

Roma



*Ministero della Salute*

DIPARTIMENTO DELLA SANITÀ PUBBLICA E INNOVAZIONE  
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE  
Ufficio V ex DGPREV - *Malattie Infettive e Profilassi Internazionale*  
Viale Giorgio Ribotta, 5 - 00144 Roma

*N.* DGPREV.V/

*Risposta al Foglio del*

*N.*

All.4

OGGETTO: OGGETTO:

“Tutela della salute nei luoghi di lavoro:  
**Sorveglianza sanitaria – Accertamenti pre-  
assuntivi e periodici sieropositività HIV –  
Condizione esclusione divieto effettuazione**”.  
Trasmissione.

Ministero della Salute  
DGPRE

0010748-P-10/05/2013  
I.4.c.a.9/2009/9



e p.c.

**Ministero del Lavoro**  
Direzione Generale per l'attività ispettiva  
Via Flavia, 6  
00187 - Roma  
fax 06 46837909  
posta certificata:  
[dgattivitaispettiva@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:dgattivitaispettiva@mailcert.lavoro.gov.it)

Si trasmette la allegata la Circolare, a firma congiunta Ministero della Salute e Ministero del Lavoro, da questo ultimo Dicastero trasmessa in data 10/04/2013 prot.8287, inerente la tutela della salute nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo allo stato di sieropositività per HIV, con richiesta di darne massima diffusione.

Dr.ssa Anna Caraglia

Il Direttore dell'Ufficio V  
Dott.ssa Maria Grazia Pompa

**Assessorati alla Sanità delle Regioni a Statuto  
Ordinario e Speciale**  
LORO SEDI

**Assessorati alla Sanità delle Province Autonome  
di Bolzano e Trento**  
LORO SEDI

**Coordinamento Interregionale della Prevenzione**  
Regione Veneto – Assessorato alla Sanità  
Direzione Regionale Prevenzione  
Dorsoduro 3493  
30125 – Venezia

**DIREZIONI REGIONALI E PROVINCIALI  
DEL LAVORO**  
(si vedano indirizzi in allegato)

**ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE  
DEI DATORI DI LAVORO**  
(si vedano indirizzi in allegato)

**ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE  
DEI LAVORATORI**  
(si vedano indirizzi in allegato)



*Ministero della Salute*

DIPARTIMENTO DELLA SANITÀ PUBBLICA E DELL'INNOVAZIONE  
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE

E

*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI  
INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO

12 APR. 2013

Agli Assessorati alla Sanità delle Regioni

Ai Dipartimenti della Prevenzione delle ASL

Alla D.G. per l'attività ispettiva – Ministero  
del Lavoro e delle Politiche Sociali

Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro

Alle Organizzazioni rappresentative dei  
Datori di Lavoro

Alle Organizzazioni rappresentative dei  
Lavoratori

LORO SEDI

Oggetto: Tutela della Salute nei luoghi di lavoro: **Sorveglianza sanitaria – Accertamenti pre-assuntivi e periodici sieropositività HIV – Condizioni esclusione divieto effettuazione.**

La legge 5 giugno 1990, n. 135, concernente: *“Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l’AIDS”*, come è noto, ha previsto tra l’altro norme di tutela a favore dei lavoratori sieropositivi all’infezione da HIV o affetti da AIDS; a tal proposito, sono pervenute sia a questa Amministrazione che al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, numerose richieste di chiarimenti in merito alla liceità o meno dell’effettuazione di accertamenti pre-assuntivi e periodici riguardanti l’eventuale stato di siero-positività dei lavoratori, in relazione alla previsione del comma 3, lettera c, dell’art 41 del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che vieta, nel corso della sorveglianza sanitaria, accertamenti sanitari che potrebbero porre in essere atti di discriminazione nei confronti di soggetti risultati positivi a detto esame. Al Riguardo, di intesa con la Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si ritiene opportuno richiamare preliminarmente l’evoluzione degli aspetti scientifici, giuridici e normativi, successivi all’emanazione della legge n. 135/1990, in relazione alle previsioni dei commi 1, 2, 3 dell’articolo 5, posti a tutela della privacy dei soggetti che si sottopongono ad analisi per accertare un’infezione da HIV ed al diritto fondamentale di non essere discriminati sul luogo di lavoro, in riferimento anche all’articolo 6 della predetta legge, che vieta espressamente ai datori di lavoro *“lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l’instaurazione di un rapporto di lavoro l’esistenza di uno stato di siero-positività”*.

Sotto il profilo scientifico, appare di notevole importanza rimarcare che l’introduzione dei farmaci retrovirali, come evidenziato dalla Commissione Nazionale AIDS, ha abbattuto del 96% il livello di contagiosità, migliorando in maniera sostanziale il quadro epidemiologico e prognostico dell’infezione da HIV. Di fatto oggi il trattamento farmacologico dei soggetti HIV positivi comporta sia l’abbattimento della carica virale plasmatica al di sotto dei valori di rivelabilità dei test - aspetto estremamente importante per quanto riguarda l’infettività di tali soggetti nei confronti di terzi - sia un’aspettativa di vita paragonabile a quella dei soggetti HIV-negativi.

Sotto il profilo giuridico-normativo, occorre ricordare che è intervenuta la sentenza n. 218 del 2 giugno 1994 della Corte Costituzionale, la quale ha dichiarato l’illegittimità costituzionale - basata sul principio generale che il diritto di ciascuno trova un limite nel reciproco riconoscimento e nell’uguale protezione del coesistente diritto degli altri - dei commi 3 e 4 dell’art. 5 della legge n. 135/1990, nella parte in cui esclude accertamenti sanitari per verificare l’assenza di siero-positività all’infezione da HIV per l’espletamento di attività comportanti rischio per la salute di terzi. Il principio a cui ha fatto riferimento la pronuncia della Corte Costituzionale è di facile comprensione, nel caso di accertamenti per evidenziare l’esistenza di malattie infettive e contagiose, in ragione del fatto che le stesse costituiscono un serio rischio di contagio e che sussiste la possibilità di trasmissione in occasione e in ragione della particolarità dello svolgimento di un’attività lavorativa.

Nel contesto di tale quadro è necessario tenere conto dei contenuti del Codice di condotta (2001) e della Raccomandazione della Conferenza Generale dell'OIL n. 200/2010 su HIV/AIDS e mondo del lavoro.

In particolare, la raccomandazione n. 200/2010 nel ribadire, tra i principi di carattere generale, che non vi devono essere discriminazioni o stigmatizzazioni di persone che sono in cerca di lavoro o che presentino domanda d'impiego, in base alla reale o presunta sieropositività, e che a nessun lavoratore deve essere richiesto di effettuare il test HIV o di rivelare il proprio stato sierologico, ha sottolineato che occorre considerare la prevenzione della trasmissione dell'HIV in tutte le sue forme come una priorità fondamentale.

Occorre, quindi, tutelare i lavoratori che svolgono attività in cui è elevato il rischio di trasmissione dell'HIV e, a tale scopo, è necessario - laddove sussista un rischio di contagio per esposizione professionale a HIV e malattie ad esso correlate, come la TBC - predisporre per i lavoratori specifici programmi di prevenzione (fermo restando che, in ogni caso, la sieropositività non può costituire motivo di discriminazione per l'assunzione o la conservazione dell'impiego, né rappresentare una giusta causa per la cessazione del rapporto di lavoro).

In particolare, deve essere garantito ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre, al fine di prevenire la trasmissione dell'HIV sul luogo di lavoro; inoltre, la prevenzione, ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, deve comprendere precauzioni che abbiano carattere universale e disposizioni specifiche per evitare l'insorgere di incidenti e di altri eventi dannosi, in modo da ridurre al minimo la possibilità di trasmissione di HIV e di TBC nelle attività che più espongono al rischio, come il settore medico-sanitario.

Inoltre, si ritiene necessario sottolineare - per quanto attiene agli interventi di sensibilizzazione - che l'HIV non si trasmette attraverso il contatto occasionale e che la presenza sul luogo di lavoro di una persona sieropositiva non può rappresentare un rischio per la sicurezza.

Alla luce di quanto sopra riportato, appare evidente che norme specifiche di settore che richiedono l'accertamento preliminare della condizione di sieronegatività, come condizione necessaria perché il lavoratore risulti idoneo ad uno specifico servizio (prestato, ad esempio, presso forze di polizia o forze militari ecc.), hanno una loro legittimazione esclusivamente nella sussistenza di una effettiva condizione di rischio che dall'esercizio dell'attività lavorativa vi sia per i terzi un concreto e reale rischio di contagio in occasione e in ragione dell'esercizio dell'attività stessa.

Chiarito tale aspetto, rientrante nell'accertamento preliminare e periodico del possesso dei requisiti richiesti da specifiche previsioni normative per peculiari attività richiedenti la tutela dei terzi, per l'accertamento dell'idoneità al lavoro resta da chiarire in quali circostanze e a quali condizioni l'indagine sierologica per l'HIV può e deve essere effettuata a tutela della salute del lavoratore, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, di cui all'articolo 41 del d.lgs. n. 81/2008, effettuata dal medico competente.

Al riguardo, il riferimento principale è rappresentato dal documento di valutazione dei rischi, dal quale, per evitare possibili abusi, deve risultare in modo chiaro - tale

da consentire una eventuale verifica della rispondenza rispetto alle conoscenze scientifiche più avanzate da parte dell'organo di vigilanza - il criterio utilizzato per accertare che nello specifico contesto lavorativo è presente il rischio concreto di trasmissione dell'HIV sul luogo di lavoro, anche in relazione alla qualifica professionale ed alle condizioni di salute del singolo lavoratore.

Pertanto, la legittimità dell'esecuzione del test in via preventiva, a tutela della salute del lavoratore, dovrà essere giustificata dal livello di rischio individuale di esposizione, valutato caso per caso dal medico competente.

Tale indagine clinica, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, non potrà essere effettuata indiscriminatamente su tutti i lavoratori, in associazione con l'adozione di misure d'igiene e di prevenzione universale, né come accertamento preventivo né come accertamento per verificare il mantenimento nel tempo della condizione di sieronegatività, ad eccezione dei casi in cui sia strettamente giustificato dall'alto rischio espositivo individuale valutato dal medico competente, dal momento che nessuno può essere sottoposto senza il proprio consenso ad analisi tendenti ad accertare l'infezione da HIV se non per motivi di necessità nel suo interesse.

In considerazione dell'obbligo per il lavoratore di sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal medico competente, lo stesso sanitario è del pari tenuto a fornire adeguate informazioni sul significato della sorveglianza sanitaria e degli accertamenti sanitari complementari richiesti.

La verifica della sussistenza di una particolare condizione di rischio per la salute e la relativa necessità di effettuare o meno un monitoraggio preventivo rientra nelle specifiche attribuzioni del medico competente che, in riferimento alle previsioni di cui all'articolo 25, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008, è tenuto a collaborare alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del medesimo decreto.

Appare opportuna al riguardo una specifica puntualizzazione relativamente alla possibilità di effettuare accertamenti specifici per l'HIV in occasione di visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, di visita medica preventiva di idoneità alla mansione e delle visite periodiche :

#### Visita medica preventiva in fase pre-assuntiva:

Il D.lgs. n. 81/2008 ha introdotto la facoltà per il datore di lavoro di richiedere a sua discrezione l'effettuazione di visita medica preventiva preassuntiva, la quale può essere effettuata dal medico competente o anche dai dipartimenti di prevenzione delle ASL, competenti ad accertare l'idoneità fisica al lavoro. In tale contesto, tenendo conto di quanto sin qui esposto sotto il profilo scientifico (con particolare riguardo ai progressi nelle misure di tutela nei riguardi del lavoratore e dei terzi) e giuridico-normativo (con particolare riguardo al principio generale di cui alla sentenza n. 218/1994 della Corte costituzionale), può concludersi che non trova nessuna valida motivazione l'esecuzione del test per accertare una condizione di siero-negatività, dal momento che in ogni caso un accertamento di sieropositività non può costituire motivo di discriminazione nell'accesso al lavoro;

Visita medica preventiva di idoneità alla mansione e visite periodiche:

La valenza obbligatoria di tali visite è determinata dalla necessità di accertare attraverso il controllo sanitario dei lavoratori l'assenza di controindicazioni al lavoro rispetto ai rischi per la salute connessi allo svolgimento della mansione specifica in quel determinato contesto lavorativo. Pertanto, ove – con l'apporto del medico competente – la valutazione dei rischi abbia evidenziato un elevato rischio di contrarre l'infezione da HIV nello svolgimento delle attività connesse alla mansione specifica, nel predisporre un adeguato protocollo sanitario in funzione di tale specifico rischio, il medico competente dovrà prevedere, adottando criteri predeterminati, rispondenti a indirizzi scientifici avanzati, la necessità o meno di effettuare un monitoraggio individuale; fermo restando l'obbligo di fornire al lavoratore informazioni sul significato della sorveglianza sanitaria e sulla necessità di sottoporsi al test, quale misura di controllo sanitario a tutela della sua salute.

IL DIRETTORE GENERALE  
DELLA PREVENZIONE  
Dott. Giuseppe Ruocco



IL DIRETTORE GENERALE  
DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI  
E DEI RAPPORTI DI LAVORO

Dott. Paolo Pennesi

