



Guida alle misure preventive di carattere medico nei confronti dei lavoratori impegnati nel lavoro notturno

(v. anche «Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro» art. 43–45, Provvedimenti in caso di lavoro notturno, Visita medica e consulenza)

1. Basi legali

1.1 Introduzione

1.1.1 Articolo 17c capoverso 1 LL

Giusta l'articolo 17c capoverso 1 della riveduta legge sul lavoro (LL), entrata in vigore il 1° agosto 2000, il lavoratore che svolge un lavoro notturno duraturo ha diritto a una visita medica che attesti il suo stato di salute e alla consulenza riguardo al modo di ridurre o evitare i problemi di salute connessi con il lavoro.

1.1.2 Articolo 17c capoverso 2 LL

Conformemente al capoverso 2 di questo articolo i particolari riguardanti la visita medica e la consulenza sono disciplinati nell'ordinanza. Si tratta, nella fattispecie, degli articoli 43–45 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1).

1.1.3 Articolo 17c capoverso 3 LL

Il datore di lavoro assume le spese della visita medica e della consulenza, nella misura in cui non risponde un altro assicuratore del lavoratore.

1.2 Alcuni precisazioni

1.2.1 Articolo 43 OLL 1: visita medica e consulenza

In virtù dell'articolo 17c LL, l'articolo 43 OLL 1 definisce le nozioni di visita medica e di consulenza. La visita medica comprende un controllo di base dello stato di salute del lavoratore. L'estensione della visita dipende dal tipo di attività.

Nel caso di lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno, di prolungamento della durata del lavoro notturno o nel caso di una visita e consulenza obbligatoria, il medico deve essersi familiarizzato con il processo di lavoro, le condizioni di lavoro e i principi di medicina del lavoro. Egli può così farsi un'idea della concreta situazione lavorativa delle persone che deve visitare.

Grazie a queste conoscenze e alla conoscenza personale del lavoratore (sfera privata) egli può offrirgli un'adeguata consulenza.

Le donne hanno diritto a una visita medica e a una consulenza da parte di un medico donna.

1.2.2 Articolo 44 OLL 1: diritto

Ai sensi dell'articolo 44 OLL 1 e in virtù dell'articolo 17c cpv.1 LL il lavoratore che lavora per 25 notti o più nel corso di un anno, ha diritto a una visita medica e alla consulenza. Il lavoratore può far valere questo diritto ogni due anni, rispettivamente ogni anno a partire dal 45esimo anno di età.

Non esiste nessuna base giuridica per una comunicazione della decisione nei confronti del datore di lavoro. Il medico deve però informare in modo esaustivo il lavoratore sulle possibili conseguenze sul suo stato di salute e mettersi d'accordo su come procedere.

1.2.3 Articolo 45 OLL 1: obbligo

Giusta l'articolo 45 OLL 1 la visita medica e la consulenza sono obbligatorie per i giovani che svolgono un lavoro notturno fra le 01.00 e le 06.00 nonché per i lavoratori impiegati in lavori notturni



composti in gran parte di attività difficoltose o pericolose. Per «situazioni difficoltose o pericolose» si intendono: rumori che nuocciono all'udito, forti vibrazioni, temperature particolarmente elevate o basse (lett. a), esposizione a inquinanti atmosferici con valori $\geq 50\%$ MAC (= concentrazione massima ammissibile sul posto di lavoro per le sostanze nocive alla salute) (lett. b), sollecitazioni eccessive di natura fisica, psichica e mentale (lett. c), posti di lavoro isolati (lett. d) nonché una durata prolungata del lavoro notturno e il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno (lett. e).

La visita medica obbligatoria e la consulenza devono aver luogo la prima volta prima dell'assunzione dell'impiego (allo scopo di accertare l'idoneità del lavoratore) e sono successivamente ripetute ogni due anni.

Il medico incaricato comunica le sue conclusioni al lavoratore interessato e al datore di lavoro.

Il medico può subordinare l'autorizzazione per l'esercizio del lavoro notturno all'adozione da parte dell'azienda delle misure intese a tutelare la salute del lavoratore.

Per l'attuazione di tali misure, in questo caso egli deve essere svincolato dal segreto professionale affinché possa dare indicazioni concrete al datore di lavoro.

2. Procedura che deve essere seguita dal medico incaricato della visita e della consulenza

Il primo esame medico nonché gli esami successivi hanno lo scopo, da un lato, di rilevare la presenza di problemi di salute che possono compromettere l'idoneità del lavoratore a svolgere lavoro notturno e, dall'altro, di evidenziare i disturbi che potrebbero essere causati dal lavoro notturno e dal lavoro a squadre. L'essenziale è riconoscere, per tempo il manifestarsi di tali problemi. Sia il primo esame (p.es. l'accertamento dell'idoneità) sia quelli successivi consistono in una visita medica (anamnesi, esame clinico) e in una consulenza (delucidazioni

sulla situazione personale e professionale tenendo in considerazione i rischi per la salute legati al lavoro notturno e al lavoro a squadre).

2.1 Prima visita medica

Essa si compone delle fasi seguenti:

2.1.1 Anamnesi ed esame medico

Anamnesi personale

Essa deve tenere conto in particolare dei seguenti problemi:

- disturbi cronici o recidivanti della digestione, in particolare ulcera gastrica o duodenale acute o delle quali si è sofferto
- Angina pectoris, infarto o ictus subiti in passato, ipertensione arteriosa
- Diabete mellito
- Epilessia e patologie associate
- Asma bronchiale
- gravi disturbi psichici o psicosomatici
- dipendenze
- seri disturbi del sonno
- altri problemi di salute (ad es. il distacco della retina) che presuppongono uno stile di vita tranquillo.

Esame medico

Devono essere oggetto di un'attenzione particolare:

- lo stato generale di salute
- la pressione sanguigna
- il glucosio e le sostanze proteiche nelle urine.

Esami complementari per appurare sintomatologie poco chiare*)

*) Se i risultati degli esami clinici fanno pensare ad una possibile patologia, il medico incaricato dovrà consultare la documentazione già esistente relativa, ad esempio, a eventuali ECG o a radiografie toraciche nonché informarsi direttamente presso il medico curante o il medico di famiglia. Accertamenti costosi non possono essere presi a carico dal datore di lavoro.

Apprezzamento del contesto psicosociale

Quando è possibile, il contesto psicosociale deve essere integrato fra gli aspetti oggetto d'esame



durante la visita medica; vanno presi in considerazione in particolare gli aggravati addizionali dovuti:

- alla situazione delle persone che vivono sole, ai compiti in seno all'economia domestica, alle responsabilità familiari
- alla situazione abitativa (appartamento rumoroso)
- alla lunghezza del tragitto per recarsi al lavoro, ecc.

Osservazione

Anche se i problemi di salute summenzionati, riscontrati sulla base dell'anamnesi o dei risultati oggettivi dell'esame, indurrebbero ad una decisione di inidoneità al lavoro notturno, ogni caso deve essere valutato individualmente. Esempio: un diabetico mellito ben compensato non è necessariamente una controindicazione per il lavoro notturno.

2.1.2 Consulenza

Ogni prima visita medica comprende, nel caso di idoneità al lavoro notturno, una consulenza finalizzata a salvaguardare la salute del lavoratore. Essa si impernia sui seguenti punti:

Aumento dei rischi per la salute legati al lavoro notturno:

- disturbi del sonno (con il rischio di una carenza cronica di sonno): consigli sul come riuscire a dormire in misura sufficiente
- disturbi gastrointestinali: consigli riguardanti l'alimentazione e il suo adeguamento alle particolari esigenze degli orari irregolari, il modo di rifocillarsi durante le pause e il problema del sovrappeso
- disturbi psichici: consigli sul consumo di stimolanti e sui rischi di dipendenza (ad es. da tabacco, alcolici, medicinali, ecc.)

Importanza del tempo dedicato al riposo e alla distensione:

Valore dei contatti sociali (malgrado le difficoltà dovute all'irregolarità degli orari del lavoro a squadre), problemi legati alla mancanza di attività fisica e importanza del tempo libero

Obblighi extraprofessionali:

consigli sul modo di gestire il cumulo di aggravati (esercizio di un'attività accessoria, impegni di carattere sociale, compiti di assistenza).

2.1.3 Decisione

In principio la decisione spetta al medico che ha effettuato la visita.

Idoneità

La persona è idonea all'impiego previsto.

Inidoneità provvisoria

Se si può supporre che la malattia sia solo temporanea, il lavoro notturno va provvisoriamente abbandonato.

Idoneità a determinate condizioni

Se le condizioni di lavoro sono sfavorevoli, il proseguimento dell'attività lavorativa può essere subordinato al loro miglioramento. Può tuttavia succedere che il datore di lavoro non possa procedere a questi miglioramenti fino a quando il medico non è svincolato dal segreto professionale (giusta l'art. 45 cpv. 5 OLL 1).

Inidoneità

Se problemi di salute persistono, occorre rinunciare definitivamente al lavoro notturno.

Diritto alla visita medica

La decisione riguardante l'idoneità, l'idoneità a determinate condizioni o l'inidoneità deve essere comunicata all'interessato. In principio la decisione può essere comunicata al datore di lavoro solo con l'accordo del lavoratore (art. 44a cpv. 2 LL in relazione con l'art. 83 OLL 1). Eccezionalmente possono essere resi noti dei dati sullo stato di salute se questi, in relazione all'attività lavorativa, comportano un pericolo per la vita o la salute del lavoratore (art. 44a cpv. 3 LL).

Visita medica obbligatoria

La decisione «idoneo», «inidoneo provvisoriamente», «idoneo a determinate condizioni», «inidoneo» è da comunicare al lavoratore interessato e al datore di lavoro. Quest'ultimo deve conservare il documento e presentarlo su richiesta all'autorità competente

Per evitare di mettere in pericolo il rapporto di fiducia, il medico dovrebbe informare i pazienti nel caso di una divulgazione del segreto professionale. La comunicazione dei risultati medici alla direzione



ne dell'azienda è essenziale in particolar modo in presenza di un'idoneità a determinate condizioni. Questa deve essere nell'interesse di un impiego efficace del lavoratore secondo la sua salute. In altre parole il medico deve, nel caso di un'idoneità a determinate condizioni, elencare le misure, che il datore di lavoro deve mettere in atto. Queste misure possono essere relative al personale, organizzative o tecniche.

In caso di idoneità a determinate condizioni, il medico si fa svincolare dal segreto professionale dal lavoratore (cfr. per le basi legali art. 45 cpv. 5 OLL 1). Nel caso di una visita e di una consulenza obbligatorie (secondo l'art. 45 OLL 1) la decisione deve essere comunicata al lavoratore e al datore di lavoro. L'informazione deve avvenire in ogni caso. Per il resto, valgono le stesse indicazioni presenti nel paragrafo «diritto alla visita e alla consulenza» (vedi sopra).

2.2 Visite successive

2.2.1 Modo di procedere

In primo luogo occorre valutare l'evoluzione dello stato di salute del lavoratore dal momento in cui ha iniziato a svolgere lavoro notturno e lavoro a squadre. Vanno inoltre verificati i risultati scaturiti dalla prima visita. Vanno poi stabiliti i disturbi manifestatisi nel frattempo, quali:

- seri disturbi cronici del sonno
- patologie croniche dell'apparato digerente
- malattie cardiovascolari croniche (ipertonia, cardiopatie coronariche)
- disturbi alle ghiandole endocrine (in particolare diabete mellito, disturbi della tiroide)
- disturbi psichici o psicosomatici
- dipendenze
- malattie croniche del sistema nervoso con rischio di progressione
- aumento del consumo di medicinali
- variazioni importanti del peso.

2.2.2 Consulenza

Sulla base delle constatazioni fatte, il medico consiglia il lavoratore sul modo di far fronte ai problemi di salute cui è confrontato e di gestire le difficoltà che ne conseguono.

2.2.3 Decisione

Sia nel caso del diritto ad una visita sia nel caso di una visita obbligatoria, la decisione viene presa seguendo quanto illustrato nel punto 2.1.3 (vedi sopra).

3. Assunzione dei costi (cfr. n. 1.1.3)

Giusta l'articolo 17c capoverso 3 LL il datore di lavoro assume le spese della visita medica e della consulenza, nella misura in cui non ne risponda un assicuratore del lavoratore.

L'esame volto a determinare l'idoneità del lavoratore non dovrebbe andare al di là di un'anamnesi con esame clinico. In altre parole, non si tratta qui di una visita medica approfondita come quella effettuata dal medico di fiducia di un'assicurazione, bensì piuttosto di un esame per procedere ad una prima ripartizione in categorie (idoneo, idoneo a determinate condizioni, inidoneo). Esami complementari quali ECG, radiografie, analisi di laboratorio, ecc. dovrebbero costituire l'eccezione. Il medico consulta anzitutto la documentazione e i risultati delle analisi esistenti.

I costi ammontano a 80-160 franchi e secondo le informazioni di cui disponiamo al momento non possono essere conteggiate sulla base di TARMED.