



Il 2° documento di consenso CIIP sulla sorveglianza sanitaria

Susanna Cantoni

29 gennaio 2024

9:00-17:00

Milano - Aula Magna Clinica del Lavoro



I documenti sulla sorveglianza sanitaria e quello del Gruppo legislativo hanno affrontato molti argomenti con un taglio propositivo e operativo

Il D.Lgs. 81/08 dieci anni dopo» Marzo 2019 (tra gli altri la sorveglianza sanitaria per rischi «valutati»)

1° Documento di consenso sulla sorveglianza sanitaria Febbraio 2020

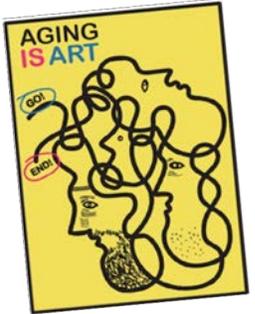
**2° documento di consenso sulla Sorveglianza sanitaria Maggio 2023
LAVORO E SALUTE OGGI: LE NUOVE SFIDE DELLA MEDICINA DEL LAVORO**

ha affrontato i seguenti temi:

- idoneità lavorativa
- accomodamento ragionevole
- promozione della salute

Materiali che si trovano sul sito www.ciip-consulta.it

Pubblicazioni CIIP



CIIP
Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

**LAVORO E SALUTE OGGI:
LE NUOVE SFIDE
DELLA MEDICINA DEL LAVORO**

*2° documento di consenso
a cura del
Gruppo di lavoro
Sorveglianza sanitaria
Maggio 2023*



**Parleremo di sorveglianza sanitaria
ma non dimentichiamo le altre essenziali funzioni che il MC deve
esercitare:**

- collaborazione nella VAL RISK**
- collaborazione nell'individuazione delle misure di prevenzione e protezione**
- collaborazione nella scelta dei DPI**
- collaborazione nella programmazione e gestione di Informazione e Formazione**

anche per contrastare derive tecnicistiche o formalistiche

anche riducendo la frequenza degli accertamenti sanitari in caso di rischi di modesta rilevanza e/o trasformando gli stessi in momenti di educazione sanitaria

Lo scenario attuale dei rischi e dei danni da lavoro

- rischi per la salute tradizionali fortemente ridotti, in alcuni casi scomparsi
- **rischi da nuove tecnologie e forme di lavoro**
- evoluzione della medicina del lavoro: si occupa oggi anche di basse esposizioni, rischi psicosociali, condizioni disergonomiche e organizzazione del lavoro
- **nuovi fenomeni sociali che impattano sulle condizioni di rischio
(immigrazione, invecchiamento della popolazione, nuove forme contrattuali)**
- agenti esterni che impattano sulle condizioni di rischio
(es. climatici, violenze, malattie infettive)
- **accomodamento ragionevole di lavoratori in condizioni di fragilità**

Una nuova visione del rapporto tra lavoro e salute

Adattamento del lavoro all'uomo in rapporto alle sue concrete condizioni di salute

vale a dire

contemperare **diritto alla salute e diritto al lavoro** anche per le persone fragili

significa che occorre tener conto che:

- condizioni patologiche non correlate al lavoro possono aggravarsi a causa di rischi lavorativi (malattie metaboliche, malattie cardiovascolari, disturbi psichici,)
- fattori connessi al lavoro ma non considerati rischi professionali possono impattare negativamente sulla salute dei lavoratori (orario, conciliazione casa-lavoro, pendolarismo, formazione culturale,)

Nell'affrontare i 3 temi

- idoneità lavorativa**
- accomodamento ragionevole**
- promozione della salute**

ci chiederemo anche se

L'attuale normativa è adeguata per affrontare questi obiettivi ?

E' possibile, nelle more di una sostanziale revisione della normativa, agire nelle maglie della stessa?

Gli attuali programmi di formazioni del medico del lavoro sono consoni?

Quale ruolo debbono/possono avere i Servizi di prevenzione delle ASL?

1 Sorveglianza sanitaria e idoneità lavorativa: i vari aspetti

- Valutare capacità/abilità alla mansione
- Identificare precocemente effetti sulla salute determinati dall'esposizione lavorativa al fine di prevenire le malattie da lavoro
- Valutare condizioni patologiche di origine extra lavorativa o comunque preesistenti al fine di evitare l'aggravamento causato dall'attività lavorativa svolta
- Valutare se le condizioni del lavoratore possono aumentare il rischio infortunistico
- Valutare se le condizioni del lavoratore possono essere causa di rischio per la sicurezza di terzi/comunità

1 Sorveglianza sanitaria e idoneità lavorativa: i vari aspetti

Identificare precocemente effetti sulla salute determinati dall'esposizione lavorativa al fine di prevenire le malattie da lavoro

D.Lgs. 81/08

Valutare condizioni patologiche di origine extra lavorativa o comunque preesistenti al fine di evitare l'aggravamento causato dall'attività lavorativa svolta

D.Lgs. 81/08

Valutare se le condizioni del lavoratore possono aumentare il rischio infortunistico

D.Lgs. 81/08 così come modificato dal D.L. Lavoro

Valutare se le condizioni del lavoratore possono essere causa di rischio per la sicurezza di terzi/comunità

- Normativa specifica per alcuni settori lavorativi
- D.Lgs. 81/08 alcol e sostanze psicotrope
- Altro ????

Valutare capacità/abilità alla mansione

- Art. 5 L. 300/70
- Art. 18, co1, lettera c) D.Lgs 81/08
- A richiesta del lavoratore (D.Lgs. 81/08) ??
- Normativa specifica per alcuni settori lavorativi
- Normativa disabili

Rischi verso terzi

I 2 mondi

- D.Lgs. 81/08 - **MC**- idoneità lavorativa
- Norme speciali – **Medico legale** – idoneità verso terzi

che quasi mai interloquiscono, possono comportare confusione di ruoli, accertamenti ridondanti, giudizi non collimanti quando non contrastanti

INOLTRE

Rischi verso terzi

Alcol, sostanze stupefacenti e psicotrope e relativa dipendenza



Sorveglianza sanitaria **affidata per legge** al Medico Competente

Malattie infettive (es. HIV, epatiti virali,)



Sorveglianza sanitaria **affidata di fatto** al Medico Competente sia a tutela del lavoratore (art. 279 del D. Lgs. 81/08) che a tutela di terzi; a volte alla Direzione Sanitaria Ospedale per tutela di terzi

Rischi verso terzi

Come in passato l'infezione da HIV, l'epidemia da SARS-CoV-2 ha portato alla luce il problema della responsabilità della individuazione e attuazione delle misure di prevenzione e protezione, inclusa la sorveglianza sanitaria, nei confronti di terzi con cui i lavoratori infetti asintomatici entrano in contatto per motivi professionali.

E' auspicabile una riflessione per garantire sicurezza, omogeneità di comportamenti e definizione delle responsabilità

D.Lgs. 81/08 Art 2, lettera n) (Definizioni)

“prevenzione”: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali **nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno**

MA di questo aspetto non si parla negli artt. dedicati alla sorveglianza sanitaria

INOLTRE

La pandemia da SARS-CoV-2 ha portato in evidenza il tema del **rischio generico aggravato** e dei relativi obblighi e responsabilità del datore di lavoro

in un contesto in cui il ruolo del medico competente è stato ampiamente sostenuto, essendo l'unica figura, all'interno dell'impresa, in grado di fornire all'impresa e ai lavoratori indicazioni sulla attuazione e adattamento delle misure di prevenzione e protezione impartite dalle istituzioni centrali

Quali le norme invocate?

Il D.Lgs. 81/08 protegge i lavoratori anche dal rischio generico aggravato?

Art. 15, co 1, lettera b) (Misure generali di tutela)

*La programmazione della prevenzione mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda **nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro***

MA di questo aspetto non si parla negli artt. dedicati alla sorveglianza sanitaria

e

art. 2087 C.C.



Consulta Interassociativa
Italiana per la Prevenzione

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*

Ma le competenze in materia di salute pubblica sono prerogative dello Stato.

Il datore di lavoro è tenuto e può assumere iniziative proprie in materia?

Quali sono gli eventuali limiti?

Nel caso della pandemia COVID il problema è stato affrontato con l'art. 29 bis del D.L. 23/20, convertito in L. 40/20

D.L. 23/20, convertito in L. 40/20

***((Art. 29 - bis Obblighi dei datori di lavoro per la tutela
contro il rischio di contagio da COVID-19***

1. Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.))

E per gli altri possibili «rischi generici aggravati» o «esogeni» ?

**Es. violenze, molestie (Legge 4/21 ratifica della Convenzione ILO n. 190/19)
mutamenti condizioni climatiche (Titolo VIII D.Lgs. 81/08, Art. 180 Definizioni)
viaggi (Interpello n. 11/2016)**



«..... la Commissione ritiene che il **datore di lavoro debba valutare tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi *ambientali*** legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i **cosiddetti «rischi generici aggravati»**, legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta.»

Art. 28 Valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori

Articolo 18 (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, 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'articolo 28.**



Importante il ruolo dei MC e delle associazioni scientifiche nell'aiutare chi dovrà revisionare la valutazione dei rischi decidendo se gli stessi siano o meno meritevoli di sorveglianza sanitaria.

Valutazione delle capacità

Articolo 18 (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, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, 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

L'assolvimento di questo obbligo non può prescindere dalla collaborazione con il MC

2. Accomodamento ragionevole

Assistenza legale e vertenze (45,1%)

Assistenza per il reinserimento lavorativo (44,7%)

Assistenza fiscale e contabile (30,9%)

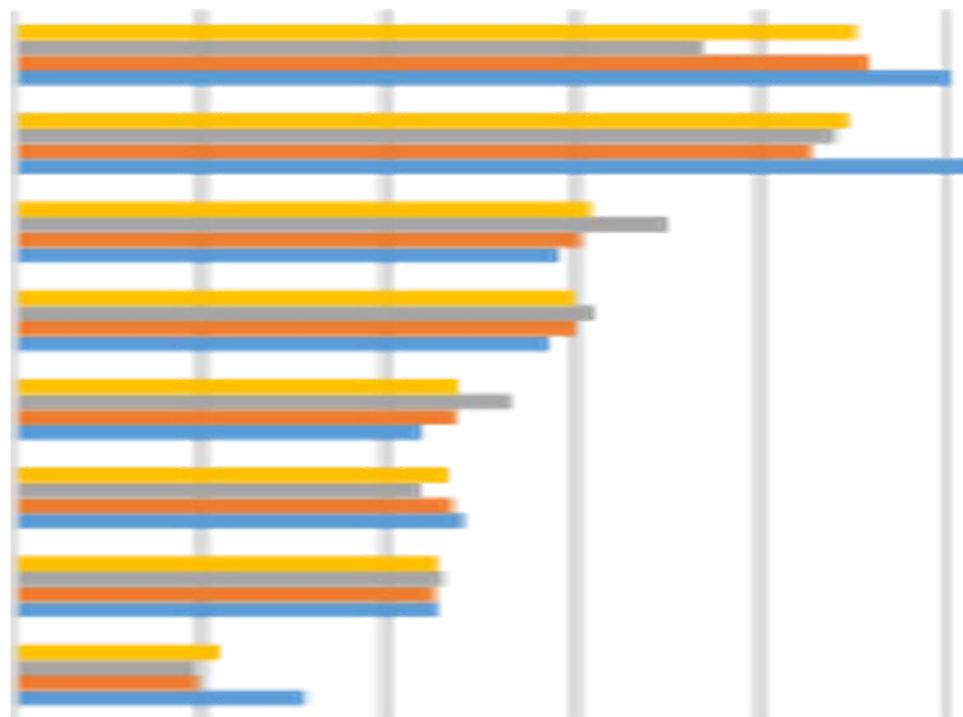
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.) (30,0%)

Assistenza per l'indennità di disoccupazione (23,8%)

Sportello online / telefonico (23,3%)

Forme di previdenza complementare (assicurazioni...) (22,7%)

Spazi di aggregazione e coworking (11%)



In testa alle preferenze, praticamente *ex aequo*, si collocano l'assistenza legale e in caso di vertenze (45,1%) e l'assistenza per il reinserimento lavorativo (44,7%).

Fondazione Di Vittorio "Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori"
Primi risultati 2023

Accomodamento ragionevole

Direttiva 2000/78/CE → D.Lgs. 216/2003 → L. 98/2013

“Al fine di garantire il rispetto del principio della **parità di trattamento delle persone con disabilità**, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare **accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all’attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”

Accomodamento ragionevole: un utile strumento per salvaguardare diritto alla salute e diritto al lavoro, ma

Utile inserire una voce nell'articolo 18 (obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti) in quanto principali attori degli interventi di accomodamento ragionevole; gli stessi dovranno avvalersi della collaborazione di MC, RSPP e RLS.

Infatti, gli interventi di accomodamento ragionevole chiamano in causa tutta la linea aziendale e relativi consulenti per la sicurezza, MC, RSPP e RLS.

Determinante il ruolo del MC che andrebbe richiamato nelle modifiche relative alla attività dello stesso.  ***Proposte 5 associazioni a Ministero Lavoro***

Sarebbe utile predisporre linee guida che suggeriscano un metodo di lavoro e strumenti utilizzabili, in particolare dalle PMI, nonché indicazioni per definire i limiti entro i quali poter considerare, o meno, le soluzioni individuate «ragionevoli» e valutare che i provvedimenti necessari non comportino un «onere sproporzionato».  ***Importante ruolo delle associazioni***

Tuttavia, l'attuazione dei principi indicati nella attuale normativa andrebbe favorita, soprattutto per la sua concreta attuazione nelle PMI, da sostegni economici/normativi (permessi/congedi retribuiti, part-time, periodo di comporta,

Ma l'intero percorso per facilitare la ripresa lavorativa deve coinvolgere anche le altre strutture partendo dall'**Ospedale**, passando dal **MMG**, dalle **strutture di riabilitazione**, dall'**assistenza sociale e assistenza legale** se necessario, **commissioni disabili**,

Promozione della salute

In questi anni molte imprese hanno sviluppato iniziative come benefit: check up, campagne informative/di sensibilizzazione, offerte di servizi rivolti all'individuo lavoratore per incentivare corretti stili di vita e quindi migliorare le sue condizioni di salute

Raramente queste iniziative partono da una **analisi dei bisogni della popolazione lavorativa** a cui sono destinate.

Altrettanto raramente è stata valutata l'**efficacia** delle stesse in termini di risultati ottenuti.

Il **MC** deve rivendicare un ruolo nella progettazione, esecuzione, verifica di qualsiasi piano di promozione della salute evitando inutili sprechi di risorse per attività inefficaci.

Possibile e importante ruolo delle **associazioni**

Per poter realizzare un nuovo modo di fare sorveglianza sanitaria, in attesa di modifiche legislative, che pur dovremmo richiedere e prospettare, pensiamo che l'unica strada sia quella di sperimentare nuovi percorsi condividendo le scelte tra tutti gli attori aziendali della prevenzione e con gli attori istituzionali, in primis del SSN.

**Tutto ciò è possibile solo nelle grandi imprese?
Che fare nelle PMI?**

**Possibili soluzioni attraverso il ruolo degli Enti bilaterali e
della associazioni imprenditori**



LAVORO E SALUTE OGGI: LE NUOVE SFIDE DELLA MEDICINA DEL LAVORO

2° documento di consenso - Maggio 2023

[www.ciip-
consulta.it](http://www.ciip-consulta.it)

29 gennaio 2024

9:00-17:00

Milano - Aula Magna Clinica del Lavoro

