

LE IDONEITÀ DIFFICILI

Lanciano 2 aprile 2016

***IL RICORSO DEL LAVORATORE AVVERSO IL
GIUDIZIO DI IDONEITÀ***

Dr Caponetti Antonio direttore Spsal Ausl pescara

art. 2 c.1 lett. m

Il decreto 81/08 definisce la «**sorveglianza sanitaria**»:

insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Questa definizione, così formulata, senza alcun esplicito richiamo ai limiti tracciati dalla restante normativa in materia, potrebbe indurre a praticare la sorveglianza sanitaria solo come strumento per monitorare nel tempo gli effetti dei rischi lavorativi sulla “pelle dei lavoratori”

Ciò sarebbe contrario ai principi etici della disciplina!

Nessun lavoro dovrebbe arrecare un danno alla salute!

**Premesso che i livelli di rischio devono essere portati,
quando e dove tecnicamente possibile, al livello più
basso**

**(scopo prioritario del processo valutativo),
la sorveglianza sanitaria deve essere condotta e mirata,
sia nella fase preventiva che nel tempo,
ad evidenziare i fattori individuali di suscettibilità
ai rischi lavorativi residui**

Il medico competente deve cercare e deve conoscere questi fattori individuali, strettamente personali, orientando opportunamente l'esame clinico, solo così può formulare un giudizio medico effettivamente preventivo

L'accertamento di segni di effetti sulla salute deve portare a rivedere innanzitutto il processo valutativo, prima di condurre a qualsiasi tipo di limitazione o di non idoneità

la sorveglianza sanitaria dei lavoratori è un adempimento che va effettuato obbligatoriamente ma limitatamente ed esclusivamente per esposizione a rischi lavorativi per la salute espressamente “normati”

E per “normati” vanno considerati tutti quei fattori nocivi, evidenziati e riportati nel DVR, per i quali il D.L. ha “ritenuto” di introdurre la sorveglianza sanitaria

Questa infatti è la condizione legale alla derogabilità alla norma generale prevista e statuita dalla L.300/70

Per le attività non soggette a sorveglianza sanitaria obbligatoria, il datore di lavoro può richiedere all'ente pubblico (Collegio Medico-legale) un giudizio sull'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70

Anche in presenza di attività soggette a sorveglianza sanitaria, si ritiene che il datore di lavoro possa richiedere il giudizio alla Commissione costituita ai sensi dell'art. 5 della L. 300, che si esprimerà sull'idoneità alla mansione "genericamente intesa", svincolata quindi da ogni riferimento al posto di lavoro specifico

ART. 5. - Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Non è ammesso sottoporre a visita medica ed esprimere alcun giudizio su lavoratori per i quali non vengono accertati rischi lavorativi

La valutazione del rischio è un compito ed un adempimento (esclusivo) del D.L. alla cui stesura il medico competente è tenuto a collaborare

I rischi devono essere riportati nella cartella sanitaria e di rischio, non devono fare riferimento a una mansione generica, ma essere desunti dal DVR

In caso di ricorso lo SPSAL chiede contestualmente copia dell'estratto del DVR oltre che della cartella sanitaria personale e di rischio

La incoerenza tra i due documenti testimonia una mancata collaborazione del M.C. alla valutazione dei rischi

Art. 41 D.Lgs. 81/08

Comma 6

Il Medico Competente, sulla base delle risultanze delle visite, esprime i seguenti giudizi:

IDONEITA'

IDONEITA' CON PRESCRIZIONI (temp. o perm.)

IDONEITA' CON LIMITAZIONI (temp. o perm.)

NON IDONEITA' TEMPORANEA

NON IDONEITA' PERMANENTE

Art. 41 D.Lgs. 81/08

Comma 6-bis

DEI GIUDIZI ESPRESSI

IL MEDICO COMPETENTE INFORMA

PER ISCRITTO

IL DATORE DI LAVORO ED IL LAVORATORE

Art. 41 D.Lgs. 81/08

Comma 9

AVVERSO I GIUDIZI DEL MEDICO COMPETENTE

E' AMMESSO RICORSO,

ENTRO 30 GIORNI DALLA DATA DI COMUNICAZIONE,

ALL'ORGANO DI VIGILANZA

(TERRITORIALMENTE COMPETENTE)

CHE DISPONE,

DOPO EVENTUALI ULTERIORI ACCERTAMENTI,

LA CONFERMA, LA MODIFICA O LA REVOCA DEL GIUDIZIO

Il RICORSO AVVERSO AL GIUDIZIO DEL MEDICO COMPETENTE è disciplinato dal comma 9 dell'art. 41 del D.Lgs. 81/08

- può essere fatto indifferentemente dal lavoratore o dal datore di lavoro
- il ricorso deve essere inoltrato entro trenta giorni dalla comunicazione
- l'autorità a cui si ricorre è l'organo di vigilanza (SPSAL) territorialmente competente (ove insiste la sede operativa)

- per procedere al ricorso è sufficiente fare richiesta allo SPSAL
- alla richiesta va allegata la copia del giudizio di idoneità del M.C.
- il lavoratore viene invitato a presentarsi per l'accertamento
- producendo tutta la documentazione sanitaria che ritiene opportuno esibire

- **la convocazione del lavoratore può essere comunicata contestualmente al D.L. ed al M.C.**
- **il Servizio può ritenere opportuno convocare il D.L. e/o il M.C.**
- **al D.L. si possono chiedere:**
 - **copia del DVR relativo alla mansione svolta**
 - **copia della cartella sanitaria e di rischio**

- **il ricorso è gestito da una commissione formata da due medici del servizio e dal direttore spsal in qualità di presidente**
- **se del caso, possono essere richiesti esami integrativi o consulenze specialistiche**
- **al termine del procedimento si dispone la conferma, la modifica o la revoca del giudizio di idoneità espresso dal M.C.**
- **avverso il giudizio dell'Organo di Vigilanza si può ricorrere al Giudice del Lavoro**

I casi non ammessi o non conclusi hanno riguardato:

- **richieste oltre i termini temporali previsti**
- **interruzione del procedimento per rinuncia al ricorso**
- **casi per cui non sono stati evidenziati rischi che giustificassero la sorveglianza sanitaria**

ANNO	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
CASI	3	14	6	15	14	7	10	25	16
RICORSO DATORE	2	0	1	1	0	1	1	3	2
RICORSO DIPEND.	1	14	5	14	14	6	9	22	14
AVVERSO MEDICO	3	8	5	13	12	7	8	18	12
AVVERSO DATORE	0	6	1	2	2	0	2	7	4
CONFERMA GIUDIZIO	3	7	1	9	8	0	5	13	8
MODIFICA GIUDIZIO	0	7	5	6	6	7	5	12	8

TOTALE RICORSI	110
RICORSI DEL DATORE	10%
RICORSI DEL DIPENDENTE	90%
RICORSI AL M.C.	75%
RICORSI AL D.L.	25%
GIUDIZIO CONFERMATO	50%
GIUDIZIO MODIFICATO	50%

RIFLESSIONI:

i ricorsi risultano comunque pochi e riguardano, prevalentemente, lavoratori dipendenti da pubbliche amministrazioni!!!

nella maggioranza dei casi (90%) la richiesta è presentata dal lavoratore che generalmente dichiara *“ho problemi nello svolgere il mio lavoro”* (incompatibilità tra patologia/disturbi e compiti assegnati)

In molti casi il DVR non era affidabile in quanto generico e talvolta non riportava i rischi legati ai singoli compiti

Nel 25% di casi (e la percentuale è in crescita) il lavoratore in realtà non discorda con il giudizio del M.C., ma, dichiara:

“il D.L. non mette in atto quanto il M.C. ha disposto”

La mancata o insufficiente applicazione del giudizio dipende da:

- formulazione difficilmente interpretabile dal datore di lavoro (mancanza di un linguaggio comune)**
- scarsa sinergia tra attori della prevenzione, difficoltà organizzative nella ricollocazione, disinteresse del D.L.**

In questi casi è:

- **lecito accettare il ricorso ai sensi del comma 9?**
- **più opportuno considerarlo esposto/segnalazione all'organo di vigilanza riguardo le inadempienze (o comunque difficoltà) del D.L.?**

ART. 42 del D.Lgs. 81/08

**PROVVEDIMENTI IN CASO
DI INIDONEITA'
ALLA MANSIONE SPECIFICA**

Il datore di lavoro,
(anche in considerazione di quanto disposto
dalla legge 12 marzo 1999, **n. 68**)
in relazione ai giudizi di cui al comma 6 dell'articolo
41,
attua le misure indicate dal medico competente

È obbligo specifico del DL procedere ad individuare la residua attività lavorativa che escluda il lavoratore dal rischio (residuo)

È uno specifico diritto del lavoratore essere ricollocato per il residuo di attività lavorativa compatibile con il suo stato di salute, il M.C. è fondamentale per la ricollocazione

in caso di **inidoneità** alla mansione specifica,
il D.L. **adibisce il lavoratore**, ove possibile,
a **mansioni equivalenti** o, in difetto,
a **mansioni inferiori**
garantendo il trattamento corrispondente
alle mansioni di provenienza

In caso di inidoneità il lavoratore non può essere allontanato dal lavoro, (la non idoneità specifica difficilmente riguarda anche la capacità lavorativa generica)

La limitazione sanitaria dovrebbe riguardare solo l'operazione che comporta l'esposizione al rischio che ha determinato quell'inidoneità

Salvo situazioni lavorative che comportano la presenza costante di un rischio, spesso, in presenza dell'espressione di totale inidoneità, è la capacità lavorativa generica a venir meno!