

Giudizi di idoneità lavorativa: tra diritto alla salute e diritto al lavoro

Un convegno si sofferma sul concetto di idoneità ‘difficili’ del medico competente e sulla necessità di rispettare due diversi diritti del lavoratore: alla salute e al lavoro. Focus sul sistema di gestione dell’allocazione delle risorse.

Pomigliano d’Arco (NA), 30 Gen – Sappiamo che il **giudizio di idoneità lavorativa** rappresenta il risultato finale del lavoro e uno degli aspetti più importanti del ruolo del **Medico Competente** nella gestione della salute e sicurezza aziendale.

Un giudizio che permette di verificare il possesso da parte del lavoratore delle caratteristiche idonee a svolgere la mansione lavorativa e ad accertare che tale mansione non determini un danno alla salute del lavoratore. Ricordiamo che il giudizio potrà essere di: idoneità assoluta, idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, di inidoneità temporanea o permanente.

Per tornare a parlare sul nostro giornale del [giudizio di idoneità](#) del medico competente presentiamo gli atti di un Corso di aggiornamento ECM dal titolo “**Le idoneità difficili: modelli di gestione ed esperienze a confronto**”. Atti che sono stati pubblicati sul sito dell’ [Associazione Medici Competenti Campani](#) (AS.ME.CO.), un’associazione con carattere scientifico, formativo e di rappresentanza professionale.

Del convegno, che si è tenuto a Pomigliano d’Arco (Na) il 12 dicembre 2014, riprendiamo brevemente alcuni stralci dell’**intervento introduttivo** a cura del Dott. M. Coggiola (Coordinatore Medici Competenti Fiat Chrysler Automobiles S.p.A.).

L’intervento ricorda che l’espressione del [giudizio di idoneità](#) “rappresenta una delle attività più qualificanti ma anche più complesse per il Medico Competente: tale giudizio costituisce la ‘prescrizione’ particolare formulata dallo specialista”.

La competenza assegnata al [medico competente](#) dal legislatore già dal lontano DPR 303/1956, è quella di collegare lo stato di salute del lavoratore con la valutazione del posto specifico di lavoro. E il suo giudizio di idoneità deve essere finalizzato principalmente all’ottimizzazione dell’inserimento lavorativo della persona esaminata.

Tale giudizio, continua il Dott. Coggiola, ha come obiettivo la protezione della salute e della sicurezza dei singoli lavoratori e può implicare non di rado “**notevoli difficoltà**”.

In questo senso il “**concetto di idoneità ‘difficili’**” non è semplice da definire: a ben vedere, la maggior parte dei giudizi non si presenta facile, quando il medico debba impegnarsi nel compito spesso arduo di contemperare due diritti fondamentali del lavoratore: quello alla salute e sicurezza e quello al lavoro, avendo anche l’obbligo di muoversi all’interno di una normativa spesso quanto meno mal definita ed il comprensibile scrupolo derivante dalla necessità di proteggere anche se stesso dalle possibili conseguenze derivanti da una legislazione non priva di equivoci”.

Nell'intervento viene riportato in particolare il **comma 2 dell'articolo 41** del D.Lgs. 81/2008 relativo alla **sorveglianza sanitaria**:

Articolo 41 – Sorveglianza sanitaria

(...)

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) visita medica 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; b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- 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;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
- e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Il **giudizio di idoneità** – continua l'introduzione – sintetizza “conoscenze relative alla situazione lavorativa a rischio e conoscenze mediche relative allo stato di salute o malattia del lavoratore”. È finalizzato alla prevenzione “ed è caratterizzato da componenti etiche e sociali non trascurabili”.

Per concludere questa presentazione degli atti del corso di aggiornamento, presentiamo molto brevemente il contenuto dell'intervento “**Il sistema gestione delle allocazioni (SGA) in FCA**” che presenta **SGA**, un sistema di gestione dell'allocazione delle risorse sulle linee produttive.

Nell'intervento, a cura dell'Ing. S. Spada (Ergonomo Eur.ERG. – Fiat Chrysler Automobiles S.p.A.) si indica che tale sistema è “particolarmente utile nell'**allocazione delle risorse** con ridotte capacità lavorative con **giudizio di inidoneità** a particolari mansioni attribuito dal medico”. Il sistema “definisce matrici di compatibilità tra le postazioni di lavoro e la forza lavoro a disposizione, comprese le risorse con patologie e/o prescrizioni mediche”.

Vengono utilizzate le informazioni provenienti da:

- **anagrafica operai**: genere, età, caratteristiche fisiche;
- **analisi lavoro**: tempi di esecuzione e geometria della postazione di lavoro;
- **dati sorveglianza sanitaria**: eventuali patologie e/o prescrizioni mediche;

- **dati di esposizione al rischio**: agenti chimici, vibrazioni, pesi, attività ripetitive, ecc.;
- **dati Skill Operai**".

In particolare il motore di calcolo del sistema SGA opera con **quattro distinti moduli**:

- **Time Counter** - è il modulo di calcolo della durata e numero delle azioni eseguite dall'operaio;
- **Human Model** - è la parte del sistema che si occupa di trasformare le geometrie dell'operazione in previsioni posturali rispetto alla categoria dell'operaio (Percentile, Sesso);
- **Matrix Builder** - è il modulo che genera la matrice applicando le regole per la verifica delle controindicazioni degli operai sulle postazioni;
- **Worker Mapper** - è il modulo che esegue l'allocazione automatica degli operai sulle postazioni".

Per concludere riportiamo gli atti del corso pubblicati sul sito di [AS.ME.CO.](#):

- "[Introduzione](#)", Dott. M. Coggiola (Coordinatore Medici Competenti FCA);
- "[Il sistema gestione delle allocazioni \(SGA\) in FCA](#)", Ing. S. Spada (Ergonomo Eur.ERG. - FCA);
- "[Il medico competente tra inabilità ed invalidità](#)", Dott. V. Casaccia (Medico Competente ASL Napoli 2 Nord - V. Pres. Commissione Medica di Verifica);
- "[Cardiopatologia e lavoro a turni](#)", Dott. V. Simini (Segretario ASMECO);
- "[Lavoratore con patologia oncologica e radiazioni ionizzanti](#)", Dott. G. Bilancio (Medico Autorizzato ASL Napoli 2 Nord);
- "[Tendinite del sovraspinoso in un lavoratore della grande distribuzione organizzata](#)", Dott. E. M. Garzillo (Medico Competente - Dottore di ricerca SUN).

Tiziano Menduto