

Oggetto: Sicurezza sul lavoro – gestione della sorveglianza sanitaria

Un primo chiarimento in merito alle logiche di gestione della sorveglianza sanitaria riguarda il ruolo, in generale, del **Datore di Lavoro (DL)** che, con il supporto del medico competente (MC) e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), è tenuto a sottoporre a sorveglianza sanitaria **tutti i soggetti aziendali che il D. Lgs 81/08 definisce come lavoratori** e che svolgono la loro attività nell'ambito della sua organizzazione.

Si precisa poi, che l'obbligo sussiste a seconda della presenza e del tipo di agente di rischio o del superamento di alcuni valori soglia.

Pertanto, sono soggetti all'obbligo quantomeno di **screening preliminare**, a titolo esemplificativo, tutti i lavoratori (a prescindere dal tipo di contratto che li lega all'azienda)¹, i soci lavoratori, associati in partecipazione e i tirocinanti, ecc.

In seconda battuta, gestire adeguatamente la **sorveglianza sanitaria** significa effettuare periodicamente, a seconda dei casi, visite mediche, esami clinici o biologici o indagini diagnostiche volti a individuare il rischio a cui sono esposti i lavoratori.

Pertanto, se dall'analisi del ciclo lavorativo individuale o per mansione, si riscontra una potenziale esposizione a fattori di rischio specifici, in termini di tipologia e/o valori di soglia, si rende sicuramente necessaria la **visita preventiva**.

Dunque, se il DL, come già specificato, supportato dalle altre figure cardine dell'organigramma per la sicurezza, non riesce a delineare un ciclo di produzione che escluda per qualcuno o per qualche mansione l'esposizione ai fattori di rischio potenzialmente dannosi, **tutti i lavoratori dovranno essere sottoposti almeno a visita medica preventiva**.

Qualora i fattori di rischio perdurino durante l'anno e possano comportare problematiche o peggioramenti dello stato di salute, sarà necessario procedere anche a **visite mediche periodiche**.

¹ Si rileva, poi, che in assenza della valutazione dei rischi per i contratti del seguente tipo, il rapporto può essere convertito d'ufficio, a titolo di sanzione, in un rapporto subordinato a tempo indeterminato e pieno:

- Lavoro intermittente (a chiamata) art. 14 D.Lgs. 81/2015
- Lavoro a tempo determinato, art. 20 D.Lgs. 81/2015
- Contratto a somministrazione (interinale), art. 32 D.Lgs. 81/2015
- Tirocini curriculari, art 17 c. 4 DL 48/2023

Tipologie di visite mediche previste dalla sorveglianza sanitaria

Oltre alle già citate visite preventive e periodiche, che ricordiamo riguardano

- visita medica **preventiva**, per valutare a monte l'idoneità del lavoratore allo svolgimento di una determinata mansione specifica
- visita medica **periodica**, diretta a controllare periodicamente, normalmente una volta l'anno, lo stato di salute dei lavoratori in merito ad una mansione specifica

sussistono altre tipologie di visite mediche previste dalla sorveglianza sanitaria: volendo dare un quadro completo, i lavoratori possono essere sottoposti a:

- visita medica in occasione del **cambio della mansione**, diretta a verificare che l'eventuale cambiamento di mansioni assegnate sia coerente con il suo attuale stato di salute
- visita medica in occasione di **cessazione del rapporto di lavoro**, prevista solo nei casi specifici previsti dalla normativa
- visita medica **precedente alla ripresa del lavoro**, eseguita a valle di un periodo di assenza dal lavoro per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi
- visita medica **su richiesta da parte 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
- visita medica **preventiva in fase pre-assuntiva**

All'esito della visita medica, in merito alla mansione svolta dal lavoratore, l'**idoneità/inidoneità** conferita dal medico può essere completa/parziale/temporanea/permanente; inoltre il **giudizio di idoneità**, che viene rilasciato al lavoratore e in copia al Datore di lavoro, contiene le eventuali prescrizioni/limitazioni per lo svolgimento dell'attività lavorativa così che non possa arrecare pregiudizio alla salute del lavoratore.

Alle prescrizioni/limitazioni devono attenersi sia il lavoratore che il DL, andando ad incidere e condizionare il ciclo di produzione del lavoratore stesso.

I dati completi relativi alla visita ed eventuali esami sono conservati nella Cartella sanitaria e di rischio (del tutto simile a una cartella clinica) a cura del Medico del Lavoro e resi al lavoratore in caso di dimissioni e/o licenziamento.

Compiti del Datore di lavoro nella gestione della sorveglianza sanitaria

Il **Datore di Lavoro (DL)**, a titolo non esaustivo:

- Nomina il MC
- Approva il Programma di sorveglianza sanitaria.
- Assicura al MC le condizioni necessarie e le risorse per lo svolgimento di tutti i suoi compiti.

- Fornisce al MC le informazioni relative all'effettuazione della sorveglianza dei lavoratori a titolo non esaustivo:
 - nominativi lavoratori
 - mansione e relativa area di operatività
 - plan programmatico e invio a visita dei lavoratori in base alle periodicità previste dal protocollo sanitario, scadenziari e/o informazioni di cd. particolarità trasmesse dal MC
- Assicura al lavoratore la disponibilità di tempo per sottoporsi ai controlli sanitari, sia programmati che straordinari.
- Collabora per quanto concerne il protocollo sanitario con MC, RSPP, RLS (con sopralluogo negli ambienti di lavoro)
- Gestisce la documentazione relativa ai giudizi di idoneità e alla sorveglianza sanitaria nel suo complesso, senza accesso alle cartelle sanitarie e di rischio
- Istituisce ed espleta tutto ciò che è inerente all'aggiornamento del registro esposti a cancerogeni, coadiuvato dalla collaborazione anche di suoi incaricati
- Per tramite dei propri delegati e responsabili di funzione, richiede al MC evidenze dell'avvenuto adempimento del proprio obbligo di trasmettere ai servizi competenti per territorio i dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria e/o altre informazioni necessarie al fine dell'ottemperanza delle cogenze normative.

Per quanto concerne l'organizzazione operativa dell'invio delle informazioni e dei lavoratori a visita il DL potrebbe delegarla ad un preposto; ad es. al RSPP (se interno) al responsabile HR, al RQSA (Responsabile Unità Sistema Gestione Qualità Sicurezza Ambiente) in tandem con RUO (Responsabile Ufficio Operativo), ecc.

Compiti del Medico Competente nella gestione della sorveglianza sanitaria

Il Medico Competente (MC), a titolo non esaustivo:

- Elabora il Protocollo di sorveglianza medica, tenuto conto degli esiti della valutazione dei rischi alla cui predisposizione collabora
- Elabora il Programma di sorveglianza sanitaria
- Effettua la sorveglianza sanitaria, svolgendo le visite mediche ed emettendo, per ciascuna, il relativo giudizio d'idoneità alla mansione
- Gestisce le cartelle sanitarie e di rischio
- Cura la compilazione dei registri degli esposti
- Collabora alla gestione della documentazione relativa ai giudizi di idoneità e alla sorveglianza sanitaria nel suo complesso diverse dalle cartelle sanitarie e di rischio (che competono solo al MC)

- Sorveglianza ed è garante dell'effettiva tenuta del registro esposti a cancerogeni
- Effettua sopralluoghi negli ambienti di lavoro
- Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, lo mette al corrente della necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività
- Comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche di prevenzione, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sui risultati al fine di definire e attuare misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori
- Viene consultato per la stesura ed eventuali aggiornamenti della procedura
- Propone eventuali migliorie ritenute opportune
- Partecipa alla messa in atto della procedura di sorveglianza sanitaria

Si sottolinea che al Medico Competente, la legge attribuisce compiti e obblighi il cui espletamento comporta una effettiva integrazione nel contesto aziendale e non può essere limitato ad un ruolo meramente passivo in assenza di opportuna sollecitazione da parte del datore di lavoro, anche se il contributo propulsivo richiesto resta limitato alla specifica qualificazione professionale (soggetto in possesso di peculiare competenza tecnico-scientifica).

Infatti, il Medico Competente assume elementi di valutazione non soltanto dalle informazioni che devono essere fornite dal datore di lavoro, quali quelle di cui all'art.18, comma 2, ma anche da quelle che può e deve direttamente acquisire di sua iniziativa, ad esempio in occasione delle visite agli ambienti di lavoro di cui all'art. 25, lettera I) o perché fornitegli direttamente dai lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria o da altri soggetti.

Compiti degli altri attori della sicurezza nella gestione della sorveglianza sanitaria

Il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), a titolo non esaustivo:

- Collabora all'elaborazione della procedura ed eventuali suoi aggiornamenti
- Propone eventuali migliorie ritenute opportune
- Verifica la corretta messa in atto della procedura
- Partecipa alla messa in atto della procedura
- Verifica periodicamente sull'efficacia dei dispositivi di protezione individuali specifici in coordinamento con il DL, MC, RLS
- Consulta la documentazione relativa ai giudizi di idoneità e alla sorveglianza sanitaria nel suo complesso, senza accesso alle cartelle sanitarie e di rischio

Il **Preposto (PRE)**, a titolo non esaustivo:

- Verifica che il lavoratore osservi le limitazioni e prescrizioni riportate nel giudizio di idoneità
- Propone eventuali migliorie ritenute opportune.

Infine, il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, a titolo non esaustivo:

- Viene consultato per la stesura ed eventuali aggiornamenti della procedura;
- Propone eventuali migliorie ritenute opportune.

Conclusioni

Ciò premesso emerge una certa nebulosità nella corretta gestione della sorveglianza sanitaria: la valutazione sui rischi, relativa ad una certa mansione, potrebbe escludere la necessità della sorveglianza sanitaria e, di conseguenza, la necessità di dover nominare un medico competente che svolga le visite mediche; tuttavia, per poter realizzare una valutazione dei rischi corretta e completa, dovendo prendere in considerazione anche aspetti sanitari, occorre sicuramente l'intervento di un medico del lavoro che, in quanto medico competente, collabori alla valutazione dei rischi. In questo modo, il DL potrà per ciascun soggetto:

- escludere la necessità della sorveglianza sanitaria (e cessare l'incarico del medico), fino ad eventuali cambiamenti nella valutazione stessa;
- all'assunzione, inviarlo alla solita visita preventiva svolta dal medico competente e, ove previste, a quelle speciali diverse dalle visite periodiche, come nel caso di cambio mansione, cessazione del rapporto di lavoro, ripresa dopo un prolungato periodo di assenza o su richiesta del lavoratore;
- organizzare con il MC la sorveglianza sanitaria completa di visite preventive, periodiche, ecc.

Per ovviare a questa conflittualità interpretativa e **tutelare la posizione del Datore di Lavoro** è sempre consigliabile:

- il **coinvolgimento**, anche solo preventivo, del **Medico del Lavoro**
- la gestione corretta delle **visite preventive** (fatte all'assunzione)
- la definizione di un **protocollo di sorveglianza sanitaria** ben strutturato, soprattutto, ove si rendano necessarie le visite periodiche

Ing. Fabrizio Martini

