



Fiom Cgil Roma e Lazio

LA SORVEGLIANZA SANITARIA – IL MEDICO COMPETENTE

All'interno del Servizio di prevenzione e protezione una figura di rilevante e fondamentale importanza è senza dubbio quella del **medico competente** (MC), il quale, una volta nominato dal Datore di lavoro (DL), ha l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria.

Il MC è designato dal DL, ovvero dal Dirigente e, come disposto dall' art. 2 e 38 del D.lgs 81/08 e s.m.i., **collabora** con il DL ovvero con il SPP ai fini della valutazione dei rischi e, per quanto di specifica competenza, nella stesura delle misure di prevenzione e protezione.

Il MC essendo una figura professionale specializzata deve possedere, al fine di esercitare questa funzione, determinati requisiti o titoli così come individuati nell'art. 38 del sopra citato D.lgs ed essenzialmente:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza in medicina del lavoro, o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in tossicologia industriale, o in igiene industriale, o in fisiologia e igiene del lavoro, o in clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;

E' opportuno specificare che non sempre è obbligatorio nominare il MC; è obbligatorio nei casi previsti dalla legge, cioè in tutti i casi previsti dal D.lgs 81/08 e s.m.i. ovvero quelli previsti da altre normative non abrogate o successive al D.lgs 81/08 e/o a norme regionali "specifiche".

Sicuramente è obbligatorio nominare il MC ed effettuare la sorveglianza sanitaria quando i lavoratori svolgono delle attività lavorative sottoposte a rischi quali:

- Esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni meccaniche, radiazioni ottiche, campi elettromagnetici, ultrasuoni, infrasuoni, micro clima, atmosfere iperbariche: in tutti i caso in cui sia rilevata un'esposizione tale da supporre possibili conseguenze sulla salute)
- Movimentazione manuale dei carichi e movimenti ripetuti degli arti superiori
- Sostanze pericolose: chimiche, mutagene, cancerogene, sensibilizzanti, amianto, piombo ecc,
- Agenti biologici
- attività svolta tramite un videoterminale (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un'attività complessiva settimanale di 20 ore)
- il lavoro notturno (Decr. Leg.vo 532/99; Decr. Leg.vo 66/03; Decr. Leg.vo 112/2008)
- le radiazioni ionizzanti (Decr. Leg.vo 230/1995)

- lavoro in ambiente confinato (Decreto Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177)
- lavori su impianti elettrici ad alta tensione (Decreto Interministeriale del 4 febbraio 2011)

Il MC applica la sorveglianza sanitaria anche a tutti quei soggetti con particolari e specifiche tutele come donne in stato di gravidanza, puerpere e allattamento (D.lgs 151/2001), portatori di handicap (Lg 13/89; DPR 503/96), lavoro minorile (D.lgs 345/99 ; D.lgs 977/9).

La lavoratrice, accertato lo stato di gravidanza, deve darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro che, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, ha l'obbligo di effettuare una valutazione che prenda in considerazione tutti gli aspetti e le condizioni dell'attività lavorativa ovvero dell'ambiente di lavoro, in maniera tale da accertare rischi, pericoli e di conseguenza eliminarli o ridurli e ove non sia possibile, adottare tutte le necessarie misure di prevenzione e protezione affinché sia evitata l'esposizione della lavoratrice gestante.

Il MC a seguito dei risultati emersi ovvero individuati nel DVR, elabora il protocollo sanitario, effettua le visite mediche, gli accertamenti clinici e strumentali finalizzate ai rischi evidenziati ed infine emette il certificato con i risultati, ovvero esprime il giudizio inerente la **mansione specifica**. La sorveglianza deve essere effettuata:

- in fase preassuntiva (su scelta del DL, dal MC o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL)
- preventiva (intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica)
- periodicamente (al fine di verificare la persistenza della idoneità alla mansione specifica e con una frequenza stabilita dal medico competente e inserito nei protocolli diagnostici)
- su richiesta del lavoratore (che per ragioni personali o determinate dall'esposizione al rischio professionale possa scaturire un peggioramento dello stato di salute)
- in occasione di cambio mansione
- prima della ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni
- ove previsto, alla cessazione del rapporto (obbligatoria per il personale classificato in gruppo A che in B nella sezione delle radiazioni ionizzanti; per i lavoratori iscritti – anche per una sola volta – nel registro degli esposti ovvero tutti gli agenti mutageni o cancerogeni; per i lavoratori esposti ad agenti chimici pericolosi a livello superiore a quello di basso per la sicurezza ed irrilevante per la salute)

Al termine delle visite mediche, il MC emette uno dei seguenti giudizi:

- Idoneità
- Idoneità parziale (temporanea o permanente; con prescrizioni o limitazioni)
- Inidoneità temporanea
- Inidoneità permanente

Qualora il MC esprima un giudizio di inidoneità alla **mansione specifica** (parziale o totale, permanente o temporanea) il datore di lavoro – anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 e come stabilito dal D.lgs 81/08 e s.m.i. art. 42 - “adibisce il lavoratore, *ove possibile*, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Senza dubbio, la definizione utilizzata dal legislatore “*ove possibile*“, lascia aperti alcuni interrogativi come appunto quello nel caso in cui *non sia possibile* e può essere interpretata - in maniera opportunistica e spregiudicata dal DL per licenziare il dipendente coinvolto nel giudizio.

E' bene intanto specificare che l'art. 4, della Legge n. 68/1999 prevede che, in caso di inidoneità intervenuta per infortunio sul lavoro o malattia professionale, **l'infortunio o la malattia non possono costituire giustificato motivo di licenziamento** quando i lavoratori possano essere addetti a mansioni equivalenti ovvero, mancando quelle, perfino inferiori alle ultime svolte.

Da ciò ne deriva l'**obbligo del datore di lavoro di cercare nell'ambito dell'attività aziendale una ricollocazione adeguata alle attuali condizioni di salute del lavoratore** divenuto suo malgrado inidoneo alla mansione specifica e solo laddove si sia provveduto alla ricerca in modo del tutto

corretto ed equo, qualora questa non abbia esito positivo sarà possibile ricorrere come rimedio inevitabile al licenziamento del lavoratore.

Per scongiurare eventuali comportamenti scorretti da parte del DL, è di notevole importanza il ruolo del RLS il quale si deve subito attivare e accertare (chiedendo immediatamente un confronto con il DL,MC,RSPP), che il DL effettivamente si attivi in tutte le direzioni e forme possibili affinché il lavoratore venga adibito ad altre mansioni.

In sostanza, il DL deve tutelare il lavoratore dimostrando di fatto di aver cercato tutte le soluzioni possibili – anche attraverso un confronto con il RLS - per conservare il posto di lavoro del dipendente.

E' opportuno che il RLS, in particolare, effettui una profonda analisi di tutte le attività aziendali, esamini ovvero individui con la collaborazione del MC, una mansione adeguata e compatibile con lo stato di salute del lavoratore ovvero che non lo pregiudichi .

Inoltre a fronte di una inidoneità per patologia **lavoro – correlata** , il lavoratore ha il diritto di esigere dal DL una collocazione lavorativa idonea e quest' ultimo ha l'obbligo di ricercare una collocazione lavorativa non pretestuosa, idonea a salvaguardare la salute del dipendente, nel rispetto dell' organizzazione aziendale ovvero anche attuando quelle riconversioni strutturali che ricadono nel normale sviluppo delle tecnologie applicate.

In caso di sospetta malattia professionale è assolutamente consigliabile rivolgersi al patronato Inca Cgil, dove il lavoratore e la lavoratrice, hanno la possibilità di farsi assistere dagli operatori e medici incaricati i quali, valuteranno la possibilità di avviare un' eventuale denuncia all' Inail al fine del riconoscimento della malattia professionale.

Si ricorda inoltre che la legge di stabilità 2014 ha previsto per l' Inail delle competenze in tema di reinserimento lavorativo ovvero che in caso di inidoneità sopraggiunta per infortunio o tecnopatia (malattia generata da attività lavorativa), di destinare (dal 1° gennaio 2017) quote economiche del suo bilancio a questo scopo (fino a 150.000 euro da erogare all' azienda per ogni lavoratore) ovvero per l' abbattimento di barriere architettoniche, per adattare sia la postazione che l' ambiente di lavoro e ove non possibile (intervenire sull' ambiente e/o postazione di lavoro) destinare 15.000 € (dei 150.000 €) per la riqualificazione professionale.

In ultimo, il lavoratore può fare ricorso avverso il giudizio del MC, che dovrà essere presentato 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.

p. la Fiom Cgil di Roma e Lazio

Cristian Belloro