



Partner Laboralia

Contenuti

Sorveglianza Sanitaria e Medico Competente

Quale Medico	- p.2
Medico Competente Sì o NO	- p.2
Quali sono questi rischi	- p.3
Quando vengono effettuate le visite dal Medico Competente	- p.4
Com'è coinvolto il lavoratore	- p.4
Quale idoneità	- p.5



Sorveglianza Sanitaria e Medico Competente

Gentili clienti,

come noto a tutti la sorveglianza sanitaria, essendo uno dei pilastri del sistema prevenzionistico, costituisce un importante momento di coinvolgimento in azienda per il Datore di Lavoro ed i suoi collaboratori ragion per cui, sempre più di frequente, ci si interroga su obblighi, modalità, scadenze e procedure che questa comporta.

E si badi bene che la sorveglianza sanitaria e la conseguente presenza del Medico Competente (o quello che una volta veniva chiamato “il Medico di Fabbrica”) non è solo una novità introdotta negli ultimi decenni dal famoso decreto 626 o più recentemente dal d.lgs. 81/08, visto che ad esempio la seguente indicazione “*per lavorazioni industriali con sostanze tossiche o infettanti i lavoratori devono essere visitati da un medico*” era già presente nel Regio Decreto n. 530 del 1927.

In seguito la figura del Medico di Fabbrica si è poi ulteriormente evoluta con le normative degli anni quaranta, e con il DPR 303 del 1956 che stabiliva che “*il Medico deve constatare prima dell’ammissione al lavoro se il lavoratore ha i requisiti di idoneità*”



Per questa ragione, e per cercare di fare un po' di chiarezza viste le domande e i dubbi sempre più numerosi, si è deciso di riprendere l'argomento.

Quale Medico?

Anzitutto va chiarito che il Medico Competente deve possedere **particolari requisiti** indicati all'art. 38 del D.Lgs. 81/08 tra i quali a titolo indicativo e non esaustivo si possono citare:

- specializzazione e/o docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica
- docenza in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro
- specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale

quindi alla classica domanda “è possibile rivolgersi ad un **Medico Generico** per l'incarico?” la risposta potrà essere sempre e solo **no**.

Da sottolineare comunque che il Medico Competente può, allo stato attuale, essere sia un dipendente del Datore di Lavoro (storicamente è spesso stato ed è così nelle grandi aziende) che un collaboratore libero professionista.

Medico Competente sì, Medico Competente no ...

E' necessario considerare che la nomina del **Medico Competente** discende direttamente dall'obbligo di attivare la **sorveglianza sanitaria**; quante volte infatti ci siamo sentiti chiedere dal datore di lavoro “io devo avere il medico in azienda?” oppure “perché non ho il medico in azienda?” e ancora “e se decidessi di prenderne uno?” come se la scelta fosse unicamente demandata allo scrupolo del datore di lavoro senza altre ragioni fondate.

Al contrario, il Medico Competente viene nominato dal Datore di Lavoro, ma quando la valutazione dei rischi (che prende forma con l'elaborazione del D.V.R.) evidenzia dei **rischi specifici** per la salute dei lavoratori, così come indicati nel Testo Unico sulla Salute e la Sicurezza Sul Lavoro, il D.Lgs. 81/08 integrato con il D.Lgs. 106/2009.



Quali sono questi rischi?

- rischi che dipendono da attività di movimentazione manuale di carichi (art. 168 D.Lgs. 81/08)
- rischi da attività su videoterminali (art. 176 D.Lgs. 81/08)
- rischi da agenti fisici quali il rumore (art. 196 D.Lgs. 81/08) le vibrazioni (art. 204 D.Lgs. 81/08) i campi elettromagnetici (art. 211 D.Lgs. 81/08) e le radiazioni ottiche artificiali (art. 218 D.Lgs. 81/08)
- rischi da esposizione ad agenti chimici (art. 229 D.Lgs. 81/08) cancerogeni e mutageni (art. 242 D.Lgs. 81/08)
- rischi derivanti dall'inalazione di fibre d'amianto (art. 259 D.Lgs. 81/08)
- rischi da agenti biologici (art. 279 e 281 D.Lgs. 81/08)
- rischi derivanti da lavori in spazi confinati ed ambienti sospetti di inquinamento (normativa specifica DPR 177/2011)
- rischi derivanti da lavori in cassoni ad aria compressa (normativa specifica D.Lgs. 321/56)
- rischi derivanti da lavori su impianti elettrici ad alta tensione (Decreto Interministeriale 4 febbraio 2011)
- rischi derivanti da lavori con radiazioni ionizzanti (normativa specifica D.Lgs. 230/95)
- rischi per addetti esposti a possibili infortuni da taglio e punta (normativa specifica D.Lgs. 19 febbraio 2014)
- lavori che presentano rischi particolari in relazione ad alcool-dipendenza e assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti (ad esempio lavori in quota)
- rischi derivanti da utilizzo di scale portatili (criteri psicofisici stabiliti da norme Regionali particolari)
- lavoro notturno (normative specifiche D.Lgs. 532/99 – D.Lgs. 66/2003 – D.Lgs. 112/2008)

Una volta chiarito ciò, e cioè che il superamento di determinati valori di azione costituisce rischio per la salute del lavoratore, il Medico Competente stabilirà nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente un **protocollo sanitario** con la relativa periodicità per le visite mediche e gli eventuali accertamenti diagnostici.



Quando vengono effettuate le visite mediche da parte del Medico Competente?

- anzitutto **prima di adibire il lavoratore alla mansione** (il D.Lgs. 106/2009 ha chiarito che la visita medica pre-assuntiva non ha alcun senso, coincidendo la visita preventiva con la visita di idoneità alla mansione)
- in seguito con la **periodicità** prevista dal protocollo sanitario per quella specifica mansione (oppure al cambio di mansione)
- oppure ancora **su richiesta** del lavoratore per problemi – ovviamente – correlati alla mansione svolta
- alla **cessazione** del rapporto di lavoro (per alcune particolari mansioni, come quelle che ad esempio espongono i lavoratori agli agenti chimici e cancerogeni)
- **al rientro** al lavoro dopo una assenza superiore a 60 giorni consecutivi a causa di malattia comune, malattia professionale (tecnopatia) o infortunio



Com'è coinvolto il lavoratore?

Il lavoratore viene adeguatamente informato dal Medico Competente sugli scopi della sorveglianza sanitaria, sui rischi a cui è esposto, sui metodi che si intendono seguire e sui relativi benefici.

Al lavoratore spetta una copia dei risultati medici. La seconda copia è contenuta in una busta sigillata, usualmente controfirmata sui lembi dal Medico stesso, e conservata in apposito archivio riservato a disposizione del Medico Competente stesso o di eventuali U.P.G. della ASL in occasioni di ispezioni (questo della conservazione delle cartelle mediche è un aspetto molto delicato, spesso colpevolmente sottovalutato e su cui si pone particolare accento)



Il lavoratore inoltre viene informato dal Medico in riferimento alla idoneità o meno alla mansione lavorativa (risultata dalle visite mediche); copia di questo documento viene contestualmente consegnata al Datore di Lavoro, il quale è bene sottolinearlo non può comunque mai accedere ai risultati ed alla cartella medica del lavoratore, ma al solo risultato finale: “idoneo” oppure “non idoneo”.

Quale idoneità?

Quando si parla d'idoneità, è bene precisarlo, si parla d'idoneità al lavoro specifico (a **quel tipo di mansione**) e non d'idoneità specifica al lavoro in generale.

E il certificato d'**idoneità** può essere tout court oppure precisare delle **limitazioni** (ad esempio per un peso da sollevare) o delle **prescrizioni** (ad esempio un particolare accorgimento da adottare).

E' possibile anche che il lavoratore risulti **non idoneo**, sia per un **arco temporale** stabilito che **definitivamente** (in questo secondo caso la giurisprudenza è concorde nello stabilire il recesso del contratto qualora il Datore di Lavoro si trovi in una inequivocabile condizione per cui non risulta possibile adibire il lavoratore ad altra mansione, anche impiegandolo in attività di livello inferiore).

Buon Natale e Felice Anno Nuovo a Tutti.

