

PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI ASL BARI

**PROCEDURE OPERATIVE PER LA GESTIONE
DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA
E DELLA RADIOPROTEZIONE MEDICA**

DR.SSA ALOISE INGRID	MC/MA
DR DIGIESI GIUSEPPE	MCMA
DR.SSA PALMISANO MONICA	MC/MA
DR.SSA PAPPALETTERA ANNELISA	MC/MA
DR TANTIMONACO ERIC A.	MC
DR TEMPESTA MICHELE	MC/MA
DR POLEMIO FRANCESCO	MC/MA - COORDINATORE

INDICE

1. FINALITA' E CAMPO D'APPLICAZIONE
2. FUNZIONI COINVOLTE
3. RIFERIMENTI
4. DEFINIZIONI
5. MODALITA' OPERATIVE
6. VISITA MEDICA NON RIENTRANTE NEGLI OBBLIGHI DI LEGGE SULLA SORVEGLIANZA SANITARIA
7. CONSERVAZIONE CARTELLE SANITARIE E DI RISCHIO

FLOW CHART

- ALL. 1 CONVOCAZIONE VISITA MEDICA
- ALL. 2 RICHIESTA ESAMI EMATO-URINARI
- ALL. 3 RICHIESTA ESAMI DIAGNOSTICI
- ALL. 4 DELIBERA DIRETTORE GENERALE N. 0311/2014 - PROCEDURA GESTIONE RICORSI ASL BARI EX D. LGS 81/08, Art. 41, Comma 9

1 - FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le procedure che si descrivono esplicitano le modalità operative necessarie a organizzare e gestire la Sorveglianza Sanitaria e la Radioprotezione Medica nei confronti dei lavoratori della ASL Bari ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs 81/08 e dal D. Lgs 101/20.

La formulazione di tali *“procedure”* ha la finalità di omogeneizzare i diversi step operativi, le azioni, le valutazioni dei Medici Competenti/Autorizzati facenti parte della UOC Medicina del Lavoro, come pure di fornire ai Direttori/Dirigenti/Responsabili (impegnati a vario titolo nella gestione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori della ASL BA) una puntuale descrizione delle procedure utilizzate dai MM CC/AA nello svolgimento dei loro compiti e funzioni, in applicazione delle vigenti normative nazionali e regionali, delle Direttive Europee, nonché delle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva di cui all'art. 6 del D. Lgs 81/08.

Inoltre sono state recepite sia alcune valutazioni rinvenienti dalle più recenti indicazioni formulate nell'ambito dei piani di *“Promozione della salute”* (WHP) nei luoghi di lavoro specificati dal Ministero della Salute, come pure alcuni contributi provenienti dalle Società Scientifiche accreditate (SIML, ANMA) e dalla CIIP, esplicitati nel corso di Convegni tematici e pubblicazioni, soffermandoci con particolare attenzione sulla formulazione dei giudizi d'idoneità condizionati che propendono a valutare specificità sanitarie anche extralavorative, tendenza sinteticamente riassumibile con la formula dell' *“accomodamento ragionevole”*.

2 - FUNZIONI COINVOLTE

- Direttore Generale (DL)
- Direttore Sanitario Aziendale
- Datore di Lavoro Delegato (DLD)
- Direttore Area Gestione Risorse Umane
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- Direttore SPESAL
- Direttore U. O. C. Medicina del Lavoro
- Medico Competente/Autorizzato (MC, MA)
- Coordinatore dei Medici Competenti/Autorizzati
- Lavoratore

3 - RIFERIMENTI NORMATIVI

D. Lgs 81/2008
D. Lgs 101/2020
D. Lgs 230/1995
Legge 300/70 – “Statuto dei lavoratori”
Legge 53/2000
D. Lgs 151/2001
Circolare del Ministero del Lavoro del 16/12/2002
D. Lgs 10 settembre 2003, n. 276
D. Lgs 196/2003
Direttiva CEE 90/269
Legge 125/2001
Provvedimento 16/03/06
Provvedimento 30/10/07

4 - DEFINIZIONI

- **Il Datore di Lavoro**, ex art. 2, Comma 1, Lettera b) del D. Lgs 81/08, è “... 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. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall’organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell’ubicazione e dell’ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l’attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l’organo di vertice medesimo”.

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (art. 18 del D. Lgs 81/08)

“Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all’articolo 2, 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.

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;

g bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia (art. 39 comma 4 D. Lgs 81/08 e s.m.i. e Interpello Commissione n. 28 del 31/12/14).

Con apposita delibera del Direttore Generale sono stati indicati i Dirigenti cui è stata affidata la delega quali "Datori di Lavoro".

Per quanto concerne la Radioprotezione Medica il DL, secondo quanto previsto dall'art. 134 del D. Lgs 101/2020, "... provvede ad assicurare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti e degli apprendisti e studenti in conformità alle norme del presente Titolo. Tale sorveglianza è basata sui principi che disciplinano la medicina del lavoro ...".

- Il **Lavoratore** (ex art. 2, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/08) è "... 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, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Al lavoratore così definito è equiparato:
 - il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;
 - l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile;
 - il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;

- *l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazione o ai laboratori in questione*".

A queste categorie si aggiungono:

- i soggetti che volontariamente frequentano, previa autorizzazione, le strutture dell'ASL BA;
- i Medici di Continuità Assistenziale (come stabilito dall'Interpello 15/2016 del Ministero del Lavoro);
- Gli Specialisti Ambulatoriali.

Obblighi dei Lavoratori (Art. 20 del D. Lgs 81/08)

1. *"Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.*

2. *I lavoratori devono in particolare:*

- a) *contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- b) *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- i) *sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente*".

L'Art. 59 del D. Lgs 81/2008 prevede espressamente che *"...i lavoratori sono puniti con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 660 euro per la violazione dell'articolo 20 Comma 2 Lettera i)",* cioè nel caso che il lavoratore violi l'obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente".

A fronte di un rifiuto del dipendente a sottoporsi alle visite, il DL dovrà pertanto procedere alle sanzioni disciplinari previste dalla normativa.

- **MEDICINA DEL LAVORO**

Struttura Complessa che assicura la Sorveglianza Sanitaria e la Radioprotezione Medica dei lavoratori della ASL BA (come definiti all'art. 2 del D. Lgs 81/08) in conformità alle disposizioni normative vigenti e promuove il miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in collaborazione con le strutture Aziendali.

Tali attività sono effettuate dai MM CC/AA previa specifica nomina da parte del DL e sono finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali, alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e in considerazione dello stato di salute psico-fisico del lavoratore.

L'art. 39, comma 6 del D. Lgs 81/08 prevede che: "*Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresa, 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*".

Il Coordinatore dei MM CC è un Dirigente scelto dal DL tra i MM CC della U.O.C. incaricato di:

- coordinare l'attività dei MM CC (art. 39, comma 6, del D. Lgs 81/08) nel rispetto delle prerogative fissate per questi ultimi dal citato D. Lgs, e dalle altre normative cui si fa espresso riferimento relativamente agli specifici compiti del MC;
- curare, di concerto con i singoli MM CC, i rapporti con il Responsabile del SPP e con gli RRLSS;
- curare, di concerto con i singoli MM CC, il reporting annuale dell'attività della U.O.C. con particolare riferimento alla comunicazione ex art. 25, comma 1, lett. i) del D. Lgs 81/08, in occasione della Riunione Periodica, di cui all'art.35 del D. Lgs 81/08, fermo restando la compilazione di apposita relazione annuale da parte di ciascun MC.

- **MEDICO COMPETENTE**

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D. Lgs 81/08.

Obblighi del medico competente (Art. 25 del D. Lgs 81/08)

1. Il medico competente:

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

c) 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;

d) 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, e con salvaguardia del segreto professionale;

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;

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;

- **SORVEGLIANZA SANITARIA**

Ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs 81/08, consiste nell'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente.

La sorveglianza sanitaria comprende:

a) la **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;

b) la **visita medica periodica**, per verificare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Qualora non codificata dalla relativa normativa, viene ripetuta, insieme agli eventuali accertamenti clinici e strumentali, con le modalità riportate nel "*Protocollo di Sorveglianza Sanitaria*", documento formalizzato dal MC, anche in base al "*Documento di Valutazione dei Rischi*" (DVR), e quindi trasmesso al DL. La periodicità può assumere modificata dal MC, qualora ne ravveda la necessità o per modifiche del DVR. L'organo di vigilanza (SPESAL), con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) la **visita medica su richiesta del lavoratore (c.d. straordinaria)**, qualora sia ritenuta dal MC 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;

- d) la **visita medica in occasione del cambio della mansione** onde verificare l' idoneità alla mansione alla quale il DL vuol adibire il lavoratore;
- e) la **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro**, nei casi previsti dalla normativa vigente.
- f) la **visita medica preventiva in fase pre-assuntiva**, finalizzata all' accertamento di una idoneità lavorativa prima dell' assunzione;
- g) la **visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi**, al fine di verificare l' idoneità alla mansione.

- **MEDICO AUTORIZZATO**

E' il MC in possesso dei requisiti previsti dall' art. 138 del D. Lgs 101/2020 che effettua la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a rischi da radiazioni ionizzanti classificati appartenenti alla categoria A e B.

- **CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO**

Documento predisposto dal MC per ciascun lavoratore sottoposto a Sorveglianza Sanitaria, secondo i requisiti minimi contenuti nell' *ALLEGATO 3A*, su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall' articolo 53.

- **DOCUMENTO SANITARIO PERSONALE (DoSP)**

Documento predisposto dal MA per ciascun lavoratore sottoposto a Sorveglianza Sanitaria che sia esposto alle radiazioni ionizzanti, secondo i requisiti previsti art. 140 del D. Lgs 101/2020.

Il DoSP deve essere conservato sino alla data di compimento del 75° anno di età del lavoratore e in ogni caso per almeno 30 anni dopo la cessazione del rapporto di lavoro comportante l' esposizione alle radiazioni ionizzanti (art. 140, comma 3). Il MA deve trasmettere all' INAIL, entro 9 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, il DoSP e gli allegati previsti (art. 140, comma 4) del D. Lgs 101/20.

- **GIUDIZIO D'IDONEITÀ**

Il MC, a completamento degli accertamenti sanitari previsti dal vigente Protocollo di Sorveglianza Sanitaria, esprime per iscritto il giudizio di idoneità alla mansione specifica attualmente svolta dal lavoratore e redige il certificato d' idoneità. Il MC esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

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

Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea devono essere precisati i limiti temporali di validità.

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.

Per i lavoratori esposti al rischio radiazioni ionizzanti, secondo quanto previsto dall'art. 135 del D. Lgs 101/20, il MA al termine della visita medica "*preventiva*" esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) Idoneo;
- b) Idoneo a determinate condizioni;
- c) Non idoneo.

Diversamente, a seguito di una visita medica "*periodica*" o "*straordinaria*" (art. 136 del D. Lgs 101/20) esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) Idoneo;
- b) Idoneo a determinate condizioni;
- c) Non idoneo;
- d) Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria dopo la cessazione del lavoro che lo ha esposto alle radiazioni ionizzanti.

Avverso il giudizio di idoneità espresso dal MA è ammesso ricorso, entro 30 gg dalla data di comunicazione, sia da parte del lavoratore che del DL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art. 145 del D. Lgs 101/20.

Nel giudizio d'idoneità il MC/MA, pur incentrandosi in particolare sui rischi specifici che hanno attivato la sorveglianza sanitaria, si esprime sul complesso delle condizioni salute accertate a carico del lavoratore, per valutarne la validità (intesa come integrità psico-fisica) e la capacità funzionale (allo svolgimento della mansione specifica, al fine di consentire al DL o al DDL il rispetto di quanto previsto dell'art. 18, comma 1, lettera c) del D. Lgs 81/08, che prevede come "*... nell'affidare i compiti ai lavoratori, (deve) tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza*".

A seguito della formulazione di un giudizio di idoneità condizionata o di una inidoneità, il MC si deve limitare ad indicare solo modalità lavorative alternative connesse alle alterazioni dello stato di salute riscontrate, previo eventuale specifico sopralluogo, ma senza indicare una mansione alternativa, competenza esclusiva del DL.

- **CERTIFICATO D'IDONEITA'**

Certificato redatto dal MC al termine della Sorveglianza Sanitaria. In esso sarà riportato il giudizio di idoneità alla mansione specifica del singolo lavoratore e la relativa periodicità.

Il MC trasmette copia del certificato al lavoratore e al DL, che, a sua volta, informerà del giudizio di idoneità le figure di competenza, in base all'organizzazione aziendale (Dirigenti, Preposti). Nel merito, si ritiene utile che Dirigenti e Preposti siano informati in particolare dei giudizi d'idoneità condizionati, per meglio svolgere i pertinenti compiti di tutela e sorveglianza nei confronti dei lavoratori e sull'effettiva adozione di ogni misura a loro protezione (ad es. uso DPI), in base alle limitazioni e/o prescrizioni formulate dal MC.

Ne deriva che il giudizio d'idoneità parziale emesso dal MC si configura come il risultato dell'interazione e della compatibilità tra lo stato di salute del lavoratore e la mansione specifica assegnatagli e le limitazioni/prescrizioni in tal contesto agevolano e favoriscono lo svolgimento dell'attività lavorativa, configurando quello che, secondo l'ormai acquisita tendenza da parte delle Società scientifiche accreditate, viene definito "**accomodamento ragionevole**".

La scadenza della visita medica periodica è indicata nel certificato d'idoneità dal MC in relazione alla mansione del dipendente come riportata nel "Protocollo di Sorveglianza Sanitaria" o difformemente, in casi specifici, qualora richiesto in base agli esiti degli accertamenti effettuati, sulla base delle valutazioni del MC/MA o, nei casi previsti dalla normativa, dell'organo di vigilanza (SPESAL).

Per quanto concerne i lavoratori radioesposti le modalità di compilazione e trasmissione sono sovrapponibili a quelle già descritte per l'esposizione agli altri fattori di rischio.

5 - MODALITA' OPERATIVE DELLA A.S.L. BA

1) Il MC procede ad effettuare la visita medica "**preventiva o preventiva in fase pre-assuntiva**" una volta ricevuta da parte dell'AGRU la comunicazione di un nuovo inserimento lavorativo, indicando la mansione di destinazione. Questa è finalizzata all'accertamento di una idoneità lavorativa generica prima dell'assunzione. Una volta formalizzata, acquisita la mansione

lavorativa, il lavoratore sarà sottoposto ad una visita medica di idoneità “preventiva” incentrata sui rischi specifici.

2) Nel merito delle visite mediche d’idoneità lavorativa “**periodiche**” il DL comunica al MC i nominativi dei lavoratori da sottoporre a sorveglianza sanitaria, indicando per ciascuno la mansione e la destinazione di servizio.

Per i lavoratori esposti al solo rischio “tutelato” da esposizione ai VdT, è necessario che indichi, per ciascun lavoratore, se l’esposizione è abitualmente superiore alle 20 ore settimanali.

3) Per quanto concerne l’effettuazione delle visite mediche “**straordinarie**” sono previste diverse motivazioni:

- a **richiesta del lavoratore**: viene richiesta dal lavoratore al DL o al DDL, inoltrata per conoscenza al MC, che valuterà la rispondenza ai dettami dell’art. 41 comma 2, lett. c) del D. Lgs 81/08. In caso positivo il dipendente viene convocato a visita secondo le modalità già descritte precedentemente;
- alla **ripresa del lavoro per rientro da malattia/infortunio durati oltre 60 giorni continuativi**: al rientro al lavoro, ma prima di riprendere l’attività lavorativa, il lavoratore deve essere inviato, a cura del DL o DDL, al MC/MA che lo sottoporrà a visita medica e poi formulerà il giudizio d’idoneità. Nell’attesa dell’esito di tale accertamento il DL assegnerà temporaneamente il lavoratore a mansioni che non espongano a rischi “tutelati”;
- **cambio di mansione**: su richiesta formale del DL o del DDL. Il MC, informato della proposta di nuova assegnazione, provvederà a visitare il lavoratore, secondo le modalità di convocazione di cui sopra. Nell’ipotesi di assegnazione in ambiti della stessa articolazione aziendale, con salvaguardia della mansione specifica e dei rischi ad essa correlati, per cui era già stato espresso un giudizio di idoneità in corso di validità, non sarà necessaria una nuova visita medica e resterà in essere la periodicità già stabilita;
- **cessazione del rapporto di lavoro**: nei casi espressamente previsti dal D. Lgs 81/08, condizione occorsa per una qualsiasi motivazione. In tal caso l’AGRU provvederà ad inviare tempestiva comunicazione a mezzo e-mail all’indirizzo sorveglianza.sanitaria@asl.bari.it, cui seguirà convocazione a visita medica del lavoratore da parte del MC.

4) Il DL nel caso di lavoratori “**equiparati**” (tirocinio o stage formativo pre- e post- diploma di Laurea, specializzandi, volontari, ecc.), dopo averne autorizzato la frequenza, invia comunicazione al MC, indicando la data d’inizio e la durata della frequenza.

5) Il MC procede a visita medica dei lavoratori di cui ai punti precedenti previo invio di una **convocazione**:

- diretta: nell’ipotesi di visita medica effettuata nella medesima Struttura di assegnazione e lavoro del dipendente, il MC, previo contatto con il Responsabile della Struttura/U.O. di cui sopra, acquisisce la suddetta disponibilità in base alle esigenze di servizio della Struttura e procede a convocazione diretta del lavoratore;
- a mezzo email: nell’ipotesi che la visita medica sia effettuata in una Struttura differente rispetto alla sede di assegnazione del lavoratore, il MC provvederà a inoltrare una convocazione scritta o tramite email aziendale (vedere all. X), con congruo preavviso.

Le visite mediche devono essere effettuate in orario di lavoro.

6) Acquisito l’esito degli accertamenti effettuati, il MC esprime il giudizio di idoneità alla mansione specifica e redige il certificato di idoneità, e ne cura la **trasmissione** alle figure interessate.

- Lavoratore: nell’ipotesi di impossibilità di consegna diretta nelle sue proprie mani al termine della visita medica (es. per attesa esito accertamenti integrativi), sarà inviato in forma cartacea direttamente al lavoratore o per tramite il Responsabile della Struttura a mezzo e-mail aziendale.
- Delegato del Datore di Lavoro: il certificato di idoneità sarà inviato via e-mail al Delegato del Datore di Lavoro, ai sensi dell’art. 16 del D. Lgs 81/08, e/o al Dirigente Responsabile della sede di assegnazione. I giudizi con idoneità parziale o di inidoneità, a carattere temporaneo o permanente, saranno trasmessi al Direttore Generale, per l’adozione di ogni eventuale atto sia ritenuto opportuno.

Per i lavoratori che non si siano presentati a visita si procederà ad una seconda convocazione, trasmessa esclusivamente a mezzo email. Nel caso di mancata presenza alla seconda convocazione, verrà inviata comunicazione dei lavoratori risultati inadempienti al DDL o al Responsabile della Struttura per gli adempimenti previsti ex D. Lgs 81/08, art. 20 c. 2, lett i) e per tramite del PROTOCOLLO INTERNO (sentenza n. 4114 del 16/02/2017).

La medesima procedura sarà seguita qualora il lavoratore non si sottoponga agli accertamenti clinici e/o strumentali prescritti dal MC/MA.

Il giudizio d'idoneità, momento finale della sorveglianza sanitaria, può concludersi con il riconoscimento di una:

- Idoneità alla mansione specifica (quella cui è adibito il lavoratore al momento della visita);
- Idoneità alla mansione specifica con prescrizioni e/o limitazioni, temporanee o permanenti;
- non idoneità alla mansione specifica permanente o temporanea.

Il DL, o il DDL, ha l'obbligo di vigilare sul pieno rispetto delle prescrizioni e/o limitazioni adottate dal MC, onde evitare che si possa determinare un ulteriore peggioramento delle condizioni di salute del lavoratore.

7) Procedure susseguenti al **ricorso al giudizio di idoneità**: come già specificato, avverso i giudizi del MC, ivi compresi quelli formulati a seguito di una visita "preventiva in fase pre-assuntiva", è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di ricezione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente (SPESAL) che, previa valutazione complessiva della procedura, dispone la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso. Il modulo per inoltrare il ricorso al giudizio d'idoneità è scaricabile dal sito della ASL BA.

Si sottolinea che il ricorso allo SPESAL sul merito del giudizio d'idoneità del lavoratore può essere inoltrato dal lavoratore, come pure dal DL.

Nel caso di una **inidoneità temporanea allo svolgimento della mansione**, compete al DL o al DDL l'individuazione di una diversa collocazione lavorativa. Il coinvolgimento del MC sarà eventualmente richiesto per acquisire valutazioni sul miglior utilizzo del lavoratore in base al suo stato di salute (art. 18 del D. Lgs 81/08).

Qualora invece si sia accertata una **inidoneità permanente allo svolgimento della mansione**, il MC/MA ne dà comunicazione al DL, che valuterà l'eventuale coinvolgimento del Collegio Medico-Legale per la "*valutazione delle capacità lavorative residue*".

8) Per lavoratrici in accertato stato di maternità si fa riferimento alle norme previste dal D. Lgs 151/01, che definisce gli adempimenti a tutela della salute della lavoratrice e del nascituro. L'astensione obbligatoria (congedo di maternità) è codificata dagli artt. 16--27 del D. Lgs 151/01. La richiesta della lavoratrice di slittamento dell'inizio del periodo di congedo obbligatorio sarà valutata da parte del MC in relazione al tipo di mansione svolta, allo stato di salute della gestante e sulla base dello stato di avanzamento della gravidanza, certificato dallo Specialista Ginecologo che ha in cura la lavoratrice (che sarà allegato all'istanza di slittamento). Tale istanza, inviata al DDL o al Responsabile della Struttura, sarà poi trasmessa al MC, che comunicherà la sua valutazione alla gestante e, per conoscenza, al DDL o al Responsabile della Struttura.

Per quanto concerne la richiesta di interdizione post partum fino al settimo mese di vita del nascituro (art. 17, comma 2, lettera b) e c) del D. Lgs 151/01), questa dev'essere inviata dalla lavoratrice all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, che la girerà al DL al fine di acquisirne la decisione di merito, previa eventuale richiesta di parere e indicazioni al MC. Nel merito si richiama la recente nota del Direttore AGRU del 20/04/22, prot. 26939, relativa al dettato previsto dal D. Lgs 151/01.

6 - VISITA MEDICA NON RIENTRANTE NEGLI OBBLIGHI DI LEGGE SULLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Il MC, ai sensi della vigente normativa, non può eseguire visite mediche d'idoneità lavorativa che non siano previste dall'art. 41 del D. Lgs. 81/08.

Qualora il DL ravvisasse la necessità di far controllare l'idoneità generica di un lavoratore non sottoposto a sorveglianza sanitaria, può rivolgere istanza ad enti pubblici terzi (Legge 300/70, art. 5), quali l'INAIL, l'INPS, lo SPESAL o pertinenti Istituti Universitari.

7 - CONSERVAZIONE CARTELLE SANITARIE E DI RISCHIO

Le Cartelle Sanitarie e di Rischio dei lavoratori devono essere conservate nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs n.196 del 30/06/03 e dall'art. 25, comma 1, lettera c) del D. Lgs 81/08.

FLOW CHART

