LUGLIO-SETTEMBRE 2025 / Anno 30, N. 3/2025

GIORNALE PROFESSIONALE E SCIENTIFICO / OCCUPATIONAL PHYSICIAN SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL JOURNAL

medico competente JOURNAL

Associazione Nazionale
MEDICI DIAZIENDA E COMPETENTI



in questo numero

- Autocertificazione ECM per i Medici Competenti
- Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro
- Importante per le aziende: aggiornato il modello OT23
- ILO - Adottata convenzione sui rischi biologici nell'ambiente di lavoro
- Consensus paper CIIP su prevenzione di molestie e violenze negli ambienti di lavoro



Essere presenti dove la salute è importante

Ovunque e sempre.

Siamo scienziati, professionisti in ambito regolatorio, produttori attenti alla qualità, esperti nella distribuzione, nel Public Affairs, nel Medical Affairs e molto altro, in tutto il mondo.
Siamo anche pazienti, genitori, caregiver e vicini di casa.
Siamo parte delle comunità in cui operiamo e ci impegniamo a dare il massimo per i nostri pazienti: un miliardo di persone.

Per saperne di più, visitate **viatris.it**

VIATRIS



SOMMARIO

3/2025

4 **Editoriale**
di Franco Massironi

5 **In primo piano**
Autocertificazione ECM per i Medici Competenti

7 **Contributi**
Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro

14 **Dalle istituzioni**
Importante per le aziende: aggiornato il modello OT23

15 **Norme internazionali**
ILO - Adottata convenzione sui rischi biologici nell'ambiente di lavoro

16 **Da CIIP**
Consensus paper CIIP su prevenzione di molestie e violenze negli ambienti di lavoro

editoriale

La centralità del Medico Competente nella prevenzione che cambia

Il trentennale del Medico Competente Journal ci invita a riflettere su quanto la nostra professione abbia saputo evolversi, rimanendo sempre al centro del rapporto tra salute, lavoro e società.
Oggi, più che mai, il Medico Competente è chiamato a essere non solo garante della salute e sicurezza del lavoratore, ma promotore attivo del benessere organizzativo e individuale.

Il recente aggiornamento del modello OT23 e la nuova convenzione ILO sui rischi biologici ci ricordano come la prevenzione non possa più essere confinata agli obblighi normativi: è una cultura condivisa, che coinvolge tutti gli attori del sistema impresa.

La stessa autocertificazione ECM, che resta per ora un passaggio obbligato, sottolinea l'importanza della formazione continua, strumento essenziale per restare aggiornati in un contesto di cambiamenti normativi e scientifici costanti.

In questo numero ospitiamo anche una preziosa checklist ergonomica — frutto di competenze integrate tra medici, psicologi e ingegneri — che restituisce concretezza all'idea di un ambiente di lavoro "su misura d'uomo", capace di adattarsi di volta in volta alle specifiche realtà operative attraverso indicatori selezionati. Ergonomia, benessere, prevenzione delle molestie e della violenza, collaborazione interdisciplinare: questi sono oggi i pilastri di una Medicina del Lavoro moderna e inclusiva, capace di anticipare i rischi e di costruire salute, non solo di monitorarla.

Come sempre, il nostro impegno è quello di offrire strumenti, esperienze e riflessioni utili ai colleghi e alle aziende, perché il lavoro sia luogo di crescita, di rispetto e di salute.

Con lo stesso spirito con cui da trent'anni la nostra Associazione opera "là dove la salute è importante".

Buona lettura.

Franco Massironi
Medico Competente,
Responsabile del Comitato di Redazione



Autocertificazione ECM per i Medici Competenti

Visto l'approssimarsi della fine del triennio formativo e considerato quanto disposto dal "nuovo"[1] articolo 38 del Testo Unico abbiamo interrogato il Ministero della Salute in merito all'automatismo nel controllo dei requisiti per la permanenza nell'elenco dei MC.

Purtroppo la risposta è stata che "*nelle more dell'attuazione dell'articolo 1, comma 1, lettera c), della legge 203/2024 … resta fermo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dal D.M. 4 marzo 2009*", pertanto nel prossimo gennaio sarà necessario – ancora – inviare la consueta *PEC al Ministero* (*link qui sotto)* - ed in copia al proprio Ordine provinciale di appartenenza – con la *autocertificazione ECM* (*link qui sotto)* con copia del proprio documento di riconoscimento.

[1] Il comma 4-bis dell'articolo 38 del Decreto 81/2008 – introdotto dalla Legge 203/2024 – recita infatti «*Il Ministero della Salute, utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina, verifica periodicamente il mantenimento del requisito di cui al comma 3, ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti di cui al comma 4*»

CLICCA QUI: Inviare la PEC al Ministero

CLICCA QUI: Modello "Autocertificazione ECM"

Cerba HealthCare ITALIA

Prevenzione, sicurezza e salute in azienda? C'è Cerba

Un'offerta completa e innovativa, replicabile e personalizzabile su ogni realtà.

La **medicina del lavoro** oggi incide direttamente su **efficienza e competitività**: i **medici competenti** sono centrali per garantire sicurezza, promuovere salute e sostenere il benessere nelle aziende. **Cerba HealthCare Italia** li affianca con **servizi e strumenti** per semplificare l'operatività quotidiana e mantenerla aggiornata: sorveglianza sanitaria anche in unità mobili direttamente in azienda; unico interlocutore per valutazione dei rischi, consulenza RSPP, analisi ambientali e stress lavoro-correlato; formazione su misura o interaziendale, anche finanziabile tramite fondi interprofessionali.

A parlarne è **Marco Passarello, Corporate Health, Insurance and Partnership Director**:

«***Il ruolo del medico competente oggi è strategico****: non solo tutela della salute, ma guida verso una vera prevenzione. In* ***Cerba*** *vogliamo essere un* ***partner concreto****, con strumenti, servizi e* ***supporto organizzativo*** *che rendano il lavoro più semplice ed efficace. Collaborare con noi significa contare su un* ***network nazionale,*** *con un approccio* ***vicino e flessibile****, che valorizza le competenze del singolo professionista e crea sinergie con le aziende che segue.*»

Con **oltre 450 professionisti e 34.000 aziende seguite** in tutta Italia, **Cerba** è una r**ete capillare e aperta alla collaborazione**: molti medici competenti lavorano con noi, portando il proprio know-how e diventando punto di contatto con le aziende che seguono.
Cerba è una **struttura solida** che sostiene il professionista nell'ordinario e nei **progetti innovativi** su salute, prevenzione e welfare.

www.cerbahealthcare.it |



Contributi

Dott. Quintino Bardoscia, Medico del Lavoro, ANMA
Dott.ssa Paola Cenni, Psicologa del lavoro e delle organizzazioni, Commissione Ergonomia UNI
Ing. Claudia Salatino, Bioingegnere, Fondazione Don Carlo Gnocchi, SIVAlab - UOS DAT – IRCCS Centro Santa Maria Nascente

Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro

Riteniamo opportuno pubblicare integralmente su questo numero del MCJ, la Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro

Pubblichiamo integralmente la check list (costruita sui contenuti delle norme di legge su salute e sicurezza sul lavoro e su norme tecniche ergonomiche UNI EN ISO 10075 e ISO 6385), in quanto può rappresentare uno strumento operativo adeguato per una valutazione articolata e condivisa dei rischi fisici e psicosociali presenti in una determinata situazione lavorativa.

Dopo adeguato percorso formativo, essa potrebbe essere utilizzata dal Medico d'Azienda Competente con la collaborazione delle figure professionali (ergonomi, psicologi del lavoro, sociologi, ecc) presenti in Azienda e del Servizio di Prevenzione e Protezione: lo strumento trova una sua validità proprio nel sapersi adeguare, di volta in volta, attraverso gli indicatori selezionati, ad ogni specifica realtà lavorativa

Nel numero 2/2025 del MCJ abbiamo indicato alcuni appunti di metodo.

Riepilogandone i contenuti, la checklist, prende in considerazione le variabili ergonomiche, fisiche, cognitive e organizzative presenti in ogni sistema di lavoro.

Le riassumiamo brevemente:

1. Variabili antropometriche (progettate e indagate) riguardano la progettazione di attrezzature e spazi prossimali di lavoro per favorire posture corrette, spazi sufficienti per i movimenti del corpo, accessibilità ai dispositivi di controllo. Al riguardo, in checklist sono elencate 5 domande.

2. Variabili biomeccaniche, fanno riferimento a: sforzi fisici con ricadute su vari apparati (muscolare, respiratorio e cardiocircolatorio); posture, posizioni del corpo, eventuali necessità di supporti/ausili, compatibilità con le capacità fisiche dei lavoratori sottoposti a tensioni statiche e ritmi lavorativi rapidi, dispositivi-guida, supporti informatici, etc.). Al riguardo, in checklist sono elencate 13 domande.

3. Segnali, display (visivi, uditivi, tattili) e dispositivi di controllo. Possono essere analogici o digitali, a seconda del tipo di informazione da recepire. Viene chiesto se sono selezionati, progettati e posizionati in modo da essere percepiti ed utilizzabili con facilità ed in sicurezza. E' opportuno valutare le situazioni dinamiche, quelle troppo statiche, troppo prolungate o di pericolo. Va progettata e valutata la loro compatibilità con i movimenti da eseguire, con la cultura/formazione dell'operatore e con l'impegno cognitivo richiesto. Al riguardo, in checklist sono elencate 15 domande.

4. Progetto dell'ambiente di lavoro. Attenzione agli effetti nocivi sulle persone da agenti fisici, chimici e biologici. Particolarmente importante sollecitare l'opinione dei lavoratori sull'adeguatezza degli spazi di lavoro, sulla qualità dell'aria, sulle



condizioni termiche/climatiche, sull'illuminazione alla postazione di lavoro (corretti rapporti di luminanza fra superfici circostanti), corretta percezione del rapporto colore/sicurezza, problemi di acustica e vibrazioni, di sostanze pericolose o radiazioni nocive. Va garantita adeguata protezione in caso di attività lavorative esterne (caldo, freddo, vento, neve, ghiaccio, etc.). Al riguardo, in checklist sono elencate 13 domande.

5. Progettazione del processo lavorativo. Evitare situazioni di sovraccarico o sottocarico (troppo o troppo poco da fare e da pensare). Va evitato lo stress psicofisico dovuto a limitata autonomia del lavoratore. Consentiti compiti diversi/variati all'interno di una stessa funzione lavorativa (rotazioni volontarie e concordate di mansioni). Supporti e controlli di qualità basati su informazioni di ritorno disponibili (feedback). Pause di riposo e pause attive (fare qualcosa di diverso senza sospendere l'attività); va posta attenzione al problema del lavoro in turno, alle differenze individuali (età, genere, disabilità, etnia, etc.), allo sviluppo professionale dei lavoratori. Al riguardo in checklist sono elencate 11 domande

6. Progetto della mansione o compito lavorativo. Corrispondenza rispetto a capacità/esperienza del lavoratore. Favorire un'auspicabile e concordata varietà di compiti (unità di lavoro significative e non generici "frammenti" di un processo produttivo). Mansioni assegnate anche come opportunità di sviluppare competenze già esistenti e/o acquisirne di nuove. Al riguardo, in checklist sono elencate 7 domande.

7. Ergonomia del software. Importante la dimestichezza con i programmi informatici in uso. Conoscenze informatiche da verificare e favorire con l'aggiornamento continuo. Vanno favorite le procedure di facile apprendimento. Aiuti in linea (informazioni fornite e visualizzate in tempo reale (on line). Al riguardo, in checklist sono elencate 6 domande. Tutto ciò comporta la giusta attenzione per TUTTE le variabili che caratterizzano un sistema di lavoro, inteso come "quadro d'insieme" olistico e integrato, comprensivo delle tre aree di pertinenza ergonomica: cognitiva, fisica e organizzativa.

Possibile strumento a supporto del metodo osservativo (diretto)
o per somministrazione self report (valutazione soggettiva)

Checklist per la valutazione ergonomica degli ambienti di lavoro

(Elaborata e costruita da Paola Cenni sulle norme tecniche ergonomiche Iso, Cen, Uni, nel rispetto della legislazione SSL)[1]

1. Vedi anche appendici del libro "Applicare l'ergonomia" di P. Cenni, FAngeli, 2003-2005

Variabili antropometriche

1. La progettazione dello spazio di lavoro e delle attrezzature tiene conto delle dimensioni del corpo, in rapporto al processo lavorativo?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

2. Sedile, piano di lavoro e/o scrivania sono progettati o disposti per favorire la postura più corretta: tronco eretto, gomiti accostati al corpo e avambracci il più possibile orizzontali?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

3. E' previsto uno spazio sufficiente per i movimenti del corpo: capo, braccia, mani, gambe e piedi?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

4. Eventuali dispositivi di controllo sono "a portata di mano" (facilmente accessibili)?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

5. Eventuali impugnature e/o maniglie si adattano all'anatomia funzionale della mano?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

Variabili biomeccaniche
(postura - sforzo - movimenti)

6. L'attività lavorativa è organizzata in modo da evitare sforzi eccessivi o non strettamente necessari, sia a carico di muscoli, giunture e legamenti, sia a carico degli apparati respiratorio e cardiocircolatorio?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

7. Nonostante lo sforzo fisico richiesto, i movimenti del corpo vengono eseguiti con naturalezza, mantenendo una postura corretta?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

8. Il lavoratore ha possibilità di alternare posizione seduta e posizione in piedi, tenuto conto che, potendo scegliere, stare seduti è più confortevole e salutare?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

9. Nel caso di elevato sforzo muscolare, i movimenti da eseguire consentono al corpo di mantenere una postura comunque corretta?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

10. In caso di sforzi muscolari, compiuti in particolari posizioni, vengono forniti supporti adeguati?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

11. E' possibile cambiare posizione, quando la postura è statica e prolungata?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

12. Gli sforzi muscolari richiesti sono compatibili con le capacità fisiche dell'operatore?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

13. Un'elevata richiesta di lavoro muscolare è adeguatamente supportata o alleggerita da ausili supplementari?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

14. E' evitata una tensione statica e prolungata a carico di uno stesso muscolo?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

15. Ove possibile, il movimento è preferito o alternato all'immobilità prolungata?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

16. Ampiezza, potenza, velocità e ritmo dei movimenti sono in armonia fra loro?
☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**



17. Per lavori che richiedono piccoli movimenti di precisione, sono evitati sforzi muscolari inutili o eccessivi?

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

18. Ove possibile, l'esecuzione e la sequenza dei movimenti sono facilitate da opportuni dispositivi-guida (nastri trasportatori, supporti informatici o informativi, etc.)?

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

Segnali, display e dispositivi di controllo

19. I segnali e i display visivi, uditivi e tattili sono selezionati, progettati e disposti in modo da essere percepiti con facilità?

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

20. Il tipo di segnale è compatibile con il tipo d'informazione da recepire? (se basta rilevare una tendenza va bene un segnale analogico, per una variazione quantitativa puntuale è da preferire un contatore digitale)

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

21. Anche in presenza di display numerosi, il loro posizionamento permette di percepire l'informazione in modo chiaro e rapido?

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

22. Le informazioni sul funzionamento di uno stesso strumento o processo lavorativo sono opportunamente raggruppate?

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

23. In caso di situazioni di pericolo, i segnali sono adeguati per:

a) intensità/efficacia

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

b) forma

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

c) dimensione

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

d) contrasto

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

e) rilievo

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

f) rapporto segnale/rumore-di-fondo

☐ **NO** ☐ **PARZIALMENTE** ☐ **SÌ**

24. Se cambiano le situazioni da monitorare, i display informativi si adeguano a tali variazioni?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

25. Durante attività prolungate di monitoraggio, segnali e display tengono viva l'attenzione dell'operatore per numero e varietà di stimolazioni?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

26. I dispositivi di controllo da utilizzare sono compatibili con i movimenti delle parti del corpo che dovranno azionarli?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

27. Tipo, forma e posizionamento dei dispositivi facilitano le risposte automatiche dell'operatore?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

28. Tipo, forma e posizionamento dei dispositivi facilitano le risposte apprese dell'operatore, cioè quelle che richiedono impegno mentale?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

29. L'operatore è stato preparato alla mansione di controllo (attivo o passivo)?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

30. Nel rapporto uomo/attrezzatura c'è analogia tra i movimenti dell'operatore e gli indici che si spostano sul display? (in senso orario o anti-orario)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

31. In genere, segnali e display forniscono informazioni chiare?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

32. In presenza di numerosi dispositivi di controllo, la loro disposizione assicura chiarezza e rapida agibilità?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

33. I dispositivi più critici sono protetti da un doppio comando di sicurezza per evitare errori da manovre accidentali?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

Progetto dell'ambiente di lavoro

34. L'ambiente di lavoro è stato progettato e mantenuto in modo che gli agenti fisici, chimici e biologici non producano effetti nocivi sulle persone?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

35. Oltre alla valutazione obiettiva delle variabili fisiche ambientali da parte di esperti aziendali, è prevista la consultazione dei lavoratori circa la loro qualità?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

36. Le dimensioni dei locali adibiti all'attività lavorativa sono adeguate per quanto riguarda la disposizione generale, lo spazio di lavoro e lo spazio per muoversi?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

37. Il ricambio dell'aria è predisposto in modo da tenere conto dei seguenti fattori?
a) numero di persone nella stanza
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
b) intensità del lavoro fisico richiesto
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
c) dimensioni del locale, tenuto conto della presenza di attrezzature
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
d) emissione di eventuali sostanze inquinanti nel locale
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
e) presenza di apparecchi o dispositivi che consumano ossigeno
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
f) particolari condizioni microclimatiche
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

38. Le condizioni termiche al posto di lavoro, regolate sulle condizioni climatiche locali, tengono conto dei seguenti fattori?
a) temperatura ottimale dell'aria
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
b) umidità dell'aria
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
c) velocità dell'aria (assenza di correnti e spifferi)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
d) comfort radiazione termica da superfici circostanti (piastre radianti, infissi metallici, etc.)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
e) intensità del lavoro fisico richiesto
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
f) caratteristiche del vestiario, delle attrezzature o di speciali equipaggiamenti
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

39. L'illuminazione tiene conto dei seguenti fattori?
a) flussi luminosi riflessi sulle superfici circostanti (regolazione delle luminanze)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

b) buona resa del colore e colore della luce
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
c) corretta direzione e diffusione della luce
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
d) assenza di abbagliamento e di riflessi indesiderati
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
e) buon contrasto carattere-sfondo-colore
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
f) età degli operatori
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

40. La scelta dei colori per la stanza (pareti, soffitto, pavimento) e per le attrezzature di lavoro, tiene conto dei corretti rapporti di luminanza fra le superfici circostanti?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

41. La struttura del campo visivo è tale da favorire un equilibrio armonioso di contrasti (carattere-sfondo, superfici di lavoro, soffitto, pavimenti, etc.)?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

42. Esiste una corretta percezione del rapporto colore/sicurezza? (Ad esempio: un segnale d'allarme è di colore rosso)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

43. L'acustica dell'ambiente lavorativo è tale da evitare gli effetti nocivi o fastidiosi del rumore (inclusi quelli provenienti da fonti esterne), attraverso la corretta regolazione dei seguenti fattori?
a) livello accettabile di rumore (in dbA)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
b) frequenza accettabile (in Hz) nel senso di suoni né troppo bassi né troppo acuti
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
c) rumore di fondo costante (senza picchi fastidiosi)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
d) percezione nitida dei segnali acustici
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ
e) possibilità di comunicare verbalmente in modo chiaro (anche in presenza di stimolazioni acustiche o rumori di fondo)
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

44. Si è tenuto conto di eventuali vibrazioni o dannose pressioni fisiche trasmesse all'uomo durante il lavoro?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

45. Viene evitata l'esposizione dei lavoratori a materiali o sostanze pericolose o a radiazioni nocive?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

46. In caso di attività lavorative esterne viene fornita un'adeguata protezione contro eventuali avversità climatiche (caldo, freddo, vento, pioggia, neve, ghiaccio)?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

Progettazione del processo lavorativo

47. La progettazione del processo lavorativo facilita lo svolgimento del compito, in modo da favorire il benessere e la sicurezza dei lavoratori?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

48. Il processo lavorativo è organizzato in modo da evitare situazioni di sovraccarico o sottocarico che si verificano quando c'è troppo o troppo poco da fare o da pensare?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

49. Viene evitato quel tipo di stress che può derivare da una ridotta autonomia sul proprio compito lavorativo?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

50. E' previsto un allargamento di attività tale da consentire ad un operatore di svolgere compiti diversi all'interno della stessa funzione lavorativa?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

51. E' previsto che un operatore migliori prestazione o prodotto, attraverso controlli di qualità basati su informazioni di ritorno (feedback) ?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

52. E' prevista rotazione volontaria e concordata di mansioni fra operatori di una stessa linea o all'interno di un gruppo di lavoro autonomo?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

53. Sono previste pause di riposo o pause attive (nel senso di fare qualcosa di diverso senza sospendere l'attività)?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

54. Viene prestata sufficiente attenzione al problema del lavoro in turno?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

55. Vengono tenute in considerazione le differenze individuali dei lavoratori (età, genere, handicap, etnia, etc.)?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

56. Vengono tenuti in considerazione i cambiamenti che intervengono con l'età, sia a livello fisico che a livello mentale?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

57. Viene favorito lo sviluppo professionale dei lavoratori?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

Progetto della mansione o compito lavorativo

58. La mansione valorizza capacità ed esperienza dell'operatore cui è destinata?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

59. L'attività lavorativa è progettata in modo da prevedere più compiti (che si faccia più di una sola cosa) ?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

60. Chi progetta si assicura che le mansioni siano unità di lavoro significative più che "generici frammenti" di un processo?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

61. Chi progetta si assicura che il compito assegnato al lavoratore rappresenti un contributo al sistema lavorativo, in grado di essere capito e dare motivazione?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

62. Lo svolgimento della mansione concede al lavoratore un adeguato grado di autonomia nel decidere priorità, ritmo e procedure?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

63. La mansione è progettata in modo da fornire a chi la sta svolgendo una sufficiente informazione di ritorno (feedback) sul suo andamento?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

64. La mansione offre opportunità per sviluppare competenze già esistenti o per acquisirne di nuove?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

Eronomia del software

65. I programmi applicativi maggiormente in uso possono essere considerati strumenti validi e adeguati per facilitare lo svolgimento dell'attività lavorativa?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

66. Gli operatori hanno buona dimestichezza con i programmi informatici?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

67. L'attuale livello di conoscenze informatiche degli operatori è tale da garantire un efficace svolgimento dei compiti lavorativi?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

68. Sono stati organizzati corsi d'istruzione per imparare ad utilizzare i programmi applicativi?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

69. I programmi informatici in uso prevedono procedure di facile apprendimento?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐ SÌ

70. I programmi applicativi più in uso sono provvisti di "aiuti in linea", nel senso di informazioni fornite e visualizzate in tempo reale (on line)?
☐ NO ☐ PARZIALMENTE ☐

NOTA BENE

- E' opportuno che l'utilizzo della checklist rispetti tipologia e dimensioni del **contesto operativo di riferimento** per cui è raccomandata una **selezione degli indicatori** più significativi e coerenti, rispetto alle sue specificità.
- All'interno di un Gruppo di Lavoro CIIP (Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione - Clinica del Lavoro, Milano), coordinato da Antonia Ballottin (Presidente SIPLO), lo strumento in oggetto è stato elaborato e proposto da Paola Cenni (Membro Commissione Ergonomia UNI-SIPLO).



Importante per le aziende: aggiornato il modello OT23

INAIL ha pubblicato l'Istruzione Operativa del 3 luglio 2025 che aggiorna il Modello OT23 per consentire alle aziende di presentare la domanda di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione relativo all'anno 2026. Lo strumento resta il Modello OT23, aggiornato con nuove tipologie di interventi, una guida alla compilazione rinnovata e indicazioni operative più dettagliate.

Le principali modifche riguardano:

- A-4.1 *l'azienda ha effettuato nel corso dell'anno 2025 un'analisi termografica di una o più parti di un impianto elettrico e ha conseguentemente attuato le opportune azioni correttive*;
- C-2.1 *l'azienda ha acquistato e installato sistemi di aspirazione dell'aria per la riduzione della concentrazione di agenti chimici pericolosi*;
- C-5.2 *l'azienda ha attuato un'attività per la prevenzione dell'uso di sostanze psicotrope o stupefacenti o dell'abuso di alcol*;
- C-5.3 *l'azienda ha effettuato interventi finalizzati al reinserimento lavorativo di lavoratori affetti da disabilità da lavoro*;
- C-5.4 *l'azienda ha attuato un protocollo per la promozione della salute negli ambienti di lavoro con l'applicazione delle buone pratiche definite dal Ministero della Salute in base al Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 e declinate nei Piani Regionali della Prevenzione 2020-2025*;
- E-4 *l'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale* ex *art. 30 del D.Lgs. 81/08 (anche secondo le procedure semplificate di cui al D.M. 13/2/2014)*.

È inoltre prevista la riformulazione dei requisiti documentali per rendere più chiari i criteri di ammissibilità e l'eliminazione di alcune misure ormai superate dalla normativa, come quella relativa ai corsi sulle sostanze reprotossiche, in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 135/2024.

CLICCA QUI: Guida alla compilazione



ILO - Adottata convenzione sui rischi biologici nell'ambiente di lavoro

La 113ª Conferenza internazionale del lavoro si è conclusa il 13 giugno con l'adozione delle prime norme internazionali del lavoro volte a prevenire l'esposizione ai rischi biologici negli ambienti di lavoro.

La Convenzione n.192 invita gli Stati membri a formulare politiche nazionali e ad adottare misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro che includano la prevenzione dei rischi biologici e la protezione contro tali rischi, come pure lo sviluppo di dispositivi di pianificazione e risposta alle situazioni di emergenza e agli incidenti, mentre impone ai Datori di Lavoro di adottare misure di prevenzione e di protezione in collaborazione con Lavoratrici e Lavoratori, che a loro volta devono essere a loro volta informate/i e formate/i su tali pericoli e rischi.

La Raccomandazione n.209, che accompagna la citata Convenzione, fornisce indicazioni dettagliate sull'attuazione delle misure previste (tra cui la VdR, i sistemi di allerta precoce, le misure di pianificazione e risposta, la formazione); la Raccomandazione illustra inoltre la definizione dei pericoli e dei rischi biologici ed elenca modalità specifiche di esposizione e trasmissione, come ad esempio l'aria, il contatto diretto o i vettori biologici.

CLICCA QUI: 113ª Conferenza internazionale del lavoro

CLICCA QUI: Convenzione n.192

CLICCA QUI: Raccomandazione n.209



Da CIIP

Consensus paper CIIP su prevenzione di molestie e violenze negli ambienti di lavoro

E’ stato pubblicato il primo documento di consenso sulla “Prevenzione delle molestie e delle violenze negli ambienti di lavoro”.

Come si può leggere nella presentazione CIIP con il *consensus paper* si intende fornire un primo contributo alla discussione e rinnovare l’impegno di CIIP e delle Associazioni a:

- promuovere le competenze organizzative delle figure interne al sistema di prevenzione di impresa
- sostenere con iniziative la sensibilizzazione alla cultura del benessere, valorizzando il contributo interdisciplinare e di collaborazione tra i diversi ruoli organizzativi
- raccogliere e diffondere esperienze, strumenti e soluzioni sulla gestione delle violenze e molestie anche considerando le diverse specificità aziendali, i comparti e le complessità organizzative
- promuovere l’«ascolto attivo» del sistema lavorativo aziendale e istituzionale
- confrontarsi su analisi e soluzioni/proposte operative.

CLICCA QUI: Documento CIIP

MEDICO COMPETENTE JOURNAL N. 3/2025

PERIODICO TRIMESTRALE DELL' A.N.M.A.
Associazione Nazionale Medici d'Azienda e Competenti
Sede legale: Via Melchiorre Gioia n. 82, 20125 – Milano (MI)
Sede operativa: P.zza Alessandro Manzoni n. 2 20014 – Nerviano (MI)
Tel.+39 0331 1521840 - Fax +39 0331 1521841
e-mail: segreteria@anma.it **web:** www.anma.it
facebook.com/**anmamedici**
twitter.com/**anmamedici**
instagram.com/**anma_medici**
youtube.com **anma - medici del lavoro e competenti**

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 96 del 30 marzo 1995

DIRETTORE RESPONSABILE: Eugenio Andreatta
RESPONSABILE DEL COMITATO DI REDAZIONE: Franco Massironi
MARKETING E COMUNICAZIONE: Serena Trincanato
PROGETTAZIONE GRAFICA: Massimo Trevisan

Associazione Nazionale MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI

ANMA è un marchio registrato

Socio fondatore della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione
Associazione Federata FISM
Associazione certificata UNI EN ISO 9001:2015 Certificato Certiquality n. 7344
Associazione iscritta all'Elenco delle società scientifiche e associazioni tecnico-scientifiche delle professioni sanitarie

ANMA è Provider ECM Standard iscritto all'Albo Nazionale AGENAS con il numero identificativo 670

PRESIDENTE: Pietro Antonio Patanè
VICE PRESIDENTE: Alessandra Vivaldi
SEGRETARIO NAZIONALE: Carmine Mastrippolito
CONSIGLIERI: Gilberto Marcello Boschiroli, Giovanna Contin, Rino Donghi, Elisabetta Gallo, Franco Massironi, Carmine Mastrippolito, Lorenzo Palamà, Monica Palmisano, Pietro Antonio Patanè, Paolo Sanchioli, Alessandra Vivaldi
COLLEGIO DEI PROBIVIRI: Giuseppe Briatico Vangosa, Massimo Sabbatucci, Francesco Viglienghi
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI: Eugenio Maria Capodicasa, Giuseppe Iannuzzi, Luigi Striuli

SEZIONI TERRITORIALI REGIONALI:
Alessandro Stillone (Abruzzo),
Giuseppe Iannuzzi (Campania),
Corrado Maria Bellet (Emilia Romagna)
Gianfranco Petrin (Friuli Venezia Giulia),
Alessandro Pacchiarotti (Lazio),
Andrea Sagramoni (Liguria),
Marco Tibiletti (Lombardia),
Laura Zingaretti (Marche),
Valter Brossa (Piemonte e Val D'Aosta),
Eric Alexander Tantimonaco (Puglia e Lucania),
Bigotti Martina (Toscana),
Anselmo Farabi (Umbria),
Giovanna Contin (Veneto)

Quota associativa 2025 Medico Competente: Socio Ordinario € 120,00, Socio Sostenitore € 170,00. Per gli Specializzandi in Medicina del Lavoro non è prevista alcuna quota e pertanto possono associarsi gratuitamente. Per tutti i Soci è richiesta, all'atto dell'iscrizione o del rinnovo tramite il portale www.anma.it, anche la registrazione o la conferma dei propri dati.
Il pagamento dell'iscrizione o del rinnovo può essere effettuato tramite:
• carta di credito (seguendo le istruzioni nel portale www.anma.it)
• bonifico bancario presso Banca Popolare di Sondrio - Sede di Milano
Codice IBAN: IT55 V056 9601 6000 0001 4539 X22

Associazione Nazionale MEDICI D'AZIENDA E COMPETENTI

Rimani in contatto con ANMA

Seguici sui nostri canali social e scopri ogni giorno nuovi contenuti

LINKEDIN INSTAGRAM YOUTUBE TWITTER FACEBOOK

Iscriviti alla newsletter per ricevere informazioni e notizie aggiornate!

www.anma.it


Associazione Nazionale
MEDICI D'AZIENDA
E COMPETENTI
www.anma.it