

SORVEGLIANZA SANITARIA

art.2 co. 1 lett. m - D.Lgs. 81/08 – Definizioni

È

una **attività di prevenzione**

orientata alla

tutela della **salute**

e salvaguardia della **sicurezza**

dei Lavoratori nell'ambiente di lavoro

SORVEGLIANZA SANITARIA

DIRITTI E DOVERI

Due obiettivi correlati

prima ancora che al D.Lgs. 81/08

a due **riferimenti normativi fondamentali**

in materia di tutela della salute e sicurezza

dei cittadini lavoratori

SALUTE

ex art. 2 comma 1 lett. o - D.Lgs. 81/08

stato di **completo benessere**

fisico, mentale e sociale ,

non consistente solo nella mera assenza

di malattia o di infermità (che permette di

svolgere il proprio ruolo sociale)

SICUREZZA

situazione certa e costante di non

pericolo che garantisce lo svolgimento di

qualsiasi attività **senza pregiudizio**

all'integrità fisica e psichica

SORVEGLIANZA SANITARIA

DIRITTI E DOVERI

Costituzione della Repubblica Italiana art. 32

*La Repubblica Italiana tutela la **salute** come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.*

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Codice Civile Art 2087

*«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare **l'integrità fisica e la personalità morale** dei prestatori di lavoro»*

SORVEGLIANZA SANITARIA

DIRITTI E DOVERI

Il D.Lgs. 81/08 stabilisce l'**OBBLIGO** della sorveglianza sanitaria

Art 18 – D.Lgs. 81/08

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, ...devono:

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori , tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

bb) 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.

Art. 20 – D.Lgs. 81/08

Obblighi dei lavoratori

2. I lavoratori devono in particolare:

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

SORVEGLIANZA SANITARIA

DIRITTI E DOVERI

La sorveglianza sanitaria, deve essere **obbligatoriamente attivata** nei casi in cui:

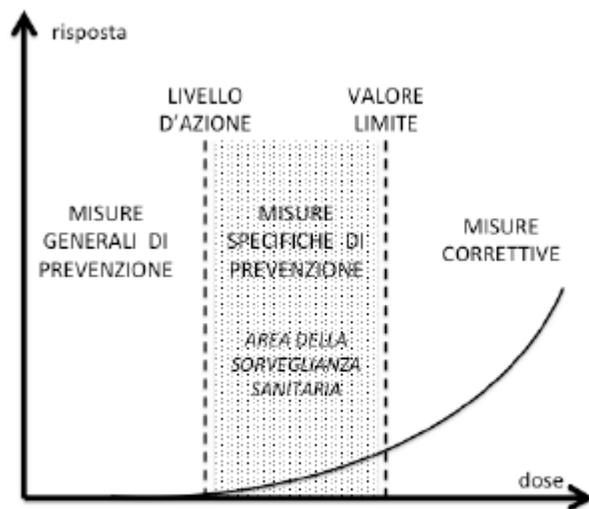


Fig. 1 - Misure di prevenzione in base alla curva dose-risposta

☐ secondo la normativa vigente e quando la valutazione dei rischi lo ritiene necessario
Decreto Legge 04/05/2023

☐ **nonostante** le misure di **prevenzione primaria** intraprese persista la condizione di esposizione al rischio professionale del lavoratore ancora in grado di determinare un danno per la salute.

SORVEGLIANZA SANITARIA

TUTELA DEL LAVORATORE

QUANDO ESEGUIRE IL CONTROLLO SANITARIO IN ASSENZA DI SUPERAMENTO DEI LIVELLI D'AZIONE

SU PARERE DEL MEDICO COMPETENTE (**VIBRAZIONI**)

Art. 204 - comma 2 - D.Lgs. 81/2008

1. I lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.
2. I lavoratori esposti a vibrazioni sono altresì sottoposti alla sorveglianza sanitaria **quando, secondo il medico competente**, si verificano una o più delle seguenti condizioni: l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni è tale da rendere possibile l'individuazione di un nesso tra l'esposizione in questione e una malattia identificabile o ad effetti nocivi per la salute ed è probabile che la malattia o gli effetti sopraggiungano nelle particolari condizioni di lavoro del lavoratore ed esistono tecniche sperimentate che consentono di individuare la malattia o gli effetti nocivi per la salute.

SU RICHIESTA DEL LAVORATORE (**RUMORE**)

Art 196 comma 2 - D.Lgs. 81/2008 audiometria su richiesta del lavoratore anche se non si supera il valore di azione.

“La sorveglianza sanitaria di cui al comma 1 è estesa ai lavoratori esposti a livelli superiori ai valori inferiori di azione, su loro richiesta e qualora il medico competente ne confermi l'opportunità” (art 196, c.2, lett. C, D.Lgs 81/08)

SORVEGLIANZA SANITARIA

MEDICO SPECIALISTA COMPETENTE DEL LAVORO

Articolo 18

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) **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'art. 28 (D.L. 4 maggio 2023 n. 48).

MEDICO SPECIALISTA
COMPETENTE DEL LAVORO

SORVEGLIANZA SANITARIA

MEDICO SPECIALISTA COMPETENTE DEL LAVORO

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

*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.*

SORVEGLIANZA SANITARIA

SOPRALLUOGO AMBIENTI DI LAVORO

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi...

.....

L) **visita gli ambienti di lavoro** almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi

SORVEGLIANZA SANITARIA

PROTOCOLLO DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Un protocollo di sorveglianza sanitaria è l'insieme delle visite mediche, delle indagini specialistiche e di laboratorio, delle informazioni sanitarie e dei provvedimenti adottati dal medico, al fine di garantire la protezione sanitaria dei lavoratori nei confronti del rischio lavorativo.

Il protocollo viene definito dal medico competente **in funzione dei rischi specifici presenti** nell'ambiente di lavoro tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati (*art. 25 - c.1 lett. B - D.Lgs 81/08*)

Include gli accertamenti sanitari specialistici previsti per i lavoratori, mirati al rischio e **meno invasivi possibili** (*art. 229, c. 4, lett. B, D.Lgs 81/08*) e costituisce parte integrante del documento di valutazione dei rischi (*art. 28 art. 29 D.Lgs 81/08*).

L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, **può disporre contenuti e periodicità ... diversi** rispetto a quelli definiti dal medico competente (*art.- 41 , c.2, lett. B, - art. 229, c. 8 , D.Lgs 81/08*)

SORVEGLIANZA SANITARIA

CONTROLLO SANITARIO

QUANDO ESEGUIRE IL CONTROLLO SANITARIO

PRIMA DI ADIBIRE

il lavoratore alla mansione specifica che comporta esposizione a fattori di rischio

DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

nei casi previsti dalla normativa vigente

SORVEGLIANZA SANITARIA

CONTROLLO SANITARIO

QUANDO ESEGUIRE IL CONTROLLO SANITARIO

PRIMA DI ADIBIRE

il lavoratore alla mansione specifica che comporta esposizione a fattori di rischio

preventiva / preventiva in fase preassuntiva

visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica (art 41, c.2, lett. A - e.bis, D.Lgs.81/08)

SORVEGLIANZA SANITARIA

CONTROLLO SANITARIO

QUANDO ESEGUIRE IL CONTROLLO SANITARIO

DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE

a) PERIODICAMENTE ovvero: **CAMBIO MANSIONE - RIENTRO DA ASTENSIONE SUP 60GG PER MOTIVI DI SALUTE** (Art. 41, c.2, lett b , d, e ter – D.Lgs.81/08).

(visita medica, 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.

b) SU RICHIESTA DEL LAVORATORE (art. 41, c. 2, lett. C, D.Lgs. 81/08).

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;

c) STRAORDINARIA (art 229 - D.Lgs 81/08)

Comma 6. Nel caso in cui all'atto della sorveglianza sanitaria si evidenzia, in un lavoratore o in un gruppo di lavoratori esposti in maniera analoga ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un valore limite biologico, il medico competente informa individualmente i lavoratori interessati ed il datore di lavoro.

Comma 7. Nei casi di cui al comma 6, il datore di lavoro deve:

prendere le misure affinché sia effettuata una visita medica straordinaria per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile.

SORVEGLIANZA SANITARIA

CONTROLLO SANITARIO

QUANDO ESEGUIRE IL CONTROLLO SANITARIO

Alla cessazione del rapporto di lavoro

CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO	VISITA	Consegna c/o INAIL Cartella sanit. e di rischio	Conservazione c/o D.L. Cartella sanit. e di rischio
TUTTI I RISCHI	NO	NO	10 aa da fine rapporto di lavoro Art. 25 - co. 1 - lett e
SOSTANZE CHIMICHE PERICOLOSE (art. 229 co. 1)	SI Titolo IX Art. 229 co. 2 lett. C	NON SPECIFICATO	10 aa da fine rapporto di lavoro Art. 25 co. 1 lett e non meglio specificato
CANCEROGENI E MUTAGENI (art. 229 co. 1 Cat. 3)	SI Titolo IX Art. 229 co. 2 lett. C	SI INAIL (entro 30gg) Titolo IX CAPO II Art. 243 co. 4	10 aa da fine rapporto di lavoro Art. 25 co. 1 lett e 40 aa dalla cessazione dell'esposizione - INAIL Art. 243 co. 6
AMIANTO (art. 259 co. 1)	SI Titolo IX CAPO III Art. 259 co. 2	SI INAIL (entro 30gg) Art. 260 co. 3	40 aa dalla cessazione dell'esposizione - INAIL Art. 260 co. 4
AGENTI BIOLOGICI Gruppo 3-4 (art. 279 co. 1)	NO Consigliati controlli sanitari Titolo X CAPO III art. 279 co. 5	SI INAIL Titolo X CAPO III Art. 280 co. 3 let b	10 aa da fine rapporto di lavoro Art. 25 - co. 1 - lett e 10 aa dalla cessazione di ogni attività - INAIL Ovvero 40 aa per agenti che possono provocare gravi sequele a lungo termine - INAIL art. 280 co. 4
Radiazioni Ionizzanti D. Lgs. 101/2020	SI	SI INAIL entro 90 gg Art 140 co.4	30 aa e/o fino a 75 aa del lavoratore - INAIL art 141 co.3 e art 221 co.1 D.Lgs. 101/2020

SORVEGLIANZA SANITARIA

GIUDIZIO D'IDONEITÀ

Articolo 41 – c. 6 – D.Lgs. 81/08

Il Medico Competente sulla base delle risultanze delle visite mediche ...esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

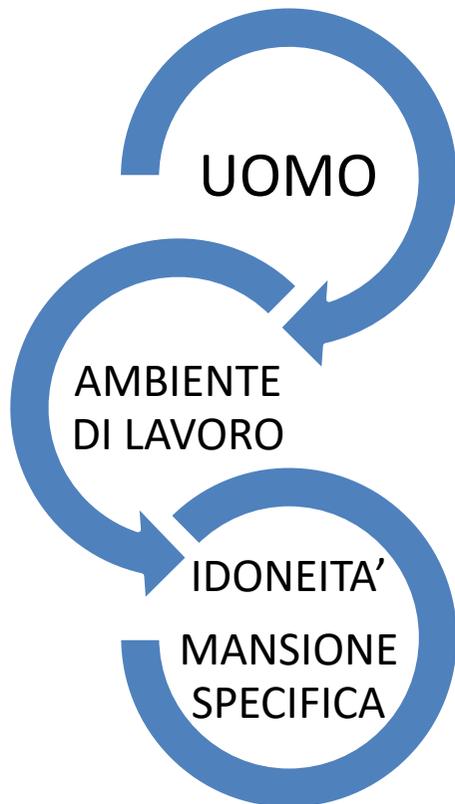
- **Idoneità;**
- **Idoneità parziale**, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- **Inidoneità temporanea;**
- **Inidoneità permanente.**

Art. 41, comma 9 del D. Lgs 81/2008

Avverso il giudizio di idoneità espresso dal MC è ammesso ricorso, entro 30 gg dalla data di comunicazione, sia da parte del lavoratore che del DL, all'Organo di Vigilanza territorialmente competente (SPESAL) ai sensi dell'art. 41, comma 9 del D. Lgs 81/2008

SORVEGLIANZA SANITARIA

GIUDIZIO D'IDONEITA'



Il giudizio di idoneità alla mansione specifica deriva da un'analisi della

COMPATIBILITÀ

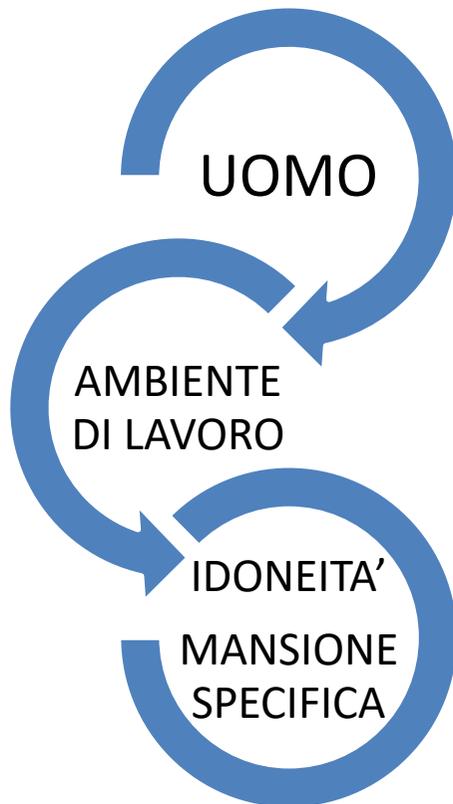
stato di salute del lavoratore

ambiente di lavoro

SORVEGLIANZA SANITARIA

GIUDIZIO D'IDONEITA'

UOMO



STATO DI SALUTE VALIDITA'

- Integrità biologica di
- Organi bersagli
 - Sistemi organo-funzionali
- In rapporto alla valutazione quali-quantitativa dei rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro

CAPACITA' LAVORATIVA SPECIFICA

capacità di svolgere una mansione o compito o prestazione manuale e/o intellettuale, per la quale si possiede una specifica formazione e/o qualifica professionale e di farlo, nel caso del lavoro dipendente o ad esso equiparato, SECONDO

- le regole,
- i tempi
- Le modalità fissate

dall'organizzazione in cui si opera

SORVEGLIANZA SANITARIA

GIUDIZIO D'IDONEITA'

AMBIENTE DI LAVORO

- Tipologia di **FATTORI DI RISCHIO** *professionali*
- **VALUTAZIONE** *quali-quantitativa* dei rischi specifici presenti nell'ambiente di LAVORO
- **MODALITÀ DI SVOLGIMENTO** *dell'attività lavorativa (processo produttivo, ciclo lavorativo, fasi lavorative)*
- **POSTAZIONE DI LAVORO**



SORVEGLIANZA SANITARIA

GIUDIZIO D'IDONEITA'

CARATTERISTICHE

• Il “giudizio di idoneità alla mansione specifica” rappresenta l’atto attraverso il quale la sorveglianza sanitaria e l’operato del MC si traduce e si sintetizza in uno strumento

- **ACCESSIBILE,**
- **COMPENSIBILE**
- **GESTIBILE**
- **SINTETICO**

dal Datore di Lavoro, dai Preposti e dalle altre figure deputate alla prevenzione, nonché il lavoratore.

SORVEGLIANZA SANITARIA

GIUDIZIO D'IDONEITÀ

CARATTERISTICHE

- E' un giudizio **INDIVIDUALE**, in quanto vale solo per quell'individuo; che può peraltro fornire utili indicazioni anche per il gruppo omogeneo di esposti.
- E' un giudizio **TEMPORALE**, in quanto valido per un tempo limitato, in genere quello che intercorre fra due controlli periodici, con l'eccezione della non idoneità assoluta permanente per "malattia" irreversibile.
- Ed essendo derivato dalla valutazione congiunta tra UOMO E AMBIENTE si articola attraverso **DIVERSE GRADAZIONI** che vanno:

dall'idoneità PIENA (**SOGGETTO SANO, AMBIENTE CONGRUO**)

fino alla non idoneità (**SOGGETTO "MALATO" E/O AMBIENTE NON CONGRUO**).

NON CONGRUO

- *Per inadempienze normative*
- *Per incompatibilità con le condizioni di ipersuscettibilità o malattia del lavoratore*

SORVEGLIANZA SANITARIA

IDONEITA' PARZIALE

COMPATIBILITA' NON COMPLETA

Variabili fondamentali del giudizio d'idoneità



AMBIENTE

“ACCOMODAMENTO” comprende tutti gli aspetti dell'accessibilità complessiva dell'ambiente di vita e di lavoro, della riprogettazione individualizzata del posto di lavoro, dell'adozione di ausili tecnici utili a facilitare i compiti lavorativi, della riorganizzazione dei processi e dei flussi di lavoro e dell'eventuale supporto di assistenza personale;
“RAGIONEVOLE” invece evoca il principio di “non costringere il Datore di Lavoro ad investimenti sproporzionati



UOMO

“PRESCRIZIONE” – “LIMITAZIONE”

1. agevolano e favoriscono lo svolgimento delle attività lavorative
2. si riferiscono esclusivamente alla menomazione biologica della persona
3. non comportano la necessità di adeguare “l'ambiente fisico e relazionale non congruo alla validità del lavoratore” con misure tecniche di prevenzione primaria.

SORVEGLIANZA SANITARIA

NON IDONEITA'

COMPATIBILITA' NON POSSIBILE

Variabili fondamentali del giudizio d'idoneità

MOTIVO DI TEMPORANEITA'

stato di malattia in atto

che controindica l'espletamento della mansione specifica,
in quanto necessita di trattamento terapeutico/riabilitativo.

SORVEGLIANZA SANITARIA

NON IDONEITA'

COMPATIBILITA' NON POSSIBILE

Variabili fondamentali del giudizio d'idoneità

PERMANENTE

Incongruità NON SUPERABILE

Il medico competente, non può indicare una mansione alternativa che è libera scelta del datore di lavoro. Però potrebbe indicare, in annotazione, la presenza di

“capacità lavorative residue”

E richiamare il dettato dell'art. art. 42 del D.Lgs 81/08 secondo cui il Datore di Lavoro dovrà provvedere ad adibire il lavoratore “ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute” favorendo

REINSERIMENTO OCCUPAZIONALE DEL LAVORATORE NON IDONEO PERMANENTEMENTE.

E collaborando con il datore di lavoro a garantire il

DIRITTO AL LAVORO

Art. 4 Costituzione Repubblica Italiana

SORVEGLIANZA SANITARIA

NON IDONEITA'

COMPATIBILITA' NON POSSIBILE
Variabili fondamentali del giudizio d'idoneità

PERMANENTE
Incongruità NON SUPERABILE

Il datore di lavoro o il lavoratore posso richiedere il controllo della
idoneità a mansione generica
del lavoratore riconosciuto non idoneo permanentemente ricorrendo agli
ORGANISMI DI ACCERTAMENTO SANITARIO DEPUTATI

- Il Decreto Interministeriale del 12 febbraio 2004, pubblicato sulla G.U. n.44 del 23 febbraio 2004. VERIFICA DELLA CAPACITA' LAVORATIVA GENERICA DEI DIPENDNETI PUBBLICI.
- D.L. n.74 del 21/06/2022 smi.
- Art. 5 , comma 3, Legge 300/70

SORVEGLIANZA SANITARIA

NON IDONEITA'

COMPATIBILITA' NON POSSIBILE

Variabili fondamentali del giudizio d'idoneità

PERMANENTE

Incongruità **NON SUPERABILE**

potrebbe prospettarsi la **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO** con le modalità previste dalla normativa e specifiche per il tipo di rapporto di lavoro in essere (anzianità contributiva, diritto privato / pubblico).

GRAZIE