

Infostudio lavorodel 24.11.2020

La sorveglianza sanitaria: le indicazioni dell'art. 41 del D.Lgs 81/08

Gentile Cliente,

Come ben sappiamo, le regole in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro e gli obblighi per lavoratori e aziende sono disciplinate dal **Testo Unico**, ovvero il **Decreto Legislativo n. 81/2008**.

La legge ha avuto come obiettivo quello di stabilire regole, procedure e misure preventive da adottare per rendere più sicuri i luoghi di lavoro, quali essi siano. L'intento è quello di evitare o comunque ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori a rischi legati all'attività lavorativa per evitare infortuni o incidenti o, peggio, contrarre una malattia professionale.

Analizziamo di seguito, nello specifico, cosa prevede la sorveglianza sanitaria, così come stabilito dalla legge.

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

Gli allegati da consultare:

Premessa	2
<i>La sorveglianza sanitaria</i>	2
<i>Che cosa è previsto?</i>	3
<i>Gli esiti delle visite mediche</i>	4
<i>Link utili</i>	5

Premessa

Premessa

Come ben sappiamo, le regole in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro e gli obblighi per lavoratori e aziende sono disciplinate dal **Testo Unico**, ovvero il **Decreto Legislativo n. 81/2008**.

La legge ha avuto come obiettivo quello di stabilire regole, procedure e misure preventive da adottare per rendere più sicuri i luoghi di lavoro, quali essi siano. L'intento è quello di evitare o comunque ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori a rischi legati all'attività lavorativa per evitare infortuni o incidenti o, peggio, contrarre una malattia professionale.

L'articolo 41 del D.lgs. 81/2008, successivamente modificato dall'articolo 26 del decreto legislativo 106/09, definisce le modalità, le tempistiche, gli interlocutori e le frequenze con cui debba essere effettuata **la sorveglianza sanitaria**, nei casi previsti dalla legge.

La sorveglianza sanitaria

Sorveglianza sanitaria

"l'insieme degli accertamenti sanitari svolti dal Medico Competente finalizzati alla tutela dello stato di salute e alla sicurezza dei lavoratori, in relazione alle condizioni di salute degli stessi, all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa".



OSSERVA - La sorveglianza sanitaria non si identifica solo con visite mediche effettuate ai lavoratori, ma comprende anche tutte le attività svolte dal **Medico Competente**, esperto in medicina del lavoro con specifiche competenze, nominato dal Datore di lavoro, finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 precisa che la sorveglianza sanitaria è effettuata dal Medico Competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6 del decreto;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

L'obiettivo della sorveglianza sanitaria è quindi quello di avere un **monitoraggio** costante dell'**idoneità psicofisica** di ciascun lavoratore, in relazione ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Gli accertamenti sanitari preventivi e periodici devono essere organizzati secondo un **“protocollo sanitario”**, definito dal Medico Competente, che riporta le **tipologie** delle visite mediche e delle indagini specialistiche da eseguirsi e la loro **periodicità**.

Il protocollo sanitario deve essere definito in funzione dei rischi specifici presenti nell'attività, basandosi sui risultati del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e su sopralluoghi nell'ambiente di lavoro.

La legislazione propone delle linee guida, emanate da istituzioni e associazioni scientifiche, per la prescrizione del protocollo sanitario

Che cosa è previsto?

Nel caso di assunzione di un nuovo lavoratore, la sorveglianza sanitaria iniziale comprende:

visita medica preventiva, in fase preassuntiva	→	che può essere effettuata prima dell'assunzione di un Lavoratore;
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.

Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.



NOTA BENE - La visita medica preventiva di idoneità al lavoro in fase preassuntiva, dovrà essere esclusivamente legata ad una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria e non potrà essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Successivamente all'assunzione, la sorveglianza prevede:

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 e può assumere cadenza diversa se stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio;
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;
visita medica in occasione del cambio della mansione	→	onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
visita medica alla cessazione	→	nei casi previsti dalla normativa vigente;

del rapporto di lavoro		
visita medica precedente alla ripresa del lavoro	→	a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni consecutivi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche sono effettuate a cura e spese del Datore di Lavoro e nei casi ed alle condizioni previste, sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.



OSSERVA - Al lavoratore, spetta **l'obbligo** di sottoporsi alle visite mediche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente. A fronte di un rifiuto del dipendente a sottoporsi alle visite, il Datore di Lavoro dovrà pertanto procedere a progressive ed efficaci sanzioni disciplinari.

Gli esiti delle visite mediche

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla **cartella sanitaria** dei lavoratori, con tutti i dati da trasmettere annualmente all'INAIL. Per ogni lavoratore, infatti, viene organizzata una cartella sanitaria e di rischio, regolarmente aggiornata, che dovrà contenere i dati relativi alle condizioni psicofisiche del dipendente, i risultati degli accertamenti espletati ed il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

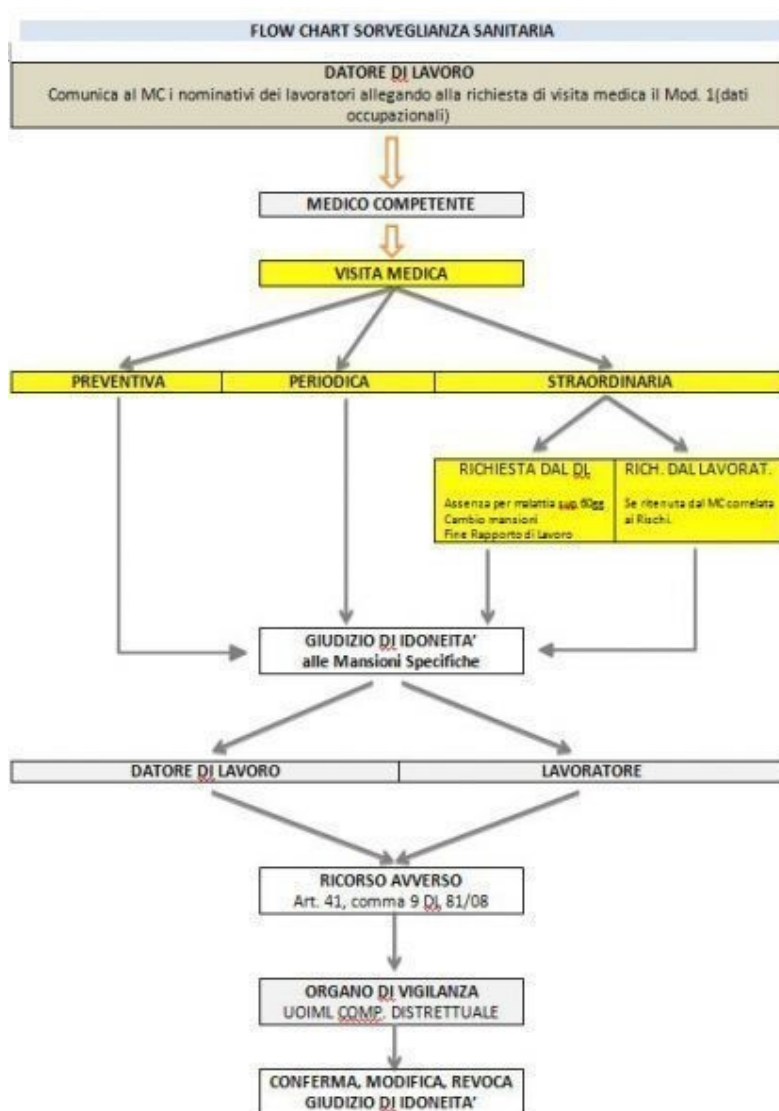
Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime in seguito uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

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



OSSERVA - Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

In opposizione ai 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.



Link utili

Decreto Legislativo n. 81/2008, versione aggiornata a gennaio 2020:

- <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Documents/Testo-unico-salute-sicurezza-sul-lavoro-81-08-edizione-gennaio-2020.pdf>