

Modulo 6: Sorveglianza Sanitaria e Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro

6.1 Introduzione: salute e lavoro, un binomio inscindibile

La tutela della salute dei lavoratori non si esaurisce nella prevenzione degli infortuni: essa include anche la valutazione, il monitoraggio e la promozione della salute psicofisica, in relazione ai rischi lavorativi specifici. Questo approccio si concretizza nella sorveglianza sanitaria, un insieme di attività sanitarie svolte dal medico competente, finalizzate a prevenire malattie professionali e promuovere il benessere nei luoghi di lavoro.

La sorveglianza sanitaria è parte integrante del sistema di prevenzione aziendale e deve essere coerente con la valutazione dei rischi, personalizzata per ciascuna mansione e adeguatamente documentata.

6.2 Riferimenti normativi

- D.Lgs. 81/2008, in particolare Titolo I, Titolo X (rischio agenti biologici), Titolo IX (agenti chimici), Titolo VIII (rumore, vibrazioni);
- Articoli 18, 25, 38, 39, 40, 41, 279 e 280 del D.Lgs. 81/08;
- Accordo Stato-Regioni 2011 e 2016 (formazione);
- Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR), per il trattamento dei dati sanitari.

6.3 Cos'è la sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è l'insieme degli atti medici, finalizzati a:

- 1) Valutare l'idoneità psicofisica del lavoratore rispetto a una determinata mansione;
- 2) Individuare precocemente effetti dannosi causati dall'esposizione a rischi specifici;
- 3) Monitorare lo stato di salute dei lavoratori esposti a rischi;
- 4) Verificare l'efficacia delle misure di prevenzione adottate;
- 5) Promuovere comportamenti salutari e corretti stili di vita.

Essa si attua attraverso visite mediche obbligatorie, che comprendono accertamenti clinici, strumentali e di laboratorio.

6.4 Quando è obbligatoria la sorveglianza sanitaria

L'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce che la sorveglianza sanitaria è obbligatoria:

- 1) Quando previsto dalla valutazione dei rischi;
- 2) Nei casi esplicitamente indicati dalla legge (es. esposizione ad agenti chimici, biologici, cancerogeni, amianto, rumore superiore a 85 dB);
- 3) In presenza di mansioni che comportano rischi particolari (VDT per oltre 20 ore settimanali, movimentazione manuale dei carichi, lavoro notturno);

Su richiesta del lavoratore, se correlata ai rischi professionali.

6.5 Tipologie di visita medica

- A) Visita medica preventiva: prima dell'inizio dell'attività lavorativa;
- B) Visita medica periodica: con cadenza annuale o diversa in base al rischio;
- C) Visita medica su richiesta del lavoratore;
- D) Visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro (per esposizione a rischi);
- E) Visita medica in occasione di cambio mansione;
- F) Visita straordinaria (in seguito a infortunio o malattia prolungata).

Ogni visita si conclude con un giudizio di idoneità (idoneità, idoneità parziale, inidoneità temporanea o permanente).

6.6 Il ruolo del medico competente

Il medico competente è un professionista in possesso di specializzazione in medicina del lavoro, iscritto a un apposito elenco nazionale (art. 38 D.Lgs. 81/08).

Compiti principali:

- 1 - Effettuare le visite mediche e gli accertamenti sanitari;
- 2 - Collaborare alla valutazione dei rischi;
- 3 - Definire i protocolli sanitari personalizzati;
- 4 - Partecipare alla riunione periodica sulla sicurezza;
- 5 - Effettuare sopralluoghi periodici negli ambienti di lavoro;
- 6 - Istituire e aggiornare le cartelle sanitarie e di rischio.

6.7 Protocollo sanitario

Il protocollo sanitario è il documento con cui il medico competente stabilisce:

- A) La tipologia di accertamenti da effettuare per ciascuna mansione;
- B) La frequenza degli esami;
- C) Gli eventuali test clinici o strumentali (es. audiometria, spirometria, ECG);
- D) I parametri di riferimento;
- E) Le misure da adottare in caso di sospetta malattia professionale.

Il protocollo deve essere coerente con il DVR, aggiornato e condiviso con il datore di lavoro.

6.8 Gestione dei dati sanitari

I dati sanitari sono dati sensibili, soggetti a norme specifiche del GDPR (art. 9). Essi devono essere:

- Conservati in formato cartaceo e/o digitale, protetti e accessibili solo al medico competente;
- Non possono essere trasmessi al datore di lavoro, eccetto il giudizio di idoneità;
- Conservati per almeno 10 anni (o più in caso di esposizione a cancerogeni);
- Distrutti in modo sicuro al termine del periodo di conservazione.

6.9 Promozione della salute e benessere organizzativo

Sempre più spesso, la sorveglianza sanitaria si integra con politiche di promozione della salute sul lavoro, che mirano a:

- Favorire corretti stili di vita;
- Prevenire malattie croniche e degenerative;
- Contrastare lo stress lavoro-correlato;
- Migliorare il clima aziendale e la produttività.

Esempi di iniziative:

- Campagne di vaccinazione;
- Screening periodici;
- Consulenze nutrizionali e psicologiche;
- Programmi di ergonomia e ginnastica posturale;
- Progetti di workplace wellness.

6.10 Conclusioni operative

La sorveglianza sanitaria, se correttamente integrata nel sistema aziendale, rappresenta:

- Uno strumento di tutela concreta per la salute dei lavoratori;
- Un indicatore di qualità per la gestione del rischio;
- Un valore aggiunto per la competitività dell'impresa.

Nelle PMI, la collaborazione tra medico competente, RSPP, datore di lavoro e lavoratori è essenziale per rendere la salute una leva di crescita sostenibile e responsabile.