PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3653 di giovedì 05 novembre 2015

Dalla valutazione dei rischi alla gestione del singolo caso

I Lavoratori che ritengano di vivere condizioni di disagio psico-fisico derivante da fattori di rischio lavorativi possono rivolgersi al medico competente il quale ha l'obbligo di affrontare il caso nell'ambito della visita di idoneità: un caso reale.

Ho già scritto un precedente post sul fatto che i Lavoratori che ritengano di vivere condizioni di disagio psico-fisico derivante da fattori di rischio lavorativi possono rivolgersi al medico competente il quale non può omettere di affrontare il caso specifico il quale ha l'obbligo di affrontare il caso lamentato nell'ambito della visita di idoneità: La visita medica richiesta dal lavoratore: il caso dello stress.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0323] ?#>

Ora vediamo un caso reale, rimanendo, per ovvi motivi di discrezione, su livelli generali.
Nel corso di una visita periodica un lavoratore riferisce al medico competente una situazione di disagio lavorativo che ha portato, a suo dire, ad una sindrome ansiosa con attacchi di panico. Viene raccolta una sommaria anamnesi dei possibili fattori lavorativi che possono aver determinato/contribuito al determinismo della patologia e gli viene quindi proposto di approfondire presso un centro specializzato (centro per il disagio lavorativo regionale). Il lavoratore, informato sull'iter diagnostico e medico-legale, preferisce soprassedere, non volendo aggravare la situazione relazionale in azienda. Viene informato che se persistono i supposti elementi lavorativi, facilmente la sindrome ansiosa andrebbe a peggiorare ma lui declina, affermando di voler rivolgersi privatamente ad uno psicologo. Tutto viene riportato nella sua cartella sanitaria e di rischio.
Dopo qualche mese il lavoratore contatta nuovamente il medico competente dicendo "aveva ragione...sto peggio" e viene invitato quindi a richiedere formalmente una visita di idoneità ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c) del D.Lvo 81/08. Si provvede quindi a raccogliere un'anamnesi mirata, indagando alcune aree di possibili fattori lavorativi incongruenti: marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie, inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro, esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale, esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo, conflittualità.
Emergono alcuni di questi fattori.
Il lavoratore viene quindi avviato presso una struttura specialistica con una formale richiesta all'azienda. Tali accertamenti sono a carico dell'azienda (art. 41, comma 4 del D.Lvo 81/08). Tempo di attesa per la valutazione neuropsicologica: 3 settimane dalla richiesta.
Il Centro specialistico, dopo gli accertamenti del caso, conclude per una sindrome ansiosa in fase iniziale determinata da costrittività organizzative caratterizzate da ecc. ecc.

La valutazione dei rischi dei fattori di rischio stress lavoro-correlata, effettuata due anni precedenti e a cui aveva partecipato il medico competente in qualità di capo progetto del gruppo di lavoro, aveva concluso, se valutata nel complesso aziendale, per un'area verde (assenza di rischio). Tuttavia, se si considera il reparto a cui appartiene il lavoratore erano emerse alcune incongruenza: nell'Area del Contenuto del Lavoro ed in particolare nella Pianificazione del Lavoro: - Il Lavoro subisce frequenti interruzioni - E' richiesto effettuare più compiti contemporaneamente - Inadeguatezza delle risorse umane per lo svolgimento dei compiti richiesti.

Sottolineo ciò per sensibilizzare sul fatto dell'importanza della valutazione dei rischi non solo come obbligo di legge ma come percorso di valutazione e di azioni migliorative al fine di abbattere o ridurre i rischi. Quindi anche una valutazione generica è in grado di fornire alcuni elementi di riflessione.

Sulla base di tutti questi elementi pertanto si procede all'espletazione degli obblighi di legge: denuncia/referto di malattia professionale e rilascio del primo certificato INAIL di malattia professionale che viene consegnato al lavoratore il quale decide di avviare la pratica che INAIL che è in corso. La denuncia di malattia professionale è un atto dovuto e non discrezionale del medico competente.

Viene rilasciato un giudizio di idoneità formulato sulla base degli elementi organizzativi che si suppone siano la causa del disagio lavorativo.
Idoneo con prescrizioni sull'organizzazione del lavoro: instaurare un programma di revisione di alcuni fattori organizzativi di seguito elencati, garantendo un percorso standardizzato di verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento.
Formalizzare in modo chiaro i compiti lavorativi che il Lavoratore è tenuto, nell'ambito della sua mansione, a svolgere.
Organizzare i compiti lavorativi in modo che siano privi di frammentazione e di frequenti interruzioni.
Garantire continuità nel flusso informativo verticale in modo che il Lavoratore abbia le informazioni utili per poter svolgere i propri compiti nell'ambito della propria mansione.
Programmare in modo chiaro le attività formative, di qualificazione e di aggiornamento professionale eventualmente previste per la mansione del Lavoratore.
Prossima visita: 3 mesi.

Tempo di gestione del caso, non ancora concluso, per il medico competente (visita medica, informazione al lavoratore, stesura relazione per il centro specialistico, giudizio di idoneità, denuncia/referto/primo certificato malattia professionale, incontro con lavoratore per le istruzioni del caso, incontro con il datore di lavoro per spiegare il caso e le possibili evoluzioni legali e medico-legali): 12 ore circa. Il compenso forfettario annuale del medico competente non comporta quindi alcun aggravio economico per l'azienda in quanto si tratta di una gestione di idoneità/malattia professionale come tutte le altre.
Costo aziendale degli accertamenti sanitari specialistici: circa 350 euro.

Nella revisione della valutazione dei rischi aziendali per questo fattore di rischio, occorre, alla scadenza biennale, provvedere anche ad una valutazione più puntuale tramite la raccolta del percepito dei lavoratori, così come previsto dall'attuale normativa.

Dott. Cristiano Ravalli

Fonte: medicocompetente.blogspot.it

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it