

DIPARTIMENTO DI IGIENE E PREVENZIONE SANITARIA
Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro
Direzione servizio: via Novara, 3 – 20832 Desio (MB)
Tel. 0362 304872-3-4-6-7 Fax 0362 304836
E-mail : psaldirezione@ats-brianza.it pec : dip_prev_medica@pec.aslmb.it

Sistema Socio Sanitario
 Regione
Lombardia
ATS Brianza



Ippocrate in un affresco del XIII sec. Anagni Cripta del Duomo

***Piano Mirato di Prevenzione:
CONTRIBUTO DEL SISTEMA
PREVENZIONISTICO AZIENDALE
ALL'ATTIVITÀ DEL MEDICO COMPETENTE***

**INCONTRO PUBBLICO CON LE AZIENDE
9 NOVEMBRE 2016 ore 8.45 – 13.00
presso l'Auditorium dell'Ospedale San Gerardo
Palazzina Accoglienza – Via Pergolesi 33 – Monza**

Aspetti etici legati all'attività di Medico Competente: alcune riflessioni

Dr Raffaele Latocca

Direttore UO Medicina del Lavoro - PO S. Gerardo ASST di Monza

**MEDICO
COMPONENTE:
PRINCIPI ETICI E
DI CONDOTTA**

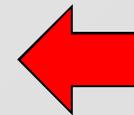
CODICE ETICO ICOH

**International Commission On
Occupational Health(ICOH),
2014 (III[^] Edizione)**

Consultabile su sito INAIL alla pagina:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/codice-internazionale-operatori-di-medicina-del-lavoro.html>

"Scopi primari della Medicina del Lavoro sono la promozione ed il mantenimento del più elevato grado di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori in tutte le attività: la prevenzione delle alterazioni della salute provocate dalle condizioni di lavoro; la tutela dei lavoratori sul luogo di lavoro da pericoli per la salute; la collocazione ed il mantenimento dei lavoratori in un ambiente di lavoro idoneo alle loro capacità fisiologiche e psicologiche ed in definitiva l'adattamento del lavoro all'uomo e dell'uomo alla sua mansione. Tre sono gli obiettivi principali della Medicina del Lavoro: (i) il mantenimento e la promozione della salute e della capacità lavorativa; (ii) il miglioramento dell'ambiente di lavoro e del lavoro stesso per renderli compatibili ad esigenze di sicurezza e di salute e (iii) lo sviluppo di una organizzazione e di una cultura del lavoro che vada nella direzione della salute e della sicurezza, creando nello stesso tempo un clima sociale positivo e non conflittuale e tale da poter migliorare la produttività delle imprese. Il concetto di cultura del lavoro va inteso in questo contesto come una riflessione sui sistemi di valori essenziali adottati dalle imprese in causa. Tale cultura si traduce nella pratica nei sistemi di gestione, nella politica del personale, in una maggiore partecipazione dei lavoratori, nelle politiche di formazione e nella gestione di qualità delle imprese."



Commissione congiunta ILO/WHO sulla salute nei luoghi di lavoro nel 1995

INTRODUZIONE AL CODICE ETICO

12. È sempre più un dato di fatto che scopo primario di una corretta pratica di medicina del lavoro non è semplicemente effettuare accertamenti sulla salute e svolgere un'attività di servizio, ma anche preoccuparsi della salute dei lavoratori e della loro capacità lavorativa, con l'obiettivo di tutelarle, mantenerle e promuoverle, prendendo in considerazione anche aspetti legati a situazioni familiari e circostanze della vita indipendenti dal lavoro. Questo approccio diretto alla cura e alla promozione della salute sul luogo di lavoro si rivolge alla salute dei lavoratori ed alle loro necessità umane e sociali in un'ottica comprensiva e coerente, che va dall'azione preventiva, alla promozione della salute, all'assistenza sanitaria, al pronto soccorso, alla riabilitazione ed all'indennizzo ove necessario, alle strategie per il recupero ed il reinserimento nell'ambiente lavorativo. Nello stesso modo, assumono un'importanza sempre maggiore le relazioni esistenti tra salute occupazionale, salute ambientale, gestione di qualità, sicurezza e gestione del prodotto, salute e sicurezza pubblica e di comunità. Questa strategia è diretta allo sviluppo di sistemi gestionali di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro, con un'attenzione particolare alla scelta di tecnologie pulite e in vista di alleanze con coloro che producono e con coloro che proteggono, al fine di consentire uno sviluppo sostenibile, equo, socialmente utile e rispondente ai bisogni dell'uomo.

DOVERI E COMPITI DEGLI OPERATORI DI MEDICINA DEL LAVORO

Obiettivi e ruolo di consulenza

1. Obiettivo primario della Medicina del Lavoro è quello di salvaguardare e promuovere la salute dei lavoratori, in un ambiente di lavoro sicuro e non nocivo e di proteggerne le capacità lavorative e l'accesso al mondo del lavoro. Nel perseguire tale obiettivo, gli Operatori di Medicina del Lavoro (OML) dovranno fare uso di validi metodi di valutazione del rischio, dovranno proporre misure preventive efficaci e quindi controllarne l'applicazione. Gli OML dovranno assistere con competenza e chiarezza i datori di lavoro sulle modalità di adempimento delle proprie responsabilità per quanto concerne la sicurezza e la salute sul lavoro e i lavoratori per quanto riguarda la protezione e promozione della salute in rapporto all'attività lavorativa. Essi dovranno mantenere un contatto diretto con i comitati di sicurezza e di sanità, ove questi esistano.



Conoscenza e competenza

2. Gli OML dovranno mantenersi continuamente informati sul ciclo produttivo e sull'ambiente di lavoro, oltre a migliorare la proprie competenze ed aggiornare le proprie conoscenze tecnico-scientifiche sui fattori di rischio professionali e sulle misure più efficaci per eliminare o ridurre i relativi rischi. Poiché l'obiettivo principale è la prevenzione primaria in termini di indirizzi, programmazione, scelta di tecnologie pulite, misure di controllo tecniche e adattamento dell'organizzazione del luogo di lavoro ai lavoratori, gli OML devono, con regolarità ed, ove possibile, con scadenza preordinata, fare sopralluoghi sui luoghi di lavoro e discutere delle attività svolte con i lavoratori ed i loro responsabili.



Sviluppo di una strategia e di un programma di lavoro

3. Gli OML dovranno informare la direzione ed i lavoratori di eventuali fattori che potrebbero rivelarsi dannosi per la loro salute. La valutazione dei fattori di rischio professionali dovrà portare all'attuazione di una strategia per la sicurezza e la salute sul lavoro e di un programma di prevenzione adeguato ai bisogni dell'impresa e del luogo di lavoro. Strategia e programma dovranno essere proposti dagli OML sulla base delle conoscenze scientifiche e

tecniche al momento disponibili, oltre che sulle loro conoscenze dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro. Essi dovranno garantire di possedere la professionalità richiesta, o fornire la necessaria competenza, per la stesura di programmi di prevenzione che includano misure adatte per il monitoraggio e la gestione dei fattori di rischio per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro ed, in caso di insuccesso, per ridurne le conseguenze.

Follow up delle misure attuate

5. In caso di rifiuto o di mancanza di volontà di provvedere adeguatamente a rimuovere un rischio eccessivo o a porre rimedio ad una situazione che sia manifestamente pericolosa per la salute o la sicurezza, gli OML dovranno esprimere per iscritto in modo chiaro e con la massima urgenza la loro preoccupazione al dirigente responsabile, sottolineando la necessità di tenere in dovuto conto le conoscenze scientifiche e di applicare in modo corretto gli standard sanitari, compresi i limiti di esposizione, e richiamando il datore di lavoro ai suoi obblighi nell'applicazione della legge e dei regolamenti in difesa della salute dei propri dipendenti. I lavoratori interessati e i loro rappresentanti nell'impresa dovranno essere informati e, ove necessario, si dovranno avviare contatti con l'autorità competente.

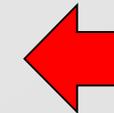
Informazioni su
sicurezza e salute

6. Gli OML dovranno fornire informazioni ai lavoratori sui fattori di rischio professionali cui possono essere esposti in maniera obiettiva e comprensibile, non omettendo alcun fatto e sottolineando le misure preventive. Essi dovranno collaborare con il

datore di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti, garantendo un'adeguata informazione e formazione sulla salute e la sicurezza sia a livello di dirigenti che dei lavoratori. Gli OML dovranno fornire informazioni adeguate ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti sul livello di fondamento scientifico dei fattori di rischio noti o sospetti nell'ambiente di lavoro.

Segreto
industriale

7. Gli OML saranno tenuti a non rivelare segreti industriali o commerciali dei quali vengano a conoscenza nell'esercizio della loro attività. Tuttavia, essi non dovranno celare informazioni utili a proteggere la sicurezza o la salute dei lavoratori o della comunità. Qualora necessario, gli OML dovranno contattare l'autorità competente per la supervisione e l'applicazione delle leggi in materia.



Sorveglianza
sanitaria

8. Gli obiettivi di Medicina del Lavoro, i metodi e le procedure di sorveglianza sanitaria dovranno essere definiti con chiarezza, dando priorità all'adattamento del luogo di lavoro al lavoratore, che dovrà essere informato a questo riguardo. Si dovranno accertare rilevanza e validità di metodi e procedure. La sorveglianza sanitaria deve essere effettuata con il consenso informato dei lavoratori. Le conseguenze potenzialmente positive e negative della partecipazione a programmi di monitoraggio o di sorveglianza sanitaria dovranno venire messe in discussione come parte essenziale del processo di consenso. La sorveglianza sanitaria deve essere condotta da un medico del lavoro approvato dall'autorità competente.



Comunicazione
delle informazioni
al lavoratore

9. I risultati degli accertamenti espletati nell'ambito della sorveglianza sanitaria devono essere resi noti ai lavoratori interessati. La valutazione dell'idoneità ad un lavoro specifico, ove richiesta, deve basarsi su una buona conoscenza della mansione e del posto di lavoro e sulla valutazione dello stato di salute del lavoratore. I lavoratori devono essere informati a proposito della loro facoltà di fare ricorso contro quelle disposizioni circa la loro idoneità al lavoro che essi ritengano contrarie al loro interesse. A questo riguardo deve essere stabilito un procedimento di appello.

Comunicazione delle informazioni al datore di lavoro

10. I risultati degli accertamenti previsti da leggi o regolamenti nazionali devono essere trasmessi alla direzione esclusivamente in termini di idoneità al lavoro specifico o di limitazioni necessarie dal punto di vista medico nell'assegnazione ad una mansione o nell'esposizione a fattori di rischio, privilegiando opportuni suggerimenti sull'adattamento delle mansioni e delle condizioni di lavoro alle capacità del lavoratore.

Informazioni di carattere generale sull'idoneità al lavoro o in relazione alla salute od ai possibili o probabili effetti dei fattori di rischio possono anche essere comunicate col consenso informato del lavoratore interessato, nella misura in cui ciò si renda necessario per garantire la tutela della salute del lavoratore.

Danno a terzi

11. Qualora le condizioni di salute del lavoratore e la natura del lavoro svolto siano tali da mettere in pericolo la sicurezza degli altri, il lavoratore deve essere chiaramente informato della situazione. Nel caso di circostanze particolarmente pericolose, occorre informare la direzione e, se previsto dai regolamenti nazionali, anche le autorità competenti devono essere informate sulle misure necessarie a salvaguardare i terzi. Nel fornire le informazioni, gli OML dovranno cercare un compromesso tra l'impiego del lavoratore interessato e la sicurezza e la salute di coloro che ne potrebbero venire danneggiati.

Monitoraggio
biologico ed esami

12. Si dovranno prevedere esami biologici ed altri accertamenti sulla base della loro validità e rilevanza nel proteggere la salute del lavoratore interessato, tenendo in dovuto conto la loro sensibilità, la loro specificità ed il loro valore predittivo. Gli OML non dovranno basarsi su esami o accertamenti non affidabili o con scarso valore predittivo in rapporto alle caratteristiche del lavoro svolto. Ove possibile, verranno preferiti i metodi non invasivi e gli accertamenti che non comportino alcun rischio per la salute del lavoratore interessato. Si potrà prescrivere un esame invasivo o che comporta dei rischi per la salute del lavoratore solo dopo averne attentamente valutato vantaggi e svantaggi per lo stesso. Tale esame è condizionato al consenso informato del lavoratore e dovrà essere eseguito secondo i più elevati standard professionali. Non è giustificato né per motivi assicurativi né sulla base di richieste d'indennizzo.



Promozione
della salute

13. Per quanto riguarda la partecipazione a programmi di educazione sanitaria, di promozione della salute, di screening sanitario e di sanità pubblica, gli OML dovranno coinvolgere, nella programmazione ed attuazione degli stessi, sia i datori di lavoro che i lavoratori. Essi dovranno inoltre tutelare la riservatezza delle cartelle sanitarie personali dei lavoratori e prevenirne il loro uso scorretto.



Tutela
della comunità
e dell'ambiente

14. Gli OML devono avere piena consapevolezza del loro ruolo nel tutelare la comunità e l'ambiente.

Allo scopo di contribuire alla tutela dell'ambiente e della sanità pubblica, gli OML dovranno giocare un ruolo attivo e collaborare, secondo competenza, a scopo preventivo, nell'identificazione, nella valutazione, nella promozione e nella consulenza riguardo ai fattori di rischio occupazionali e ambientali che potrebbero derivare da attività o processi lavorativi dell'impresa.

Contributo
alla conoscenza
scientifica

15. Gli OML dovranno riferire con obiettività alla comunità scientifica, alle istituzioni di sanità pubblica e agli ispettorati del lavoro circa i nuovi o sospetti fattori di rischio occupazionale e le nuove misure preventive. Gli OML impegnati nella ricerca dovranno programmare e svolgere la loro attività su solide basi scientifiche con piena indipendenza professionale; dovranno seguire i principi etici propri della ricerca scientifica e in particolare di quella medica, compresa una valutazione da parte di un comitato etico indipendente, ove questo sia necessario.

INDIPENDENZA PROFESSIONALE RAPPORTO FIDUCIALE

CONDIZIONI DI SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DEGLI OPERATORI DI MEDICINA DEL LAVORO

Competenza,
integrità
ed imparzialità

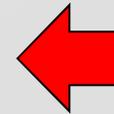
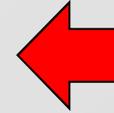
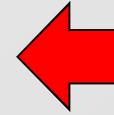
16. Gli OML dovranno agire considerando sempre come prioritario l'interesse della salute e della sicurezza dei lavoratori. Gli OML dovranno basare i loro giudizi sulla conoscenza scientifica e sulla competenza tecnica e dovranno richiedere un parere specialistico ad esperti del ramo, ove necessario. Essi dovranno astenersi da giudizi, pareri o azioni che potrebbero far venire meno la fiducia nella loro integrità ed imparzialità.

Indipendenza
professionale

17. Gli OML dovranno perseguire e mantenere una piena indipendenza professionale ed osservare le regole della riservatezza nell'adempimento delle loro funzioni. Essi, nell'esprimere giudizi o affermazioni, non dovranno in nessun caso lasciarsi influenzare da conflitti di interesse, soprattutto quando si tratti di informare il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti nell'impresa sui fattori di rischio o su situazioni che mostrano chiari segni di pericolo per la salute o la sicurezza.

Equità, non-
discriminazione
e comunicazione

18. Gli OML dovranno instaurare un rapporto di fiducia improntato all'equità con coloro ai quali prestano il loro servizio. Tutti i lavoratori vanno trattati allo stesso modo senza alcuna forma di discriminazione riguardo alla loro condizione, alle loro convinzioni o alle ragioni che sono causa della loro richiesta di consulenza da parte degli OML. Essi dovranno stabilire e mantenere aperta una via di comunicazione reciproca, coi dirigenti dell'impresa responsabili al massimo livello delle decisioni relative alle condizioni e all'organizzazione del lavoro e all'ambiente di lavoro, e con i rappresentanti dei lavoratori.



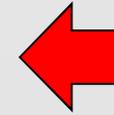
E' POSSIBILE CONIUGARE ECONOMI CI TA'
CON STANDARD DI ACCERTAMENTI SANITARI ADEGUATI ?

Clausola sugli
aspetti etici nei
contratti di lavoro

19. Gli OML dovranno richiedere che venga inserita nel loro contratto di lavoro una clausola sugli aspetti etici. Tale clausola dovrà comprendere nello specifico il loro diritto ad applicare standard, linee guida e principi etici professionali. Gli OML non dovranno accettare condizioni di pratica professionale tali da non permettere lo svolgimento delle loro funzioni secondo gli standard professionali ed i principi etici desiderati. I contratti di lavoro dovranno comprendere indicazioni sulla posizione legale, contrattuale ed etica e, in particolare, sulla gestione dei conflitti, l'accesso ai dati e la riservatezza. Gli OML dovranno operare affinché il loro contratto di lavoro o di servizio non preveda condizioni limitanti della loro indipendenza professionale. Nei casi dubbi circa i termini legali del contratto essi debbono cercare consiglio legale e consultare l'autorità competente in base alle circostanze.

Archivio sanitario

20. Gli OML dovranno conservare la documentazione con un adeguato livello di riservatezza al fine di individuare problemi di Medicina del Lavoro nell'impresa. Tale documentazione comprende i dati relativi alla sorveglianza dell'ambiente di lavoro, i dati personali del lavoratore concernenti la loro anamnesi, i risultati del monitoraggio personale della loro eventuale esposizione a fattori di rischio lavorativi e i certificati di idoneità. Ai lavoratori deve essere garantito l'accesso ai dati di monitoraggio ambientale e alla documentazione della loro cartella sanitaria.



**RAPPORTI DA ATTIVARE CON ALTRE FIGURE
(MMG, SPECIALISTI OSPEDALIERI, ECC.)**

Riservatezza
medica

21. I dati sanitari individuali e i risultati degli accertamenti sanitari devono essere registrati in cartelle sanitarie riservate, che vanno conservate sotto la responsabilità del medico del lavoro o del personale paramedico competente. L'accesso alla cartella sanitaria, la sua trasmissione o rilascio sono regolamentati da leggi o norme nazionali sulla documentazione medica, ove esse siano presenti, e dai codici di etica nazionali per operatori sanitari e medici curanti. Le informazioni contenute nella cartella sanitaria possono essere usate solo al fine di tutelare la salute sul luogo di lavoro.

Dati sanitari
collettivi

22. Nel caso in cui non sia possibile l'identificazione individuale, informazioni sanitarie collettive o su gruppi di lavoratori possono essere fornite alla direzione e ai rappresentanti dei lavoratori nell'impresa o ai comitati per la salute e la sicurezza, ove questi esistono, per facilitarli nel loro compito di tutela della salute e della sicurezza dei gruppi di lavoratori esposti a rischio. Gli infortuni e le malattie professionali o correlate al lavoro devono essere denunciati alle autorità competenti secondo le leggi ed i regolamenti nazionali vigenti.

Rapporti con
gli altri operatori
sanitari

23. Gli OML non dovranno richiedere informazioni personali che non siano strettamente connesse alla protezione, al mantenimento o alla promozione della salute dei lavoratori in rapporto al lavoro o alla situazione sanitaria complessiva dei lavoratori. Il medico del lavoro può, con il consenso informato del lavoratore, richiedere ulteriori informazioni o dati sanitari al medico curante o al personale medico ospedaliero, ma solo a scopo di tutela, di mantenimento o di promozione della salute del lavoratore stesso. Nel fare ciò, il medico del lavoro deve informare il medico curante del lavoratore o il personale medico ospedaliero del proprio ruolo e del motivo per cui l'informazione sanitaria viene richiesta. Con il consenso del lavoratore, il medico del lavoro o il personale paramedico competente possono, se necessario, fornire al medico curante del lavoratore informazioni sanitarie o sui fattori di rischio o sull'esposizione professionale o su coercizioni sul lavoro che comportino un particolare rischio a causa dello stato di salute del lavoratore.

Contro gli abusi

24. Gli OML dovranno collaborare con gli altri operatori sanitari per garantire la riservatezza dei dati medico-sanitari riguardanti i lavoratori. Gli OML devono identificare, valutare e segnalare a chi di competenza eventuali procedure o pratiche che siano a loro parere contrarie ai principi di etica articolati in questo Codice e informarne, se necessario, l'autorità competente, in particolare, i casi di uso improprio o di abuso dei dati di salute sul luogo di lavoro, di occultamento od omissione di nuove informazioni, di violazione della riservatezza medica o di insufficiente tutela dell'archivio sanitario soprattutto per quanto riguarda le informazioni soprattutto informatizzate.

Rapporti con i partner sociali

25. Gli OML dovranno incrementare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulla necessità di una piena indipendenza ed impegno professionali per tutelare la riservatezza medica, nel mantenimento del rispetto della dignità umana e per aumentare l'accettabilità e l'efficacia degli interventi di Medicina del Lavoro.

Promozione dell'etica e della verifica professionale

26. Gli OML dovranno ricercare il consenso e la collaborazione, da un lato presso i datori di lavoro, i lavoratori e le loro organizzazioni e, dall'altro, presso le autorità competenti, per applicare i più elevati standard etici nella pratica della Medicina del Lavoro. Essi dovranno avviare un programma di certificazione professionale delle loro attività per garantire l'individuazione ed il raggiungimento di adeguati standard, l'individuazione e la bonifica di eventuali carenze e l'avvio di misure per garantire un continuo miglioramento nella pratica professionale.

CODICE DI COMPORTAMENTO ANMA

10 Ottobre 1997

<http://www.anma.it/codice-di-comportamento/>

Art. 1 - MISSIONE

Il medico d'azienda, competente in quanto provvisto dei requisiti richiesti dalla legge e nominato dal datore di lavoro, è il Medico che, inserito nel contesto aziendale per il perseguimento delle finalità generali dell'impresa, attraverso la specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, collabora all'attuazione di quanto necessario affinché l'attività lavorativa si svolga nel rispetto dei principi e delle norme che tutelano la salute dei lavoratori.

Art. 2 - INDIPENDENZA INTELLETTUALE E PROFESSIONALE

Il medico d'azienda nell'esercizio delle proprie attività professionali deve mantenere indipendenza intellettuale e professionale; egli, nell'esprimere giudizi o affermazioni, deve rifuggire da interessi che si possano configurare come "conflitti di interesse", soprattutto quando si tratta di informare il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti nell'impresa su fattori di rischio o situazioni che mostrano evidenza di pericolo per la salute o la sicurezza.

Art. 3 - RAPPORTO FIDUCIARIO CON IL DATORE DI LAVORO E CONTRATTO DI LAVORO

Il medico d'azienda è un collaboratore diretto del datore di lavoro ed ha nei suoi confronti un dovere di lealtà basato sulla reciproca libera scelta e sulla reciproca fiducia; il rapporto di lavoro deve essere quindi diretto e formalizzato da apposito contratto che specifichi con chiarezza i rispettivi obblighi, compiti e responsabilità.

Art. 4 - ACCESSO ALLE INFORMAZIONI AZIENDALI E RISERVATEZZA

Il medico d'azienda deve avere accesso ad ogni informazione utile alla conoscenza dei pericoli e dei rischi per la salute dei lavoratori e delle attività lavorative svolte da tutti i dipendenti nell'ambito aziendale; egli è tenuto ad osservare le regole della riservatezza sulle informazioni derivanti dall'adempimento della propria funzione.

Art. 5 - RELAZIONE CON IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il medico d'azienda promuove, con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un rapporto di collaborazione basato sullo scambio delle rispettive conoscenze finalizzato all'attuazione delle misure di prevenzione concordate con il datore di lavoro.

Art. 6 - RAPPORTO CON IL LAVORATORE

Il medico d'azienda ha un dovere di lealtà nei confronti di ogni lavoratore e deve promuovere e salvaguardare il "particolare rapporto fiduciario" che si instaura con un soggetto obbligato a sottoporsi ex-lege ai controlli sanitari: a tal fine il medico deve fornire al lavoratore tutti gli elementi di conoscenza idonei a prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute.

Art. 7 - PROGRAMMA SANITARIO

Il medico d'azienda ha la responsabilità di formulare il programma di sorveglianza sanitaria e di proporlo al datore di lavoro. Il programma sanitario deve essere "leggibile, adeguato e motivato". Il medico d'azienda deve assicurare l'utilizzo di esami biologici e di altri accertamenti tenendo conto della loro sensibilità, specificità e valore produttivo preferendo metodi non invasivi e gli accertamenti che non comportano pericolo per la salute del lavoratore interessato. Nel caso si debba far ricorso ad un esame invasivo è necessario lasciare testimonianza di aver valutato rischi, benefici e di aver acquisito il consenso consapevole del lavoratore.

Art. 8 - RAPPORTO CON CENTRI DI SERVIZIO E STRUTTURE SANITARIE

Il medico d'azienda ha l'obbligo di verificare l'attendibilità degli accertamenti eseguiti e di informare il datore di lavoro qualora non la ritenesse sufficiente. Il medico d'azienda se incaricato dal datore di lavoro acquisisce elementi tecnici atti alla scelta dei centri e delle strutture sanitarie a cui far riferimento per l'attuazione del programma sanitario.

Art. 9 - IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

Il medico d'azienda deve basare il proprio giudizio sulla conoscenza scientifica e sulla competenza tecnica. Il medico deve esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica per ogni lavoratore esposto a rischio. Allorquando viene espresso un giudizio di non idoneità o idoneità limitata alla mansione specifica, questo deve essere formulato su basi documentate ed oggettive e deve essere certificato in modo chiaro e per iscritto. Il medico deve informare in modo circostanziato il lavoratore interessato e deve certificare la notizia al datore di lavoro senza ledere la dignità del lavoratore. Non è dovuto il giudizio di idoneità nel caso di individui visitati in fase di pre-assunzione.

Art. 10 - VISITE MEDICHE RICHIESTE DAL LAVORATORE

Il medico d'azienda non può esimersi dal visitare o prestare assistenza ad un lavoratore. E' altresì obbligato ad eseguire le visite mediche richieste da ogni lavoratore qualora tale richiesta sia correlata a rischi professionali. In tal caso dovrà esprimere il giudizio di idoneità alla mansione impegnandosi quindi a valutare la relazione tra individuo e compiti lavorativi assegnati.

Art. 11 - RELAZIONE CON LE ISTITUZIONI E CON IL MONDO ACCADEMICO

Il medico d'azienda deve promuovere un rapporto di collaborazione con le Istituzioni e con gli Organi territoriali di vigilanza. Deve ottemperare agli obblighi medico legali. Egli inoltre deve:

- promuovere e favorire il reciproco scambio di esperienze con gli organi istituzionali territoriali e centrali;
- consegnare annualmente al datore di lavoro una relazione tecnica che, basandosi sui dati biostatistici, evidenzi la situazione sanitaria correlata ai rischi professionali della popolazione lavorativa assieme alle problematiche di igiene del lavoro esistenti;
- segnalare al datore di lavoro, e agli organi di vigilanza ove previsto dalla legge, ogni situazione di rischio per il singolo lavoratore o per la comunità;
- richiedere la collaborazione del medico di base dei lavoratori, previo l'assenso del lavoratore stesso, quando se ne presenti l'esigenza;
- essere disponibile a trasmettere ogni informazione utile alle strutture sanitarie locali per i loro piani di assistenza e di intervento in relazione ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- collaborare con l'Università ed il mondo accademico per lo sviluppo della prevenzione.

***LA MEDICINA DEL LAVORO A
LIVELLO INTERNAZIONALE***

***INCOMBENZA BUROCRATICA
O SOSTANZIALE
PREVENZIONE ?***

Sorveglianza sanitaria dei lavoratori: Incombenza burocratica o sostanziale prevenzione? Risultati preliminari di uno studio sullo stato di applicazione in Europa della Direttiva 89/91.

Claudio Colosio et al.

*ATTI 79° Convegno Nazionale SIMLII
G Ital Med Lav Erg 2016: 38:3 179-182*

APPLICAZIONE ART. 14 Direttiva 89/91 in Europa

Articolo 14

Controllo sanitario

- 1. Per assicurare un adeguato controllo sanitario dei lavoratori, in funzione dei rischi riguardanti la loro sicurezza e la loro salute sul lavoro, vengono stabilite misure conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.***
- 2. Le misure di cui al paragrafo 1 debbono essere concepite in modo tale che ogni lavoratore abbia la possibilità, se lo desidera, di essere sottoposto ad un controllo sanitario ad intervalli regolari.***
- 3. Il controllo sanitario può far parte di un sistema sanitario nazionale.***

E' stato messo a punto un questionario con 11 domande e distribuito on-line ai referenti dei 28 Paesi dell'UE con invito alla compilazione. 16 Paesi rispondenti

La sorveglianza sanitaria deve essere obbligatoriamente erogata dal Datore di Lavoro ?

La Sorveglianza Sanitaria deve essere garantita dal DL in tutti i Paesi tranne che in Danimarca

Tutti i lavoratori del tuo Paese sono soggetti a sorveglianza sanitaria sul luogo di lavoro o solo alcuni sottogruppi ?

a) Tutti i lavoratori coinvolti (Bulgaria, Finlandia, Germania, Olanda, UK, Repubblica Ceca, Slovenia e Spagna)

b) Solo specifici gruppi selezionati in base all'esposizione a specifici fattori di rischio (Irlanda, Italia, Lettonia. Portogallo, Svezia)

c) In base alle dimensioni dell'Azienda (Malta)

d) In specifiche condizioni di vulnerabilità - giovane età, lavoratrici in gravidanza (Belgio)

Per il lavoratori è obbligatoria la partecipazione ailla sorveglianza sanitaria sul luogo di lavoro ?

SI in tutti i Paesi, tranne in Svezia, Bulgaria, Germania, Olanda e Portogallo

Chi copre i costi dell'attività ?

DL in compartecipazione con il SSN (Malta)

DL in compartecipazione con il lavoratore e di assicurazioni private (Lettonia)

DL in compartecipazione con i sistemi pubblici di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Germania)

Spese a carico interamente del DL (tutti gli altri Paesi)

Chi è il soggetto erogatore della sorveglianza sanitaria ?

Medico del Lavoro espressamente certificato (Belgio, Bulgaria,

Germania, Irlanda , Italia, Lettonia, Slovenia , Spagnae Svezia)

Medico del lavoro Specialista non certificato (Finlandia, Olanda)

Qualsiasi in medico in possesso di autorizzazione amm.va (Portogallo)

Un Medico di Medicina Generale (Repubblica Ceca e Malta)

Una infermiera in collaborazione con un medico / specialista (UK)

Quali sono i principali obiettivi dei programmi di sorveglianza sanitaria dei lavoratori?

Riduzione delle Malattie Professionali e degli infortuni (Belgio, Irlanda, Germania, Lettonia, Malta, Portogallo, Repubblica Ceca, Svezia, UK)

Promozione della capacità lavorativa sui luoghi di lavoro (Finlandia, Slovenia e Spagna)

Ricerca di segni precoci di malattie professionali ed evidenziazione dei fattori di rischio (Bulgaria)

Attività svolta per prevenire le malattie professionali, promuovere la salute dei lavoratori e definire l'idoneità alla mansione (Olanda)

Definizione dell'idoneità alla mansione (ITALIA)

Qual è nel tuo paese la condizione del Medico del Lavoro che offre sorveglianza sanitaria ai lavoratori ?

Dipendente dal DL, da una società, da un Ente Pubblico o libero-professionista (Italia, Germania, Olanda, Rep. Ceca, Spagna, Svezia)

Dipendente dal DL, da una società o libero-professionista (Belgio, Finlandia, Irlanda, Lettonia, Portogallo, UK)

Libero-professionista, dipendente di un centro da un Centro di Assistenza Sanitaria Privata (Slovenia)

Dipendente pubblico (Bulgaria, Danimarca) Libero-prof. (Malta)

***LA MEDICINA DEL LAVORO A
LIVELLO INTERNAZIONALE***

**Il Medico del Lavoro
in Francia**

LA MEDICINA DEL LAVORO IN FRANCIA

Il sistema francese prevede che i datori di lavoro del settore privato (la sorveglianza nella Funzione pubblica ha una sua propria organizzazione) debbano organizzare a proprie spese la sorveglianza sanitaria dei dipendenti, sotto il controllo sociale e dello Stato.

Vi sono in Francia 6.500 **Medici del Lavoro** e 10.000 operatori sanitari per seguire almeno 15 milioni di lavoratori, che sono inquadrati in 943 Servizi di salute sul lavoro a vocazione multidisciplinare (Services de santé au travail) organizzati come **Servizi autonomi all'interno delle imprese** (659) o come **Servizi interaziendali** (284).

I **Servizi interaziendali**, associazioni non a scopo di lucro amministrate prevalentemente da rappresentanti dei datori di lavoro, sono sottoposti al controllo sociale di una Commissione di Controllo paritaria composta da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori.

Questi servizi sono accreditati periodicamente dai **Medici ispettori** (médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre - MIRTMO) delle Direzioni Regionali (DRTE) del Ministero del lavoro. Gli Ispettori del lavoro nell'ambito della loro attività di vigilanza controllano che vi siano i certificati di idoneità (*fiches d'aptitudes*) e le schede aziendali (*fiches d'entreprise*) compilate dal medico, senza entrare nel merito dei loro contenuti. Ogni dipendente o datore di lavoro può contestare una decisione del Medico del lavoro del Servizio presso l'Ispettore del lavoro competente. Quindi, c'è un controllo formale da parte dell'ispettore del lavoro, un controllo documentale da parte dell'ispezione medica del lavoro e infine un controllo di contenuto collettivamente da parte delle parti sociali e individualmente da ogni lavoratore.

**l'80% dei lavoratori
in Francia sono
seguiti dai Servizi
Interaziendali**

LA MEDICINA DEL LAVORO A LIVELLO INTERNAZIONALE

Ma qual'è il compito del MEDICO DEL LAVORO?

Il suo ruolo consiste nell'evitare tutte le alterazioni della salute dei lavoratori a causa del loro stesso lavoro, comprendendo anche la sorveglianza delle loro condizioni d'igiene al lavoro, i rischi di contagio, ma soprattutto vigilando e monitorando la loro salute.

Il Medico del lavoro svolge la sua attività assieme agli altri membri della sua équipe multidisciplinare infatti ogni medico viene affiancato da:

- ingegneri specializzati in prevenzione dei rischi
- ergonomi
- infermiere/i specializzati in salute del lavoro
- tecnici specializzati in salute del lavoro
- psicologi

garantire il
monitoraggio medico del
personale e consigliare le
imprese

LA MEDICINA DEL LAVORO A LIVELLO INTERNAZIONALE

Il medico del lavoro dedica anche un terzo del proprio tempo (*tierstemp*) alle sue attività nel luogo di lavoro (sopralluoghi e analisi dei posti di lavoro), godendo di potere di accesso, possibilità di raccogliere informazioni, campioni ed effettuare misure.

Pratica la sorveglianza medica dei lavoratori, eseguendo diverse tipologie di visite mediche:

- periodiche, ogni due anni (*périodiques*)
- di ripresa (*réprise*)
- di pre-ripresa (*pré-réprise*)
- di assunzione (*d'embauche*)

che quindi stabiliscono l'**idoneità o inidoneità** del lavoratore.

In seguito alle visite i documenti redatti dal medico del lavoro sono:

- cartella clinica (*dossier médical*)
- schede d'impresa (*fiche d'entreprise*)
- piani d'attività (*plans d'activité*)
- rapporto annuale (*rapport annuel*) al comitato d'impresa e alla Commissione di controllo se l'azienda ha più di 300 addetti o negli altri casi a seguito di richiesta del Comitato d'impresa o del CHSCT (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail*)

Inoltre c'è una grande differenza dal punto di vista salariale in quanto il Medico del lavoro in Francia **NON** riceve il proprio stipendio in base al numero di visite che esegue all'interno dal Servizio Interaziendali.

GRAZIE !!!

ATTENZIONE

ALLA MEDICALIZZAZIONE DELLE PROBLEMATICHE
ORGANIZZATIVE, SE NO IL MEDICO DEL LAVORO AZIENDALE
FINISCE COME IL SALAME NEL PANINO

