

EBOOK COINA



**IL RISPETTO
DELLE LIMITAZIONI
E PRESCRIZIONI**

Il rispetto delle limitazioni e prescrizioni espresse nel giudizio del medico competente

Con il D.Lgs n. 81 del 2008 (TU sicurezza sul lavoro) si è applicato il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Inoltre l'articolo 36 del TU fissa gli obblighi del Datore di Lavoro in merito all'informazione dei lavoratori sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività lavorativa.

Nella sezione V, del TU sulla sicurezza sul lavoro, agli articoli 39-42, vengono disciplinati: *“Titoli e requisiti del medico competente”, “Svolgimento dell’attività del medico competente”, “Rapporti del medico competente del SSN”, “Sorveglianza sanitaria” e “Provvedimento in caso di inidoneità alla mansione specifica”.*

Il Medico Competente, secondo quanto previsto dall'articolo 41 del D.Lgs n. 81/08, visita periodicamente il lavoratore sulla base del protocollo sanitario stabilito oppure su richiesta del lavoratore, e può:

- acquisire la documentazione sanitaria messa a disposizione dal lavoratore: certificati medici, RX ecc.;
- disporre l'effettuazione di ulteriori accertamenti specialistici, l'onere dei quali è a carico del datore di lavoro;
- dopo aver esaminato la documentazione sanitaria, visitato il dipendente e tenuto conto della valutazione dei rischi, esprime il GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE, ossia per ogni lavoratore dichiara se è in grado di svolgere tutte le mansioni comprese nella tipologia del lavoro per cui è stato assunto, ovvero quelle per le quali non è idoneo (totalmente o parzialmente).

Più in particolare, l'articolo 41 co. 6 del D.Lgs. n. 81/08, *“Sorveglianza sanitaria”*, **prevede che il medico competente esprima uno dei seguenti giudizi** relativi alla mansione specifica:

- **Idoneità;**

- **Idoneità con limitazioni alla mansione** (cioè idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni);
- **Non idoneità temporanea** (deve indicare per quanto tempo);
- **Non idoneità permanente.**

La formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica ha il fine di **“attestare” se le condizioni di salute del lavoratore siano o meno compatibili con l’esposizione al rischio professionale.**

In semplici parole si tratta di constatare l’assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato.

Il medico competente deve quindi valutare:

- caratteristiche personali e cliniche del lavoratore;
- l’attività lavorativa;
- l’ambiente di lavoro, tutto ciò in relazione agli specifici effetti che l’esposizione a rischi professionali può indurre sull’organismo.

Il **datore di lavoro** dovrà tener conto del **giudizio formulato dal medico competente e organizzare la prestazione di lavoro** in modo tale da **garantire il rispetto delle limitazioni indicate**, al fine di tutelare la salute del dipendente.

Per fare ciò dovrà **stabilire un piano di lavoro SPECIFICO** e accertarsi che lo stesso sia **compatibile con i compiti attribuiti al lavoratore a seguito del suo giudizio.**

Il medico competente deve quindi essere nella condizione di formulare il giudizio **non sulla base di dati empirici, esperienziali o di “buon senso”, bensì, in ragione di dati di rischio forniti dal datore di lavoro**, nonché dalle evidenze scientifiche.

Inutile dire che, purtroppo, questi ultimi due aspetti sono ancora purtroppo largamente carenti.

In caso di idoneità con limitazioni alla mansione specifica, **le limitazioni o le prescrizioni devono essere annotate in modo chiaro, esauriente e preciso** e indicare una data di scadenza.

Deve anche essere indicato, come sopracitato, se si tratta di un provvedimento temporaneo o permanente.

Nella formulazione del giudizio il medico competente dovrà prestare particolare attenzione a tenere circoscritti gli elementi clinici alla base del giudizio. Ciò nel rispetto del segreto professionale.

Infatti se leggiamo l'articolo 39 comma 4 del D.Lgs. 81/2008 specifica: *“Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti **garantendone l'autonomia**”.*

Se così non fosse può capitare che il giudizio espresso dal medico competente, **non rispetta le caratteristiche e rischi del lavoratore, ma gli interessi del datore di lavoro.**

La norma prevede inoltre che il datore di lavoro e i dirigenti, siano nella condizione di **comprenderne il contenuto così da renderlo operativo.**

Nonché i preposti di assicurarne il controllo del rispetto da parte del lavoratore.

Infine il **lavoratore di seguire le limitazioni e le prescrizioni ivi contenute.**

Può capitare a volte che il medico competente **non ha informazioni dettagliate sulle attività svolte dal lavoratore o sui rischi** ai quali è esposto, spesso a causa di mancati investimenti sulla sicurezza da parte delle Aziende, con il **rischio di formulare un giudizio di idoneità con limitazioni alla mansione non veritiero.**

Il giudizio di idoneità dovrebbe essere l'estrema sintesi di un articolato processo valutativo, che coinvolge diversi ruoli aziendali. Anzitutto il lavoratore. Poi a seguire tutti gli attori della gestione della sicurezza in azienda, come i preposti, i dirigenti ed il datore di lavoro. Ma anche il RSPP ed il RLS.

Cosa fare nel caso di un mancato rispetto del giudizio di idoneità?

Per prima cosa facciamo una premessa importante. Nel caso in cui il medico competente esprima **un giudizio a nostro avviso non corrispondente all'effettivo rischio o** che non valuti correttamente le **problematiche personali di salute**, si può fare **ricorso presso la propria ASL** di competenza come abbiamo ben descritto nell'articolo pubblicato sul sito www.coinanews.it.

Nel caso invece il giudizio di idoneità preveda delle limitazioni o prescrizioni e le stesse **non sono prese in considerazione dal datore di lavoro**, il lavoratore deve seguire alcune procedure per risolvere a tale problema.

Purtroppo alcune volte il lavoratore non conoscendo tali modalità commette

degli errori, che di fatto fanno perdere del tempo prezioso e aumentare il rischio per la salute.

I 2 errori che molto spesso si commettono sono:

1. Rivolgersi nuovamente al medico competente che ha emesso il giudizio correttamente. In questo caso, oltre a metterlo a conoscenza, il MDC non può fare altro;
2. Presentare Ricorso alla ASL contro il giudizio del medico competente. Nel nostro caso il giudizio è corretto pertanto l'ASL non può che confermarlo, ma il problema della mancata applicazione di tale limitazione o prescrizione rimane. Inoltre molto spesso i medici delle ASL non guidano il lavoratore nella giusta direzione.

Cosa fare allora in caso di mancato attuazione del giudizio del medico competente?

Il lavoratore dopo aver ricevuto il giudizio da parte del medico competente, può attendere che il datore di lavoro, i dirigenti e preposti **ricevano anche loro il giudizio del MDC** e se dopo tale data **non si dà seguito a quanto prescritto, il lavoratore può chiedere chiarimenti al dirigente responsabile.**

Nel caso di rischi legati alla struttura, apparecchiature, presidi ecc. può rivolgersi, tramite il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), in forma scritta al datore di lavoro, chiedendo di ottemperare al giudizio idoneità.

Se tutti i passaggi sopracitati non hanno portato a nulla, **il lavoratore può chiedere alla propria sigla sindacale di farsi carico della mancata applicazione del giudizio, scrivendo in nome e per conto dello stesso.**

Se non si riceve una risposta adeguata, la strada da percorrere è dettata dalla lettura di due articoli di legge:

- Art. 18, comma 1, lettera c del D.Lgs 81/08 *“Il datore di lavoro ed i dirigenti preposti, devono, nell'affidare i compiti ai lavoratori, tener conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza “;*
- Art. 42 del D.Lgs 81/08 *“Il datore di lavoro..., in relazione ai giudizi di cui all'art. 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, adibisce il lavoratore, ove*

possibile, a mansioni equivalenti o in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza “.

Le due possibili soluzioni sono quindi quelle di segnalare all'ASL di competenza la mancata attuazione di quanto prescritto dal medico competente ([attraverso questo modulo](#)) o inviare all'autorità giudiziaria (Procura della Repubblica o Ufficiale di Polizia Giudiziaria della ASL) così da far valutare il possibile reato previsto dalla norma.

Va per ultimo ricordato, non per importanza che l'art. 36 del Testo Unico per la salute e la sicurezza sul lavoro (D.lgs.81/08) fissa gli **obblighi del Datore di Lavoro in merito all'informazione dei lavoratori**.

La Redazione CoinaNews

Fonti:

D.Lgs n. 81/2008