

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2275 di giovedì 05 novembre 2009

La sorveglianza sanitaria

Un approfondimento sulla sorveglianza sanitaria: cosa comprende, dove deve essere attivata, i giudizi di idoneità, gli accertamenti integrativi, la cartella sanitaria e di rischio, i diritti e i doveri dei lavoratori. Dal bollettino "Toscana RLS".

google_ad_client

Presentiamo un approfondimento sulla sorveglianza sanitaria tratto dal Bollettino dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, Toscana RLS.

La sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è definita dal D.Lgs 81/08 come l'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.

In pratica si tratta di un'attività complessa volta a tutelare la salute dei lavoratori e a prevenire l'insorgenza di malattie professionali, si può definire come la somma 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.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

La sorveglianza sanitaria deve essere attivata in tutti i luoghi di lavoro nei quali sono presenti dei fattori di rischio per la salute dei lavoratori. Naturalmente prima devono essere adottati tutti i possibili accorgimenti, tecnici e/o procedurali per eliminare o ridurre tali rischi.

Essa comprende:

? **visita preventiva** che ha lo scopo di stabilire se le condizioni di salute del lavoratore gli consentono di essere esposto ai rischi presenti nella sua mansione e sul suo luogo di lavoro. Essa deve essere effettuata prima che il lavoratore inizi a lavorare, e deve essere ripetuta nel caso di cambio mansione. Le recenti modifiche al Testo Unico portate dal D.Lgs 106/2009 (entrate in vigore dallo scorso Agosto) hanno introdotto la possibilità di effettuare la visita preventiva anche in fase preassuntiva, prima cioè che si siano concluse le pratiche burocratiche dell'assunzione .

? successive **visite periodiche** mirate a controllare che l'esposizione a tali rischi non abbia prodotto dei danni cioè abbia provocato l'insorgenza di malattia e a confermare l'idoneità del lavoratore a svolgere la sua mansione.

? **visita straordinaria** richiesta dal lavoratore stesso quando ritiene di avere dei disturbi provocati dal lavoro, spetta al medico decidere se la richiesta è giustificata o no.

? **visita alla cessazione del rapporto di lavoro** prevista nel caso che il lavoratore sia stato esposto a particolari rischi (es. amianto)

? **visita al rientro al lavoro** dopo un periodo di assenza per malattia di almeno 60 giorni

La visita, si conclude con l'espressione di un **giudizio di idoneità alla mansione** specifica (scheda 1) che deve essere consegnato in forma scritta al lavoratore e al datore di lavoro.

La sorveglianza sanitaria è affidata al medico competente, una delle figure del sistema di prevenzione aziendale, si tratta di un medico specialista in medicina del lavoro (o discipline analoghe) cioè di un medico che ha approfondito i suoi studi sugli effetti

dannosi per la salute dei vari rischi presenti sui luoghi di lavoro.

Il medico competente è nominato dal datore di lavoro. Egli deve compilare per ciascuna mansione presente sul luogo di lavoro un protocollo sanitario e di rischio. Deve cioè elencare i rischi che ha individuato tramite il sopralluogo (che è la visita delle varie postazioni del ciclo produttivo), il documento di valutazione dei rischi, le schede tecniche delle sostanze utilizzate ed i risultati di eventuali misure ambientali.

Una volta individuati i rischi e la loro entità deciderà la periodicità della visita medica e degli accertamenti integrativi (scheda 2) che riterrà necessari per poter esprimere un giudizio di idoneità.

Il giudizio di idoneità

Al termine della visita e degli eventuali esami aggiuntivi il medico competente esprime un giudizio di idoneità alla mansione specifica cioè alla mansione alla quale è adibito il lavoratore, esso può essere:

- *idoneo alla mansione specifica*

- *temporaneamente non idoneo alla mansione specifica* (significa che le condizioni di salute che non consentono di adibire il lavoratore alla sua mansione sono solo temporanee, cioè è previsto un miglioramento nel tempo)

- *idoneo con prescrizioni o limitazioni* (il lavoratore può svolgere la sua mansione ma con particolari accorgimenti, come evitare alcune manovre o alcune fasi dell'attività lavorativa oppure riducendo il ritmo di lavoro)

- *non idoneo alla mansione specifica* in questo caso il medico competente ritiene che le condizioni cliniche del lavoratore non gli consentono di svolgere la mansione per la quale è stato assunto, in questo caso il datore di lavoro deve adibire il dipendente ad altra mansione concordata con il medico, ricordiamo però che se può essere dimostrato che non ci sono mansioni alternative la non idoneità può essere causa di licenziamento.

Il giudizio di idoneità deve essere consegnato in forma scritta al lavoratore, il quale se non lo condivide può fare ricorso al servizio pubblico di medicina del lavoro (PISLL) della ALS entro 30 giorni. Verrà sottoposto a visita da una specifica commissione medica che potrà modificare o confermare il giudizio del medico competente.

Il datore di lavoro dovrà attenersi a quanto deciso dalla commissione ASL.

Accertamenti integrativi

Si tratta di esami aggiuntivi (su sangue, urine o strumentali) che il medico competente ritiene necessari per poter esprimere il giudizio di idoneità.

I più comuni sono:

Audiometria: serve a valutare la funzione uditiva. Viene utilizzato quando la mansione espone al rischio rumore. È un esame non invasivo che deve essere eseguito in un ambiente silenzioso, preferibilmente all'interno dell'apposita cabina detta "silente".

Spirometria: è l'esame che valuta la funzione respiratoria, si utilizza nei casi di esposizione a polveri di varia natura, ad agenti chimici volatili, a fumi di saldatura, a vapori.

Elettrocardiogramma a riposo o sottosforzo: valuta parte della funzionalità cardiaca, può essere utile per valutare l'idoneità a mansioni che comportano sforzi fisici intensi o che si svolgono in altezza.

Esami del sangue e delle urine: in genere si ricercano i valori che indicano la funzionalità di rene, fegato e dei componenti ematici (globuli rossi, globuli bianchi e piastrine)

Monitoraggio biologico: in caso di esposizione ad alcune sostanze chimiche (come alcuni solventi) è possibile rintracciarne le tracce nei liquidi biologici (in genere urine), la quantità rilevata indica se il grado di esposizione è accettabile o supera i limiti consentiti. (per alcune sostanze esistono dei valori limite all'interno dei quali si ritiene che la maggior parte dei lavoratori possa essere esposta senza danni per la salute)

Diritti e doveri dei lavoratori

I lavoratori in tema di sorveglianza sanitaria hanno il diritto di:

- ? fare ricorso contro il giudizio del medico al servizio di medicina del lavoro della ASL (PISLL) qualora il lavoratore stesso lo ritenga immotivato o ingiustificato in relazione al suo stato di salute.
- ? poter accedere ai dati sanitari che lo riguardano,
- ? avere spiegazioni ed informazioni dal medico sul proprio stato di salute,
- ? ricevere copia del documento sanitario e di rischio, essere sottoposto a visita qualora il lavoratore ritenga di avere problemi sanitari connessi con la sua attività lavorativa.

Il lavoratore deve essere cosciente del fatto che la sorveglianza medica è uno strumento di tutela della propria salute; pertanto deve collaborare con il medico competente fornendogli tutte le informazioni richieste sul proprio stato di salute.

Ricordiamo che l'obbligo per il lavoratore di sottoporsi, con le periodicità che gli vengono comunicate, alle visite ed alle indagini che il medico ritiene necessarie è contenuto nel D.Lgs 81/08 (art. 20 comma 2 lettera i)

La cartella sanitaria e di rischio

E' uno degli strumenti del medico competente, egli deve istituirne una per ciascun lavoratore, essa contiene dati sanitari soggetti a segreto professionale quindi deve essere custodita in luogo sicuro in forma sigillata.

Il datore di lavoro non deve avere accesso ai contenuti della cartella sanitaria e di rischio. Il lavoratore ha diritto in qualunque momento a ricevere copia della sua cartella se ne fa richiesta. Ne riceverà comunque una copia alla cessazione del rapporto di lavoro. Il D.LGS 81/08 nell'allegato 3 A ha previsto i contenuti minimi che il medico competente, nel corso della sorveglianza sanitaria, debba raccogliere e registrare nella cartella sanitaria e di rischio, tra questi fondamentali sono i rischi cui il lavoratore è esposto con i relativi livelli di esposizione quando presenti.

Antonella Bruschi

Dipartimento di Prevenzione USL 5 Pisa



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it