

**LINEE DI INDIRIZZO REGIONALI
DEFINIZIONE DELLE MODALITA' OPERATIVE DA ADOTTARE PER:**

- **Visite dei lavoratori ai sensi dell'art.41 del D.LGS 81/2008**
- **Visite dei lavoratori ai sensi dell'art. 85 del D.LGS 230/1995**
- **Visite dei lavoratori ai sensi dell'art dell'art. 5 L. 300/1970**
- **Visite dei lavoratori ai sensi del DPR 461/2001**
- **Ricorsi avverso il giudizio di Idoneità/Inidoneità**
- **Gestione dei giudizi di Idoneità/Inidoneità con limitazioni e prescrizioni**

Riferimenti Normativi

- D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii.
- D.LGS 230/95
- Art. 5 della Legge 300/70
- Art. 5 della Legge 416/26
- Art 15 DPR 461
- Decreto interministeriale 12/02/2004
- Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.477 del 14.12.2004
- Articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
- Decreto interministeriale 12/02/2004
- Circolare INPDAP n° 37 dell'11/06/2004

Funzioni Coinvolte

- Datore di Lavoro: Direttore Generale
- Direttore Sanitario Aziendale
- Direttore Amministrativo Aziendale
- Direttore Medico di Presidio Ospedaliero
- Direttori di Distretto
- Direttori di Dipartimento
- Direttore del Servizio Aziendale delle Professioni Sanitarie
- Direttore della U.O. Risorse Umane
- Direttore Struttura Complessa /Responsabile Struttura Semplice
- Lavoratori

- Medico Competente (MC)
- Medico Autorizzato (MA)
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Premessa

Le Linee Guida Regionali nascono con il compito specifico di eliminare le sovrapposizioni dell'attività dei Medici Competenti con altre attività e servizi, e promuovere una gestione collegiale/collaborativa delle problematiche legate alla ricollocazione dei lavoratori titolari di giudizi di non idoneità e idoneità con prescrizioni/limitazioni.

Scopo e Campo di Applicazione

La sorveglianza sanitaria costituisce una delle misure di prevenzione nei confronti dei lavoratori esposti a rischi lavorativi per la salute, e fa parte delle misure generali di tutela ex art. 15 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.; consiste nell' *"insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela della salute (stato di completo benessere fisico, mentale e sociale) e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa"* (Art.2 D.Lgs. 81/2008 s.m.i.).

Essa è orientata, come la totalità delle attività deputate al MC, dai *"principi della Medicina del lavoro e del Codice etico della Commissione Internazionale di Salute occupazionale (ICOH)"* (art. 39, c. 1 D.Lgs. 81/08 s.m.i.), ed è programmata ed effettuata *"secondo i protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo conto degli indirizzi scientifici più avanzati"* (art. 25, c. 1 lett. b).

VISITE EX ART. 41 D.LGS. 81/08 S.M.I.

Il MC svolge, ai sensi della **normativa vigente**, attività di sorveglianza sanitaria mediante l'effettuazione di visite mediche.

Le visite sono mirate ai rischi lavorativi e finalizzate alla formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica e possono essere:

- **preventive per i lavoratori neoassunti/tirocinanti** (anche in fase preassuntiva): intese a constatare l'assenza di controindicazioni all'espletamento della mansione specifica cui il Lavoratore è destinato, da eseguirsi prima dell'esposizione ai rischi lavorativi;
- **periodiche**: secondo una periodicità prevista dalla normativa o disposta dal Medico Competente e riportata nel Documento di Valutazione dei Rischi Aziendale, finalizzate a verificare lo stato di salute del Lavoratore ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- **in occasione di cambio mansione**: per verificare l'idoneità alla mansione specifica rispetto agli eventuali nuovi fattori di rischio ai quali la nuova mansione e/o nuova unità operativa di assegnazione espongono il lavoratore;
- **precedenti alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute (malattia o infortunio) di durata superiore ai sessanta giorni continuativi**, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

- **alla cessazione del rapporto di lavoro:** nel caso di esposizione ad agenti chimici pericolosi per la salute (art. 229 comma 2 lettera c del D.Lgs. 81/2008 ss.mm.ii.) / amianto / cancerogeni è prevista una visita da parte del MC per verificare la situazione clinica al momento della cessazione dal rischio e fornire al Lavoratore eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare. Nel caso di alcuni agenti biologici (art. 279 comma 5 del D.Lgs. 81/2008 ss.mm.ii.) è previsto che il medico competente fornisca delle informazioni sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che ha comportato l'esposizione al suddetto rischio. In tali casi, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore viene informato tramite le Risorse Umane circa la necessità di effettuare la visita medica di fine rapporto e la possibilità di ritirare copia della cartella sanitaria e di rischio presso il Servizio di Medicina Preventiva, previo accordi.
- **visita medica straordinaria:** è prevista dall'art. 229, c. 7, lett. d del D.Lgs. 81/2008 ss.mm.ii. (TITOLO IX - Sostanze pericolose) nel caso in cui uno o più lavoratori esposti in maniera analoga ad un agente chimico mostrino l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un valore limite biologico, ed è rivolta ai lavoratori con esposizione simile; è prevista inoltre dall'art. 211 c. 2 del D.Lgs 81/2008, così come modificato dal D.Lgs. 159/16, in relazione al superamento dei valori di azione per i campi elettromagnetici.
- **su richiesta** del lavoratore: qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali o alle condizioni di salute del lavoratore, compresi i problemi legati allo stress lavoro-correlato, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Il Lavoratore richiede la visita al Medico Competente, tramite apposita modulistica. In caso di riscontro positivo da parte del Medico Competente in merito alla correlazione della richiesta con l'attività lavorativa si procede.

Il **giudizio di idoneità alla mansione specifica** può presentare le seguenti espressioni:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente;

e deve essere comunicato in forma scritta, anche dematerializzata, al Datore di Lavoro/Dirigente responsabile, al Lavoratore interessato e alla Direzione dell'U.O. Risorse Umane.

1. VISITE EX ART. 84 – 85 - 91 DEL D.LGS. 230/95 S.M.I.:

- **Visita medica preventiva:** il datore di lavoro deve provvedere a che i lavoratori esposti e gli apprendisti e studenti di cui all'articolo 70, prima di essere destinati ad attività che li espongono alle radiazioni ionizzanti, siano sottoposti a visita medica a cura del medico addetto alla sorveglianza medica.

- **Visite mediche periodiche e straordinarie:** il datore di lavoro deve provvedere a che i lavoratori esposti e gli apprendisti e studenti di cui all'articolo 70 siano sottoposti, a cura del medico addetto alla sorveglianza medica, a visita medica periodica almeno una volta all'anno e, comunque, ogni qualvolta venga variata la destinazione lavorativa o aumentino i rischi connessi a tale destinazione. La visita medica per i lavoratori di categoria A e per gli apprendisti e studenti ad essi equiparati deve essere effettuata almeno ogni sei mesi.
- **Visite mediche eccezionali:** previste in caso di esposizione a radiazioni ionizzanti con superamento dei valori stabiliti (limite di esposizione).
- **Visita medica alla cessazione dell'esposizione e oltre:** la prima è prevista ai sensi dell'art.85, c.5 del D.Lgs 230/95 e le seconde sono disposte eventualmente dal medico autorizzato (art.85, c.4 del D.Lgs 230/95)

Il giudizio di idoneità può presentare le seguenti espressioni:

- idoneità;
- idoneità a determinate condizioni;
- non idoneità.

All'atto della cessazione del lavoratore (comunicata con nota proveniente dal Dirigente individuato nelle disposizioni aziendali) il Documento Sanitario Personale (DOSP) viene chiuso dal Medico Autorizzato/Competente. Il MC invia l'originale all'INAIL (ex ISPESL) entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, o comunque entro il più breve tempo possibile qualora la comunicazione non fosse avvenuta puntualmente, e ne produce ulteriore copia che conserva a propria cura per lo stesso periodo previsto a carico dell'INAIL (ex ISPESL) dall'art.90, c.3 D.Lgs 230/95. Al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore viene informato tramite le Risorse Umane circa la necessità di effettuare la visita medica di fine rapporto e la possibilità di ritirare copia del DOSP presso il Servizio di Medicina Preventiva, previo accordi.

Procedure Operative di gestione lavoratori neoassunti ex D.Lgs. 81/08 ss.mm.ii. e D.Lgs. 230/95 ss.mm.ii.:

Le procedure devono prevedere una tempistica adeguata all'emissione del giudizio di idoneità specifico per la mansione in tempo utile per l'inizio dell'attività lavorativa ricorrendo, ove ritenuto opportuno, anche alla visita in fase preassuntiva.

Ove possibile andrà comunicato al Medico competente da parte del Datore di lavoro il reparto di destinazione al fine di mirare gli accertamenti ai rischi specifici. In caso questo non sia ancora stato individuato gli accertamenti saranno mirati al profilo di rischio generico della qualifica professionale di appartenenza; sarà quindi cura del Datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, ai sensi dell'art.18, comma 1, lettera c del D.Lgs 81/2008, di accertare se il reparto di assegnazione del lavoratore presenti fattori di rischio non valutati nel certificato di idoneità e, in questo caso, richiedere eventuali approfondimenti al Medico competente.

2. Visite dei Lavoratori ex art. 5 della Legge 300/70 E D'IDONEITA' AL SERVIZIO D'ISTITUTO

Al di fuori delle tipologie di visite sopra descritte (ex D.Lgs. 81/08 s.m.i. e D.Lgs. 230/95), il Medico Competente e/o Autorizzato, non può effettuare accertamenti sanitari e/o visite sui lavoratori per i quali è invece facoltà del Datore di Lavoro di far controllare l'idoneità fisica del

lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70 e dell'art. 15 DPR 461/2001 (accertamenti di inidoneità ed altre forme di inabilità) e decreti attuativi, aventi natura regolamentare nel disciplinare i procedimenti che, ai vari fini, conducono all'accertamento delle condizioni di inidoneità al servizio del pubblico dipendente.

Con il successivo Decreto interministeriale del 12/02/2004 sono indicate le tipologie di giudizio da formulare e le commissioni medico-legali preposte alla valutazione delle inabilità/inidoneità per i lavoratori della Pubblica Amministrazione, mentre la circolare applicativa del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.477 del 14.12.2004, precisa che l'accertamento dei vari stati di inabilità dei dipendenti di amministrazioni pubbliche, agli specifici fini descritti dalle norme, avviene secondo il regolamento di semplificazione di cui al citato DPR ed ha previsto (comma 3 lett. h) la competenza delle Commissioni Mediche di Verifica per Amministrazioni, Aziende ed Enti del S.S.N.

Il Decreto Interministeriale del 12 Febbraio 2004 ha fissato i criteri organizzativi per l'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario.

Rientrano in tale ambito gli accertamenti sull'idoneità lavorativa che non riguardino i rischi specifici previsti dalle norme di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro o dalla valutazione dei rischi, anche nel caso in cui gli interessati siano sottoposti (per altri motivi) a sorveglianza sanitaria da parte del medico competente. Sono da ricondurre a questo ambito tutte le verifiche di idoneità (intesa come validità e/o abilità) allo svolgimento dei compiti previsti contrattualmente per la qualifica di appartenenza, in cui è il Datore di Lavoro che richiede l'accertamento a cui il dipendente deve sottoporsi.

Anche il lavoratore può richiedere di essere sottoposto agli accertamenti di cui sopra, sempre con la finalità di verificare la sussistenza o meno della capacità a svolgere i compiti lavorativi previsti dal contratto di lavoro.

In data 27 marzo 2015 la Giunta della Regione Liguria ha emanato la Delibera n. 404/2015 avente ad oggetto "Indirizzi, ex art. 8 L.R. n. 41/2006 e ss.mm.ii., in materia di accertamenti medico-legali di competenza della Commissione Medica di Verifica (C.M.V.) di Genova e dei Collegi appositamente costituiti presso le AA.SS.LL. del S.S.R." con la quale è stata ribadita la competenza della CMV per tutte le tipologie di accertamento medico legale previste dalla normativa vigente (idoneità/inidoneità al servizio d'istituto, inabilità ex lege 335/95 ecc.) con la sola eccezione dell'accertamento dell'inabilità a proficuo lavoro ex lege 274/91 art 13 che può essere richiesto solo dal lavoratore e deve essere espletato dal Collegio medico legale della ASL territorialmente competente. Pertanto le visite mediche per finalità di cambio della qualifica di appartenenza o dispensa dal servizio per inabilità alle mansioni della qualifica di appartenenza sono demandate alla Commissione Medica di Verifica della Direzione Territoriale di Genova del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Al di fuori degli accertamenti di cui sopra, ai sensi dell'art. 5 della Legge 300 del 1970 "il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico" oltre che per tutti i lavoratori non esposti a rischi professionali, anche in presenza di lavoratori che svolgono una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria obbligatoria da parte del Medico Competente, per la verifica dell'idoneità fisica al lavoro. Questa tipologia di accertamenti è rivolta alla valutazione della capacità lavorativa generica/attitudinale del lavoratore al di fuori dell'ambito di accertamento dell'idoneità agli specifici rischi professionali demandato dalla legge al medico competente. Tali visite mediche devono essere espletate da enti o istituti specializzati di diritto pubblico.

Procedura per la richiesta di visita: in entrambi i casi il Dirigente delegato/responsabile sottopone al Datore di Lavoro il quesito con le motivazioni per l'eventuale invio a visita del Lavoratore, corredato da dettagliata relazione tecnica. Successivamente il Datore di Lavoro, tramite la Direzione del Personale, formalizzerà la richiesta di visita alla Commissione Medica di Verifica del Ministero dell'Economia e delle Finanze di competenza.

Il giudizio di idoneità formulato da codesta Commissione perverrà alla Direzione del Personale che provvederà all'invio al Datore di Lavoro, al Dirigente delegato/responsabile ed al Medico Competente Coordinatore.

Qualora la CMV abbia espresso un giudizio di non idoneità/idoneità con prescrizioni-limitazioni **temporaneo**, la Direzione del Personale avrà cura di disporre un nuovo accertamento sanitario almeno 60 giorni prima della scadenza, ai fini di acquisire il definitivo o ulteriore giudizio sullo stato di idoneità, comunicando la richiesta al Lavoratore, al Datore di lavoro ed al Dirigente delegato/responsabile.

Il Medico Competente qualora, nell'ambito dell'espletamento delle visite a lui riservate dalla normativa vigente, ritenga che le problematiche riferite dal lavoratore non siano correlate ai rischi professionali:

- non esprime giudizi di competenza;
- richiede al Dirigente della S.C. Personale l'attivazione della Commissione medica di verifica per la valutazione dell'idoneità al profilo di appartenenza o la dispensa dal servizio o della Commissione ex art 5 legge 300/1970 per la valutazione della capacità lavorativa generica/attitudinale.

Nelle more della formulazione del giudizio da parte della Commissione medica di verifica o commissione ai sensi dell'art. 5 Legge 300/1970, il Medico Competente ha, comunque, facoltà di indicare un'eventuale non idoneità temporanea del dipendente alla mansione specifica, se del caso invitando il lavoratore a recarsi dal medico di base per la valutazione della patologia e la relativa giustificazione dell'assenza.

3. RICORSI AVVERSO I GIUDIZI DI IDONEITÀ FORMULATI DAI MEDICI COMPETENTI E DALLA COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA

Il Medico Competente/Autorizzato trasmette per iscritto il giudizio di idoneità al Lavoratore alla Direzione del personale ed al Datore di Lavoro.

- a) Sia il Lavoratore, che il Datore di Lavoro hanno il diritto a presentare ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica formulato dal Medico Competente. Il ricorso deve essere presentato presso la SC Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della Azienda stessa (PSAL).
- b) Il ricorso avverso il giudizio di idoneità medica all'esposizione alle radiazioni ionizzanti espresso dal Medico Autorizzato per i Lavoratori di categoria A e B deve essere presentato entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio stesso alla Direzione Generale Tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali (ex Ispettorato Medico Centrale del lavoro), ai sensi dell'art. 95 S.lgs 230/95.
- c) Il ricorso al giudizio di idoneità espresso dalla Commissione Medica di Verifica può essere inoltrato dal Lavoratore entro 10 giorni dalla comunicazione del verbale di visita alla Commissione Medica di seconda istanza della Direzione di Sanità Militare di cui all'art. 5 della Legge 416/26.

4. PROPOSTA DI GESTIONE COLLEGIALE DEI GIUDIZI DI INIDONEITÀ/IDONEITÀ CON LIMITAZIONI/PRESCRIZIONI FORMULATI DAL MEDICO COMPETENTE O DALLA COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA CHE PONGANO PROBLEMI DI COMPATIBILITÀ CON LA MANSIONE DEL LAVORATORE

Al fine di meglio ottemperare agli obblighi di cui agli art. 42 e 18, comma 1- lettera c, del D.Lgs 81/2008 il percorso di recepimento delle eventuali limitazioni o prescrizioni allegare al giudizio di idoneità espresso dal Medico Competente dal Medico Autorizzato, dalla Commissione Medica di Verifica o ex art. 5 L.300/1970 deve essere formalizzato e costituire parte integrante della documentazione relativa alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Tale percorso può prevedere il mantenimento presso la stessa struttura di appartenenza indicando le disposizioni necessarie al rispetto delle suddette limitazioni o prescrizioni oppure può determinare il trasferimento ad altra struttura in cui sia possibile applicare tali disposizioni.

- Nel primo caso il percorso può essere gestito dal Dirigente della struttura di appartenenza o dalla Direzione Medica/dalla Direzione delle Professioni Sanitarie/dalla Direzione Amministrativa per il personale rispettivamente ad esse afferente.
- Nel secondo caso, sentito il Dirigente della struttura di appartenenza, il percorso viene gestito dalla Direzione Medica/dalla Direzione delle Professioni Sanitarie/dalla Direzione Amministrativa per il personale rispettivamente ad esse afferente.

Nella stesura del percorso è possibile il coinvolgimento del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente/Autorizzato per la migliore definizione della compatibilità delle prescrizioni/limitazioni con i fattori di rischio connessi alla collocazione/ricollocazione lavorativa.

Al termine della procedura dovrà essere redatto un verbale per formalizzare e conservare agli atti la decisione da attuare come indicato nel primo paragrafo; il verbale dovrà essere inviato per conoscenza al Medico Competente/Autorizzato ed al Servizio Prevenzione e Protezione.