



Regione Toscana ASL NO-Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana-Cerimp, SIMLII Reg. Toscana

L'idoneità alla mansione specifica in ambito sanitario: esperienze, proposte e spunti di riflessioni.

IL ricorso al giudizio di idoneità dal punto di vista di un medico competente

Giovanni Guglielmi

Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana

U.O Medicina Preventiva del Lavoro

(Dir.: Prof. Alfonso Cristaudo)

SORVEGLIANZA SANITARIA

Articolo 2 (D.Lgs 81/2008) – Definizioni:

m) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

- Gli accertamenti della sorveglianza sanitaria si concludono (art.41 comma 6 D.Lgs 81/08 e s.m.i.) con la definizione del giudizio di idoneità alla mansione specifica, cioè con la valutazione della compatibilità tra le condizioni di salute degli organi bersaglio del lavoratore ed i rischi specifici presenti nella mansione.

(Alessio- Franco-Tomei: Trattato di Medicina del Lavoro vol 1 Piccin ed 2015)



SORVEGLIANZA SANITARIA

Articolo 41 D.Lgs 81/08 e s.m.i.

- 6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
 - a) idoneità;
 - b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
 - c) inidoneità temporanea;
 - d) inidoneità permanente.
- 7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

DEFINIZIONE DEL GIUDIZIO DI IDONEITA'

Si articola attraverso le seguenti fasi:



- valutazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro
- valutazione del lavoratore
- confronto e interazione tra i due termini del binomio
- formulazione del giudizio
- scelta provvedimenti e/o interventi

DEFINIZIONE DEL GIUDIZIO DI IDONEITA'

AGGIORNAMENTO SCIENTIFICO E ORIENTAMENTO TECNICO PROFESSIONALE

-Comma 1 dell'articolo 39 laddove si dice che il medico competente opera secondo "i principi della medicina del lavoro".

- L'articolo 25 "obblighi del medico competente", inoltre, contiene alla lettera b del comma 1 due richiami non altrimenti chiariti (ad esempio nelle definizioni): quello secondo cui la sorveglianza sanitaria è svolta secondo "protocolli" definiti in funzione dei rischi specifici e "tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati".

DEFINIZIONE DEL GIUDIZIO DI IDONEITA'

- Buone prassi:** soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, INAIL
- Linee Guida:** atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza emanate dai Ministeri, dalle regioni dall'INAIL e approvate in sede di Conferenza permanente
- Sistema di gestione:** modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza

DEFINIZIONE DEL GIUDIZIO DI IDONEITA'

AGGIORNAMENTO SCIENTIFICO E ORIENTAMENTO TECNICO PROFESSIONALE



- **Linee Guida**, predisposte quando il tema da trattare è vasto e può essere suddiviso in quesiti principali e secondari che non riguardano solo la dimensione clinica, ma anche quella organizzativa e gestionale; sono formulate raccomandazioni di comportamento relative alle diverse dimensioni del problema;
- **Consensus conference** predisposte quando il tema da trattare è limitato e può essere suddiviso in pochi quesiti specifici. La controversia riguarda soprattutto la dimensione scientifica (di qualità delle prove);
- **Criteri di Accuratezza**, considerati quando il tema da trattare richiede un approfondimento molto specifico e si vogliono produrre raccomandazioni dettagliate;
- **Technology assessment**, adottati quando il problema riguarda una tecnologia specifica di cui si devono valutare non solo degli aspetti clinici ma anche quelli organizzativi, gestionali, economici e sociali.

RICORSO

Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

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.

SOGGETTI LEGITTIMATI A RICORRERE

Il ricorso può essere proposto dal:

- Lavoratore
- Datore di lavoro

MOTIVAZIONI DEL RICORSO

- Giudizi "facilmente comprensibili" non condivisi da una delle due parti (ricorso come mezzo per rivendicazioni
esempio: Complicazioni organizzative per il DL o conflitti interni)
- Giudizi "poco comprensibili" e/o "non applicabili nella pratica" (es. plurilimitazione che di fatto rendono impossibile l'espletamento della maggior parte delle attività previste dalla mansione)

Criticità

- Diffformità fra regione e regione e fra Asl e Asl

Fase istruttoria

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

Ricorso avverso il giudizio di "idoneità" del medico competente aziendale

Home / Ricorso avverso il giudizio di "idoneità" del medico competente aziendale

Descrizione

Ai sensi dell'art. 41 comma 9 del D.Lgs 81/2008 è ammesso ricorso al Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) del distretto di competenza rispetto all'ubicazione della Ditta/unità produttiva/filiale/cantiere al giudizio emesso dal Medico Competente Aziendale in rapporto alla mansione specifica svolta dal lavoratore.

Che cosa serve

Ricorso scritto a firma del lavoratore che ha ricevuto Giudizio di inidoneità totale o parziale alla mansione svolta dal Medico Competente entro 30 giorni dal ricevimento dello stesso; ricorso scritto a firma del Rappresentante Legale della Ditta che ha ricevuto per un proprio dipendente Giudizio di inidoneità totale o parziale alla mansione svolta dal Medico Competente entro 30 giorni dal ricevimento dello stesso. Il ricorso deve essere corredato dei dati anagrafici e del domicilio del lavoratore, del giudizio di inidoneità totale o parziale espresso dal Medico Competente Aziendale e di tutta la documentazione sanitaria relativa al caso.

Chi può richiedere la prestazione

Lavoratore che ha ricevuto Giudizio dal Medico Competente, in rapporto alla mansione specifica svolta, entro 30 giorni dal ricevimento dello stesso;

L'azienda che ha ricevuto per un proprio dipendente Giudizio dal Medico Competente, in rapporto alla mansione specifica svolta entro 30 giorni dal ricevimento dello stesso.

Modalità di accesso

Convocazione scritta del Settore Medicina Legale del SIP

Modalità di prenotazione

Presentazione di ricorso scritto al SPSAL del distretto di competenza rispetto all'ubicazione della Ditta/unità produttiva.

Modalità di erogazione

Il Medico del SPSAL invia richieste di documenti, tra cui la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore all'Azienda, incontra la Direzione Aziendale anche tramite un sopralluogo nel luogo di lavoro, il Settore Medicina Legale convoca a visita medico legale presso i propri



Fase istruttoria



www.regione.piemonte.it/sanita

L'organo di vigilanza è rappresentato dal Servizio PRE.S.A.L. delle Aziende Sanitaria Locale del VCO il quale, ricevuta la domanda di ricorso entro i termini previsti, dopo aver valutato l'accogliibilità, avvia la seguente procedura composta di due fasi:

FASE ISTRUTTORIA "Avvio di endo - procedimento con assegnazione del ricorso ad un dirigente medico del SPRESAL il quale provvede a istruire il procedimento con ulteriori accertamenti e indagini necessarie alla valutazione finale espressa da un Collegio medico"

L'istruttoria comprende

1. convocazione del lavoratore per la visita e l'esame della documentazione clinica
2. richiesta all'azienda di copia della cartella sanitaria e di rischio del lavoratore autenticata dal Medico Competente;
3. richiesta all'azienda copia autenticata/validata del Documento di Valutazione dei Rischi;
4. richiesta di eventuali ulteriori accertamenti sanitari integrativi di quelli acquisiti;
5. convocazione, se necessaria, del Medico Competente e/o di altri attori del sistema di prevenzione aziendale (RSPP, RLS ...);
6. produzione di relazione finale indirizzata al Direttore del S.Pre.S.A.L. che presiede il successivo collegio medico .

Fase Valutativa

FASE VALUTATIVA FINALE sul ricorso avverso al giudizio per la conferma o modifica o revoca il giudizio.

Prima della scadenza del termine del procedimento (entro 20 giorni dalla conclusione della fase istruttoria) viene costituito un Collegio Medico così composto:

- Direttore S.Pre.S.A.L. o suo delegato (altro dirigente medico del servizio) che svolge funzione di Presidente
- Direttore S.O.C. di Medicina legale o suo delegato (altro dirigente medico del servizio)
- Dirigente Medico specialista preferibilmente nella patologia prevalente di cui risulta affetto il lavoratore.

Il giudizio medico legale a conferma, modifica o revoca di quello espresso del medico competente viene espresso entro 20 giorni dalla conclusione della fase istruttoria e poi notificato alle parti interessate.

SERVIZI SOCIO SANITARI

Dipartimento Prevenzione ▼

Servizi Veterinari ►

Igiene Sanità Pubblica (SISP) ►

Educazione e Promozione della Salute (SEPS) ►

Igiene degli Alimenti e della Nutrizione (SIAN) ►

Medicina Legale ►

Prevenzione Igiene e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPISAL) ►

Elenco Prestazioni Servizi

Ospedali ►

Centrale Operativa Territoriale (COT) ►

Distretto Unico ►

Carta dei servizi ►

Gestione rischio clinico

Turismo Accessibile Altopiano ►

Ricorsi contro il giudizio di idoneità/non idoneità al lavoro rilasciato dal medico competente

DESCRIZIONE

L'art. 41 del D. Lgs. 81/08 prescrive che tutti i lavoratori, esposti professionalmente ai rischi previsti dalla normativa vigente, devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria effettuata da un medico competente nominato dal datore di lavoro. Il medico competente dell'azienda, al termine degli accertamenti sanitari svolti nel corso delle visite mediche preventive e periodiche, esprime un giudizio medico che può essere di idoneità oppure di idoneità parziale temporanea o permanente oppure di inidoneità temporanea o permanente del lavoratore alla mansione specifica.

Qualora in disaccordo con tale giudizio, sia il lavoratore che il datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, possono ricorrere all'organo di vigilanza (SPISAL) territorialmente competente che dispone la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso (art. 41 comma 9 del D. Lgs. 81/08)

SOGGETTI LEGITTIMATI A RICORRERE

Il ricorso può essere proposto dal lavoratore oppure dal datore di lavoro.

A CHI VA PRESENTATO IL RICORSO

Il ricorso va presentato presso lo SPISAL dell'ULSS nel cui territorio è ubicata l'azienda in cui è occupato il lavoratore. Per quanto riguarda il territorio dell'ULSS 3, di nostra competenza, l'indirizzo è il seguente:

SPISAL ULSS 3

Via Cereria 15.
36061 Bassano del Grappa (VI)

PEC: protocollo.aziendasanitaria.ulss3.vi@pecveneto.it

DOCUMENTI NECESSARI

Il ricorso può essere fatto utilizzando apposito modulo, scaricabile da questo sito, specificando i motivi del ricorso ed allegando copia del giudizio del medico competente, eventuale documentazione sanitaria inerente la patologia di cui è affetto l'interessato.

TERMINI DI CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO

Il procedimento si conclude entro 90 giorni

La decisione dello SPISAL è impugnabile entro 60 giorni con ricorso giurisdizionale dinanzi al TAR ed entro 120 giorni con ricorso amministrativo straordinario dinanzi al Presidente della Repubblica



Azienda U.S.L. ROMA H



DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE
SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO
Piazza della Rotonda 4 – 00041 ALBANO (RM)
Tel. 06/93275330 Fax 06/93275317

Sia il lavoratore che il datore di lavoro possono presentare ricorso avverso al giudizio espresso dal Medico Competente, ENTRO 30gg dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza competente per territorio sulla sede operativa dell'azienda o dell'unità produttiva.

L'organo di vigilanza è rappresentato dal Servizio PRE.S.A.L. delle Aziende USL il quale, ricevuta la domanda di ricorso entro i termini previsti:

1. convoca il lavoratore per la visita e l'esame della documentazione clinica ammettendo anche il Medico di fiducia se richiesto dallo stesso lavoratore;
2. richiede all'azienda copia della cartella sanitaria e di rischio del lavoratore autenticata dal Medico Competente;
3. richiede all'azienda copia autenticata del Documento di Valutazione dei Rischi ;
4. richiede eventuali ulteriori accertamenti sanitari;
5. se necessario convoca il Medico Competente;
6. conferma o modifica o revoca il giudizio.

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO

DISCUSSIONE

Aspetti critici:

- Mancanza uniformità sul territorio nazionale e spesso su quello regionale:
 - 1) fase istruttoria
 - 2) fase valutativa
- Variabilità dei tempi di termine del procedimento



DISCUSSIONE

Aspett

- Il numero
congruo
posso
dell'or
di qu
comp

Soltanto se i criteri individuati e applicati per la definizione del giudizio di idoneità sono uguali sia per il medico competente che per il Collegio Medico



DISCUSSIONE

- Coinvolgimento del medico competente prima della convocazione del lavoratore per la visita
- Eventuale effettuazione di un sopralluogo conoscitivo congiunto
- Eventuale valutazione del piano di lavoro

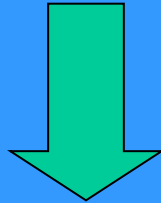
Al fine di:

- Valutare le reali condizioni di espletamento della mansione all'interno dell'unità produttiva (aspetti organizzativi, piani di lavoro) in modo da permettere al Collegio medico di esprimere un giudizio di idoneità che **risponda alla reale situazione specifica in esame**

CONCLUSIONI

Giudizio di idoneità "conclusivo" :

- Metodologia (valutazione de lavoro e dell'ambiente di lavoro etc)
- Criteri (linee guida, buone prassi etc)



Ricadute per il lavoratore medesimo ma anche per i colleghi di lavoro nell'ambito della realtà lavorativa in cui il suddetto opera