

Rilevanza in ambito lavorativo delle certificazioni del Medico di Medicina Generale

dott. Oriano Mercante

Medicina generale e medicina del lavoro a confronto: una collaborazione possibile?

Jesi, 24 novembre 2012

Art. 25 DLgs 81/2008

- 1. Il medico competente:
-
- Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

Art. 41

- 2. La sorveglianza sanitaria comprende:

.....

- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali **o alle sue condizioni di salute**, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

- La sorveglianza sanitaria dei lavoratori nasce anch'essa dalla valutazione dei rischi e costituisce una delle azioni della prevenzione che deve essere attuata in maniera integrata con le altre. In particolare essa consente di adattare le misure di prevenzione alle **peculiarità del singolo lavoratore** (art. 222 c.1 lett. f) di verificare l'efficacia delle misure adottate attraverso il controllo dello stato di salute degli esposti a rischi.

La sorveglianza sanitaria agli ex esposti all'amianto. Il contributo dei Medici di Medicina Generale e dello SPISAL 24 Aprile 2009

Corsi di Formazione per Medici di Medicina Generale della Regione Veneto

Nell'ambito della collaborazione tra il Coordinamento Regionale per la Medicina Convenzionata di Assistenza Primaria e il Dipartimento di Prevenzione della Regione Veneto è stata avviata un'azione di sensibilizzazione dei Medici di Medicina Generale verso i soggetti ex esposti ad amianto.

Saranno effettuati dei corsi in ogni Azienda Ulss della Regione Veneto coordinati dagli SPISAL e dai Coordinatori Aziendali per la Formazione Continua della Medicina Generale. I primi incontri si terranno nel mese di giugno.

Il corso è stato accreditato nel sito del Centro Regionale Educazione Continua in Medicina.

... non può usare le mani ...

*Mutua tutti i sabati da
medici diversi di studio
associato*

- Esenzione da uso DPI (specie scarpe) per:
 - Unghia incarnita
 - Sudorazione
 - Callosità
 - Piede piatto

D.P.I.

- Nessun sanitario, neppure lo stesso organo di vigilanza, può “esentare” un lavoratore dall’uso dei DPI quando questi costituiscono l’unico mezzo residuo di protezione dai rischi.

SCARPE ANTINFORTUNISTICHE

- In Italia un lavoratore su tre, circa il 34%, non indossa calzature di sicurezza in situazioni che lo espongono al rischio di infortuni. Il dato emerge da un'indagine dell' Associazione nazionale calzaturifici italiani (Anci), presentata nel corso di un convegno al Made Expo di Fieramilano. Secondo la ricerca in Italia sarebbero circa 8,6 milioni i lavoratori che dovrebbero utilizzare questo tipo di calzature, ma la percentuale degli utenti effettivi è solo del 66%, pari a 5,8 milioni di persone.

- Si può anche affermare che una eventuale condizione di effettiva “intolleranza” ad un DPI assolutamente necessario in base alla valutazione dei rischi e che rispetti tutti i requisiti di legge, una volta esperiti tutti i tentativi tecnicamente fattibili per adattare il DPI al lavoratore, potrebbe costituire motivo di inidoneità alla mansione (temporanea o anche definitiva).

QUANDO E' OBBLIGATORIO INDOSSARE LE SCARPE ANTINFORTUNISTICHE

- Per comprendere integralmente gli obblighi del datore di lavoro in materia di dispositivi di protezione individuale (DPI) è necessario partire dal ruolo centrale che la giurisprudenza di legittimità, in modo assolutamente uniforme, affida all'art. 2087 c.c. (obbligo del datore di lavoro di attenersi al principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile).
- Con l'osservanza della normativa specifica, però, non si esauriscono gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro in quanto, rappresentando l'art.2087 c.c. norma di chiusura del sistema antinfortunistico, il datore di lavoro è tenuto ad adottare anche quelle misure che, pur non previste dalla legge come obbligatorie, dovessero rendersi necessarie in base alla particolarità del tipo di lavoro svolto.
- E' da sottolineare come, nella formulazione scelta dal legislatore dell'art.2087 c.c., le misure necessarie alla tutela dell'integrità fisica del lavoratore debbano essere adottate «*in base alla esperienza*»: Tale formulazione rimanda logicamente al concetto di «prevedibilità del rischio».
- Nello stesso art.384 del DPR 547/55, del resto, il legislatore optava per una formulazione per così dire «aperta», senza indicare «tutti» i lavori in cui le scarpe antinfortunistiche sono obbligatorie.
- Dunque, nei casi in cui non esista un obbligo di comportamento imposto tassativamente dalla legge - in quanto già valutato come pericoloso dal legislatore - sarà il datore di lavoro a valutare, sotto propria responsabilità, se tale rischio appaia «prevedibile» o meno: di conseguenza, in caso di infortunio dovuto a mancanza di scarpe antinfortunistiche, il datore di lavoro dovrà cercare di dimostrare al giudice come tale rischio di schiacciamento non fosse ragionevolmente prevedibile.
- **Per riassumere, l'obbligo di indossare le scarpe antinfortunistiche scatta:**
 - Quando ricorrono le condizione di cui all'elenco è del punto 3 dell'allegato VIII del D.Lgs 81/2008
 - Comunque, ogni qualvolta risulti «prevedibile» un rischio di lesioni ai piedi: tale prevedibilità dovrà essere valutata dal SPP in sede di valutazione dei rischi

IL PRINCIPIO DI PREVEDIBILITA' DEL RISCHIO

- Ma allora quando un rischio può essere definito «prevedibile»?
- Una delle sentenze in cui viene più lucidamente ed esplicitamente affrontato il tema della «prevedibilità» del rischio rimane, però, senza dubbio Cass. penale sez. III, 27.08.1997.
- In questa sentenza la Corte ha pertanto modo di distinguere in modo approfondito tra i concetti di «probabilità» di danno e di semplice «possibilità», riconducendo, pertanto, il concetto di colpa esclusivamente alla «prevedibilità» del rischio.

IL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETA'

- Di fronte ad un rischio di infortunio o di malattia professionale, sia che questo sia stato indicato tassativamente dal legislatore mediante apposito precetto legislativo, sia che questo emerga dalla particolarità del lavoro mediante la valutazione dei rischi aziendali, sono sempre da privilegiarsi le misure che consentono la *"riduzione dei rischi alla fonte"* e la *"priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale"* (art.15 comma 1 e-i D.Lgs 81/2008) secondo il consolidato principio di sussidiarietà. Coerentemente, all'art. 75 comma 1 del D.Lgs 81/2008 si legge come *"I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro"*.
- In caso di esposizione a rischio di rumore, ad esempio, prima di imporre l'uso di tappi o cuffie, il datore di lavoro dovrà prima assicurarsi di avere fatto tutto quanto tecnicamente fattibile per abbattere il rumore alla sorgente e, solo una volta assolto a tale compito, potrà imporre «sussidiariamente» con intransigenza l'utilizzo di cuffie o tappi.
- Nel caso delle scarpe antinfortunistiche, invece, tale problema raramente sussiste, non esistendo, nella stragrande maggioranza delle tipologie di lavoro, misure alla fonte o di tutela collettiva in grado di eliminare il rischio di lesioni ai piedi.

OBBLIGHI DI SORVEGLIANZA DEL DATORE DI LAVORO SULL'UTILIZZO DI DPI

- I doveri degli imprenditori non si limitano a fornire i DPI, a disporre che questi vengano utilizzati e a fornire alcune informazioni sul corretto utilizzo di questi: l'art.18 comma 1_f del D.Lgs 81/2008 infatti, impone all'imprenditore di richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, dell'uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione.
- Gli artt.20 comma 1d e 78 comma 2 del D.Lgs 81/2008, che obbligano i lavoratori ad utilizzare in modo appropriato i DPI potrebbero essere utili, al massimo, per individuare una corresponsabilità del lavoratore, ma non esentano in alcun modo il datore di lavoro dai propri obblighi, specie alla luce del principio di equivalenza causale sancito dall'art.41 c.p.

LE ESENZIONI MEDICHE DALL'INDOSSARE I DPI

- Il problema apparentemente si complica, però, quando il lavoratore presenta un certificato del medico curante o di uno specialista in cui viene certificata l'impossibilità ad indossare una scarpa antinfortunistica. In genere la documentazione medica si riferisce a patologie che il sanitario ritiene causate dalla scarpa o comunque a patologie che il continuare ad indossare la scarpa potrebbe aggravare. Le lamentele dei lavoratori in genere riguardano il peso della scarpa, la rigidità della suola e il fatto che il puntale in acciaio, nell'atto di accovacciarsi, preme sui metatarsi. Altre motivazioni classiche sono rappresentate, ad esempio, dall'eccessiva sudorazione che peggiorerebbe preesistenti micosi (piede d'atleta) o da malformazioni del piede incompatibili con la scarpa.
- La salute, rappresentando uno dei «diritti fondamentali» protetti della Costituzione e rappresentando «interesse della collettività» (art.32 Cost.) , rappresenta tipico esempio di «diritto indisponibile»: come tutti i diritti indisponibili non è pertanto suscettibile di essere scambiata o ceduta, anche parzialmente, mediante patti o accordi.
- L'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. del datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per la tutela dell'integrità fisica del lavoratore, rende il datore di lavoro suscettibile di responsabilità risarcitoria nei confronti del lavoratore (nonchè penale). Nel momento in cui il datore di lavoro concedesse al lavoratore una esenzione dall'indossare le scarpe antinfortunistiche, sarebbe allora necessario o implicito una sorta di patto in cui il lavoratore, in cambio dell'esenzione dall'indossare le scarpe, pattuirebbe una rinuncia al richiedere danni al datore di lavoro, non più in grado di adottare tutte le misure di sicurezza richiestigli dalla legge.
- Questo tipo patto rappresenterebbe un chiaro esempio di «cessione» parziale, a mezzo di patto, del proprio diritto alla salute tutelato dall'art.32 della Costituzione: tale tipo di patto, però, proprio per la «natura indisponibile» del diritto alla salute, non è ammissibile.
- Tale patto sarebbe, inoltre, per il datore di lavoro privo di ogni valore liberatorio in termini di responsabilità penale, in quanto le norme di prevenzione degli infortuni, tra le quali rientra l'obbligo di calzature antinfortunistiche, appartenendo al diritto pubblico, non possono essere derogate da accordi privati, espliciti o impliciti che siano. Rappresentando, inoltre, l'obbligo di utilizzo di DPI un reato perseguibile d'ufficio e non a querela, ogni patto in materia non cambierebbe in nessun modo sull'iter giudiziario dell'eventuale illecito.
- Su un piano più pratico, inoltre, ogni eventuale accordo tra datore di lavoro e lavoratore potrebbe costituire agevole possibilità di sistematico aggiramento della legge, in quanto potrebbe consentire al datore di lavoro, sulla base di certificati medici certificanti anche semplici "disagi" ad indossare i DPI, di ottenere dai propri dipendenti documenti utili a non applicare questa ed altre norme antinfortunistiche.
- A maggior ragione, ovviamente, per quanto sopra, sarebbero del tutto irrilevanti fogli di liberatoria sottoscritti dal lavoratore (del tipo «... *me ne assumo io la responsabilità ...*»).

COME E' CORRETTO COMPORTARSI

- Riprendendo il già citato art.76 comma 2c ("*DPI devono tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore*"), di fronte all'esibizione da parte del lavoratore di un certificato medico attestante l'impossibilità di indossare le scarpe antinfortunistiche, al datore di lavoro non rimane altro che:
 - 1) Consultare il medico competente (se nominato) chiedendogli se il problema del lavoratore (problema che dovrebbe comunque rimanere coperto da segreto medico) comporta davvero impossibilità o comunque usura nell'indossare il DPI. Talvolta il problema può essere infatti risolto dal medico o può trattarsi di un problema transitorio. Nel caso la ditta non abbia un medico competente può essere richiesta visita medica ai sensi dell'art.5 dello statuto dei lavoratori.
 - 2) Nel caso i motivi medici siano effettivamente fondati la scelta migliore è ricercare una scarpa il più adatta possibile al lavoratore. In genere conviene indirizzare direttamente il lavoratore ad un negozio specializzato in modo che possa scegliere direttamente lui la scarpa antinfortunistica che gli provoca meno disagio. In caso fosse addirittura necessario far costruire una scarpa "ad hoc" per il lavoratore, si aprirebbe però il problema della marchiatura CE o comunque della certificazione di conformità.
 - 3) Nel caso non si riesca a trovare una scarpa adatta allo scopo non rimane che valutare il trasferimento del lavoratore ad altro reparto ove non vi sia rischio di schiacciamento e quindi obbligo di scarpe antinfortunistiche. Nel caso tale impossibilità derivi da oggettiva e giustificata motivazione medica si tratta di una vera e propria (sopravvenuta) non idoneità alla mansione con tutte le conseguenze affrontate dalla Corte di Cassazione con la sentenza a sezioni unite 7755/98.

Protezione dei piedi

Allegato VIII del DLgs 81/2008

Per la protezione dei piedi nelle lavorazioni in cui esistono specifici pericoli di ustioni, di causticazione, di punture o di schiacciamento, i lavoratori devono essere provvisti di calzature resistenti ed adatte alla particolare natura del rischio. Tali calzature devono potersi sfilare rapidamente.

Punto 3 dell'allegato VIII del DLgs 81/2008

2. Protezione del piede

- *Scarpe di sicurezza con suola imperforabile*
- - Lavori di rustico, di genio civile e lavori stradali.
- - Lavori su impalcatura.
- - Demolizioni di rustici.
- - Lavori in calcestruzzo e in elementi prefabbricati con montaggio e smontaggio di armature.
- - Lavori in cantieri edili e in aree di deposito.
- - Lavori su tetti.
- *Scarpe di sicurezza senza suola imperforabile*
- - Lavori su ponti d'acciaio, opere edili in strutture di grande altezza, piloni, torri, ascensori e montacarichi, costruzioni idrauliche in acciaio, altiforni, acciaierie, laminatoi, grandi contenitori, grandi condotte, gru, caldaie e impianti elettrici.
- - Costruzioni di forni, installazioni di impianti di riscaldamento e di aerazione, nonché montaggio di costruzioni metalliche.
- - Lavori di trasformazione e di manutenzione.
- - Lavori in altiforni, impianti di riduzione diretta, acciaierie e laminatoi, stabilimenti metallurgici, impianti di fucinatura a maglio e a stampo, impianti di pressatura a caldo e di trafilatura.
- - Lavori in cave di pietra, miniere, a cielo aperto e rimozione di discarica.
- - Lavorazione e finitura di pietre.
- - Produzione di vetri piani e di vetri cavi, nonché lavorazione e finitura.
- - Manipolazione di stampi nell'industria della ceramica.
- - Lavori di rivestimenti in prossimità del forno nell'industria della ceramica.
- - Lavori nell'industria della ceramica pesante e nell'industria dei materiali da costruzione.
- - Movimentazione e stoccaggio.
- - Manipolazione di blocchi di carni surgelate e di contenitori metallici di conserve.
- - Costruzioni navali.
- - Smistamento ferroviario.
- *Scarpe di sicurezza con tacco o con suola continua*
- e con intersuola imperforabile
- - Lavori sui tetti.
- - Scarpe di sicurezza con intersuola termoisolante.
- - Attività su e con masse molto fredde o ardenti.
- *Scarpe di sicurezza a slacciamento rapido*
- - In caso di rischio di penetrazione di masse incandescenti fuse.

- Esenzione dal lavoro notturno per:
 - Insonnia
 - S. ansiosa
 - S. depressiva
 - Motivi familiari mascherati in forma varia

LAVORO NOTTURNO

- **Definizione di lavoro e di lavoratore notturno**
- Il lavoro notturno è quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 24 e le 7, ovvero tra le 23 e le 6, ovvero tra le 22 e le 5, indipendentemente dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva.
- Il lavoratore notturno è il lavoratore che svolge, durante il periodo notturno, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; è, inoltre, lavoratore notturno anche colui che svolge durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. Qualora la disciplina collettiva nulla stabilisca sul punto è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, durante il periodo notturno almeno una parte del suo tempo di lavoro giornaliero, per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

Limitazioni al lavoro notturno

- L'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno è obbligatoria per i lavoratori idonei fatto salvi i casi di divieto o di esclusione dall'obbligo di eseguire la prestazione.

E' vietato adibire al lavoro notturno (dalle ore 24.00 alle ore 06.00):

- le donne in gestazione dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto
 - i lavoratori con certificato di non idoneità del medico
 - i minori
 - Hanno facoltà di rifiutarsi dal prestare lavoro notturno: la lavoratrice subordinata, madre di un figlio di età inferiore di tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
 - l'unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a 12 anni;
 - coloro che abbiano a loro carico un soggetto disabile ai sensi della legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate .
- **Durata della prestazione**
Ai sensi dell'articolo 13 del D.Lgs. n. 66/2003, per tutti i lavoratori notturni, l'orario non può superare le 8 ore, in media, nell'arco di 24 ore calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa.
 - Tale limite costituisce, data la sua formulazione, un media fra ore lavorate e non lavorate pari ad $1/3$ (8/24) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa – salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare detto limite – considerato che il Legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione (vedi ad esempio gli articoli 3 e 4 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di orario normale di lavoro e orario medio).

SCHEDA RIASSUNTIVA PER L'IDONEITA' AL LAVORO NOTTURNO**NOME****COGNOME****DATA DI NASCITA****MANSIONE****CONTROINDICAZIONI ASSOLUTE E STABILI**

PATOLOGIA	Si	No
Cirrosi Epatica scompensata		
IRC in trattamento dialitico		
Patologie del surrene		
Gravi patologie organiche del SNC		
Epilessia (grande o piccolo male)		
Sclerosi Multipla		
Neoplasie in trattamento Radio-Chemio		
Turbe del ritmo cardiaco non controllate da tp		

CONTRONIDICAZIONI ASSOLUTE-TEMPORANEE

PATOLOGIA	Si	No
IMA recente		
Ulcera gastroduodenale in atto		
MICI in fase attiva		
DM tipo I scompensato (HbA1>7)		
Ansia e depressioni gravi, documentare e in tp		
Turbe del sonno, documentate e in tp.		
Ipertensione Arteriosa grave scompensata		

CONTROINDICAZIONI RELATIVE (da valutare caso per caso)

PATOLOGIA	Si	No
Cardiopatía ischemica pregressa		
MICI (Malattie Infiammatorie Croniche Intestinali) pregressa		
Pancreatite cronica		
Epatite cronica attiva		
DM tipo I compensato		
Tireotossicosi		
Ipertiroidismo postoperatorio		
Asma bronchiale		
BPCO		
Pregresse gastroduodenopatie ulcerative		
Cardiopatie controllate da pacemaker		
Alcolismo e tossicodipendenze		
Follow up di neoplasie		
Emeralopia		

Note

Firma del dipendente

/ /



GRAZIE