AND SAFETY PROFESSIONALS

«La Medicina del Lavoro deve conseguire gli obiettivi di salute occupazionale che sono stati definiti dall'ILO e dalla WHO nel 1950 ed aggiornati come riportato qui di seguito dalla Commissione congiunta ILO/WHO sulla salute nei luoghi di lavoro nel 1995»

Scopi primari della Medicina del Lavoro:

- promozione e mantenimento del più elevato grado di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori [...]
- prevenzione delle alterazioni della salute provocate dalle condizioni di lavoro
- tutela dei lavoratori sul luogo di lavoro da pericoli per la salute
- collocazione e mantenimento dei lavoratori in un ambiente di lavoro idoneo alle loro capacità [...]
- adattamento del lavoro all'uomo e dell'uomo alla sua mansione.

Monitoraggio
biologico ed esami

12. Si dovranno prevedere esami biologici ed altri accertamenti sulla base della loro validità e rilevanza nel proteggere la salute del lavoratore interessato, tenendo in dovuto conto la loro sensibilità, la loro specificità ed il loro valore predittivo. Gli OML non dovranno basarsi su esami o accertamenti non affidabili o con scarso valore predittivo in rapporto alle caratteristiche del lavoro svolto. Ove possibile, verranno preferiti i metodi non invasivi e gli accertamenti che non comportino alcun rischio per la salute del lavoratore interessato. Si potrà prescrivere un esame invasivo o che comporta dei rischi per la salute del lavoratore solo dopo averne attentamente valutato vantaggi e svantaggi per lo stesso.

Fonte: Traduzione Italiana «INTERNATIONAL CODE OF ETHICS FOR OCCUPATIONAL HEALTH PROFESSIONALS» consultabile: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/commissione-consultiva-permanente/Documents/codice-etico-ICOH.pdf>

✓ In Italia, il riferimento a questo codice è diventato un obbligo di legge per il medico competente con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008.

Il Codice Etico della Medicina del Lavoro

- ▶ L'esercizio della Medicina del Lavoro deve essere svolto **secondo i più elevati standard** professionali e **principi etici**.
- ▶ Agli Operatori di Medicina del Lavoro spetta il compito di **proteggere la vita e la salute del lavoratore**, nel rispetto della dignità umana e nel mantenimento dei più alti principi etici.
- ▶ **Integrità** nella condotta professionale, **imparzialità**, e rispetto della **privacy** del lavoratore fanno parte di questi obblighi.
- ▶ Gli Operatori di Medicina del Lavoro sono esperti che **devono godere della piena indipendenza** professionale nello svolgimento delle loro funzioni.



L'attività di medico competente è svolta **secondo i principi della medicina del lavoro e del Codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).**

Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

- ▶ **dipendente o collaboratore** di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
- ▶ **libero professionista;**
- ▶ **dipendente del datore di lavoro.**

Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, **non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.**

Workplace Health Promotion - WHP

- Promozione di un' **alimentazione** corretta
- Contrasto al **fumo di tabacco**
- Promozione dell' **attività fisica**
- Riduzione del consumo di **alcool**
- **Benessere** personale e sociale
- Conciliazione **famiglia-lavoro**
- **Vaccinazioni**
- Prevenzione **malattie cronic-degenerative**



- ✓ è una strategia globale che mira a migliorare la salute e il benessere dei lavoratori attraverso lo sforzo congiunto di datori di lavoro, dipendenti e società
- ✓ Non si limita al rispetto delle norme di sicurezza (come l'uso dei DPI o la sorveglianza sanitaria), ma promuove attivamente stili di vita sani per prevenire malattie croniche non trasmissibili
- ✓ L'approccio si basa sul modello dell'OMS, In Italia, molte Regioni hanno istituito la Rete WHP, che certifica le aziende che implementano correttamente queste "buone pratiche"

Accertamenti Sanitari



Mirati al rischio e alla promozione della salute

- Appropriati e accettabili
- Sensibili, specifici
- Predittivi
- Standardizzati
- Riproducibili e confrontabili
- Eticamente ammissibili
- Evidence Based Medicine
- Economici

Articolo 41, comma 2 - Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria comprende:



a) Visita medica preventiva

Anche in fase preassuntiva, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica



c) Visita medica su richiesta del lavoratore

Qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica



b) Visita medica periodica

Per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente



d) Visita medica in occasione del cambio della mansione

Onde verificare l'idoneità alla mansione specifica

Ulteriori tipologie di visite mediche

01

e) Visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro

Nei casi previsti dalla normativa vigente

03

e-ter) Visita medica precedente alla ripresa del lavoro

A seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l'idoneità alla mansione. Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica

02

e-bis) Lettera soppressa

04

e-quater) Visita medica per verifica sostanze

Effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto l'effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, e dell'articolo 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive

Ulteriori tipologie di visite mediche

L'obbligo riguarda le mansioni che comportano rischi per la sicurezza di terzi. Le categorie principali includono:

- ✓ Guida di veicoli: conducenti di veicoli per i quali è richiesta la patente C, D, E e conducenti di taxi o veicoli a noleggio con conducente.
- ✓ Movimentazione merci: carrellisti e operatori di macchine semoventi a braccio telescopico (es. muletti).
- ✓ Trasporti pubblici: personale ferroviario, piloti d'aereo e personale navigante.
- ✓ Edilizia e macchine complesse: operatori di gru, macchine per movimento terra e addetti alla guida di macchine agricole.
- ✓ Sostanze pericolose: addetti alla fabbricazione e al trasporto di esplosivi, o all'uso di gas tossici.

04

e-quater) Visita medica per verifica sostanze

Effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto l'effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, e dell'articolo 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) visita medica **preventiva** anche in fase preassuntiva *
 - b) visita medica **periodica**
 - c) visita medica **su richiesta** del lavoratore
 - d) visita medica in occasione del **cambio della mansione**
 - e) visita medica alla **cessazione** del rapporto di lavoro
- e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro*, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l'idoneità alla mansione. Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

* lettera così modificata dal D.Lgs. 203/2024

GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA

DEFINIZIONE: «*Valutazione della compatibilità tra le condizioni di salute degli organi bersaglio del lavoratore e i rischi specifici presenti nella mansione*».

(Alessio, Franco, Tomei, Trattato di Medicina del Lavoro, 2015)

GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA

Concetto di idoneità

Idoneità: validità riferita ad uno specifico compito lavorativo nelle reali condizioni di esercizio.

- ▶ Implica la conoscenza delle specifiche condizioni espositive e non un imprecisato compito generico
- ▶ E' riferita al *rischio di subire un danno* nell'esercizio di un compito lavorativo
- ▶ Non comprende implicitamente le condizioni di capacità ed abilità (NON SELETTIVA)

GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA

Concetti fondamentali di **idoneità** al lavoro

- **Validità:** *integrità biologica* indipendentemente dallo svolgimento di uno specifico compito lavorativo. Il giudizio si basa esclusivamente su caratteristiche intrinseche al soggetto.
- **Capacità:** propensione del soggetto a svolgere un determinato lavoro per la sua particolare formazione culturale, per le sue innate qualità o esperienza.
- **Abilità:** particolare bravura o destrezza per un determinato compito lavorativo.

GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA

Lavoratore idoneo

- Un lavoratore può pertanto essere considerato **idoneo** laddove il MC possa certificare che *le sue condizioni di salute sono tali da non subire EFFETTI derivanti dallo svolgimento di quel determinato compito* in quelle reali condizioni di esposizione alle NOXAE lavorative.

GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA

Nel valutare l'idoneità alla mansione specifica il Medico Competente deve prendere in considerazione da parte del lavoratore il «possesso dei requisiti psicofisici **comunemente indispensabili** per lo svolgimento della mansione e **NON** il possesso dei **migliori requisiti psicofisici** necessari per lo svolgimento della stessa».

GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA


- Tale concetto è riportato chiaramente nella sentenza della Corte di Cassazione del 7 luglio 1987, che così si esprime: **«l'idoneità fisica del lavoratore assumendo o assunto, va riferita, in armonia con le esigenze di sicurezza, libertà e dignità umana, tutelate dall'art. 41 della Costituzione, al possesso da parte del lavoratore delle capacità comunemente indispensabili per le richieste di attività materiali, non di quelle corrispondenti alla presumibile aspettativa del datore di lavoro di avere a disposizione manodopera confacente al suo interesse di massimo profitto»**



Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al [comma 2](#), esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.



Tipologia di giudizi

Idoneo

Idoneo con limitazioni

Idoneo con prescrizioni

Temporaneamente inidoneo

Permanentemente inidoneo

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

9. Avverso i giudizi del medico competente *ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva* è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

L'organo di vigilanza territorialmente competente è l'Azienda Sanitaria Locale presso la Struttura denominata SPreSAL (Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro) che è l'organo tecnico-sanitario preposto a valutare l'idoneità medica dei lavoratori

Caratteristiche del giudizio di idoneità

- ▶ Preventivo: precede l'inizio dell'attività lavorativa
- ▶ Individuale: non generalizzabile
- ▶ Specifico: si riferisce alla mansione concretamente svolta ed ai rischi in esso presenti
- ▶ Probabilistico: perché è una sintesi dei rischi ai quali il lavoratore verrà esposto e delle condizioni di salute che possono mutare. In quanto tale non può esprimere una valutazione di certezza
- ▶ Temporale: ha validità per un periodo di tempo limitato e periodicamente il dipendente deve essere rivalutato

Lavoratore «idoneo»

- ▶ Il lavoratore può svolgere senza restrizioni tutti i compiti normalmente previsti per la sua specifica mansione in relazione ai rischi individuati per la stessa (ed esplicitamente richiamati nel giudizio di idoneità)

N.B.:

- ▶ **L'idoneità espressa per un mansione non è automaticamente valida per una mansione differente, nella quale sia esposto a rischi diversi o a diversi livelli dello stesso rischio (→ visita per cambio mansione)**
- ▶ **L'idoneità del lavoratore non consente di omettere la messa in atto delle necessarie misure di tutela previste dal DVR (nessun lavoratore è idoneo per una attività lavorativa insalubre)**

Lavoratore «idoneo con prescrizioni»

- ▶ Il lavoratore può svolgere i compiti previsti per la sua specifica mansione ma necessita dell'applicazione di specifiche misure di tutela aggiuntive verso uno o più rischi valutati che consentano di ridurre l'entità o l'impatto sulla salute (Es. Utilizzo di DPI specifici o mezzi di ausiliazione meccanica, obbligo di vaccinazione per patogeni specifici)

N.B.

- ▶ **È necessario disporre per iscritto le istruzioni e vigilare attivamente sull'attuazione delle prescrizioni impartite**
- ▶ **La prescrizione è un adempimento obbligatorio sia per l'azienda che per il lavoratore**

Lavoratore «idoneo con limitazioni»

- ▶ Il lavoratore può svolgere solo parte dei compiti previsti per la sua specifica mansione

Il proseguo dell'attività prevede una **preventiva ridefinizione dei compiti o delle modalità di lavoro**; in caso di riassegnazione a compiti differenti o a diversi livelli di rischio la limitazione dovrà essere rivalutata



Lavoratore «temporaneamente inidoneo»

- ▶ Il lavoratore, per le sue attuali condizioni di salute, **non è in grado di svolgere alcun compito** tra quelli previsti per la sua mansione

ma

- ▶ E' prevedibile che tale condizione si risolva entro un **periodo di tempo limitato**



Far rivalutare il lavoratore nei termini di scadenza, fino a nuova valutazione il vecchio giudizio mantiene la propria validità

Lavoratore «permanentemente inidoneo»

- ▶ Il lavoratore, **non è in grado di svolgere alcun compito** tra quelli previsti per la sua mansione ed
- ▶ E' improbabile (o impossibile) che la condizione che ha determinato l'inidoneità cessi (condizione cronica o stazionaria)



Se vi è esposizione a fattori di rischio diversi da quelli della mansione di provenienza occorrerà sottoporre il lavoratore a visita per cambio mansione

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

- ▶ Il datore di lavoro,..., in relazione ai giudizi di cui all'art. 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Elementi da considerare nella ricollocazione del lavoratore non idoneo

- ▶ Residua capacità di lavoro
- ▶ Eventuali esigenze derivanti dalla disabilità presentata
- ▶ Esperienza e formazione specifica
- ▶ Possibilità di acquisizione di nuove competenze

Disability Management: politiche di gestione che cercano di prevenire le disabilità e di intervenire prontamente in caso di insorgenza, attraverso strategie di riabilitazione coordinate, di qualità e costo-efficienti, che riflettono l'impegno dell'organizzazione a mantenere impiegati i dipendenti che sperimentano limitazioni funzionali al lavoro



GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA

.....e il rischio terzi?

- L' idoneità alla mansione specifica oggi non riguarda più solo l' esclusione della sussistenza di vulnerabilità peculiari del lavoratore verso i rischi specifici della mansione (biologico, fisico, chimico, ecc.) ma **riguarda anche la sicurezza del lavoratore stesso e dei terzi**
- Il Medico Competente deve tenere sempre in considerazione tutti i diversi fattori che possono impattare sull' idoneità dal **punto di vista psichico (i.e. dipendenza da alcol, farmaci o droghe; malattie psichiatriche; malattie neurologiche con deficit cognitivo; malattie neurovascolari e demenze)**
- La collaborazione con **professionisti dell' ambito psicologico** per il Medico Competente è fonte preziosa di riflessione e approfondimenti. Le competenze di ambito psicologico permettono infatti di fornire quelle linee guida che aiutano il professionista nella valutazione di idoneità anche in funzione del rischio terzi e della sicurezza del lavoratore

- ▶ Gli operatori sanitari possono costituire un rischio per terzi
- ▶ Fattori da considerare:
 - ▶ Problemi psichiatrici
 - ▶ Menomazioni fisiche
 - ▶ Abuso di sostanze
 - ▶ Ridotta vigilanza
 - ▶ Malattie infettive contagiose



- ▶ D.Lgs. 81/2008 e Legge 125/2001: verifiche relative al consumo di alcol (ma non di droghe) nel personale sanitario sia relativamente all'assunzione acuta (etilometrica) e cronica (esami ematochimici e test audit)

ATTIVITA' LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' O 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 9 gennaio 1927, e successive modificazioni);
 - b) conduzione di generatori di vapore (decreto ministeriale 1° marzo 1974);
 - c) attività di fochino (art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, n. 302);
 - d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (art. 101 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635);
 - e) vendita di fitosanitari, (art. 23 del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, n. 290);
 - f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e successive modifiche)
 - g) manutenzione degli ascensori (decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162);
- 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 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334);
- 3) sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547;

ATTIVITA' LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' O LA SALUTE DEI TERZI.

- 4) *mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualita' di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attivita' diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista; 5)*
- 6) attivita' 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 attivita' di guardia particolare e giurata;
- 8) mansioni inerenti le seguenti attivita' di trasporto: a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della **patente di guida categoria B, C, D, E**, e quelli per i quali e' 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;

ATTIVITA' LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' O LA SALUTE DEI TERZI.

- 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 carriera 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;
 - 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, nonche' il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attivita' 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;
 - o) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
 - p) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
- 9) addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;
- 10) lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attivita' 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.

I COSTI DELLA «NON SICUREZZA»

Sono spesso intangibili e quindi nascosti, ma ci sono

- ❖ **Danni alle strutture ed ai macchinari**
- ❖ **Costi per la formazione del personale sostitutivo del personale infortunato**
- ❖ **Aumento del premio assicurativo**
- ❖ **Spese legali**
- ❖ **Rimborso del danno biologico**
- ❖ **Danno di immagine**
- ❖ **Scarsa motivazione del personale**
- ❖ **Sanzioni**

Violazione della tutela in materia di Sicurezza e Salute

❖ **Sanzioni AMMINISTRATIVE**

❖ **Sanzioni PENALI**

❖ **Responsabilità RISARCITORIA sul piano civile (ex artt.2043 e ss. cod. civ)**

❖ **Provvedimenti DISCIPLINARI**