PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3989 di martedì 11 aprile 2017

Medico competente: sorveglianza sanitaria e giudizi di idoneità

Una guida si sofferma sul contributo del sistema prevenzionistico aziendale all'attività del medico competente. Focus sui giudizi relativi alla mansione specifica: caratteristiche e tipologie dei giudizi e gestione delle idoneità.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVS073] ?#>

Monza, 11 Apr ? Come indicato nel D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), il **medico competente**, sulla base delle risultanze delle visite mediche (art. 41, comma 2, D.Lgs. 81/2008), esprime uno dei seguenti **giudizi relativi alla mansione specifica**: idoneità; idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; inidoneità temporanea; inidoneità permanente.

Per approfondire qualche aspetto della formulazione del giudizio di idoneità, uno degli obblighi del medico competente, riprendiamo i contenuti di una guida correlata al Piano Mirato di Prevenzione dell' ATS Brianza "**Contributo del sistema prevenzionistico aziendale all'attività del medico competente**", un piano di prevenzione attivato in accordo con i Comitati Provinciali ex art. 7 D.Lgs. 81/2008 delle province di Lecco e di Monza e Brianza.

Il documento "**Contributo del sistema prevenzionistico aziendale all'attività del medico competente. Guida per le imprese**", ricorda che l'obiettivo della sorveglianza sanitaria viene infatti raggiunto quando il lavoratore è "assegnato a una mansione specifica compatibile con lo stato di salute psicofisico attraverso:

a) l'identificazione di eventuali condizioni di salute che possono controindicare mansioni che comportano rischi particolari;

b) la valutazione di eventuali condizioni di salute suscettibili di aggravamento in seguito al futuro espletamento della mansione assegnata".

Per esprimere l'**idoneità lavorativa**, sempre al "lavoro specifico" o alla "mansione specifica", il medico competente deve:

a) "avere una approfondita conoscenza della mansione e dei rischi lavorativi ad essa connessi;

b) aver fatto un'adeguata valutazione dello stato di salute del soggetto destinato a quella mansione (visita non frettolosa e/o superficiale)".

Inoltre si indica che il giudizio di idoneità espresso dal medico competente è:

- **preventivo** "in quanto dovendo garantire l'integrità psicofisica del lavoratore in quella determinata mansione, deve essere fatta prima di adibire il lavoratore a una determinata mansione o deve essere effettuato tempestivamente alla scadenza degli accertamenti periodici;

- **finalizzato alla tutela dello stato di salute**. La tutela dello stato di salute del singolo lavoratore ha favorevoli ripercussioni anche sui colleghi di lavoro e ha una duplice valenza, comunque e sempre di difesa della salute del lavoratore, ma anche di tutela della responsabilità del datore di lavoro (il fatto che ci sia, tutela anche il datore di lavoro);

- **individuale**, in quanto vale solo per quell'individuo;

- **temporale**, in quanto valido per un tempo limitato, in genere quello che intercorre fra due controlli periodici, con l'eccezione della non idoneità assoluta permanente a quella specifica mansione".

E tale giudizio si articola attraverso le seguenti **fasi**:

a) "valutazione dell'ambiente di lavoro (conoscenza dell'ambiente di lavoro e dei rischi presenti);

b) valutazione del lavoratore (conoscenza dello stato di salute psicofisica del lavoratore, in particolare degli organi/apparati bersaglio);

c) confronto e interazione tra i due termini del binomio;

d) formulazione del giudizio di idoneità (non generico ma specifico);

e) scelta specifica e non generica dei provvedimenti e/o degli interventi".

Come abbiamo già accennato nell'introduzione dell'articolo, il medico competente può esprimere fondamentalmente tre **tipologie di giudizio di idoneità**:

a) **Idoneità alla mansione specifica**: "l'idoneità alla mansione specifica rappresenta il giudizio di piena idoneità". Si ricorda che "per poter svolgere un'attività lavorativa, considerata a rischio per la salute secondo il documento di valutazione dei rischi, il giudizio di idoneità specifica alla mansione è obbligatorio. Ciò comporta che non possono svolgere attività a rischio i lavoratori privi di tale giudizio e che il lavoratore è obbligato a sottoporsi agli accertamenti sanitari previsti";

b) **Idoneità parziale alla mansione specifica con prescrizioni e/o limitazioni che possono essere temporanee o permanenti**: "l'idoneità alla mansione specifica con prescrizioni è l'espressione di una idoneità ad una determinata mansione, purché vengano osservate precise condizioni. In questo caso il condizionamento dell'idoneità può essere legato a fattori intrinseci del soggetto (esempio: obbligo di occhiali per un videoterminalista con problematiche oculari/visive particolari, accertamento più ravvicinato in relazione allo stato di salute del soggetto rispetto ai fattori di rischio lavorativi) o a fattori estrinseci dipendenti dal rischio lavorativo laddove non sia previsto l'uso obbligatorio di dispositivi di protezione individuali (esempio: maschere, guanti, otoprotettori, ecc.). L'idoneità specifica con limitazioni prevede una forma di condizionamento particolare in cui si limita il lavoratore ad una o più attività tra quelle comprese nella mansione (esempio: esclusione dai lavori in altezza, limitazioni alla movimentazione manuale dei carichi)";

c) **Non idoneità alla mansione specifica che può essere temporanea o permanente**: "la non idoneità comporta un giudizio di specificità esclusivamente per la mansione lavorativa esaminata: è un giudizio globale in quanto riguarda tutte le attività che rientrano in quella mansione o gran parte di esse, tale da rendere incompatibile un proficuo utilizzo del lavoratore in quella mansione specifica. La non idoneità è permanente, quando la malattia che ha sostenuto questo giudizio è invalidante e cronica, non migliorabile nel tempo; in alcuni casi tale giudizio può configurare una condizione di inabilità al lavoro; mentre è temporanea, quando lo stato di malattia è limitato nel tempo e non coincide necessariamente con una inabilità al lavoro".

La guida si sofferma poi più nel dettaglio su alcune tipologie di giudizi di idoneità.

Ad esempio riguardo alla gestione delle **idoneità con prescrizioni e/o limitazioni** si segnala che laddove il medico competente esprima un giudizio di idoneità parziale temporanea/ permanente alla specifica mansione, "oltre a comunicare le indicazioni per iscritto sia al datore di lavoro che al lavoratore, può:

a) se le prescrizioni/limitazioni non sono complesse, verificare con il datore di lavoro e il lavoratore, l'effettivo rispetto delle indicazioni date e segnalare le eventuali anomalie;

b) se le prescrizioni/limitazioni sono complesse, è opportuno che si attivi con il datore di lavoro, il RSPP e il RLS, per individuare un profilo di mansione specifico per il lavoratore e curarne l'effettiva applicazione;

c) in casi particolarmente critici e complessi, può essere opportuno attivare all'interno dell'azienda (esempio: grandi aziende industriali, ospedali) un gruppo di lavoro che si occupi della gestione delle idoneità difficili. Il gruppo deve essere preferibilmente composto dal datore di lavoro o suo delegato, dal responsabile dell'ufficio personale, dai preposti, dal RSPP e dal RLS, che vengono così coinvolti in una logica di corresponsabilizzazione e presa in carico delle suddette idoneità con l'interfaccia dell'organizzazione aziendale".

Nel caso poi di lavoratore che effettua una **mansione che comporta un rischio per terzi**, individuata sulla base di specifiche indicazioni normative, "il medico competente dovrà esprimere un giudizio di idoneità specifica alla mansione così come previsto dalle indicazioni normative. In caso di positività per uso/abuso/dipendenza da sostanze stupefacenti, qualora il compito specifico (esempio: mulettista) coincida con la mansione esclusiva effettuata dal lavoratore, il medico competente rilascia un giudizio di inidoneità temporanea; qualora il compito specifico sia solo uno di quelli previsti nell'ambito della mansione svolta (esempio: attività di mulettista nell'ambito della mansione di magazziniere) il medico competente rilascia un giudizio con limitazione temporanea solo per quel compito esclusivo".

Si segnala che per quanto riguarda i controlli sull' abuso/dipendenza da alcol, in Regione Lombardia, "non è generalmente consentito né alle aziende e quindi nemmeno al medico competente, effettuare accertamenti specifici per la verifica dell'assunzione acuta/cronica di sostanze alcoliche. Eventuali interventi specifici in ordine alla verifica di un quadro di abuso/dipendenza da alcol, potranno essere effettuati solo ai fini della tutela della salute del lavoratore per l'attivazione di un percorso terapeutico o qualora ci siano concreti accadimenti che comportino un rischio per terzi".

Infine la guida si sofferma anche sui **certificati di idoneità/inidoneità** e sul possibile **ricorso**.

Si sottolinea che la comunicazione scritta del giudizio di idoneità al datore di lavoro e al lavoratore è "prevista dal D. Lgs 81/08 in tutti i casi di idoneità e/o di inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore. Il medico competente ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro e ai lavoratori i certificati rilasciati chiedendo una firma per presa visione".

Riportiamo in conclusione il comma 9 dell'articolo 41 del Testo Unico sui casi di **non accettazione del giudizio** espresso dal medico competente:

> 9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del

giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

ATS Brianza, Comitato Provinciale ex art. 7 DLgs 81/08 dell'ASL Monza Brianza, " Contributo del sistema prevenzionistico aziendale all'attività del medico competente. Guida per le imprese", documento correlato al Piano Mirato di Prevenzione "Contributo del sistema prevenzionistico aziendale all'attività del medico competente" dell'ASL Monza Brianza, versione dicembre 2015 (formato PDF, 1.57 MB).

ATS Brianza, " Scheda di autovalutazione", documento correlato al Piano Mirato di Prevenzione "Contributo del sistema prevenzionistico aziendale all'attività del medico competente" dell'ATS Brianza (formato DOC, 400 kB).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su ruolo, compiti e responsabilità del medico competente

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.