

SENATO DELLA REPUBBLICA

V LEGISLATURA

(N. 346)

DISEGNO DI LEGGE

presentato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale

(BOSCO)

di concerto col Ministro di Grazia e Giustizia

(GONELLA)

col Ministro del Tesoro

(COLOMBO)

col Ministro della Pubblica Istruzione

(SCAGLIA)

col Ministro dei Trasporti e dell'Aviazione Civile

(SCALFARO)

col Ministro dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato

(ANDREOTTI)

col Ministro delle Partecipazioni Statali

(BO)

e col Ministro della Sanità

(ZELIOLI LANZINI)

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 NOVEMBRE 1968

Servizio di medicina del lavoro nell'azienda

ONOREVOLI SENATORI.

LA TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE

La tutela della salute del lavoratore — diritto del singolo alla sicurezza ed alla salute e dovere corrispondente dello Stato — si basa essenzialmente e si sostanzia su tre fattori fondamentali:

a) la ricerca approfondita e la conoscenza reale dei rischi, ai quali il lavoratore è esposto in conseguenza della sua attività produttiva;

b) la emanazione di una legislazione organica e possibilmente completa, continuamente aggiornata, che traduca in norme cogenti i precetti di ordine tecnico-scientifico;

c) l'apprestamento ed il regolare funzionamento degli strumenti adeguati per una concreta applicazione delle leggi e dei postulati scientifici, proiettati in un sistema politico-sociale che sostituisca completamente, in materia di lotta all'infortunio, ad una azione di « riparazione » una azione di « prevenzione », che meglio risponda alla tutela integrale del lavoratore.

Il primo di tali fattori è assicurato dallo sviluppo delle ricerche scientifiche nel campo della medicina del lavoro e della medicina sociale e dalla progressiva estensione dell'insegnamento di queste materie nelle nostre Università.

Il secondo fattore può considerarsi in buona parte soddisfatto dalla legislazione vigente in materia di igiene del lavoro. Come è noto, l'Italia possiede nel campo della sicurezza e dell'igiene del lavoro un vero e proprio *corpus iuris*, che non teme confronti con la legislazione prevenzionistica di altri Paesi. Sulla base della delega legislativa accordata al Governo con la legge 12 febbraio 1955, n. 51, sono state emanate norme generali e speciali in materia di prevenzione degli infortuni e norme generali e speciali in materia di igiene del lavoro.

Rientrano in questo particolare campo: il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, contenente appunto « norme generali di igiene del lavoro »; nonché

i decreti del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, nn. 320, 321, 322 e 323, contenenti, insieme a norme di prevenzione infortuni, anche norme speciali di igiene del lavoro in materia, rispettivamente, di lavori in sotterraneo, di lavoro nei cassoni ad aria compressa, di industria della cinematografia e della televisione e, infine, di industria telefonica. Ad essi è poi da aggiungere il decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185, contenente tra l'altro norme di protezione sanitaria dei lavoratori contro i pericoli derivanti da radiazioni ionizzanti.

C'è poi il terzo fattore fondamentale sopra indicato e cioè quello degli strumenti necessari per l'applicazione della legislazione protettiva. Lo strumento prevalente è costituito dall'Ispettorato del lavoro, che è stato convenientemente potenziato per rispondere alle esigenze di un'ampia ed efficace azione di vigilanza, soprattutto con il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520, sulla riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, e con la legge 22 luglio 1961, n. 628, recante modifiche all'ordinamento del Ministero stesso, e che nel suo seno comprende un « Ispettorato medico del lavoro », composto, al centro ed alla periferia, di medici e di chimici appositamente scelti e selezionati.

C'è, infine, l'Ente nazionale di prevenzione contro gli infortuni (ENPI), che, riorganizzato con la legge 19 dicembre 1952, n. 2390, e fornito di personalità giuridica di diritto pubblico, ha il compito di « promuovere, sviluppare e diffondere la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, nonché l'igiene del lavoro ». Per l'attuazione di questi scopi, in base allo statuto approvato con decreto del Presidente della Repubblica 18 dicembre 1954, n. 1512, l'ENPI compie studi e ricerche nei diversi settori dell'attività istituzionale; cura la formazione di tecnici specializzati della sicurezza e dell'igiene del lavoro; presta azione di consulenza tecnica, per incarico delle pubbliche Amministrazioni, di enti e di imprenditori; effettua, su richiesta di imprenditori, le visite mediche preventive, periodiche e di control-

lo, previste dalla legislazione sulla tutela del lavoro e sulla prevenzione degli infortuni, qualora non sia stabilita la competenza di speciali controlli sanitari.

Ma la tutela igienico-sanitaria del lavoratore non può essere assicurata solamente mediante una rigorosa vigilanza sull'applicazione delle leggi protettive o la consulenza volontaria dell'Ente di prevenzione. È, invece, indispensabile costituire un'organizzazione sanitaria nell'azienda, idonea ad assicurare l'attuazione pratica dei precetti igienici sul luogo stesso in cui i pericoli per la salute del lavoratore possono concretizzarsi.

A tale esigenza risponde l'organizzazione del servizio di medicina del lavoro nell'azienda.

Il problema della istituzione di tale servizio è stato da tempo oggetto di studio e di dibattito nel mondo del lavoro e fra gli specialisti della prevenzione e dell'igiene del lavoro, sia nel nostro Paese che negli altri.

Di esso si è avuta anche eco in Parlamento: gli onorevoli De Cocci e Ceravolo hanno presentato alla Camera dei deputati una proposta di legge il 23 gennaio 1957, per la « istituzione del servizio medico di azienda ». Questa proposta, decaduta per fine legislatura, non è stata più ripresentata. E da sottolineare che nella relazione illustrativa della stessa gli onorevoli proponenti lamentavano che, malgrado l'aggiornamento delle norme di prevenzione e di igiene del lavoro avvenuto negli anni 1955-1956, l'istituto del servizio medico di azienda fosse rimasto privo di disciplina legislativa.

LA DISCIPLINA INTERNAZIONALE DEL MEDICO D'AZIENDA

La necessità di un servizio di medicina del lavoro nella azienda è stata sentita ed affermata anche in campo internazionale e la soluzione del problema è stata indicata, per i suoi profili di generalità, in due strumenti internazionali: la Raccomandazione internazionale del lavoro n. 112, adottata dalla XLIII Conferenza internazionale del lavoro nel giugno 1959, e la Raccomandazione della Commissione della Comunità economica europea del 20 luglio 1962.

Lungo e difficile è stato l'iter che ha condotto all'adozione della Raccomandazione n. 112. Già la Organizzazione internazionale del lavoro aveva adottato un certo numero di convenzioni, di raccomandazioni e di direttive, che hanno riguardo direttamente o indirettamente con la sorveglianza medica dei lavoratori o con altre funzioni del servizio di medicina del lavoro, quali: la Convenzione n. 16 sull'esame medico dei giovani nel lavoro marittimo, del 1921; la Convenzione n. 28 sulla protezione dei portuali contro gli infortuni, del 1929 (revisionata dalla Convenzione n. 32 del 1932); la Raccomandazione n. 31 sulla prevenzione contro gli infortuni sul lavoro del 1929; la Convenzione n. 72 sulle prescrizioni di sicurezza nelle costruzioni, del 1937, e la Raccomandazione n. 53 sulla stessa materia e dello stesso anno; le Convenzioni n. 77 e n. 78 sull'esame medico dei giovani nell'industria e nei lavori non industriali, del 1946, e la Raccomandazione n. 79 sulla stessa materia e dello stesso anno; la Convenzione n. 73 sull'esame medico dei marittimi, del 1946.

Nel 1953 la Conferenza internazionale del lavoro, nell'approvare la Raccomandazione n. 97 sulla protezione della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, adottò una Risoluzione, con cui chiedeva fra l'altro agli Stati di studiare l'organizzazione di servizi medici del lavoro.

In attuazione di quella Risoluzione, un gruppo di esperti fu costituito nel 1954 per definire i principi direttivi in materia di organizzazione dei servizi medici del lavoro nell'azienda: esso fissò alcuni principi fondamentali e formulò alcune proposte concrete che vennero presi come base di esame dalla Conferenza internazionale del lavoro nel 1958 e nel 1959, a conclusione della quale venne adottata la Raccomandazione n. 112 sui servizi di medicina del lavoro nell'impresa.

È da sottolineare che le Raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro sono dei veri e propri strumenti internazionali cui manca solo la efficacia vincolante. Ora, la Raccomandazione internazionale del lavoro n. 112 è stata dal Governo presentata

al Parlamento il 12 luglio 1961, con la indicazione espressa della « opportunità di procedere all'applicazione delle disposizioni in detta Raccomandazione contenute ».

Il secondo strumento internazionale è costituito dalla Raccomandazione della Commissione economica europea rivolta agli Stati membri in materia di medicina del lavoro nelle imprese, adottata, come è stato detto più sopra, il 20 luglio 1962.

È interessante sottolineare come questa Raccomandazione si riallacci alla Raccomandazione n. 112 dell'OIL e si muova nell'ambito dell'articolo 118 del Trattato di Roma, in base al quale — come è noto — la Commissione « ha il compito di promuovere tra gli Stati membri la stretta collaborazione » nel campo sociale, in particolare per le materie riguardanti, tra l'altro, le condizioni di lavoro, la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali e l'igiene del lavoro.

La Raccomandazione della CEE, che risponde ad un voto del Parlamento europeo, è uno dei primi tentativi di armonizzazione della legislazione sociale, che, prevista dal citato articolo 118, ha per scopo di permettere — in base all'articolo 117 dello stesso Trattato — quel miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della manodopera, che consenta la parificazione nel progresso.

I due strumenti internazionali — la Raccomandazione n. 112 dell'OIL e la Raccomandazione della CEE — contengono i principi generali dell'organizzazione del servizio medico di azienda e sono informati ai seguenti criteri:

a) funzione preventiva del servizio di medicina del lavoro nell'azienda;

b) possesso da parte dei medici di azienda di specializzazione in materia di medicina del lavoro;

c) inserimento del medico di azienda nell'ordinamento dell'impresa, in posizione particolare, in modo che allo stesso sia garantita indipendenza tecnica e morale;

d) collegamento del servizio di medicina del lavoro nell'azienda con gli organi di vigilanza delle autorità competenti in materia di igiene del lavoro e di sanità pubblica;

e) osservanza del segreto professionale per quanto riguarda le visite mediche con la espressa limitazione di comunicare all'imprenditore il giudizio conclusivo di attitudine al lavoro.

A questo punto sarà forse utile ricordare che la questione del servizio medico di azienda ai fini della prevenzione si è anche presentata in sede di Comunità europea del carbone e dell'acciaio.

A seguito della catastrofe di Marcinelle, la CECA indisse una Conferenza per la sicurezza nelle miniere di carbone, che si tenne a Lussemburgo nel 1956. La Conferenza, affrontando i problemi umani accanto ai problemi tecnici della sicurezza del lavoro, sottolineò la opportunità di istituire servizi medici aziendali, incaricati di effettuare visite mediche al personale e in genere di svolgere funzioni di medicina preventiva, e costituiti di medici dotati di una particolare posizione di indipendenza.

Occorre infine ricordare la Carta sociale europea, adottata dal Consiglio d'Europa il 14 luglio 1961 a Strasburgo e sottoscritta solennemente a Torino il 18 ottobre successivo nel quadro delle celebrazioni del Centenario dell'Unità d'Italia. La Carta, che è una vera e propria convenzione internazionale multilaterale, ha affermato alcuni principi e diritti fondamentali: e fra essi, con una distinzione che merita di essere sottolineata, ha posto all'articolo 3 il diritto di tutti i lavoratori « alla sicurezza ed all'igiene del lavoro » ed all'articolo 11 il diritto di ogni persona « alla protezione della salute ». L'Italia ha ratificato la Carta sociale europea con la legge 3 luglio 1965, n. 929, impegnandosi così ad emanare regolamenti di igiene del lavoro: nel quadro di questi è ovvio che va compresa la disciplina del servizio di medicina del lavoro.

LE DISCIPLINE NAZIONALI DEL MEDICO D'AZIENDA

Servizi di medicina del lavoro di azienda esistono in vari Paesi e si rileva una notevole varietà in ordine alle fonti regolatrici.

In taluni di essi l'obbligo della istituzione dei servizi medici di azienda deriva dalla

legge o da un provvedimento della competente autorità amministrativa (quali ad esempio: Argentina, Belgio, Cecoslovacchia, Danimarca, Francia, Giappone, Paesi Bassi, Polonia, Romania, Spagna, Tunisia, Turchia, Ungheria, Unione delle Repubbliche socialiste sovietiche).

In altri trattasi di obbligo discendente da accordi sindacali stipulati tra le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori (esempio: Repubblica federale tedesca e Norvegia).

In altri ancora i servizi in parola, ancorchè istituiti su base volontaria, sono oggetto della disciplina sindacale per quanto concerne le funzioni ad esse demandate e le modalità di organizzazione.

I compiti dei servizi medici di azienda sono generalmente quelli di medicina preventiva del lavoro, di soccorso d'urgenza, di sorveglianza dell'igiene nei luoghi di lavoro e di consulenza dell'imprenditore in materia.

Per contro, soluzioni diverse sono date riguardo alla istituzione ed alla estensione di tali servizi, nel senso che talora l'obbligo è limitato alle imprese che occupano un certo numero di lavoratori, indipendentemente dal settore produttivo cui appartengono, mentre altre volte si introducono distinzioni in relazione al numero dei dipendenti interessati ed al settore economico.

I servizi medici sono aziendali ovvero interaziendali, ed operano a tempo pieno o a tempo parziale, in relazione alla estensione della singola azienda ed al numero dei lavoratori assistiti.

In genere il medico di azienda è nominato dal datore di lavoro ed è inserito nella gerarchia aziendale, sia pure in una posizione di prestigio nella scala gerarchica e con assoluta indipendenza nell'esercizio delle sue attività. Una posizione particolare hanno i medici d'azienda nei Paesi ad economia collettiva o statizzata, nei quali esercitano delle vere e proprie funzioni pubbliche, quasi identiche a quelle dei nostri ispettori medici del lavoro. E così pure particolari obblighi sono posti in alcuni Paesi ai servizi medici aziendali nei confronti della pubblica autorità in rapporto al pubblico interesse per il quale essi sono istituiti e funzionano.

Ma l'esposizione delle varie situazioni esistenti nei diversi Paesi mostra come non sia possibile in uno Stato moderno, che abbia raggiunto un certo grado di evoluzione sociale e che si preoccupi della salute dei lavoratori, fare a meno di un servizio di medicina del lavoro d'azienda ben organizzato e fornito di compiti ben precisi e determinati.

LA SITUAZIONE DEL NOSTRO PAESE

La necessità della istituzione e del funzionamento del servizio medico di azienda è stata avvertita da tempo anche nel nostro Paese. Esso venne previsto per la prima volta negli articoli 6 e 7 del regolamento generale per l'igiene del lavoro, approvato con regio decreto 14 aprile 1927, n. 530. In detti articoli, posti sotto la denominazione di « medico di fabbrica », si prescissero delle visite obbligatorie, preventive e periodiche, per l'accertamento dello stato fisico dei lavoratori impiegati nelle lavorazioni industriali nelle quali si producono e si adoperano sostanze tossiche od infettanti, nonchè dei loro requisiti fisici di resistenza agli agenti nocivi, e si fece obbligo alle aziende in questione di indicare, con apposito cartello, il nome ed il recapito del medico cui poter ricorrere, oppure il posto pubblico di soccorso più vicino allo stabilimento.

Le disposizioni contenute nei due articoli sopraindicati del regolamento generale di igiene del lavoro sono state riprese nelle norme generali di igiene del lavoro, emanate con decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, che agli articoli 32 e 33 hanno previsto l'obbligo dell'indicazione del nome e del recapito del medico (o del pronto soccorso) cui si possa agevolmente ricorrere in caso di bisogno e l'obbligo di visite preventive e periodiche. Lo stesso può ripetersi per le varie « norme speciali di igiene del lavoro » nei settori dei lavori in sotterraneo, del lavoro nei cassoni ad aria compressa, nonchè nella disciplina speciale sulla sicurezza degli impianti nucleari e la protezione sanitaria dei lavoratori dai rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti.

In tutte queste fonti normative, tuttavia, non è stato mai posto esplicitamente l'obbligo di un vero e proprio servizio di medicina del lavoro di azienda o della presenza in azienda di un medico.

La questione del medico di azienda fu sottoposta dal Ministero del lavoro, nel febbraio del 1956, all'esame della Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, costituita ai sensi dell'articolo 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547. Nel corso dell'ampio dibattito che ne seguì, furono peraltro poste in evidenza talune fondamentali ragioni di contrasto, per cui si ritenne necessario approfondire maggiormente l'esame di taluni aspetti.

È da sottolineare a questo punto che il Parlamento, nel concedere, con la legge 12 febbraio 1955, n. 51, la delega al Governo di emanare norme generali e speciali di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro, indicò, tra le materie cui la delega si applicava, anche la regolamentazione degli « organi aziendali destinati al benessere fisico dei lavoratori, nonché delle istituzioni dirette ad agevolare la conoscenza e la osservanza delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro ». Intendeva esso allora riferirsi sia alla disciplina dei Comitati di sicurezza che alla istituzione obbligatoria del medico di azienda. Purtroppo, nè l'una nè l'altra poterono attuarsi nei limiti ristretti della delega legislativa.

Tuttavia, anche in assenza di un obbligo fissato dalla legislazione, molte aziende hanno organizzato il proprio servizio di medicina del lavoro, mentre altre fanno ricorso ai servizi dell'ENPI o ad istituti universitari specializzati ai fini della consulenza igienica aziendale e per la gestione di infermerie di fabbrica.

È apparso pertanto giunto il momento di affrontare in pieno il problema e di risolverlo mediante una disciplina legislativa che tenesse conto della situazione di fatto che si era venuta a creare nel nostro Paese, delle elementari esigenze dei lavoratori e della necessità di tutelarne la salute sui luoghi di lavoro. La vastità e la gravità del fenomeno infortunistico impongono di non trascura-

re i mezzi generalmente considerati efficienti ai fini di combattere il fenomeno, nonché di conseguire l'adeguamento della organizzazione aziendale di prevenzione ai più moderni e validi criteri.

È avendo riguardo a ciò che il Ministero del lavoro predispose nell'aprile 1964 un apposito disegno di legge che, a nome del Governo, venne inviato per il parere al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Questi lo esaminò a lungo e con l'abituale attenzione in seno alla Commissione permanente per il lavoro, la previdenza sociale e la cooperazione, prima, e in Assemblea plenaria, dopo. Il parere è stato dal CNEL espresso nella assemblea del 18 maggio 1965.

Detto parere, preceduto da una elaborata relazione, è espresso in sei punti che giova qui riportare:

1) il CNEL prende atto con soddisfazione del proposito del Governo di affrontare decisamente il problema del perfezionamento della prevenzione delle malattie del lavoro e degli infortuni sul lavoro, adeguando alla realtà italiana le Raccomandazioni dell'OIL e della Commissione della CEE.

2) Il CNEL conviene sulla necessità che le disposizioni legislative attualmente in vigore vengano modificate e integrate in modo da rendere veramente efficiente la protezione dei lavoratori nello specifico settore della prevenzione e ne sottolinea l'urgenza.

3) Il CNEL rileva, però, che il problema della prevenzione non può essere considerato isolatamente, ma nelle linee della preannunciata riforma generale della protezione sanitaria del lavoratore.

4) Anche in omaggio al principio costituzionale che dichiara la salute dei cittadini un interesse pubblico oltre che un diritto dei singoli, il CNEL è del parere che la prevenzione collettiva delle malattie del lavoro e degli infortuni sia una funzione pubblica e occorra attuarla mediante un servizio pubblico.

5) In conseguenza delle precedenti considerazioni, il CNEL ritiene che detto servizio debba essere affidato, nell'ambito del nuovo sistema previdenziale, all'organismo preposto alla prevenzione delle malattie del lavoro e degli infortuni.

6) Nella considerazione che l'azione di prevenzione potrà riuscire veramente efficace solo se si potrà contare su un adeguato numero di medici aventi una soddisfacente preparazione specifica, il CNEL richiama la attenzione del Governo sulla necessità e la urgenza di sviluppare le specializzazioni in medicina del lavoro.

Sulla base delle osservazioni e delle proposte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro è stato predisposto l'accluso disegno di legge, che, in forma più snella e più incisiva del precedente schema (inviato al CNEL), regola il servizio di medicina del lavoro nell'azienda. La presente edizione del disegno di legge, oltre al parere del CNEL, tiene conto:

delle iniziative parlamentari, intraprese in passato nel campo specifico in oggetto e decadute per sopravvenuta fine della legislatura;

dei voti e delle proposte formulate in occasione di congressi e convegni tenutisi sull'argomento in Italia e all'estero;

degli orientamenti, criteri e direttive contenuti nei due strumenti internazionali che specificamente danno una disciplina della materia del servizio di medicina del lavoro nell'azienda e, cioè, nelle Raccomandazioni proposte dall'OIL e dalla CEE.

Sul disegno di legge, nella ultima formulazione, si è anche favorevolmente pronunciato il Consiglio superiore di sanità.

LA DISCIPLINA LEGISLATIVA PROPOSTA

Premessa.

Il disegno di legge sul servizio di medicina del lavoro, che si propone, risulta organicamente strutturato ed è costituito da 22 articoli, che delimitano il campo di applicazione, stabiliscono i principi inerenti all'organizzazione dell'istituendo servizio, ne fissano le attribuzioni, determinano i requisiti richiesti ai medici, stabiliscono gli obblighi posti a carico dei datori di lavoro e dei medici medesimi, indicano gli istituti pubblici incaricati di gestire i servi-

zi medici di azienda nonchè le fonti finanziarie per sostenere l'onere delle gestioni, prevedono le documentazioni sanitarie da tenersi per ciascun lavoratore, fissano il modo e il contenuto dei collegamenti tra medici di azienda e medici appartenenti all'Ispettorato del lavoro e alle altre autorità sanitarie pubbliche e, infine, determinano le penalità per le violazioni alle norme indicate.

Su ciascuno degli aspetti sopra elencati conviene soffermare brevemente l'attenzione per esaminare in concreto l'effettiva portata della disciplina proposta. Ma prima di far ciò è necessario sottolineare gli scopi fundamentalmente sociali dell'istituendo servizio, nonchè le sue caratteristiche particolari.

Il servizio di medicina del lavoro nella azienda è previsto e regolato — proclama l'articolo 1 del disegno di legge — per « rendere effettivo il diritto del lavoratore alla sicurezza e all'igiene del lavoro ». È evidente qui la influenza della Carta sociale europea. Ed è altresì evidente che il detto servizio si pone nel vasto campo dell'azione della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. La sicurezza del lavoratore deve essere perseguita senza soste, in tutti i suoi aspetti e specialmente nella forma della prevenzione.

Accanto all'azione di prevenzione tecnica si pone l'azione di prevenzione sanitaria. Uno strumento di questa è appunto l'istituendo servizio di medicina del lavoro nell'azienda.

In secondo luogo la istituzione del servizio in questione rientra nei compiti e rende concreta l'attuazione dei doveri del datore di lavoro indicati dall'articolo 2087 del codice civile. L'integrità fisica e morale del lavoratore, sia nella sua qualità di persona umana che come soggetto insostituibile del processo produttivo, è un dovere del datore di lavoro che nasce dal rapporto di lavoro; a questo suo dovere egli fa fronte anche con il servizio di medicina del lavoro nella azienda.

Il campo di applicazione.

Il disegno di legge impone l'obbligo di istituire il servizio di medicina del lavoro

nelle aziende e tutte le disposizioni che seguono poggiano su tale presupposto. Si esce quindi dalla « fase facoltativa », se così può definirsi quella attuale, per entrare in quella « obbligatoria ».

Il primo problema che si presenta al riguardo è quello della « determinazione delle aziende sottoposte all'obbligo ». Secondo alcuni dovrebbero esservi tenute tutte le aziende, indipendentemente dal ramo di attività economico-produttiva; secondo altri l'obbligo dovrebbe porsi solo per le aziende industriali; e secondo altri ancora solo per determinate aziende industriali che presentino nella lavorazione particolari rischi.

La soluzione accolta costituisce un punto di incontro tra le contrastanti posizioni prospettate e fa salva in ogni caso la possibilità di raggiungere lo scopo della piena estensione del servizio medico alle aziende di tutti i settori. Infatti, l'articolo 1 del disegno di legge, che indica positivamente il settore di attività, cui la regolamentazione è rivolta, precisa che « sono soggette all'obbligo previsto dal primo comma del presente articolo le aziende che esercitano le attività di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, di natura industriale e che occupino più di 100 lavoratori, nonché quelle tenute, a norma dello stesso decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, all'esecuzione delle visite mediche preventive e periodiche, qualunque sia il numero dei lavoratori dipendenti ».

Trattasi delle aziende industriali, e solo delle aziende industriali, comprese fra quelle che svolgono le attività indicate dalle norme generali di igiene del lavoro (articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica n. 303) ed alle quali sono addetti lavoratori subordinati (coloro che fuori del proprio domicilio prestano il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte od una professione o ad essi equiparati; i soci di società ed enti in genere cooperativi, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto della società o degli enti stessi).

Tuttavia il Governo è autorizzato — per l'ultimo comma dell'articolo 1 del disegno di legge — ad estendere, entro cinque anni dalla entrata in vigore della legge, il servizio di medicina del lavoro ad aziende industriali che occupino più di 50 dipendenti, nonché, qualora la frequenza dei rischi sia molto elevata o la salute dei lavoratori esposta a rischi speciali, ad aziende di qualsiasi natura, uniformandosi ai criteri informativi della legge stessa. Pertanto si comincia con le aziende industriali, ma si prevede la possibilità di applicare gradualmente in prosieguo di tempo la disciplina anche alle aziende commerciali, agricole, eccetera.

Rispetto alla consistenza delle aziende sottoposte all'obbligo di istituire il servizio di medicina del lavoro, il disegno di legge — come si è visto — lo limita a quelle che occupano più di 100 lavoratori. E ciò per due ragioni. In primo luogo perchè sarebbe difficile e forse anche impossibile trovare il numero di medici del lavoro sufficienti se l'obbligo fosse esteso a tutte le aziende industriali: il numero di 25 dipendenti indicato nel precedente schema di disegno di legge (quello inviato al CNEL) è stato appunto per ciò portato a 100 lavoratori. In secondo luogo perchè la tutela del lavoratore parte dalle aziende più grandi per estendersi poi, a poco a poco, alle aziende più piccole: è questa la via dell'evoluzione sociale.

L'obbligo stesso viene, però, esteso a tutte quelle aziende industriali, senza limitazione relativa al numero dei lavoratori occupati, che, secondo la norma dell'articolo 33 del citato decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, sono tenute a far sottoporre a visite mediche preventive e periodiche i propri dipendenti. La specificazione attiene a determinate lavorazioni, che espongono all'azione di sostanze tossiche o infettanti o che risultano comunque nocive, elencate in apposita tabella.

Il campo di applicazione della emananda disciplina viene precisato anche in via negativa, mediante il rinvio, previsto al terzo comma dell'articolo 1, alle esclusioni contemplate nell'articolo 2 del decreto presidenziale 19 marzo 1956, n. 303. Le esclusio-

ni concernono, in effetti, le attività già escluse dalla disciplina prevista dalle norme generali di igiene del lavoro e riguardano i lavori a bordo delle navi mercantili e a bordo degli aeromobili; l'esercizio delle miniere, cave e torbiere; le imprese industriali e commerciali gestite direttamente dal titolare con il solo aiuto dei membri della famiglia con lui conviventi e le aziende agricole gestite dal proprietario, affittuario od enfiteuta, che coltiva direttamente il fondo con l'aiuto dei membri della famiglia seco lui conviventi.

Infine, per riconosciute « particolari esigenze di esercizio », è previsto che le norme della emananda disciplina non si applicano ai servizi ed impianti gestiti dalle Ferrovie dello Stato e dal Ministero delle poste e delle telecomunicazioni, nonchè alle altre aziende autonome statali, i cui ordinamenti prevedano analogo servizio sanitario. Ciò anche in armonia alle indicazioni contenute negli strumenti internazionali cui si ispira la presente disciplina.

La natura ed i compiti del servizio.

Il carattere, le finalità ed i compiti del servizio di medicina del lavoro nell'azienda sono definiti in forma chiara e precisa dagli articoli 2 e seguenti del disegno di legge.

Così l'articolo 2 precisa cosa debba intendersi per il servizio in questione, quando afferma che « per servizio di medicina del lavoro nell'azienda » si intende un servizio organizzato sui luoghi di lavoro o nelle loro vicinanze e destinato a:

a) garantire la protezione dei lavoratori contro i rischi che possano minacciare la loro salute in relazione all'attività lavorativa ed alle condizioni in cui questa si svolge;

b) contribuire all'adattamento fisico e mentale dei lavoratori, specialmente per quanto riguarda l'adattamento del lavoro ai lavoratori e l'assegnazione di questi ai lavori per i quali sono adatti;

c) contribuire alla instaurazione ed al mantenimento del più alto livello possibile di benessere fisico e mentale dei lavoratori.

L'articolo 2 del disegno di legge riproduce integralmente l'articolo 1 della Raccomandazione n. 112 dell'Organizzazione internazionale del lavoro più volte ricordata. Trattasi — come sottolinea la Commissione economica europea — del « primo e finora unico testo che abbia descritto esattamente gli elementi e le condizioni di attività di questo particolare settore della medicina sociale e ne dia una definizione che rimane valida ».

L'obbligo di istituire il servizio concerne la singola azienda industriale. Il servizio, in altre parole, deve essere aziendale. Tuttavia l'articolo 3 del disegno di legge prevede che più aziende tenute all'istituzione del servizio di medicina del lavoro possano associarsi onde organizzare un unico servizio per le loro esigenze, ferma restando la necessità che siano osservate le altre condizioni previste dalla legge.

La norma è intesa a sollevare da remore di carattere economico o funzionale quelle aziende per le quali l'istituzione di un servizio autonomo di medicina del lavoro si rivelerebbe eccessivamente oneroso o comunque non adeguato alle effettive esigenze di protezione in essa sussistenti.

A questo punto è necessario sottolineare che il disegno di legge afferma in modo inequivocabile il carattere preventivo del servizio stesso, inteso in modo organico e in perfetta armonia alle Raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro e della Commissione economica europea ed all'orientamento prevalente degli studi in materia. « Il servizio di medicina del lavoro nell'azienda — è detto all'articolo 4 — ha natura essenzialmente preventiva ».

La sicurezza del lavoro, per i fondamenti concettuali e pratici che la reggono, per gli obiettivi che la muovono e per i metodi di azione che essa richiede, rappresenta indubbiamente una azione sociale con caratteristiche assolutamente distinte da qualsiasi intervento di natura previdenziale. Mentre la prevenzione agisce e si concreta in una azione che arriva fino all'evento dell'infortunio o della malattia professionale, allo scopo di impedirli, la previdenza sociale e domani un più ampio sistema di sicurezza sociale operano dopo che l'evento si è veri-

ficato e al solo scopo di ripararne le conseguenze economiche o fisiche (sulla salute dell'interessato).

La prevenzione contro gli infortuni e le malattie professionali e l'igiene del lavoro operano quindi in un sistema, che ha delle proprie caratteristiche autonome e unitarie e che si differenzia dal sistema di sicurezza sociale, inteso questo — come normalmente si intende — quale complesso degli interventi e delle prestazioni di carattere sanitario e di carattere economico dati nell'ambito delle assicurazioni sociali.

L'articolo 5 del disegno di legge fa una elencazione delle attribuzioni e dei compiti spettanti al servizio di medicina nell'azienda. Esso invero ha il compito di:

a) eseguire le visite mediche di assunzione per l'accertamento della idoneità fisica al lavoro e le visite periodiche previste dalle vigenti disposizioni;

b) effettuare sopralluoghi periodici per evitare che i procedimenti tecnici, i metodi di lavoro e le condizioni ambientali costituiscano causa di danno per la salute del lavoratore, suggerendo al datore di lavoro le misure atte allo scopo;

c) effettuare sopralluoghi sulle installazioni igienico-sanitarie di fabbrica e sulle istituzioni assistenziali con particolare riguardo ai dormitori, alle mense e agli asili nido;

d) partecipare all'organizzazione della prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni ed alla raccolta dei dati statistici relativi;

e) vigilare sulla efficienza delle squadre di salvataggio e sul corretto uso dei mezzi personali di protezione contro le malattie professionali e contro gli infortuni;

f) accertare le condizioni di idoneità fisica del lavoratore alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza di durata superiore a 20 giorni, se per malattia, e a 10 giorni, se per infortunio, al fine di impedirne la riassunzione in servizio se non completamente guarito;

g) sorvegliare l'adattamento del lavoratore al lavoro ed il suo riadattamento in caso di cambiamento di occupazione per malattia o per altra causa, dando gli opportuni

consigli in proposito al datore di lavoro ed al lavoratore stesso;

h) provvedere all'educazione sanitaria dei lavoratori;

i) eseguire, per quanto di sua spettanza, le prescrizioni igieniche, profilattiche o d'altra natura, impartite dall'Ispettorato del lavoro, nonché quelle dell'autorità sanitaria locale in materia di salute pubblica per quanto di sua competenza nell'ambito della fabbrica;

l) informare l'Ispettorato del lavoro e l'autorità sanitaria locale dei casi di malattie infettive, o sospetti in genere, nonché di tutti gli eventi di carattere igienico-sanitario di maggior rilievo ai fini delle eventuali disposizioni che al riguardo potrà impartire l'autorità sanitaria;

m) notificare all'Ispettorato del lavoro e all'autorità sanitaria locale i casi di malattia e le manifestazioni patologiche rilevate nel corso delle visite mediche, quando essi siano in rapporto causale con il lavoro.

Indipendentemente dai controlli sanitari di cui alle lettere a) ed f), il servizio di medicina del lavoro nell'azienda ha facoltà di procedere a visite mediche straordinarie, quando a suo giudizio lo richiedano le particolari condizioni in cui si svolge il lavoro e lo stato fisico del lavoratore.

Ma nella elencazione dei compiti del servizio si è voluto espressamente regolare quali siano i rapporti tra il servizio, l'Ispettorato del lavoro e l'autorità sanitaria locale. Si vedano al riguardo le attribuzioni indicate alla lettera i), l) ed m): il servizio deve eseguire le prescrizioni dell'Ispettorato medico del lavoro e dell'autorità sanitaria locale, nonché deve informare l'uno e l'altra dei casi di malattia infettiva e dei casi di malattie riscontrate in rapporto al lavoro dell'azienda.

Una cosa è certa in questa materia ed è che tra i compiti del servizio è categoricamente escluso il controllo fiscale. L'articolo 4 del disegno di legge dispone che « in nessun caso il servizio di medicina del lavoro nell'azienda può esercitare il controllo fiscale delle assenze per malattia ». E nell'ipotesi che esso sia chiamato ad accertare le condizioni di idoneità fisica del lavora-

tore alla ripresa del lavoro dopo una assenza per malattia o per infortunio, ciò è fatto — è detto alla lettera f) dell'articolo 5 — « al fine di impedire la riammissione in servizio (del lavoratore) se non completamente guarito ». Si tratta, quindi, di una misura a favore del lavoratore e non contro di lui.

L'organizzazione del servizio.

Per poter svolgere così importanti e delicati compiti, il servizio di medicina del lavoro nell'azienda deve essere a disposizione non solo del datore di lavoro, ma anche e soprattutto dei lavoratori. Sorge così il primo problema, quello della sua ubicazione.

L'articolo 6 del disegno di legge dà al problema una risposta, riprendendo un concetto che già c'era nella definizione data dall'articolo 2 dello stesso: « Il servizio di medicina del lavoro deve essere installato nell'azienda o nelle vicinanze di essa, soprattutto se si tratta di servizio interaziendale ».

Molte aziende industriali — è stato detto — hanno un servizio di medicina nell'interno dello stabilimento a disposizione dei lavoratori e per scopi prevenzionistici. Così pure in alcune zone industriali, soprattutto se di recente istituzione, sono in funzione dei servizi interaziendali, con annessa farmacia di fabbrica, per assistere più ditte della stessa zona, assicurando la loro azione necessaria ai fini della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in luoghi molto vicini a quelli di lavoro.

Inoltre il servizio « deve essere attrezzato — dispone l'articolo 6 del disegno di legge —, a cura del datore di lavoro, di locali e di arredi necessari per l'espletamento dei compiti ad esso affidati ».

Inoltre appare appena il caso di sottolineare che la introduzione della disposizione contenuta nell'articolo 6 in discussione e gli incumbenti che ne derivano non pregiudicano in ogni caso l'obbligo dell'osservanza da parte dei datori di lavoro delle altre disposizioni dettate in materia dai decreti del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, numero 303, (norme generali di igiene del lavoro), 20 marzo 1956, n. 320, (prevenzione infortuni e igiene del lavoro in sotterraneo) e 20 marzo 1956, n. 321, (prevenzione infor-

tuni e igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa).

Al servizio di medicina del lavoro, così attrezzato, debbono essere addetti — precisa l'articolo 6, secondo comma, del disegno di legge — uno o più medici, assistiti, se necessario, da infermieri o ausiliari. Sono i medici del lavoro che costituiscono, che incarnano il servizio di medicina del lavoro nell'azienda: essi non sono solo l'elemento personale, essi sono l'essenza stessa del servizio.

Il servizio, l'ENPI e gli istituti autorizzati.

L'obbligo di istituire il servizio di medicina del lavoro nell'azienda incombe — si è già rilevato più sopra — al datore di lavoro nel quadro dei diritti e dei doveri che nascono ed operano in costanza del rapporto di lavoro ed in relazione alla norma dell'articolo 2087 del codice civile.

L'osservanza dell'obbligo è assicurata penalmente, in quanto la sua inosservanza comporta le sanzioni penali stabilite all'articolo 21 del disegno di legge, di cui si farà cenno in seguito. L'obbligo si concreta non solo nel fornire i locali e le attrezzature necessarie al servizio di medicina del lavoro nell'azienda, ma anche e soprattutto nell'avere il medico o i medici e nel sostenerne l'onere finanziario.

È questo uno dei punti più delicati del sistema, perchè esso si collega e condiziona la libertà e la indipendenza del medico di azienda.

È noto che, nella maggior parte dei Paesi nei quali esiste il servizio di medicina del lavoro nell'azienda, l'assunzione del medico è fatta dal datore di lavoro ed il medico è un dipendente dell'azienda sia pure dotato di una certa indipendenza e libertà nell'esercizio delle sue funzioni. Lo stesso sistema è preso in considerazione dalla Raccomandazione n. 112 dell'OIL, che, pur non dicendolo espressamente, lo fa intravedere quando dispone che il medico deve « essere direttamente responsabile dell'andamento del servizio di fronte alla direzione dell'impresa ».

Ora, la questione della scelta e della nomina del medico addetto al servizio di medicina del lavoro nell'azienda è stata tra le più dibattute nel nostro Paese.

Da una parte è stato invero sostenuto che, se il datore di lavoro ha l'obbligo di istituire il servizio e di retribuire i medici, deve pure avere il diritto di nominarli e di considerarli come propri dipendenti, sia pure forniti di una certa libertà ed autonomia professionale. È stato aggiunto che il servizio di medicina del lavoro deve essere considerato come un servizio aziendale, sullo stesso livello e con gli stessi diritti e doveri di tutti gli altri servizi aziendali, quali quello tecnico, quello amministrativo, eccetera. È stato detto infine che, nelle aziende dove i servizi di medicina del lavoro esistono e funzionano regolarmente, i medici sono stati assunti dal datore di lavoro e sono retribuiti come tutti gli altri lavoratori dipendenti.

Per contro è stato da altri, e soprattutto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, sostenuto che la libertà e la indipendenza del servizio di medicina del lavoro e dei medici, che vi sono addetti, vengono menomate ed a volte possono essere completamente annullate dal fatto che è il datore di lavoro ad assumere ed a licenziare i medici, i quali così vengono ad essere una *longa manus* dell'imprenditore, per esercitare un controllo sanitario e fiscale sui lavoratori, sulla loro salute e sul loro comportamento.

Infine, da altri è stato sostenuto, e soprattutto dai rappresentanti della classe medica, che la scelta, la nomina ed il pagamento diretto della retribuzione da parte del datore di lavoro mortificano la professione del medico e ne limitano il libero esercizio.

Per risolvere il problema vari tentativi sono stati fatti. In un primo momento si era pensato di attribuire al datore di lavoro la nomina del medico, da scegliersi da un elenco nazionale dei medici di azienda, nel quale dovevano iscriversi tutti coloro che intendevano esercitare la detta attività nell'azienda. Ma la predisposizione dell'elenco ministeriale si è appalesata piuttosto pesante e macchinosa.

Il disegno di legge inviato al CNEL demandava all'ordine professionale competen-

te la designazione di una terna di medici, tra i quali il datore di lavoro era tenuto ad effettuare la propria scelta. Ma neppure questa soluzione è apparsa ad alcuni accettabile perchè, se poneva alcune garanzie di indipendenza tecnica e morale, lasciava pur tuttavia esistere un rapporto diretto tra il datore di lavoro e il medico di azienda.

Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ha affrontato il problema ed ha — come è stato detto più sopra — sottolineato come « la prevenzione collettiva delle malattie del lavoro e degli infortuni sia una funzione pubblica e occorra attuarla mediante un servizio pubblico » e ne ha tratto la conseguenza che « detto servizio debba essere affidato all'organismo preposto alla prevenzione delle malattie del lavoro e degli infortuni » e cioè all'Ente nazionale di prevenzione degli infortuni (ENPI).

Il disegno di legge accetta la soluzione proposta dal supremo consesso economico e sociale. Così all'articolo 7 è detto che « il servizio di medicina del lavoro nell'azienda è svolto, per conto del datore di lavoro, dall'Ente nazionale di prevenzione infortuni o da istituti pubblici a tale scopo autorizzati ».

L'obbligo del datore di lavoro è quello di istituire il servizio: ma egli non può gestirlo direttamente, salvo l'eccezione di cui si dirà fra poco. La gestione del servizio è assicurata nell'azienda attraverso l'azione di istituti altamente qualificati: e detti istituti sono l'Ente nazionale di prevenzione degli infortuni (ENPI) e gli altri aventi natura pubblicistica ed espressamente autorizzati. Il pensiero corre subito agli istituti di medicina del lavoro ed alle cliniche del lavoro, se ed in quanto siano di carattere pubblico.

Detto articolo però pone l'ENPI e gli altri istituti su due basi diverse. Mentre il regime giuridico stabilito per l'ENPI non prevede, infatti, il rilascio preventivo dell'autorizzazione ministeriale, per gli altri istituti pubblici la formalità è sancita ed importa la valutazione dell'idoneità e dell'adeguatezza dei mezzi e del personale di cui gli stessi debbono essere dotati ai fini del normale svolgimento del servizio.

Tale diversità di trattamento giuridico si spiega con il fatto che l'Ente nazionale di prevenzione degli infortuni — ente di diritto pubblico riorganizzato con la legge 19 dicembre 1952, n. 2390, ed operante sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale — ha tra i suoi compiti istituzionali, ed esercita già, la prevenzione sanitaria. Infatti esso, in base allo statuto approvato con decreto del Presidente della Repubblica 18 dicembre 1954, n. 1512, presta consulenza tecnica alle aziende, nonchè « effettua, su richiesta degli imprenditori, le visite mediche preventive, periodiche e di controllo previste dalla legislazione sulla tutela del lavoro e sulla prevenzione degli infortuni » con particolare soddisfazione delle aziende e dei lavoratori interessati.

L'autorizzazione agli istituti pubblici a gestire un servizio di medicina del lavoro nell'azienda è data — dispone l'articolo 8 del disegno di legge — dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità e con il Ministro del tesoro, sentiti gli altri Ministri interessati; essa può essere negata o revocata a quegli istituti che non risultino idoneamente attrezzati per lo svolgimento del servizio o che non lo eseguano adeguatamente.

La regola generale posta al primo comma dell'articolo 7 del disegno di legge subisce un'eccezione temporanea per quelle aziende che alla data di entrata in vigore della legge già dispongano di un regolare servizio di medicina del lavoro aziendale. In questo caso esse possono — per l'articolo 19 del disegno di legge — essere autorizzate a gestirlo direttamente, semprechè siano osservate tutte le altre condizioni previste dalla legge.

L'autorizzazione è accordata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro della sanità. Essa non può essere concessa « per un periodo superiore ad un quinquennio ».

A questo punto sorge un problema di grandissima importanza, la cui soluzione è stata dibattuta lungamente. Come finanziare il servizio di medicina del lavoro nell'azienda? Quali possono essere le fonti finanziarie del servizio?

È indubbio che l'onere del servizio non può essere attribuito che al datore di lavoro, perchè egli ha l'obbligo di istituirlo nel quadro generale dei doveri impostigli dall'articolo 2087 del codice civile. D'altra parte, se il servizio giova al lavoratore, in quanto lo protegge dai rischi che possono minacciare la sua salute, giova anche al datore di lavoro in duplice modo: in primo luogo perchè, assicurando la salute dei lavoratori dipendenti, assicura altresì il regolare funzionamento produttivo dell'azienda; e in secondo luogo perchè la prevenzione sanitaria contribuisce a ridurre i rischi dell'impresa e quindi la misura dei contributi che il datore di lavoro deve all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. È noto che gli infortuni sul lavoro hanno un loro costo, che incide notevolmente sul costo di produzione: qualsiasi fatto che riduce il numero degli infortuni e delle malattie professionali contribuisce a ridurre il costo generale di produzione.

Avendo riguardo a ciò, il secondo comma dell'articolo 7 del disegno di legge prevede il meccanismo necessario per il finanziamento del servizio di medicina del lavoro nell'azienda. Esso dispone che « i rapporti tra i datori di lavoro da una parte e l'Ente nazionale di prevenzione degli infortuni e gli istituti pubblici autorizzati dall'altra, sono regolati da apposite convenzioni » e che queste debbono contenere « le clausole economiche inerenti allo svolgimento del servizio ».

È ad una soluzione contrattuale che il disegno di legge si rimette per regolare il problema. Il datore di lavoro, cui incombe l'obbligo di istituire il servizio, ne affida l'esercizio all'ENPI o ad uno degli altri istituti autorizzati sulla base ed in forza di una convenzione, nella quale devono essere indicate la forma e la misura della remunerazione del servizio.

Allo scopo di assicurare una certa uniformità nella regolamentazione e, al tempo stesso, per dare ai datori di lavoro ed ai lavoratori una certa garanzia circa la bontà e la economicità del servizio, è previsto che le convenzioni suddette debbono essere fatte sulla base di uno schema di convenzione-tipo, sottoposto all'approvazione del Mini-

stro del lavoro, di concerto con quelli della sanità e del tesoro, sentito il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, per i profili di ordine economico-finanziario correlativi.

Prima di chiudere quest'argomento, occorre dire che l'articolo 9 del disegno di legge stabilisce che sia l'Ente nazionale di prevenzione infortuni che gli istituti pubblici autorizzati provvedono ad assicurare il servizio di medicina del lavoro nelle singole aziende mediante medici del lavoro, che potranno essere da essi dipendenti ovvero solamente incaricati, e cioè a dire con medici funzionari o con liberi professionisti incaricati.

La scelta di questi ultimi è rimessa all'ENPI ed agli istituti pubblici autorizzati, i quali però devono comunicare all'Ispettorato provinciale del lavoro ed all'autorità sanitaria locale il nominativo, la residenza ed i titoli professionali dei medici del lavoro addetti ai singoli servizi di medicina del lavoro nell'azienda. Identica comunicazione deve essere fatta dal datore di lavoro nei casi di servizi aziendali gestiti in via temporanea ai sensi dell'articolo 19 del disegno di legge.

Il servizio medico.

Al servizio di medicina del lavoro nell'azienda — è stato già visto più sopra — debbono essere addetti uno o più medici, assistiti eventualmente da infermieri o ausiliari. Ma detti medici non possono essere generici: essi debbono possedere una particolare specializzazione.

E invero l'articolo 10 del disegno di legge stabilisce i requisiti del personale medico che l'ENPI e gli altri istituti pubblici autorizzati sono tenuti ad impiegare nell'assolvimento dei compiti connessi all'esercizio del servizio di medicina del lavoro nell'azienda. Praticamente detto personale deve essere costituito da laureati in medicina e chirurgia, che siano in possesso del diploma di specializzazione in medicina del lavoro, ovvero da laureati che abbiano almeno cinque anni di esercizio professionale e, in quest'ultimo caso, abbiano altresì

frequentato e superato appositi « corsi di formazione » da tenersi presso gli istituti universitari di medicina del lavoro.

L'intendimento dell'articolo 10 è quello di assicurare la maggiore efficienza del servizio di medicina del lavoro, mediante l'impiego di personale professionalmente preparato e in grado di affrontare, con l'indispensabile competenza, i peculiari problemi che si presentano nel mondo del lavoro. Ecco perchè si richiede per i medici di azienda la specializzazione in medicina del lavoro.

D'altra parte è noto che il numero dei medici specializzati in detta materia non è grande. Anche se il disegno di legge non fissa il numero dei medici in relazione al numero dei lavoratori occupati nell'azienda o nelle aziende (in quest'ultima ipotesi si tratta di servizio interaziendale), la totalità degli specializzati non è da sola sufficiente ai bisogni del servizio.

E allora è apparso necessario contemperare l'esigenza di impiegare medici specializzati con la reale situazione odierna ed ammettere al servizio di medicina del lavoro nell'azienda anche i medici con una certa anzianità (5 anni di laurea), che abbiano superato con esito positivo corsi di preparazione professionale aventi carattere postuniversitario. In questo modo si viene incontro alle aspirazioni in più occasioni manifestate dalla classe medica e si dà attuazione alla Raccomandazione della Commissione economica europea.

Il medico di azienda ha, nell'esercizio della sua delicata funzione, dei diritti e dei doveri. Il disegno di legge contiene un gruppo di articoli — dall'articolo 11 all'articolo 17 — che riconoscono i primi ed assicurano i secondi. È da aggiungere che ai diritti del medico di azienda corrispondono dei doveri del datore di lavoro e dell'ENPI o dell'istituto pubblico autorizzato.

Il primo dei diritti del medico di azienda è costituito dalla sua indipendenza professionale nei confronti del datore di lavoro, del lavoratore e dell'istituto assicuratore. Nell'articolo 11, infatti, per i medici addetti all'istituendo servizio, viene affermato, in principio, l'imprescindibile esigenza di assicurar loro, durante l'espletamen-

to dei compiti assegnatigli, la completa indipendenza professionale.

Nei confronti del datore di lavoro il medico del lavoro è indipendente perchè, tranne il caso del servizio aziendale previsto all'articolo 19, non è inserito nell'organizzazione aziendale anche se la sua opera è svolta a beneficio del datore di lavoro (consulenza igienico-sanitaria) e dei lavoratori dipendenti (tutela preventiva della loro salute). Nei confronti dell'ENPI o dell'istituto pubblico autorizzato egli è indipendente per quanto riguarda l'esercizio della sua attività, non giungendo il vincolo dell'impiego che alla prestazione dell'opera, ma mai al come detta opera è prestata. Nei confronti dell'istituto assicuratore è completamente libero ed indipendente perchè la sua opera non riguarda gli aspetti economici dell'assicurazione, ma solo i mezzi ed i modi di prevenzione degli infortuni e delle malattie.

Il datore di lavoro deve facilitare in tutti i modi l'attività del medico di azienda, in modo che questa possa dare i risultati voluti.

D'altra parte, l'obiettività di giudizio e la indipendenza del medico di azienda sono garantite da una norma penale.

In secondo luogo il medico di azienda ha diritto ad accedere nei luoghi di lavoro e nelle relative dipendenze, nonchè a conoscere i procedimenti lavorativi e le sostanze impiegate e prodotte che possano costituire causa di danno per la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Per avere il controllo dello stato sanitario dell'azienda e per la tutela della salute dei lavoratori, considerati individualmente o nel loro insieme, le Raccomandazioni dell'OIL e della CEE prevedevano che il medico di azienda doveva:

a) avere libero accesso nei posti di lavoro e presso le installazioni accessorie dell'azienda;

b) avere la possibilità di visitare i luoghi di lavoro a intervalli appropriati, in collaborazione, se necessario, con gli altri servizi dell'azienda;

c) avere la possibilità di prendere conoscenza dei processi lavorativi, delle di-

sposizioni impartite ai lavoratori e delle sostanze adoperate nelle lavorazioni.

Tale diritto del medico di azienda è riconosciuto all'articolo 12 del disegno di legge, quale corrispettivo di un dovere del datore di lavoro. Il diritto-dovere si giustifica con l'esigenza di una conoscenza e di un accertamento diretto delle effettive condizioni tecniche ed ambientali in cui si svolge il lavoro e soprattutto con l'esigenza di una ricerca sistematica delle cause di pericolo e di rischio dal punto di vista igienico e sanitario.

In terzo luogo il medico di azienda ha facoltà — per l'ultimo comma dell'articolo 12 del disegno di legge — di eseguire indagini su rischi igienico-sanitari interessanti l'attività dell'azienda e che richiedano analisi sulle sostanze e sugli elementi ritenuti nocivi.

L'onere finanziario delle indagini e delle analisi è a carico del datore di lavoro. qualora questi si opponga, non riconoscendo la necessità delle indagini e delle analisi, competente a decidere è l'Ispettorato del lavoro, su relazione del medico di azienda e sulle deduzioni svolte dal datore di lavoro.

Accanto a questi diritti il medico di azienda ha dei doveri.

Il primo di questi doveri è connesso alla sua attività professionale. Egli deve mantenere il « segreto d'ufficio ». « I medici addetti al servizio di medicina del lavoro nell'azienda sono tenuti — dice l'articolo 14 del disegno di legge — a mantenere il segreto sui fatti di ordine medico rilevati nel corso delle visite, nonchè sulle notizie di ordine tecnico, di cui siano venuti a conoscenza nell'adempimento dei loro compiti presso l'azienda ».

Non si tratta solo del « segreto professionale » che tutti i medici debbono tenere, ma del segreto d'ufficio, perchè questo concerne notizie o informazioni riservate sull'azienda, sulla sua organizzazione e sui suoi procedimenti tecnici. La violazione del detto segreto potrebbe nuocere — e a volte gravemente — all'azienda presso il cui servizio di medicina del lavoro opera: ed in questo caso è ovvio che l'azienda abbia di-

ritto di fare le sue rimostranze all'ENPI o all'istituto pubblico autorizzato che ha alle sue dipendenze o che ha incaricato il medico.

In secondo luogo il servizio di medicina del lavoro nell'azienda e, per esso, il medico di azienda è tenuto — per l'articolo 13 del disegno di legge — a comunicare per iscritto al datore di lavoro « i rilievi d'ordine igienico-sanitario fatti nell'esplicazione delle proprie funzioni, nonchè a formulare suggerimenti atti ad eliminare gli inconvenienti eventualmente riscontrati ».

Tale dovere di consulenza si inquadra e risponde perfettamente con i compiti propri del medico di azienda. L'indicazione della forma scritta da rispettarsi in comunicazioni del genere può essere riguardata come ulteriormente indicativa dell'indipendenza del servizio di medicina del lavoro e dell'importanza dei suoi compiti e altrimenti delle sue implicazioni di remora per il datore di lavoro che le riceve.

Inoltre, per rendere sempre più efficaci ed operanti gli adempimenti e le procedure previste e per consentire la vigilanza degli organi ispettivi, l'articolo 15 del disegno di legge espressamente prevede il dovere del medico d'azienda di particolari comunicazioni. « I medici addetti al servizio di medicina del lavoro nell'azienda — dice espressamente detto articolo — sono tenuti a comunicare all'Ispettorato del lavoro e all'autorità sanitaria locale nonchè al datore di lavoro i casi di malattie e le manifestazioni patologiche rilevate nel corso delle visite mediche, quando essi siano, a loro giudizio, in rapporto causale con il lavoro. La notifica deve essere fatta entro tre giorni da quello in cui il servizio è venuto a conoscenza delle manifestazioni e, per i casi di morte, entro 24 ore ».

Ma l'attività più significativa dal punto di vista strettamente tecnico-professionale e interessante per i profili sociali connessi è quella indicata all'articolo 16, laddove il medico è chiamato a formulare un giudizio circa l'idoneità o la non idoneità dei lavoratori, sia in rapporto all'attività specifica da questi ultimi espletata nell'azienda, sia in relazione alla loro generica capacità di lavoro.

Documentazione sanitaria e controversie.

L'organizzazione ed il funzionamento concreto del servizio di medicina del lavoro nell'azienda sono rimessi al buon senso ed all'esperienza del datore di lavoro, del medico specializzato e dell'ENPI o dell'istituto pubblico autorizzato. Il disegno di legge si limita all'articolo 16 a dare delle disposizioni in materia di documentazione sanitaria.

« Le aziende devono — dispone il detto articolo al primo comma —, quando non vi siano già tenute ad altro titolo, istituire un registro nel quale il medico di azienda, o persona da lui incaricata sotto la sua responsabilità, deve annotare cronologicamente le prestazioni del servizio di medicina del lavoro nell'azienda, nonchè le osservazioni o i rilievi di ordine igienico-sanitario utili per un giudizio sullo stato di salute dei lavoratori ».

La regolare tenuta del registro si appalesa quanto mai utile non solo ai fini del controllo sul normale funzionamento del servizio, ma anche perchè detto registro può costituire uno dei mezzi adeguati per la valutazione della « situazione sanitaria » dell'azienda, dello stato di salute dei lavoratori, della pericolosità o meno delle lavorazioni, eccetera.

Sempre nel quadro della documentazione, l'articolo 16 del disegno di legge prevede l'istituzione di una scheda personale del lavoratore. In particolare è stabilito che per ogni visita medica deve essere rilasciata al lavoratore una scheda — redatta dal medico — contenente il giudizio sull'idoneità fisica al lavoro, nonchè gli eventuali suggerimenti profilattici.

Soltanto allorchè trattasi di visite mediche prescritte dalle vigenti disposizioni, ovvero quando ciò sia necessario ai fini dell'adozione nell'azienda di particolari misure prevenzionali, copia della scheda suddetta deve essere trasmessa anche al datore di lavoro. In questo caso, però, la copia della scheda deve contenere il solo giudizio relativo all'idoneità fisica.

Si è ritenuto di limitare la comunicazione all'impresa del giudizio di idoneità al lavoro solo nei casi di visite mediche ob-

bligatorie ai sensi di legge, onde evitare che i controlli medici, introdotti con la legge a tutela del lavoratore, si risolvano in ulteriori limitazione all'occupazione, oltre quelle già previste dalle vigenti leggi in tema di igiene del lavoro.

In ogni caso le schede devono essere conservate sul luogo di lavoro per almeno 5 anni: ciò per consentire all'organo di vigilanza di prenderne visione ai fini dell'esame, su un sufficiente arco di tempo, dell'andamento della situazione igienico-sanitaria dell'azienda.

L'attività del servizio di medicina del lavoro nell'azienda può dar luogo a delle controversie. Sebbene si tratti di casi eccezionali, il disegno di legge ha voluto regolarle agli articoli 17 e 18.

Di particolare rilievo è la disposizione contenuta nell'articolo 17, diretta alla salvaguardia degli interessi dei lavoratori. Ad essi è data la facoltà di ricorrere avverso il giudizio di non idoneità, emesso dal servizio di medicina del lavoro nell'azienda, ad un collegio medico composto da un ispettore medico del lavoro, che lo presiede, dal medico di azienda e dall'ufficiale sanitario.

È ovvio che tale procedura per dirimere questo particolare conflitto tra il datore di lavoro, che esegue il responso del servizio medico, e il lavoratore, che si sente lesa dal provvedimento, non pregiudica l'azione giudiziaria del lavoratore: essa costituisce solo un presupposto processuale, come è espressamente detto dallo stesso articolo 17, il quale dispone che « l'esperimento di tale ricorso è condizione per l'esercizio dell'azione giudiziaria ».

Il giudizio di inidoneità al lavoro può essere relativo o assoluto: il lavoratore può, cioè, essere considerato non idoneo ad un determinato lavoro oppure non idoneo ad un lavoro qualsiasi. Nel primo caso il datore di lavoro può trasferire il lavoratore o licenziarlo, nel secondo caso deve licenziarlo. È utile ricordare al riguardo che il lavoratore è garantito in caso di licenziamento dalla nuova disciplina giuridica dei licenziamenti individuali, dettata dalla legge 15 luglio 1966, n. 604.

La seconda ipotesi di controversie sanitarie è quella prevista all'articolo 18 del disegno di legge e concerne il dissenso tra il servizio di medicina del lavoro nell'azienda e il medico dell'istituto assicuratore circa il giudizio di idoneità fisica del lavoratore a riprendere il lavoro dopo i periodi di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro. In questo caso la decisione è demandata ad un collegio medico, composto da un ispettore medico del lavoro, con funzioni di presidente, dal medico di azienda e dal medico dell'istituto assicuratore.

Le disposizioni finali.

L'articolo 20 del disegno di legge fa salve le disposizioni di vigenti leggi o regolamenti in quanto compatibili con la nuova disciplina o riguardanti attività economiche o materie da questa non espressamente precisate.

Norme penali.

In quanto predispone un complesso di norme di carattere pubblicistico che impongono determinati adempimenti, il disegno di legge non poteva non contenere adeguate sanzioni penali, limitate tuttavia al campo contravvenzionale. D'altra parte, questo sistema punitivo si inquadra completamente nel sistema giuridico delle norme generali di igiene del lavoro, la cui osservanza è appunto garantita da sanzioni penali.

Le sanzioni penali riguardano:

a) la mancata istituzione del servizio medico di azienda;

b) l'impedimento del normale disimpegno o la limitazione delle funzioni del medico;

c) l'inosservanza, da parte del datore di lavoro, delle altre disposizioni;

d) l'inosservanza, da parte del medico di azienda, dell'obbligo del segreto sulle notizie di ordine tecnico di cui sia venuto a conoscenza nell'adempimento dei propri compiti.

La prima e la terza ipotesi si riferiscono al datore di lavoro; la seconda ipotesi ri-

guarda il datore ed il dirigente di azienda, e la quarta, ovviamente, concerne il medico addetto nell'azienda al servizio di medicina del lavoro.

Le pene previste variano da un minimo di 100.000 lire ad un massimo di 1.000.000 di lire di ammenda.

Si tratta — come è facile vedere — di penalità non rilevanti. La ragione è evidente. Le sanzioni penali poste nel disegno di legge hanno solo lo scopo di « spingere » i datori di lavoro ad applicare le norme istitutive e regolatrici del servizio di medicina del lavoro nell'azienda.

È invero da ritenere che l'applicazione delle norme in questione verrà soprattutto dall'acquisita coscienza antinfortunistica dei datori di lavoro e dei lavoratori, per quanto a carico di questi non siano previste sanzioni. Se i primi sentiranno il dovere morale, oltrechè giuridico, di garantire, come veri « capi di uomini », la vita e la salute dei loro dipendenti e se i secondi comprenderanno che le norme emanate sono rivolte alla tutela della loro salute e della loro vita e vorranno collaborare nella lotta, che lo Stato intende perseguire nel campo antinfortunistico e dell'igiene del lavoro, non vi sarà bisogno di ricorrere a sanzioni penali.

CONCLUSIONE

L'esposizione delle varie norme del disegno di legge sul servizio di medicina del lavoro in azienda mostra chiaramente come esso sia ispirato alla disciplina internazionale contenuta nella Raccomandazione n. 112 dell'Organizzazione internazionale del lavoro e nella Raccomandazione della Commissione economica europea, nonchè a quella nazionale in vigore nella maggior parte dei Paesi più industrializzati.

È ciò è ben naturale, perchè il nostro Paese ha portato un suo notevole contributo alla preparazione ed alla adozione dei due strumenti internazionali sopraindicati.

L'approvazione del disegno di legge e la conseguente istituzione di servizi di medicina del lavoro nelle aziende recheranno un notevole contributo alla soluzione dei problemi dell'igiene del lavoro e della prevenzione degli infortuni ed al miglioramento delle relazioni umane nell'azienda. E costituiranno un nuovo segno della preoccupazione costante del Governo di venire incontro alle necessità morali e materiali dei lavoratori italiani nel quadro delle norme e dello spirito della Carta costituzionale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

Allo scopo di rendere effettivo il diritto del lavoratore alla sicurezza ed all'igiene del lavoro e nel quadro dei doveri dell'imprenditore previsti dall'articolo 2087 del codice civile, le aziende devono istituire un servizio di medicina del lavoro in conformità alle norme della presente legge.

Sono soggette all'obbligo previsto dal primo comma del presente articolo le aziende che esercitano le attività di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, di natura indu-

striale e che occupino più di 100 lavoratori, nonchè quelle tenute, a norma dello stesso decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, all'esecuzione delle visite mediche preventive e periodiche, qualunque sia il numero dei lavoratori dipendenti.

Sono escluse dall'obbligo suddetto le attività indicate nell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303. Inoltre le norme della presente legge non si applicano ai servizi ed impianti gestiti dalle Ferrovie dello Stato, ai servizi ed impianti gestiti dal Ministero delle poste e delle telecomunicazioni, nonchè alle altre aziende autonome statali, i cui ordinamenti prevedano analogo servizio sanitario.

Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro cinque anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni rivolte ad estenderne il campo di applicazione, stabilendo l'obbligo dell'istituzione del servizio di medicina per le aziende industriali che occupino più di 50 dipendenti, nonchè, qualora la frequenza dei rischi sia molto elevata o la salute dei lavoratori esposta a rischi speciali, per le aziende di qualsiasi natura, uniformandosi in ogni caso ai criteri ed alle direttive di cui alla presente legge.

Art. 2.

Per servizio di medicina del lavoro nella azienda ai sensi della presente legge si intende un servizio organizzato sui luoghi di lavoro o nelle loro vicinanze e destinato a:

a) garantire la protezione dei lavoratori contro i rischi che possano minacciare la loro salute in relazione all'attività lavorativa e alle condizioni in cui questa si svolge;

b) contribuire all'adattamento fisico e mentale dei lavoratori, specialmente per quanto riguarda l'adattamento del lavoro ai lavoratori e l'assegnazione dei lavoratori ai lavori cui siano adatti;

c) contribuire alla instaurazione ed al mantenimento del più alto livello possibile di benessere fisico e mentale dei lavoratori.

Art. 3.

Più aziende tenute alla istituzione del servizio di medicina del lavoro possono associarsi per la organizzazione di un unico servizio, semprechè siano osservate le altre condizioni previste dalla presente legge.

Art. 4.

Il servizio di medicina del lavoro nella azienda ha natura essenzialmente preventiva.

In nessun caso esso può esercitare il controllo fiscale delle assenze per malattia.

Art. 5.

Per l'assolvimento degli scopi indicati all'articolo 2 il servizio di medicina del lavoro nell'azienda ha il compito di:

a) eseguire le visite mediche di assunzione per l'accertamento della idoneità fisica al lavoro e le visite periodiche previste dalle vigenti disposizioni;

b) effettuare sopralluoghi periodici per evitare che i procedimenti tecnici, i metodi di lavoro e le condizioni ambientali costituiscano causa di danno per la salute del lavoratore, suggerendo al datore di lavoro le misure atte allo scopo;

c) effettuare sopralluoghi sulle installazioni igienico-sanitarie di fabbrica e sulle istituzioni assistenziali con particolare riguardo ai dormitori, alle mense e agli asili nido;

d) partecipare alla organizzazione della prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni, ed alla raccolta dei dati statistici relativi;

e) vigilare sulla efficienza delle squadre di salvataggio e sul corretto uso dei mezzi personali di protezione contro le malattie professionali e contro gli infortuni;

f) accertare le condizioni di idoneità fisica del lavoratore alla ripresa del lavoro, dopo una assenza di durata superiore a 20 giorni, se per malattia, e a 10 giorni, se per infortunio, al fine di impedirne la riammis-

sione in servizio se non completamente guarito;

g) sorvegliare l'adattamento del lavoratore al lavoro ed il suo riadattamento in caso di cambiamento di occupazione per malattia o per altra causa, dando gli opportuni consigli in proposito al datore di lavoro ed al lavoratore stesso;

h) provvedere all'educazione sanitaria dei lavoratori;

i) eseguire, per quanto di sua spettanza, le prescrizioni igieniche, profilattiche o d'altra natura, impartite dall'Ispettorato del lavoro, nonchè quelle dell'autorità sanitaria locale in materia di salute pubblica per quanto di sua competenza nell'ambito della fabbrica;

l) informare l'Ispettorato del lavoro, la autorità sanitaria locale e il datore di lavoro dei casi di malattie infettive, o sospetti in genere, nonchè di tutti gli eventi di carattere igienico-sanitario di maggior rilievo ai fini delle eventuali disposizioni che al riguardo potranno essere impartite;

m) comunicare all'Ispettorato del lavoro e all'autorità sanitaria locale nonchè al datore di lavoro i casi di malattia e le manifestazioni patologiche rilevati nel corso delle visite mediche, quando essi siano in rapporto causale con il lavoro.

Indipendentemente dai controlli sanitari di cui alle lettere a) e f) del presente articolo il servizio di medicina del lavoro nella azienda ha facoltà di procedere a visite mediche straordinarie quando a suo giudizio lo richiedano le particolari condizioni in cui si svolge il lavoro o lo stato fisico del lavoratore.

Art. 6.

Il servizio di medicina del lavoro deve essere installato nell'azienda o nelle vicinanze di essa, soprattutto se si tratta di servizio interaziendale.

Al servizio debbono essere adibiti uno o più medici, assistiti, se necessario, da infermieri o ausiliari.

Esso deve essere attrezzato, a cura del datore di lavoro, di locali e di arredi necessari per l'espletamento dei compiti ad esso affidati.

Art. 7.

Il servizio di medicina del lavoro nella azienda è svolto, per conto del datore di lavoro, dall'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni o da istituti pubblici a tale scopo autorizzati.

I rapporti tra datori di lavoro, da una parte, e l'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni e gli istituti pubblici autorizzati, dall'altra parte, sono regolati da apposite convenzioni, da stipularsi sulla base di uno schema tipo approvato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e del tesoro, sentito il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato. Le dette convenzioni contengono le clausole economiche inerenti allo svolgimento del servizio.

Art. 8.

L'autorizzazione agli istituti pubblici a svolgere servizi di medicina del lavoro nell'azienda, di cui all'articolo precedente, è data dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e del tesoro, sentiti gli altri Ministri interessati.

L'autorizzazione può essere negata o revocata a quegli istituti che non risultino idoneamente attrezzati per lo svolgimento del servizio medico o che non lo eseguano adeguatamente.

Art. 9.

L'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni e gli istituti pubblici autorizzati provvedono ad assicurare il servizio di medicina del lavoro nell'azienda mediante medici del lavoro dipendenti o incaricati.

Essi sono tenuti a comunicare all'Ispettorato provinciale del lavoro e all'autorità sanitaria locale il nominativo dei medici del lavoro addetti ai singoli servizi di medicina del lavoro nell'azienda, indicandone la residenza ed i titoli professionali.

L'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni e gli altri istituti pubblici autorizzati di cui al presente articolo riferiscono

annualmente al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e a quello della sanità sul funzionamento del servizio di medicina del lavoro nelle aziende.

Art. 10.

Possono essere addetti dall'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni o dagli altri istituti pubblici autorizzati al servizio di medicina del lavoro nell'azienda i laureati in medicina e chirurgia, in possesso del diploma di specializzazione in medicina del lavoro o che abbiano almeno cinque anni di esercizio professionale e superato appositi corsi di preparazione da tenersi presso gli Istituti universitari di medicina del lavoro.

Art. 11.

I medici addetti al servizio di medicina del lavoro nell'azienda provvedono all'espletamento dei compiti previsti dalla presente legge con indipendenza professionale.

Art. 12.

Per l'assolvimento dei compiti assegnati al servizio di medicina del lavoro nell'azienda, il datore di lavoro deve consentire ai medici l'accesso ai luoghi di lavoro e alle relative dipendenze, nonchè porli a conoscenza dei procedimenti lavorativi e delle sostanze impiegate o prodotte solo per quanto si riferisce all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

A detti medici deve, inoltre, essere assicurata la possibilità di eseguire a spese del datore di lavoro le necessarie indagini sui rischi igienico-sanitari interessanti le attività esercitate dalla azienda, praticando o facendo praticare prelievi e analisi delle sostanze e degli elementi ritenuti nocivi. Qualora vi sia opposizione, da parte del datore di lavoro, sulla necessità delle indagini, l'Ispettorato del lavoro, su relazione del medico di azienda e sulle deduzioni scritte del datore di lavoro, decide in merito all'esecuzione delle indagini stesse.

Art. 13.

Il servizio di medicina del lavoro nella azienda è tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro i rilievi di ordine igienico-sanitario fatti nella esplicazione delle proprie funzioni, nonchè a formulare suggerimenti atti ad eliminare gli inconvenienti eventualmente riscontrati.

Art. 14.

I medici addetti al servizio di medicina del lavoro nell'azienda sono tenuti a mantenere il segreto sui fatti di ordine medico rilevati nel corso delle visite, nonchè sulle notizie di ordine tecnico, di cui siano venuti a conoscenza nell'adempimento dei loro compiti presso l'azienda.

Art. 15.

I medici addetti al servizio di medicina del lavoro nell'azienda sono tenuti a comunicare all'Ispettorato del lavoro e all'autorità sanitaria locale nonchè al datore di lavoro i casi di malattia e le manifestazioni patologiche rilevate nel corso delle visite mediche, quando essi siano, a loro giudizio, in rapporto causale con il lavoro. La notifica deve essere fatta entro tre giorni da quello in cui il servizio è venuto a conoscenza delle manifestazioni e, per i casi di morte, entro 24 ore.

Art. 16.

Le aziende devono, quando non vi siano già tenute ad altro titolo, istituire un registro nel quale il medico di azienda, o persona da lui incaricata sotto la sua responsabilità, deve annotare cronologicamente le prestazioni del servizio di medicina del lavoro nell'azienda, nonchè le osservazioni e i rilievi di ordine igienico-sanitario utili per un giudizio sullo stato di salute dei lavoratori.

Per ogni visita il servizio di medicina del lavoro deve rilasciare al lavoratore una scheda contenente il giudizio sulla idoneità

fisica al lavoro e gli eventuali suggerimenti profilattici.

Copia della detta scheda, contenente il solo giudizio relativo alla idoneità fisica, deve essere trasmessa al datore di lavoro nel caso di visite mediche prescritte dalle vigenti disposizioni ovvero quando ciò sia necessario ai fini dell'adozione nell'azienda di particolari misure prevenzionali.

Dette schede devono essere conservate sul luogo di lavoro a disposizione dell'Ispettorato del lavoro per almeno 5 anni.

Art. 17.

Qualora, a seguito di visita medica periodica o di visita medica straordinaria, il lavoratore venga riconosciuto non idoneo, il datore deve provvedere ad assegnarlo ad altro posto di lavoro compatibilmente con le risultanze della visita medica e con la situazione tecnico-organizzativa aziendale.

Contro il giudizio di non idoneità, il lavoratore, entro trenta giorni dalla data in cui ne ha avuto comunicazione, può ricorrere ad un collegio medico composto da un ispettore medico del lavoro, che lo presiede, dal medico addetto al servizio di medicina del lavoro e dall'ufficiale sanitario. L'esperimento di tale ricorso è condizione per l'esercizio dell'azione giudiziaria.

Art. 18.

In caso di disaccordo fra il servizio di medicina del lavoro nell'azienda ed il medico dell'istituto assicuratore circa il giudizio di idoneità fisica del lavoratore a riprendere il lavoro dopo i periodi di assenza per malattia od infortunio, di cui alla lettera f) dell'articolo 5, la decisione è demandata ad un collegio medico composto da un ispettore medico del lavoro, che lo presiede, dal medico addetto al servizio di medicina del lavoro nell'azienda e dal medico dell'istituto assicuratore.

Art. 19.

Le aziende industriali che alla data di entrata in vigore della presente legge già

dispongano di un servizio di medicina del lavoro aziendale possono essere autorizzate, per un periodo non superiore ad un quinquennio, a gestirlo direttamente, sempre che siano osservate le altre condizioni previste dalla legge medesima.

L'autorizzazione è accordata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro della sanità.

Art. 20.

Restano ferme le disposizioni di legge o regolamentari vigenti in quanto compatibili con le norme della presente legge o riguardanti attività economiche o materie da questa non espressamente regolate.

Art. 21.

Il datore di lavoro che non provvede alla istituzione del servizio di medicina del lavoro nell'azienda previsto dall'articolo 1 della presente legge è punito con l'ammenda da lire 300.000 a lire 1.000.000.

Il datore di lavoro o il dirigente d'azienda che impediscono o comunque ostacolano il normale svolgimento del servizio di medicina del lavoro nell'azienda sono puniti con l'ammenda da lire 100.000 a lire 500.000.

Il datore di lavoro che violi le altre disposizioni contenute nella presente legge è punito con l'ammenda da lire 100.000 a lire 300.000.

Il medico di azienda che violi la disposizione di cui all'articolo 14 della presente legge, non mantenendo il segreto sulle notizie di ordine tecnico di cui sia venuto a conoscenza nell'adempimento dei propri compiti, è punito con l'ammenda da lire 100.000 a lire 500.000. La violazione del segreto sui fatti di ordine medico di cui allo stesso articolo 14 viene segnalata all'Ordine dei medici.

Art. 22.

La presente legge entrerà in vigore sei mesi dopo la data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.