

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5870 di Lunedì 16 giugno 2025

Sorveglianza sanitaria, standard ISO 30415 e reinserimento lavorativo

Un intervento si sofferma sulla norma ISO 30415/2021 e sugli altri strumenti e metodologie per il reinserimento lavorativo. La tutela dei lavoratori, la normativa e l'importanza del piano di lavoro personalizzato.

Milano, 16 Giu ? Le "principali missioni" del medico competente con la **sorveglianza sanitaria** nei luoghi di lavoro sono:

- "proteggere e sorvegliare tutti i lavoratori (consulenza globale, monitoraggio sanitario, collaborazione alla VdR, alla prevenzione e protezione);
- migliorare le condizioni di salute e benessere e tutelare i lavoratori appartenenti a gruppi particolari ('diversi') e soprattutto con problemi di salute a fini inclusivi nell'ambiente di lavoro".

E ricordando le **condizioni di diversity** che riguardano molti fattori (disabilità, inidoneità, anzianità, malattie psichiche, diversità etnica/religiosa, ...) si sottolinea che in alternativa alla 'selezione' dei soggetti 'diversi' tramite giudizi di idoneità alla mansione con limitazione "occorrono pratiche di **'inclusione'**".

A ricordarlo è l'intervento "**La norma ISO 30415/2021 e gli altri strumenti e metodologie per il reinserimento lavorativo**", a cura di Alfonso Cristaudo (già Ordinario di Medicina del Lavoro, Università di Pisa), che è stato presentato al convegno "Le Prospettive del Medico del Lavoro: Salute e Lavoro oltre il Giudizio di Idoneità".

Il convegno, che si è tenuto a Milano il 29 gennaio 2024, ha affrontato vari temi connessi alle problematiche e all'evoluzione della sorveglianza sanitaria e della medicina del lavoro.

Nel presentare l'intervento, l'articolo affronta i seguenti argomenti:

- La tutela del lavoratore disabile e l'accomodamento ragionevole
- Lo standard ISO 30415 e la situazione della sorveglianza sanitaria
- L'inclusione, il reinserimento e il piano di lavoro personalizzato

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB073] ?#>

La tutela del lavoratore disabile e l'accomodamento ragionevole

Il relatore si sofferma sulla **tutela del lavoratore disabile** con riferimento alla **Legge 12 marzo 1999, n. 68** (Norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Si indica che l'**articolo 1 della legge** "fornisce i dettagli sui requisiti dei lavoratori inclusi nelle categorie protette. Sono indicate diverse tipologie di disabilità:

- Individui in età lavorativa, affetti da invalidità fisica, psichica o sensoriale o portatori di handicap intellettuale con conseguente riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%" (si ricorda che l'invalidità fisica "è riconosciuta non solo ai soggetti con problematiche a carico dell'apparato osteoarticolare/locomotore, ma anche ai soggetti affetti da gravi patologie che colpiscono i primari apparati responsabili delle funzioni vitali")
- "Invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%.
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio
- Non vedenti, colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi.
- Sordomuti, colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua
- Vittime di terrorismo e criminalità organizzata".

Si ricorda poi che per "**accomodamento ragionevole**" si intendono "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità, in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali...". E il tema dell' accomodamento ragionevole "parte dai concetti di uguaglianza per i lavoratori con disabilità adottati nella Direttiva 2000/78/CE del Consiglio Europeo e nella Convenzione ONU del 2006". E, in questo senso, i luoghi di lavoro "devono essere **accessibili e funzionali a tutti i tipi di lavoratori**".

Si ricorda poi il **D.Lgs. 216/2003**, poi modificato dal **decreto 76/2013** convertito in legge 99/2013:

? «3 -bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

E questo vale per tutti i lavoratori con patologie e disfunzioni, non solo per i disabili ex 68/89.

Lo standard ISO 30415 e la situazione della sorveglianza sanitaria

Il relatore ricorda poi lo **Standard ISO 30415:2021**.

Infatti a maggio 2021 l'ISO (International Standard Organization) ha pubblicato la prima Certificazione Internazionale su "**Diversity & Inclusion**", **ISO 30415:2021**.

In particolare, le parole "**Diversità e Inclusione**" (D&I) racchiudono un "concetto imprescindibile per tutte le aziende: l'importanza - e la necessità ? di integrare e valorizzare le persone pur nella loro diversità e specificità (di genere, età, etnia, cultura, e salute), creando un ambiente di lavoro realmente inclusivo".

La norma **ISO 30415** spinge, dunque, le aziende "ad avviare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione della diversità". E i principi che permeano questa direttiva, "pur andando ben oltre i meri aspetti sanitari, ben si sovrappongono agli obiettivi della medicina del lavoro di inclusione lavorativa dei lavoratori affetti da patologie croniche e invalidanti".

L'autore ricorda poi la **situazione della sorveglianza sanitaria** nell'attuale normativa.

Si indica che la sorveglianza sanitaria trova fondamento giuridico in "norme costituzionali, del codice civile, del codice penale, dello Statuto dei Lavoratori oltreché nelle norme più specifiche promulgate a partire da direttive europee (D.Lgs 81/08 e s.m.i.). E l'attivazione della sorveglianza sanitaria "trova legittimità normativa negli esiti della valutazione dei rischi (rischi 'normati e non normati, ma comunque valutati in DVR') e la stessa normativa sancisce che la sorveglianza sanitaria venga impiegata anche come feed feed-back alla valutazione dei rischi".

E tra i tanti obiettivi specifici della sorveglianza sanitaria c'è anche quello di "esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica, tutelare i soggetti con problemi di salute e di inclusione, compresi i disabili, i tecnopatici e coloro che risultano inidonei parzialmente o totalmente alla mansione specifica".

L'inclusione, il reinserimento e il piano di lavoro personalizzato

L'intervento, che si sofferma anche sull'importanza di adeguare il lavoro all'uomo e sulle Linee Guida SIML, si chiede se esista "un **modello** che permette di contemplare e integrare le varie possibilità di inclusione" (reinserimento lavorativo dei disabili, accomodamento ragionevole, Standard ISO 30415:2021, giudizio di idoneità alla mansione specifica, articolo 18 d.Lgs 81/08 e s.m.i.).

A questo proposito si parla del **piano di lavoro personalizzato**, cioè del "**Piano di Lavoro**" come "metodologia per l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione con inidoneità o idoneità limitata, per l' accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità e per il reinserimento dei lavoratori tecnopatici"

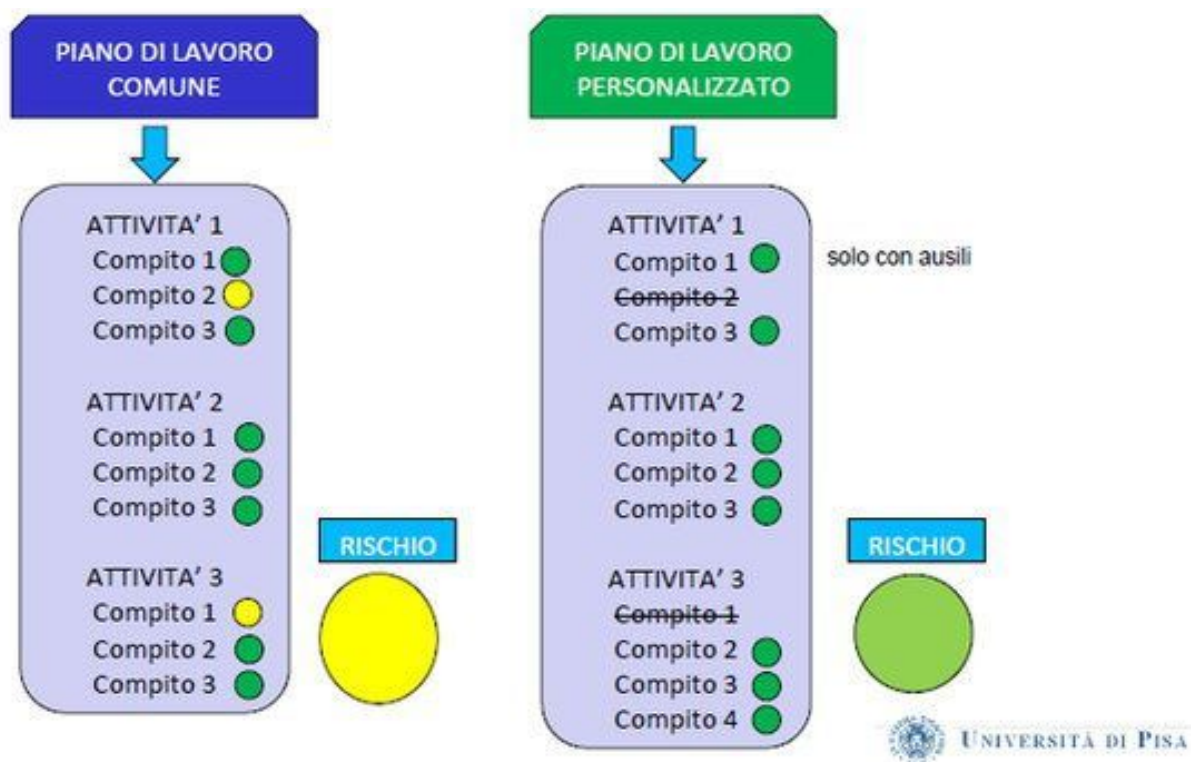
In particolare la valutazione della "compatibilità tra lavoro e stato di salute deve orientare verso la **formulazione di piani di lavoro ad hoc su cui esprimere il giudizio di idoneità**. Questo approccio metodologico indirizza verso una **interazione tra il Medico Competente e le altre figure di riferimento** nella gestione delle attività lavorative (SPP, Risorse Umane, ecc.) nell'intento di adattare il lavoro all'uomo/donna, limitando così l'isolamento del Medico Competente e l'espressione di generiche limitazioni che possono risultare spesso non osservate o inapplicabili, comportando, inoltre, il recupero al lavoro di una significativa percentuale della forza lavoro".

Un **Piano di Lavoro Personalizzato** è la "rimodulazione di una mansione, delle attività, dei compiti e dell'organizzazione del lavoro con le relative indicazioni di rischio adattata alle problematiche di salute del lavoratore".

Ad esempio, un piano di lavoro personalizzato per un lavoratore **può contenere**:

- "Ridefinizione dei compiti lavorativi.
- Rotazione dei compiti lavorativi.
- Esclusioni di particolari attività
- Uso di apparecchiature e di altre tecnologie di assistenza.
- Limitazione anche temporale di attività con sollevamento di carichi pesanti e dei compiti fisicamente impegnativi.
- Formazione sulle tecniche adeguate di sollevamento e di trasporto.
- Adeguata ergonomia di strumenti, apparecchiature e mobili.
- Considerazione dell'esigenza di un recupero, per esempio attraverso brevi pause o pause più frequenti.
- Riorganizzazione degli orari e dei turni di lavoro".

Riprendiamo dalle slide dell'intervento un semplice confronto grafico tra un piano di lavoro comune e un piano di lavoro personalizzato:



Si indica poi, in conclusione, che il **Piano di Lavoro Personalizzato** "può essere attivato anche per i rischi non normati ma prevista dalla VdR (D.L. 4 maggio 2023, n. 48) e per condizioni patologiche particolari in base all'art. 18 D.Lgs 81/08 e s.m.i. (come per le patologie psichiche), al di là dei rischi specifici della mansione". E qualora la patologia fosse di origine lavorativa, per "le modifiche previste dal Piano di Lavoro Personalizzato può essere attivata la richiesta di finanziamento all'Inail".

E fondamentale è "il **rapporto costruttivo fra i soggetti aziendali della prevenzione**, compresi i RLS".

In definitiva un Piano di Lavoro Personalizzato, "con modifiche strutturali o organizzative o preventive/protettive della mansione, costituisce un accomodamento ragionevole per i soggetti disabili o con disfunzioni patologiche anche non certificate con l'88/99 e con giudizio di idoneità con limitazioni rispetta le indicazioni previste dallo Standard ISO 30415:2021".

Rimandiamo alla lettura integrale dell'intervento che riporta molte altre informazioni, ad esempio su come si fa un piano di lavoro personalizzato.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

"La norma ISO 30415/2021 e gli altri strumenti e metodologie per il reinserimento lavorativo", a cura di Alfonso Cristaudo (già Ordinario di Medicina del Lavoro, Università di Pisa), intervento al convegno "Le Prospettive del Medico del Lavoro: Salute e Lavoro oltre il Giudizio di Idoneità", Milano 2024.



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it