



FAQ : le domande più frequenti

- **Non è facile capire i ruoli di chi deve preoccuparsi ed occuparsi della sicurezza sul lavoro. Tanto per incominciare, chi è il “Datore di Lavoro” ?**

Il “datore di lavoro” è il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, in base al tipo di Azienda (impresa individuale, società cooperativa, società di persone, di capitale eccetera) e ed all’assetto dell’organizzazione in cui il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa (o dell’unità produttiva) in quanto vi esercita i poteri decisionali e di spesa.

- **Ma ci sono tipi di organizzazioni grandi e piccole, sono tutte “ Aziende” ?**

Si, è il termine utilizzato dalla normativa : l’ “Azienda” è il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro, piccola o grande, pubblica o privata;

- **Ma non sempre l’imprenditore , il datore di lavoro, fa tutto lui. Magari è fisicamente lontano o ci mette solo i capitali. Chi si occupa davvero dell’Azienda è un altro !**

In questi casi abbiamo il Dirigente. Quella persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa.

- **Ma in un’Azienda con un’organizzazione complessa, anche il Dirigente ha tutt’altro a cui pensare! In questo caso, che succede?**

In questi casi avremo il “preposto”:una persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute dal Datore di Lavoro e/o dal Dirigente, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando ed assumendo in proprio le iniziative più efficaci.

- **Che si intende per “iniziative più efficaci”? Non riesco a capire.**

La normativa impone di organizzare, in tutte le Aziende, un “servizio di prevenzione e protezione dai rischi”. Sarà molto semplice o molto complesso, dipende dall’Azienda e, cioè, dalle lavorazioni di cui si occupa. Questo servizio è l’insieme delle persone, sistemi e mezzi - esterni o interni all’Azienda - finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori. E’, quindi, un’attività di prevenzione. E’ il complesso delle disposizioni o misure necessarie (anche secondo la particolarità del lavoro,l’esperienza e la tecnica) per innanzitutto evitare, rimuovere od, almeno, diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno.

- **Tutta roba da tecnici, quindi. Ma non c’è anche una parte per Medici ?**

Certo che c’è, ed è – appunto – competenza importantissima nel servizio di prevenzione e protezione ! 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 si chiama “sorveglianza sanitaria”.

- **Sarebbe quello che fa il Medico Competente ?**

Esatto. E’ il compito attribuito ad un Medico Competente, esperto, che deve conservare la salute dei lavoratori, e – cioè – il loro stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non solo che ci sia assenza di malattia o d’infermità.

- **E quale Medico può fare il Medico Competente ?**



Per svolgere le funzioni di Medico Competente è necessario possedere titoli o requisiti che gli consentono di essere iscritto – con un apposito numero di iscrizione - nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. Il Ministero effettua, con cadenza annuale, verifiche dei requisiti e dei titoli autocertificati

- **E questo Medico Competente che ruolo ha nell'Azienda e che attività svolge ?**

Incominciamo dal ruolo: il Medico Competente svolge la propria opera in qualità di:

a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna, pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;

b) libero professionista;

c) dipendente del datore di lavoro.

In ogni caso, il datore di lavoro assicura al Medico Competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia. Egli può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresa nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

- **Quindi, anche un Medico Competente che lavori nella ASL ?**

Non tutti ! Il Medico Competente che sia dipendente di una struttura pubblica, in cui sono gli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di Medico Competente. Ma torniamo alla sua attività, la Sorveglianza Sanitaria. E' una sorveglianza che ha come obiettivo il conservare lo stato di salute dei lavoratori.

- **E la Sorveglianza sanitaria cosa comprende ?**

*La sorveglianza sanitaria comprende: a) **una visita medica preventiva** intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica; b) **una visita medica periodica** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non diversamente prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. La sorveglianza sanitaria effettuata dal Medico Competente comprende anche:*

*c) **una visita medica su richiesta del lavoratore**, qualora sia ritenuta dal Medico Competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;*

*d) **una visita medica in occasione del cambio della mansione** onde verificare l'idoneità alla mansione specifica; e) una visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente. f) **una visita medica preventiva in fase preassuntiva**; f) **una visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.*

- **Capito. Sono sei diversi tipi di "visite" e relativi accertamenti a sua scelta. Mi pare giusto: è lui che si prende la responsabilità ed aiuta in questo il Datore di Lavoro a togliersi un peso. E può farlo in tutti i casi ?**

Non in tutti i casi. Ad esempio, non può accertare stati di gravidanza di una lavoratrice. E ci sono altri casi vietati dalla normativa vigente.

- **Di questi tempi, però, alcune "abitudini viziose" sono un disastro per l'Azienda. Può fare qualcosa ?**

Può e deve. Premesso che le visite mediche sono sempre a cura e spese del datore di lavoro e comprendono gli esami clinici, biologici e le indagini diagnostiche mirati al rischio e ritenuti necessari dal Medico Competente, per alcuni particolari lavori sono anche obbligatorie visite ed esami finalizzati



alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

- **Ho capito che i lavoratori dipendenti devono lavorare in sicurezza per conservare il loro stato di salute. Ma chi non è dipendente ?**

La normativa non parla di “dipendenti”, ma di “lavoratori”. Il lavoratore è quella persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione.

- **Fammi capire meglio: mi stai dicendo che chiunque stia in Azienda ed a qualsiasi titolo è un lavoratore ?**

Se ti è chiaro l’obiettivo, e cioè tutelare lo stato di salute rispetto ai rischi presenti in una Azienda, ti sarà chiara anche la risposta. Ripeto: il lavoratore è quella persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, condividendo rischi ed esposizioni degli altri lavoratori. Al lavoratore così definito è equiparato:

- a) il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società stessa;*
- b) il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;*
- c) l’allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l’allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione.*
- d) i lavoratori a progetto ed i collaboratori coordinati e continuativi ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.*
- e) i lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, **ma con esclusione** dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l’insegnamento privato supplementare e l’assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.*

- **E i lavoratori “ a distanza “, quelli che lavorano da casa loro, con il computer ?**

I lavoratori a distanza devono, comunque, essere informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali, attività per la quale ci sono specifiche norme di sicurezza e sorveglianza, per cui applicano correttamente le Direttive aziendali di sicurezza nella parte loro dedicata.

- **E i lavoratori “autonomi” e quelli che vengono a lavorare nella mia Azienda, ma provengono da altre Aziende che collaborano con la mia? ?**

Nei confronti dei lavoratori autonomi che compiono opere o servizi si applicano le stesse disposizioni che si applicano ai componenti di un’impresa familiare, ai coltivatori diretti di un fondo agricolo, ai soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, agli artigiani e ai piccoli commercianti. Tutti questi lavoratori devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro dichiaratamente sicure e periodicamente revisionate;*
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli appropriatamente*
- c) qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale svolgano attività in regime di appalto o subappalto, devono essere innanzitutto facilmente “individuabili”, e cioè munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità. In quest’ultima tipologia di lavoro, in appalto o subappalto, e relativamente ai rischi propri delle attività svolte presso l’Azienda appaltante (ma con oneri a proprio carico hanno), hanno facoltà di:
1. beneficiare della sorveglianza sanitaria organizzata dall’appaltante, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
2. partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte*



3. cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

4. coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, autonomi o provenienti da altre Aziende, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

- **A proposito di videoterminali (un posto di lavoro con il computer), strumenti di lavoro sempre più frequenti, mi hanno detto che chi lavora al computer è un “video terminalista” e, per questo motivo, anche il suo lavoro merita una valutazione dei rischi e deve essere controllato dal Medico Competente con le visite periodiche. Nella mia Azienda ho dipendenti che lavorano al P.C. : sono tutti “video terminalisti” ?**

Le definizioni che si trovano nella normativa sono queste :

a) il lavoratore al videoterminale o video terminalista : è il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni.

b) il videoterminale: è uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;

c) la postazione di lavoro: è l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi (fissi o mobili, come le memorie “USB”), il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;

- **Che significa “ venti ore settimanali dedotte le interruzioni” ? A quali interruzioni ha diritto un video terminalista ?**

La normativa prevede che ogni lavoratore al videoterminale ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva, anche Aziendale. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante queste interruzioni o pause , il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di dieci - quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale (e, cioè, non eguali per tutto il personale) ove il Medico Competente ne evidenzia la necessità. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro. Le interruzioni – quindi – devono inserirsi durante l'intero tempo di lavoro. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro. La pausa è considerata parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

- **E come deve essere sistemata la postazione di lavoro ?**

La postazione di lavoro deve essere sistemata in modo che:

a) **lo Schermo** deve avere una risoluzione tale da garantire una buona definizione, una forma chiara, una grandezza sufficiente dei caratteri e, inoltre, uno spazio adeguato tra essi. Che l'immagine sullo schermo deve essere stabile; esente da farfallamento, tremolio o da altre forme di instabilità. Che la brillantezza e/o il contrasto di luminosità tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali. Che lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente per adeguarsi facilmente alle esigenze dell'utilizzatore, anche utilizzando un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile di regolazione, in modo che lo spigolo superiore dello schermo sia posto un pò più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza degli occhi pari a circa 50-70 cm, per i posti di lavoro in cui va assunta preferenzialmente la posizione seduta.

b) **La tastiera** deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi e deve essere separata dallo schermo, facilmente regolabile e dotata di meccanismo di variazione della pendenza onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani. Per cui lo spazio sul piano di lavoro deve consentire un appoggio degli avambracci davanti alla tastiera nel corso della digitazione, tenendo conto delle caratteristiche antropometriche dell'operatore. La disposizione della

tastiera e le caratteristiche dei tasti devono agevolare l'uso. I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro. Il mouse o qualsiasi dispositivo di puntamento in dotazione alla postazione di lavoro deve essere posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e disporre di uno spazio adeguato per il suo uso.

c) **Il Piano di lavoro** deve avere una superficie a basso indice di riflessione, essere stabile, di dimensioni sufficienti a permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio e la altezza del piano di lavoro, fissa o regolabile, deve essere indicativamente compresa fra 70 e 80 cm. Lo spazio a disposizione deve permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli se presenti. La profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo ed il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al minimo i movimenti della testa e degli occhi.

d) **Il sedile di lavoro** deve essere stabile e permettere all'utilizzatore libertà nei movimenti, nonché una posizione comoda. Il sedile deve avere altezza regolabile in maniera indipendente dallo schienale e dimensioni della seduta adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore. Lo schienale deve fornire un adeguato supporto alla regione dorso-lombare dell'utente. Pertanto deve essere adeguato alle caratteristiche fisiche dell'utilizzatore e deve avere altezza e inclinazione regolabile.

Nell'ambito di tali regolazioni l'utilizzatore dovrà poter fissare lo schienale nella posizione selezionata. Lo schienale e la seduta devono avere bordi smussati. I materiali devono presentare un livello di permeabilità tali da non compromettere il comfort dell'utente e pulibili. Il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente secondo le necessità dell'utilizzatore. Un poggiapiedi sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino per far assumere una postura adeguata agli arti inferiori. Il poggiapiedi non deve spostarsi involontariamente durante il suo uso.

N.B. : anche l'impiego prolungato dei computer portatili necessita della fornitura di una tastiera e di un mouse o altro dispositivo di puntamento esterni nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.

- **E ci sono regole anche per l'ufficio, l'ambiente di lavoro in cui si trova la postazione di lavoro al videoterminale ?**

Sicuramente, in quanto : l'Ambiente di lavoro ha regole di :

a) **Spazio**, poiché Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e movimenti operativi.

b) **Illuminazione**, in quanto l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore. In questo aspetto contano anche i riflessi sullo schermo. Infatti, eccessivi contrasti di luminanza e abbagliamenti dell'operatore devono essere evitati disponendo la postazione di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce naturale e artificiale.

Si dovrà tener conto dell'esistenza di finestre, pareti trasparenti o traslucide, pareti e attrezzature di colore chiaro che possono determinare fenomeni di abbagliamento diretto e/o indiretto e/o riflessi sullo schermo.

Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

c) **Rumore**, perché Il rumore emesso dalle attrezzature presenti nel posto di lavoro non deve turbare la attenzione e la comunicazione verbale.

d) **Radiazioni**, perché tutte le radiazioni, eccezion fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori

e) **Parametri microclimatici**:Le condizioni microclimatiche non devono essere causa di disagio operativo per i lavoratori e le attrezzature in dotazione al posto di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di ridotto comfort per i lavoratori.

- **E per i programmi, il software che si utilizza, pure ci sono regole ?**

Ci sono regole anche per i software, definiti quali " interfaccia elaboratore/uomo". Per i software è prescritto che all'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorché questo venga modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:

a) il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;



- b) il software deve essere di facile uso adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore. Inoltre, nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- c) il software deve essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività;
- d) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- e) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

- **Insomma, tutti quelli che lavorano al computer per 20 ore settimanali, dedotte le interruzioni, sono video terminalisti?**

Non tutti. Non sono considerati video terminalisti i lavoratori addetti:

- a) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
- b) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
- c) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;
- d) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

- **Nel caso dei video terminalisti veri e propri, quale periodicità e contenuto hanno le visite di controllo da parte del Medico Competente ?**

Non è possibile definirlo in astratto, perché dipende dai singoli piani di sorveglianza sanitaria e lavoratore per lavoratore. In linea di principio e premessi i controlli necessari a verificare la salute in generale del lavoratore, video terminalisti inclusi, la sorveglianza sanitaria specifica per questa categoria di lavoratori è – evidentemente – incentrata nel prevenire le malattie della vista, quelle derivanti dalla posizione (postura) e quelle che possono essere causate dalla polvere dei terminali. Ma, spesso, si aggiungono altri elementi, come quelli dovuti ad inconvenienti derivanti dall'utilizzo del mouse, dallo stress correlato ad operare ad uno sportello di fronte al pubblico, eccetera. La periodicità delle visite, poi, dipende anche dall'età del lavoratore stesso: nei soggetti più giovani può essere triennale, in quelli meno giovani (> 50 anni) è biennale. Questa periodicità, però, dipende dai dati rilevati nella visita d'assunzione. Può anche essere necessario abbreviare questi tempi, come accade in chi è idoneo con "limitazioni".

- **Sento parlare di test obbligatori per controllare se un lavoratore fa uso di alcool, droghe e simili. Ma quando è necessario fare questi controlli ?**

E' necessario controllare questa possibilità nei lavoratori addetti alle mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute proprie e di terzi, anche in riferimento ad un'assunzione solo sporadica di sostanze stupefacenti. Sono, innanzitutto, quelle inerenti attività di trasporto (guida di auto veicoli e veicoli di trasporto in generale, anche i moto carrelli utilizzati nelle aziende). Per esattezza, sono controlli almeno annuali ed obbligatori per i conducenti di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E. Sono tenuti a questi controlli anche i lavoratori per i quali e' richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada . Questi controlli sono, innanzitutto, obbligatori il personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che espliciti attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o piu' attività di sicurezza. Altre categorie di lavoratori tenuti a questi controlli sono il personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria, con la sola esclusione del personale di camera e di mensa; il personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio; il personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri; i conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie



- **Il mondo dei Trasporti, insomma, pubblico o privato ?**

Non solo :a queste attività assai diffuse, si aggiungono anche altre mansioni che comunque comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute non solo del lavoratore, ma anche di terzi, come l'impiego di gas tossici, la fabbricazione e uso di fuochi di artificio. Anzi, tutte le funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi, incluso il posizionamento e brillamento mine. Poi la direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari, i controllori di volo ed esperti di assistenza al volo; il personale certificato dal registro aeronautico italiano; i collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea; gli addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti. Tutti questi lavoratori devono sottoporsi a test sull'urina, raccolta in presenza del Medico Competente, alla ricerca di :cocaina, amfetamina, metamfetamina, marijuana e cannabis, oppiacei (comprese eroina e morfina) ecstasy, metadone e buprenorfina ed a test che misurino la quantità di alcool ingerito.

- **Tanti lavoratori, quindi, e tanti esami. Ma ho sentito dire che questi test per controllare se un dipendente fa uso di alcool, droghe e simili sono obbligatori anche per chi conduce un motocarrello. E' vero?**

Sì, è proprio così, perché i controlli circa l'uso dell'eventuale uso di alcool, droghe e simili sono obbligatori anche per gli addetti ad apparecchi di sollevamento e gli addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci. Sono esclusi solo i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie. Sono controlli attentamente regolamentati sia nel come si fanno che nel cosa succede se il test è positivo.

- **Quando e come si fanno questi accertamenti ?**

Il sistema degli accertamenti sanitari circa l'uso di alcool e droghe inizia prima ancora di incaricare il lavoratore alle mansioni a "rischio", qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro instaurato. La normativa prevede, infatti, che il datore di lavoro richieda al Medico Competente tali accertamenti, comunicandogli il nominativo del lavoratore interessato. Il medico, entro 30 giorni dalla richiesta del datore di lavoro, comunica al lavoratore, almeno un giorno prima, la data e il luogo della visita. Ciò consente di procedere all'accertamento evitando, per ovvie ragioni, che il lavoratore ne sia informato troppo in anticipo. La norma esplicita anche l'azione del Medico Competente, precisando che lo stesso provvederà a verificare l'assenza di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti da parte degli interessati, attraverso specifici test di screening e secondo le procedure previste, sia all'atto dell'assunzione del personale adibito alle mansioni di cui prima che successivamente a tale primo controllo, con accertamenti periodici. La periodicità degli accertamenti successivi a quello preventivo viene lasciata alla determinazione del medico, in ragione "delle condizioni personali del lavoratore in relazione alle mansioni svolte".

- **E chi li paga?**

Sono accertamenti a carico del datore di lavoro, come tutte le visite mediche ritenute necessarie dal Medico Competente per emettere il giudizio di idoneità al lavoro sviluppato. La Legge è chiara al riguardo. Se, poi, vengono fuori dei risultati positivi, i livelli successivi di accertamento non sono più a carico dell'impresa. In parte competono al servizio sanitario (il reinserimento del lavoratore) in parte (in caso di contenzioso) al Datore di Lavoro od al lavoratore stesso.

- **Ma se è il lavoratore che fa abuso di sostanze stupefacenti o di alcool, io – come datore di lavoro – che c'entro ?**

Per la specifica normativa, è il datore di lavoro che provvede affinché i lavoratori che svolgono le mansioni a rischio siano sottoposti ad accertamenti sanitari. Sono accertamenti di norma con periodicità annuale, da effettuarsi personalmente a cura del Medico Competente o da lui delegati a terzi. Al fine di non pregiudicare l'attività lavorativa, il Medico Competente concorda con il datore di lavoro l'organizzazione e la tempistica per l'effettuazione degli accertamenti sanitari.). Il datore di lavoro informa il lavoratore interessato della data dell'accertamento e gli comunica il luogo ove l'accertamento si svolgerà all'inizio del turno di lavoro del



giorno fissato per l'accertamento. Qualora il Medico Competente ravvisi la necessità che un lavoratore sia sottoposto ad ulteriori accertamenti sanitari – di secondo livello - per verificare un'eventuale stato di tossicodipendenza, invia il lavoratore stesso al Servizio per le tossicodipendenze dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

- **E se il lavoratore non fa i test ?**

Nel caso in cui il lavoratore non si sottoponga all'accertamento di assenza di tossicodipendenza, si dispone, entro dieci giorni, un nuovo accertamento. Nel caso in cui il lavoratore non si sottoponga, senza giustificato motivo, neanche in questa seconda occasione all'accertamento, il datore di lavoro e' tenuto a farlo cessare dall'espletamento delle mansioni a rischio, fino a che non venga accertata l'assenza di tossicodipendenza. Questa sospensione non comporta automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse, trovando applicazione la disciplina normativa o contrattuale collettiva relativa al settore lavorativo di appartenenza. Altrimenti vi sono sanzioni previste per il lavoratore, anche severe ammende. Così come sono previste severe ammende (o peggio) nei confronti del datore di lavoro che non ottempera alle disposizioni relative all'obbligo della cessazione da parte del lavoratore dall'espletamento delle mansioni in caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza.

- **Ma esiste anche un rischio da stress legato al lavoro? Non è esagerato ?**

Si, esiste anche questo rischio da valutare nel DVR e considerare il problema dello stress sul lavoro “può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.” Non è semplice e necessita di strumenti di sondaggio dello stato di disagio psichico (ad esempio, questionari, interviste, eccetera). Strumenti che poi sostengano il Datore di Lavoro e le figure della prevenzione presenti in Azienda nel gestire il rischio da stress lavoro-correlato, passo per passo, al pari degli altri rischi previsti dalla normativa, nell'ottica della semplicità e, al tempo stesso, del rigore nell'utilizzo di strumenti validati.

- **Quante cose da sapere ... ma come si fa? Capisco che un imprenditore, dall'artigianato, passando per i servizi fino all'industria vera e propria, è un “datore di lavoro”. Ma se l'Azienda è piccola, con pochi dipendenti, è comunque obbligatorio nominare un consulente esterno per fare il Responsabile della sicurezza, prevenzione e protezione ? Quello che chiamano RSPP ?**

Per lo svolgimento delle funzioni di RSPP è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative (rischio basso, medio, alto come classificati nei codici ATECO). Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, di tecniche di comunicazione in Azienda e di relazioni sindacali.

- **Quindi, avendo un titolo di studio adeguato, l'RSPP può essere anche lo stesso Datore di Lavoro ?**

Si, frequentando un apposito corso e relativi aggiornamenti obbligatori. Attento, però: la durata del corso ed i suoi contenuti è proporzionata al livello di rischio presente in Azienda e la sede dove si sviluppa il corso deve essere riconosciuta dalla Regione dove si trova la Scuola di Formazione che si frequenta per il corso.

- **Un sindacalista mi ha detto che devo avere un lavoratore che faccia il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. E' vero? E cosa fa?**

E' vero. E' una persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Il Datore di Lavoro, infatti, deve consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza

e di protezione della salute. In altri termini, il Datore di Lavoro deve consentire ai lavoratori, per il tramite del loro Rappresentante, di prendere visione del Documento di Valutazione dei Rischi e del relativo Piano di Sorveglianza Sanitaria, ambedue documenti conservati esclusivamente in Azienda. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è uno solo in Aziende fino a 200 dipendenti; 3 rappresentanti tra 201 e 1000 dipendenti; 6 rappresentanti oltre 1000 dipendenti. E' una figura importante ed appositamente formata, poiché la vigente normativa prevede l'obbligo di attivazione per ogni impresa di un piano formativo per tutte le figure speciali che costituiscono il servizio di sorveglianza e prevenzione per la tutela della sicurezza sul lavoro.

- **Lo stesso sindacalista mi ha parlato di “riunioni periodiche”. Che sono?**

Sono riunioni da tenersi nelle Aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori. In queste situazioni, il Datore di Lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione periodica dove si esaminano

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Alle riunioni partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il Medico Competente, ove nominato;
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione ha anche luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Occasioni in cui è necessario ed obbligatorio rinnovare il DVR e, di conseguenza, il Piano di Sorveglianza Sanitaria. In riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

- **Tornando alla Sorveglianza Sanitaria, anche il Medico Competente è , quindi , un Medico che sceglie il Datore di Lavoro ?**

Certamente. Ed è una figura professionale importantissima che non serve solo a fare visite ed esami. Per svolgere il suo compito deve conoscere il DVR e l'Azienda, dove effettua ripetuti sopralluoghi e colloqui formativi ed informativi con i lavoratori. In base ai rischi, ai luoghi ed alle diversità delle mansioni compone un suo Piano della Sorveglianza Sanitaria, individuando – a sua esclusiva scelta – gli specialisti di riferimento a cui inviare i lavoratori per gli accertamenti clinici e diagnostici di cui ha bisogno per emettere i suoi giudizi di idoneità, di idoneità con limitazioni o con l'uso di sussidi protesici, di non idoneità temporanea in attesa che venga superata una certa patologia (nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità), di non idoneità permanente. Naturalmente, il lavoratore può non condividere i giudizi del Medico Competente e ricorrere contro di essi all'Organo di Vigilanza (normalmente presso la ASL), così come lo stesso lavoratore può richiedere un colloquio con il Medico Competente, una visita di controllo al di fuori della periodicità stabilita. Per questi motivi le cartelle sanitarie dei lavoratori devono essere a totale ed esclusiva disponibilità di questo Sanitario. E' evidente, quindi, che deve essere ben attrezzato ed organizzato per sviluppare una così complessa attività in una struttura poli - specialistica pubblica o privata, appositamente autorizzata e collegata con altri specialisti, anche loro specificamente autorizzati ad esercitare la loro disciplina clinica o diagnostica.



- **Quando viene un controllo della ASL, quali documenti possono chiedermi e devo tenere in Azienda?**

In tutti i casi ed Aziende, il Datore di Lavoro deve tenere ben custoditi ed aggiornati il Documento di Valutazione dei Rischi ed il Piano di Sorveglianza Sanitaria, un registro della verifica delle attrezzature utilizzate, la nomina del RSPP, del Medico Competente e l'individuazione del RLS, l'elenco ed i verbali della manutenzione dei dispositivi di protezione individuali, i verbali di verifica degli impianti elettrici. E, soprattutto, i certificati di idoneità al lavoro – aggiornati – dei lavoratori dell'Azienda. Le cartelle cliniche dei lavoratori (tenute in forma "sigillata" e disponibili solo al Medico Competente), in accordo tra Datore di Lavoro e Medico Competente, possono anche essere custodite in Azienda, ma – normalmente sono in custodia presso il Medico Competente. Vi è, inoltre, un Registro degli Infortuni tenuto in collaborazione tra Datore di Lavoro, l'INAIL e la ASL territorialmente competente. In alcune lavorazioni sono necessarie profilassi con vaccinazioni, per cui al lavoratore viene consegnato un apposito tesserino in cui sono riportate tipo di vaccino, dosi praticate ed i richiami previsti.

- **Niente altro? Ho visto tanti altri documenti !**

Dipende dai rischi presenti nell'Azienda e dei luoghi dove si sviluppa il lavoro. Ad esempio: quando, anche a seguito della valutazione dei rischi ed alle azioni adottate per la loro rimozione/protezione, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva, il datore di lavoro deve fare ricorso alla segnaletica di sicurezza(ottica, acustica ecc). Quindi, deve dimostrare di detenere efficacemente queste segnaletiche. Un capitolo a parte è quello dei cantieri mobili, dove un importante documento da tenere è il piano di sicurezza e coordinamento (PSC) . Si tratta di un documento corredato da tavole esplicative di progetto, relative agli aspetti della sicurezza, comprendenti almeno una planimetria sull'organizzazione del cantiere e, ove la particolarità dell'opera lo richieda, una tavola tecnica sugli scavi. Il piano di sicurezza e coordinamento è parte integrante del contratto di appalto e il datore di lavoro delle imprese esecutrici e i lavoratori autonomi sono tenuti ad attuare quanto previsto nel piano. Questo documento deve essere messo a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori.

- **E come attrezzature ?**

Sicuramente i mezzi di protezione antincendio e la predisposizione di adeguate vie di fuga. Ancora una volta, dipende dalle lavorazioni e dal tipo di ambienti: è una specifica competenza dei VV. FF. Inoltre, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie e ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori. In alcuni procedimenti di lavorazioni, il datore di lavoro provvede anche ad elaborare e a tenere aggiornato un documento, denominato: «documento sulla protezione contro le esplosioni».

- **Qualche dotazione particolare?**

Ancora una volta, dipende dall'Azienda e dalle lavorazioni. Certamente un armadietto / cassetta (segnalato, ben raggiungibile e noto a tutti i lavoratori) con le attrezzature di medicazione e prime cure. Dotazioni periodicamente rinnovate e sul cui uso sono stati formati i lavoratori e/o i preposti. Se, poi, l'Azienda non è facilmente raggiungibile dal 118, è necessario anche tenere una attrezzata infermeria dove far assistere da personale idoneo l'infortunato in attesa dei soccorsi. Certamente anche i dispositivi di protezione individuale connessi alle attività dell'Azienda ed i mezzi di estinzione degli incendi / porte tagliafuoco e vie di fuga individuate in piantine ben visibili e segnalate da apposite insegne rilevabili anche al buio ed in mancanza di alimentazione elettrica.

- **Con le ultime riforme, anche il Dirigente Scolastico ha i compiti e gli obblighi propri del Datore di Lavoro. Quali sono le regole per la sicurezza nelle Scuole?**

Si. La scuola è un luogo di lavoro e, come tale, è soggetta alla normativa come ogni Azienda. Per cui si rende necessario, in ogni scuola, redigere un DVR e, nominare un Medico Competente che, insieme al datore di lavoro, al Responsabile dei Servizi per la Prevenzione e la Protezione ed ai rappresentanti dei



lavoratori della sicurezza, predisponga ed attui un piano di sorveglianza sanitaria in seguito al Documento di Valutazione dei Rischi.

Le scuole di ogni ordine e grado sono, per la parte relativa alla sicurezza e la tutela della salute degli alunni sotto la giurisdizione del SSN – ASL - Medicina scolastica. Il SSN provvede a monitorare lo stato di salute degli alunni, l'effettuazione del calendario vaccinale, le condizioni igieniche dei locali, la sicurezza dei locali e delle attrezzature, la sicurezza delle attività didattiche, comprese quella dei laboratori tecnici, avendo cura di mantenere al più basso livello i rischi presenti, a promuovere campagne di educazione alla salute per alunni e docenti.

Il Dirigente Scolastico d'Istituto, quindi, è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'Istituto Scolastico, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Per cui: individua il RSPP e il RLS, con cui collabora alla redazione del documento di valutazione dei rischi; promuove ogni idonea iniziativa di informazione e formazione; programma ed organizza le emergenze; richiede agli enti locali la realizzazione degli interventi necessari per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli allievi; sospende in caso di pericolo grave o imminente le attività scolastiche.

- **Ma che rischi ci possono essere in una scuola? Non parlo della struttura degli edifici, ma proprio dei rischi dei lavoratori presenti nell'istituto scolastico ?**

Teoricamente i rischi più frequenti che possono essere presenti in ambito scolastico si possono così riassumere:

- 1) **Movimentazione manuale dei carichi:** (collaboratori scolastici, personale della scuola dell'infanzia, insegnanti di sostegno, addetti alla pulizia o alla cucina, educatori degli asili nido).
- 2) **VDT** (personale di segreteria, alcuni addetti ai laboratori) anche in questo caso la necessità di sorveglianza sanitaria è presente quando l'esposizione è uguale o superiore a 20 h settimanali con esclusione della pause previste.
- 3) **Rischio biologico** (personale scolastico): si tratta sempre di rischio occasionale, il personale di ogni ordine e grado di sesso femminile, in età fertile, non specificamente vaccinato per la rosolia è a rischio di infezione.
- 4) **Rischio fonazione.** Il personale docente, soprattutto di sesso femminile (tonalità della voce), nella scuola primaria è a rischio di disfonie funzionali (si pratica la prevenzione attraverso esercizi insegnati da logopedisti). Esiste in materia ampia letteratura di malattia professionale riconosciuta dalle competenti commissioni, in presenza di ripetuti interventi di nodulectomia funzionale laringea.

Inoltre, il Medico Competente individuato dal Dirigente potrà essere interpellato in caso di lavoratrici madri che svolgono mansioni che potrebbero essere incompatibili con lo stato di gravidanza: abitualmente esiste solo l'indicazione che il capo d'istituto esoneri l'operatrice scolastica da lavori in altezza e sollevamento di carichi pesanti. Altra mansione a rischio potrebbe essere rappresentata dall'assistente di laboratorio chimico, o l'insegnante di chimica, se esposte a sostanze teratogene. Le normative vigenti impongono al datore di lavoro che il documento di valutazione dei rischi includa anche la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri.

- **E gli studenti ?**

Certamente possono essere esposti a rischio anche gli studenti, almeno in certe fasi e modalità dello studio. Per esempio, gli studenti che frequentano i laboratori dell'Istituto, incluse le postazioni con videoterminale.

- **Ho sentito dire che pure i lavoratori dello spettacolo, cinema, teatri, discoteche eccetera, hanno un particolare tipo di rischi e conseguente sorveglianza sanitaria. Perché ?**



La particolarità dei settori della musica e dell'intrattenimento deriva dal fatto che, spesso, sono o si considerano elementi essenziali dello spettacolo, livelli sonori elevati ed effetti speciali rumorosi. E questa condizione riguarda tutte le attività svolte al chiuso o all'aperto, in cui sono presenti lavoratori esposti a rumore in modo non occasionale, dove viene suonata musica dal vivo o registrata (amplificata o meno), tanto durante gli spettacoli quanto in fase di prova, e più in generale tutte le attività ricreative e di intrattenimento. A questi lavoratori vanno aggiunti quelli esposti ad altri rischi come i video terminalisti, gli addetti a movimentazione carichi, carrellisti ecc. In queste attività c'è, sempre, un datore di lavoro cui competono gli obblighi di qualsiasi Azienda.

- **Ci sono altre categorie particolari di lavoratori in cui la sorveglianza sanitaria è definita a parte ?**

Ce ne sono diverse. Per esempio, nel caso di lavoratori addetti alla rimozione di strutture contenenti amianto, il Medico Competente, sulla base dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche e dello stato di salute del lavoratore, valuta l'opportunità di effettuare altri esami quali la citologia dell'espettorato, l'esame radiografico del torace od, addirittura, la TAC. In ogni caso, il Medico Competente privilegia gli esami non invasivi e quelli per i quali è documentata l'efficacia diagnostica.

Altro caso particolare è quello dei lavoratori addetti ai pubblici servizi di trasporto, ferroviario o su gomme, marittimo ed aereo: in quei casi la valutazione dei rischi e la sorveglianza sanitaria seguono regole più specifiche, soprattutto in virtù del potenziale danno a terzi che tali lavoratori possono provocare se non idonei a svolgere il loro lavoro.

Ancora, i lavoratori addetti agli Impianti di Risalita (funivie, ascensori manovrati ecc.). I lavoratori in agricoltura, quelli dei cantieri mobili e/o che operano sui ponteggi eccetera. Ma è compito del RSPP e del Medico Competente indicare e far prendere i dovuti accorgimenti al Datore di Lavoro.

Ci sono anche altri casi "particolari", come i lavoratori che eseguono un " lavoro in quota": attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 metri rispetto ad un piano stabile.

- **Aspetta, fammi capire bene: un lavoratore che debba svolgere il suo compito su di un ponteggio od una scala che superi i 2 metri è da tutelare in maniera particolare?**

Si, perché i suoi organi di senso (la vista) e d'equilibrio (l'orecchio), così come le sue articolazioni, devono sicuramente essere in ordine per evitare cadute accidentali.

- **E' vero che i miei dipendenti devono avere copia degli esami medici che fanno con il Medico Competente?**

Il diritto del lavoratore è quello di avere informazioni sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti, dell'avvenuto o meno riconoscimento di idoneità e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti.

Per quanto concerne gli esami diagnostici praticati per giungere o meno a quella certificazione di idoneità, il Medico Competente, a richiesta dell'interessato, rilascia copia della documentazione sanitaria. La Legge, quindi, non impone una "consegna di copia dei referti" in ogni caso, ma solo ai lavoratori che ne facciano richiesta. A tale scopo, i referti – in originale – sono inseriti e conservati nella cartella clinica del lavoratore.

- **Ma se non faccio proprio niente e se lascio tutto come sta, che succede?**



Per un approccio completo alle problematiche aziendali

Succedono molti problemi. Soprattutto problemi penali. La normativa di settore prevede diverse sanzioni tanto per le omissioni del Datore di Lavoro che per quelle dei suoi Dirigenti preposti a queste attività e per i componenti del suo staff (RSPP e M.C.). Non è proprio il caso di fare i distratti. Inoltre, è anche autolesionismo: in tutti i capitolati di gara, oramai, compare la richiesta di quanto spendi (oneri) per la sicurezza della tua Azienda. E' una attenzione oramai stabile ed in crescita.