

SIRS DI BOLOGNA

4 APRILE 2014

**Dai problemi alle soluzioni:
relazioni corrette tra RLS, Medico
Competente e Datore di Lavoro**



Andrea Spisni – Coordinatore SIRS - RLS AUSL di Bologna



LE COLPE

**DALLA CULTURA DELLA
COLPA**



**ALLA CULTURA DELLA
PARTECIPAZIONE**

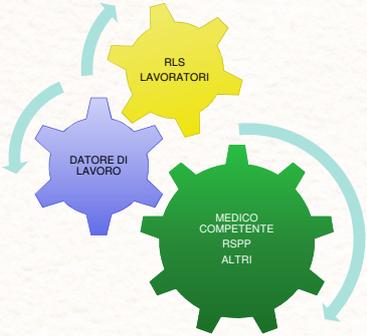


ATTRAVERSO LA RELAZIONE TRA



PREMESSA
2

LE RELAZIONI




NEL RISPETTO DEI RUOLI E DELLE COMPETENZE



PREMESSA
3

Ruolo e
Compiti del
M.C.

Già detto dal Dr. Magelli

RUOLO COMPITI E FUNZIONI DEL M.C.

Riferimenti Normativi Fondamentali:
Art. 29 D.Lgs 81/2008 - Obblighi del medico competente
Art. 41 D.Lgs 81/2008 - Sorveglianza sanitaria
Art. 42 D.Lgs 81/2008 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

ritengo che il M.C. nello svolgimento di quanto previsto



GIURAMENTO DI IPPOCRATE (TESTO MODERNO)

.....di perseguire come scopi esclusivi la difesa della vita, **la tutela della salute fisica e psichica dell' uomo** e il sollievo della sofferenza, cui ispirerò con responsabilità e costante impegno scientifico, culturale e sociale, ogni mio atto professionale.....

IL CODICE ICOH



CODICE INTERNAZIONALE DI ETICA
PER GLI OPERATORI DI MEDICINA DEL LAVORO

richiamato dall' art. 39 del D.lgs 81/08



**Ruolo e
Compiti del
M.C**



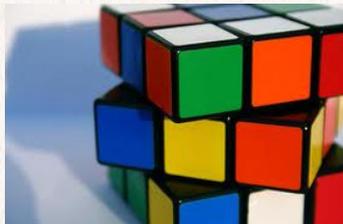
IL CODICE ICOH
GLI OML (Operatori di Medicina del Lavoro)

- **salvaguardare e promuovere la salute dei lavoratori**, in un ambiente di lavoro sicuro e non nocivo e di proteggerne le capacità lavorative e l'accesso al mondo del lavoro
- dovranno mantenersi **continuamente informati sul ciclo produttivo e sull'ambiente di lavoro** e devono, con regolarità ed, ove possibile, con scadenza preordinata, **fare sopralluoghi sui luoghi di lavoro** e discutere delle attività svolte con i lavoratori ed i loro responsabili
- dovranno informare la direzione ed i lavoratori di eventuali fattori che potrebbero rivelarsi dannosi per la loro salute.
- garantire la rapida applicazione di misure di prevenzione semplici che siano tecnicamente valide e di facile applicazione
- dovranno essere **espliciti nelle loro valutazioni, evitare ambiguità nella comunicazione** e ricorrere alla consulenza di altri professionisti, ove necessario
- richiamare il datore di lavoro ai suoi obblighi nell'applicazione della legge e dei regolamenti in difesa della salute dei propri dipendenti.
- **I lavoratori interessati e i loro rappresentanti dovranno essere informati**
- i metodi e le procedure di sorveglianza sanitaria dovranno essere definiti con chiarezza, **dando priorità all'adattamento del luogo di lavoro al lavoratore**, che dovrà essere informato a questo riguardo.
- La valutazione dell'idoneità ad un lavoro specifico, ove richiesta, **deve basarsi su una buona conoscenza della mansione e del posto di lavoro e sulla valutazione dello stato di salute del lavoratore.**
- dovranno astenersi da giudizi, pareri o azioni che potrebbero far venire meno la fiducia nella loro integrità ed imparzialità dovranno perseguire e mantenere una **piena indipendenza professionale**.....nell'esprimere giudizi o affermazioni, **non dovranno in nessun caso lasciarsi influenzare da conflitti di interesse**, soprattutto quando si tratti di informare il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti

**PROBLEMI
SEGNALATI DAI
RLS - LAVORATORI -
ALTRI**

POSSIBILI SOLUZIONI







PROBLEMA	Possibili soluzioni
<p>Il Medico Competente esprime giudizio di idoneità alla mansione specifica -- lavoratore svolge altra mansione o lavora in ambiente diverso</p>	<p>Premessa Obbligo da parte del Medico Competente di conoscere i luoghi di lavoro e le lavorazioni che si effettuano, oltre alla partecipazione alla Valutazione del Rischio</p> <p>Richiesta di spiegazioni al Medico Competente</p> <p>Segnalazione al Datore di lavoro con relativa richiesta di intervento</p> <p>Supporto al lavoratore nel ricorso ex art. 41 (ricorso avverso il parere del M. C.)</p>
	
<p>A pensare male si fa peccato ma a volte..... ci si azzecca !!!!!</p>	

PROBLEMA	Possibili soluzioni
<p>Il Medico Competente non partecipa alla Valutazione del rischio ma si limita a firmare il DVR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Chiedere informazioni al M.C. sul suo comportamento - Comunicazione al DDL del mancato rispetto della norma da parte del M. C. o delle situazioni che ostacolano la partecipazione del M.C. alla valutazione - Richiesta di intervento degli Organi di Vigilanza
<p>↓</p> <p>OBBLIGO DI LEGGE D. Lgs 81/08 Art. 25, comma 1, lettera a)</p>	
<p>↓</p> <p>Sanzione D. Lgs 81/08 Art. 58, comma 1, lettera c)</p>	

PROBLEMA

**Il Medico Competente visita i lavoratori in locali posti non in azienda
altre Città – Province – Regioni**



Possibili soluzioni

Premessa

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla **salute** durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari a carico del lavoratore (art. 15, comma 2, D. Lgs 81/08)

- **Non esiste divieto di visita in altri luoghi**
- **Richiesta al DDL del rispetto della norma e/o proposta altre soluzioni: es. concomitanza delle visite periodiche con i sopralluoghi nei luoghi di lavoro**
- **Richiedere l'intervento delle OO.SS.**
- **Richiesta di intervento degli Organi di Vigilanza**

PROBLEMA

**Il Medico Competente esprime giudizio di idoneità e lo comunica all'azienda e solo dopo molto tempo al lavoratore
--
a volte non viene mai trasmesso al lavoratore**



Sanzione
D. Lgs 81/08
Art. 58, comma 1, lettera e)

Possibili soluzioni

Premessa

Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6, il medico esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro (art. 41, comma 6-bis D. Lgs 81/08)

Non esistono soluzioni diverse da quelle previste dalla Legge

ATTENZIONE: la consegna del certificato può essere differita in caso di:

- **Accertamenti sanitari aggiuntivi**
- **Invio tramite posta o altra tipologia di consegna: in questi casi vale la data di consegna del certificato per il possibile ricorso del lavoratore**
- **Segnalazione dei RLS al Datore di lavoro**
- **Segnalazione all'Organo di Vigilanza**

PROBLEMA

Il Medico Competente esprime giudizi con limitazioni alle mansioni non comprensibili o difformi da quelle praticate

Possibili soluzioni

- Richiesta di informazioni al M.C.
- Sollecito al M.C. di esprimere pareri comprensibili
- Richiedere l'intervento da parte del Datore di lavoro
- Supporto al lavoratore nel ricorso ex art. 41 (ricorso avverso il parere del M. C.)
- Richiesta di intervento degli Organi di Vigilanza

PROBLEMA

Il Medico Competente suggerisce al lavoratore di ricorrere a suo carico a specialisti per poter orientare meglio la sorveglianza sanitaria



Comportamento scorretto e contro le indicazioni dell'art. 15, comma 2, e dell'art. 41, comma 4, del D. Lgs 81/08

Possibili soluzioni

- Richiesta di spiegazioni al M.C.
- Sollecito al M.C. di attenersi alle indicazioni normative
- Richiedere l'intervento da parte del Datore di lavoro
- Comunicazione alle OO.SS. aziendali
- Richiesta di intervento degli Organi di Vigilanza

PROBLEMA

Il Medico Competente esprime il giudizio senza evidenziare quasi mai le mansioni alternative a cui adibire il lavoratore

Il Medico Competente suggerisce al lavoratore di mettersi in malattia o di utilizzare gli istituti contrattuali per astenersi dal lavoro

Possibili soluzioni

PUNTO 10 CODICE ICOH

.....privilegiando opportuni suggerimenti sull'adattamento delle mansioni e delle condizioni di lavoro alle capacità del lavoratore.

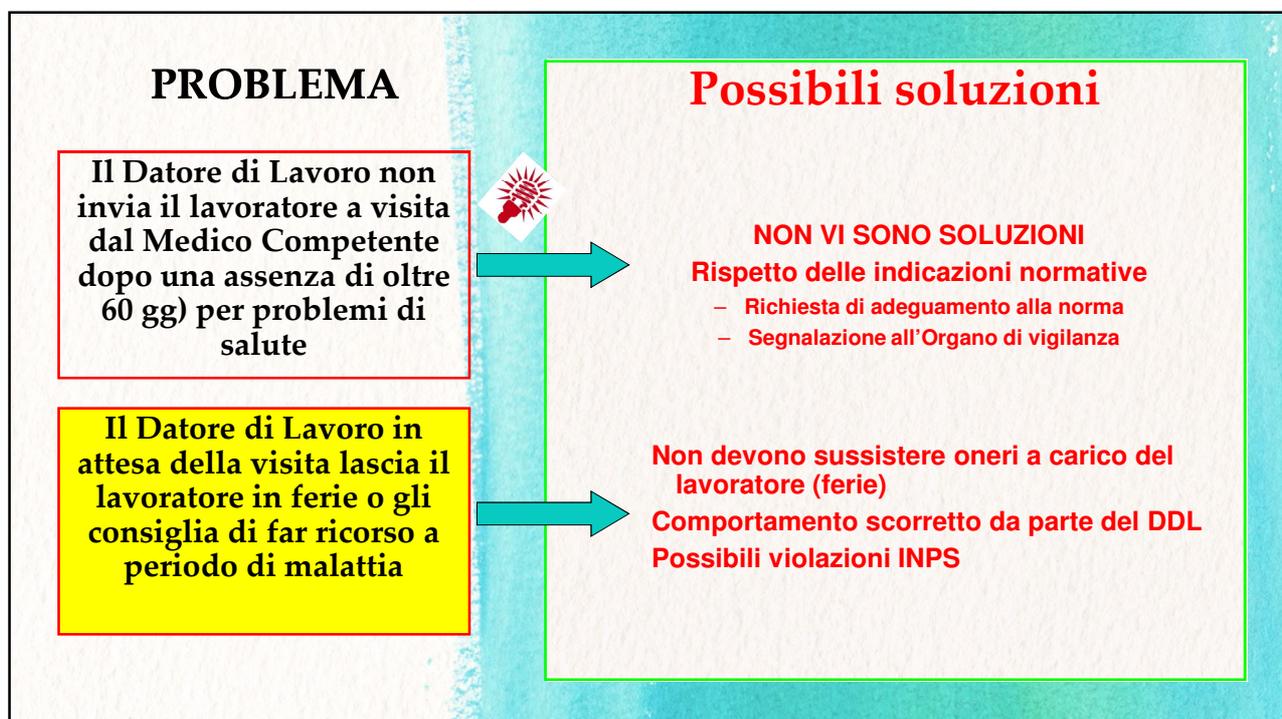
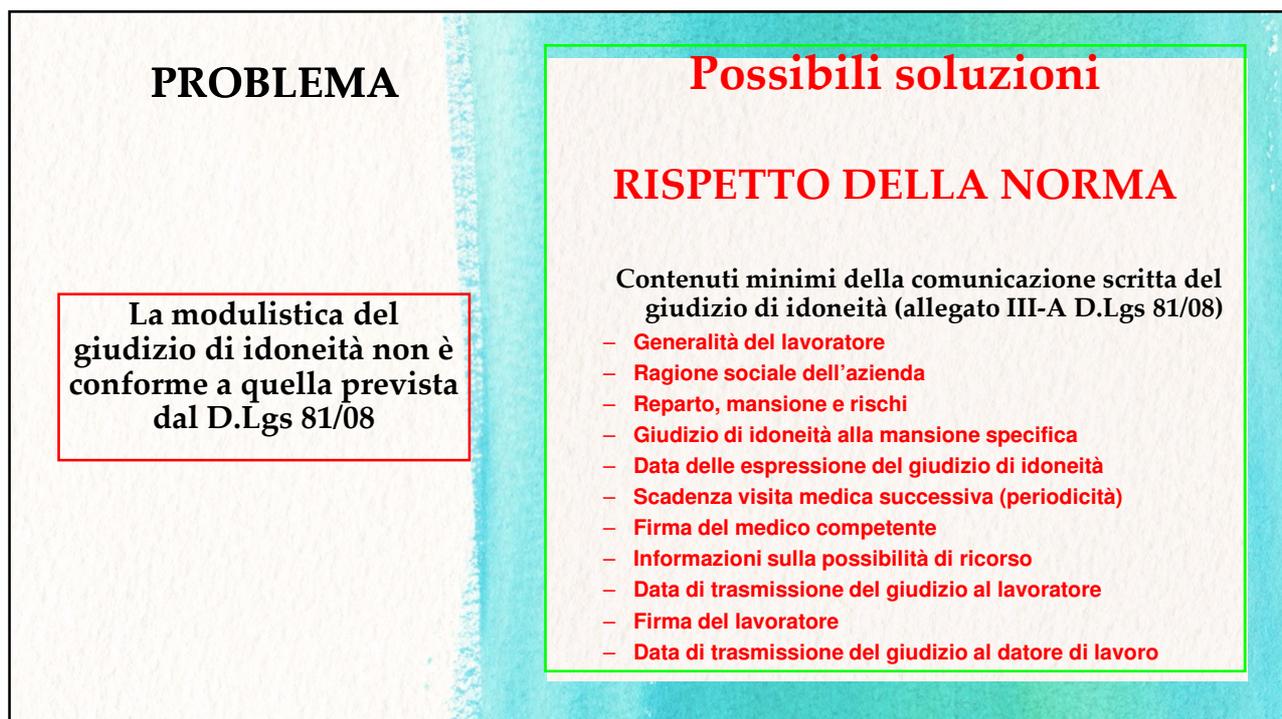
**COMPORAMENTO
SCORRETTO E CONTRO
L'ETICA
SEGNALAZIONE ALL'ODV**

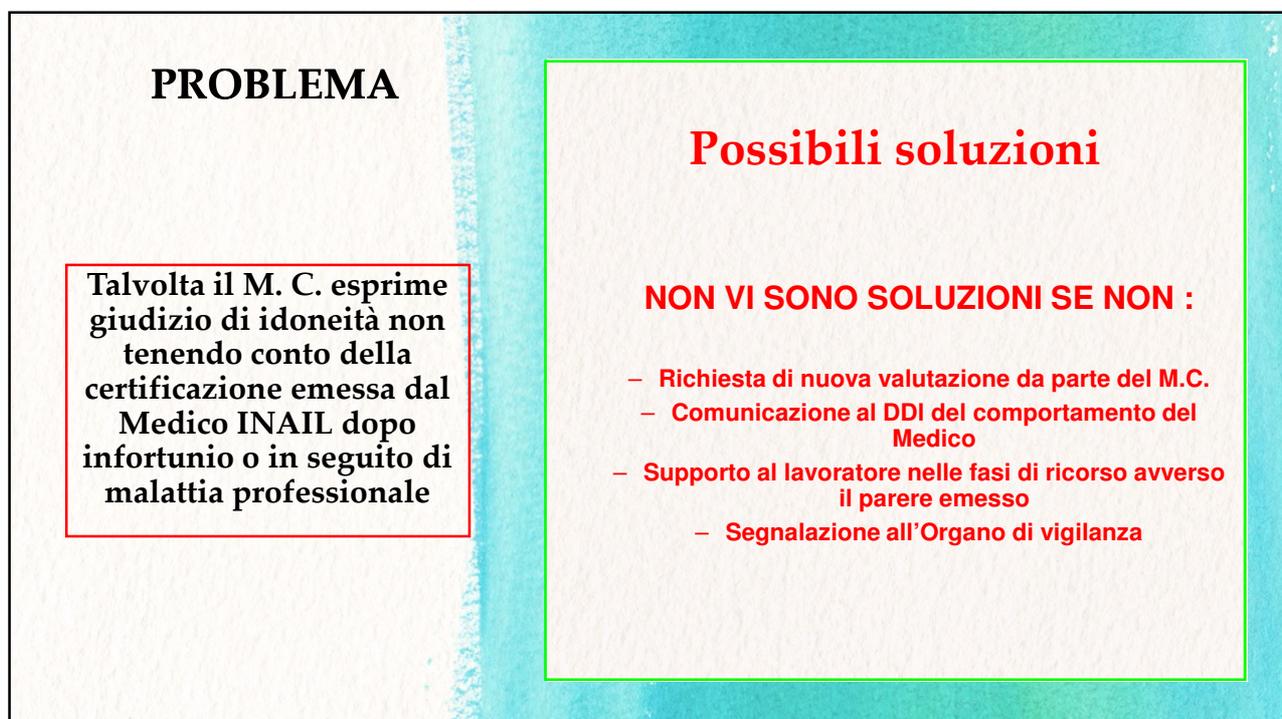
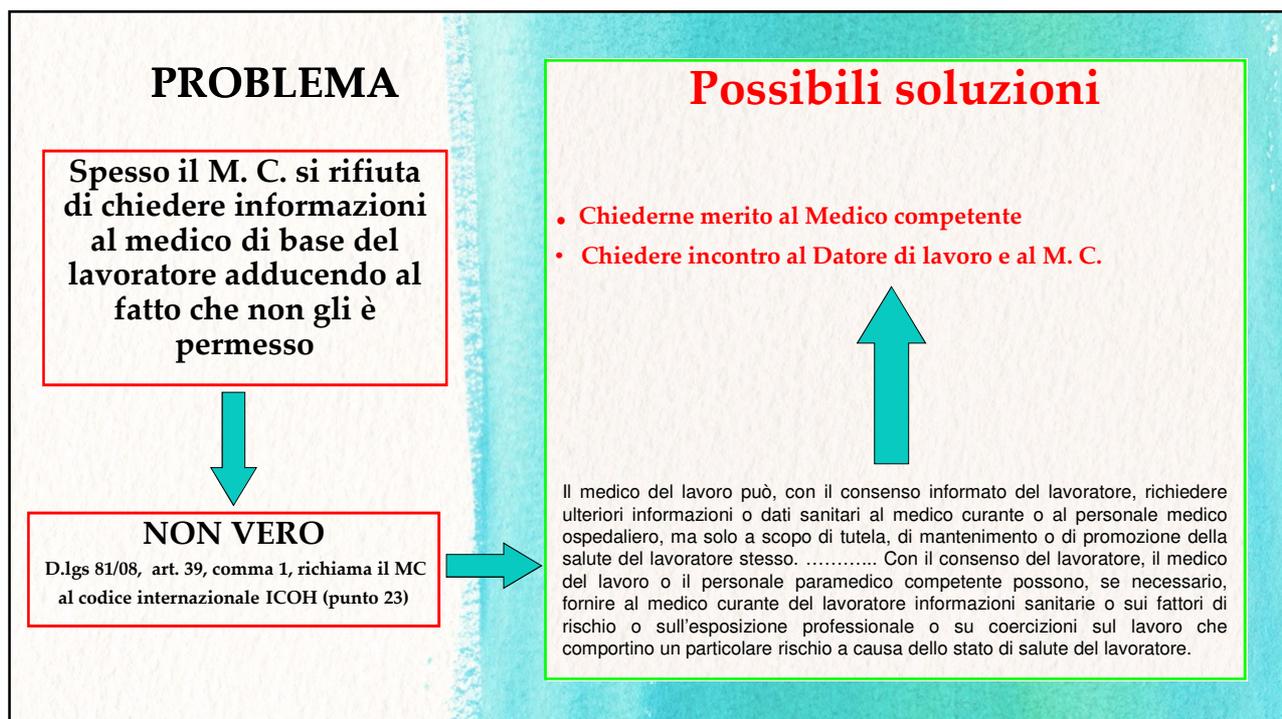
PROBLEMA

Il Medico Competente non visita il lavoratore su richiesta nonostante certificazioni che evidenzino peggioramenti della salute

Possibili soluzioni

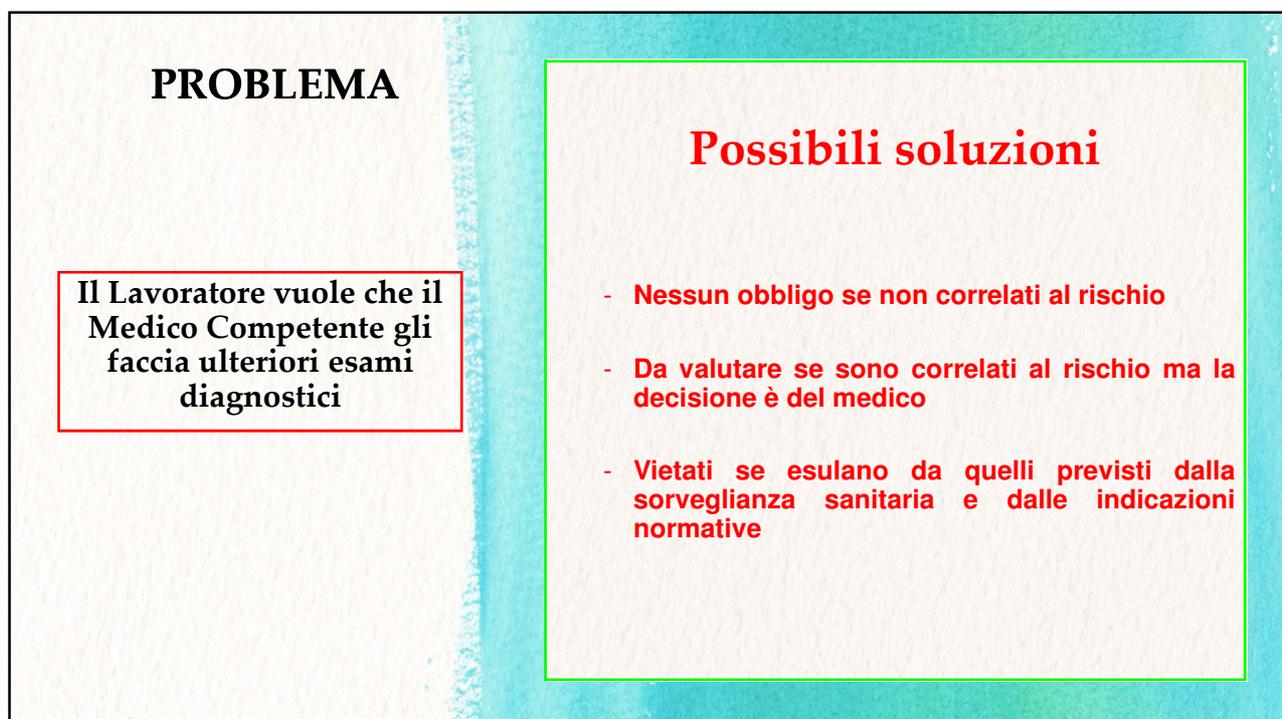
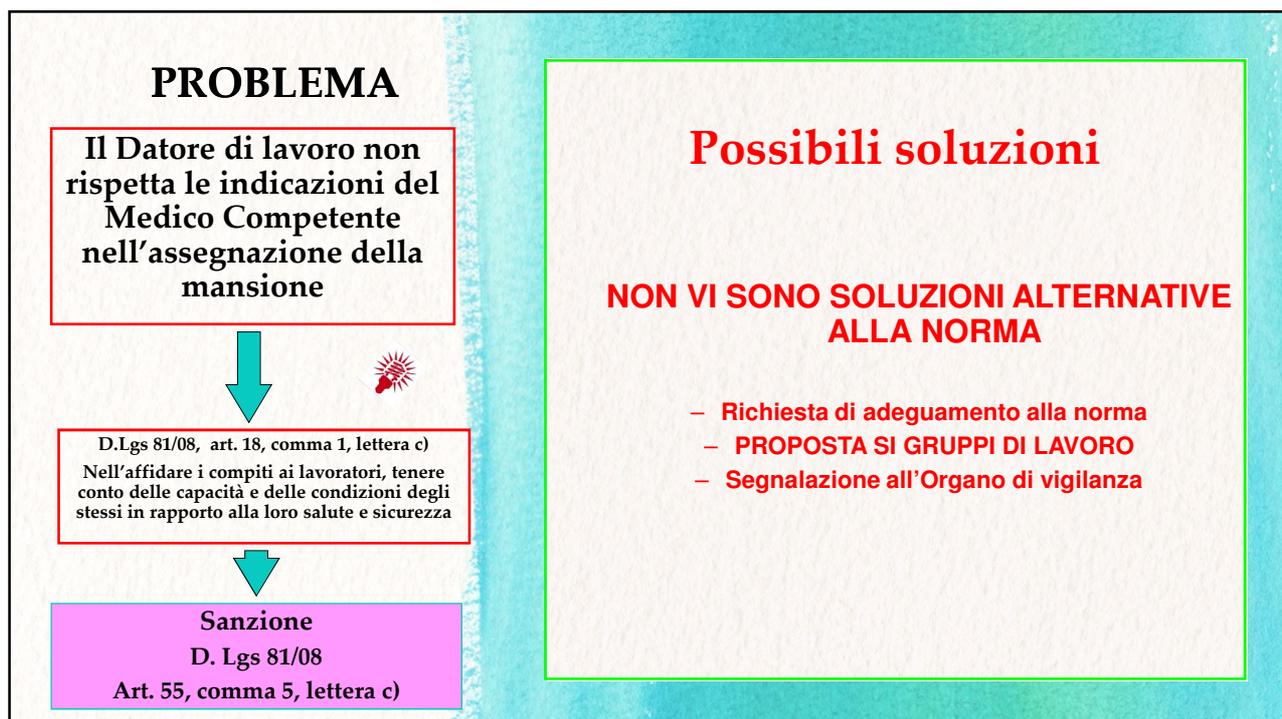
- Chiedere al M.C. di fornire motivazioni scritte al suo diniego (richiesta da fare per iscritto al MC)
- Chiedere l'intervento dell'ODV





PROBLEMA	Possibili soluzioni
<p>La visita presso il Medico Competente viene fatta quando il lavoratore è ancora in malattia e/o infortunio</p>	<p>MA COME SI PUO' DARE UN GIUDIZIO DI IDONEITA' SE IL LAVORATORE E' MALATO O INFORTUNATO?</p> <p>E' UN CONTROSENSO</p> <p>NON CI SONO SOLUZIONI "NON SA DA FARE"</p>

PROBLEMA	Possibili soluzioni
<p>Non partecipazione del Medico Competente alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato</p> <p>↓ </p> <p>OBBLIGO DI LEGGE D. Lgs 81/08 Art. 25, comma 1, lettera a)</p> <p>↓</p> <p>Sanzione D. Lgs 81/08 Art. 58, comma 1, lettera c)</p>	<p>NON VI SONO SOLUZIONI ALTERNATIVE ALLA NORMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Richiesta di adeguamento alla norma - PROPOSTA SI GRUPPI DI LAVORO - Segnalazione all'Organo di vigilanza





.....LE RELAZIONI

.....IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA....

je suis indispensable

QUINDI.....

The diagram consists of three interlocking gears. The top gear is yellow and labeled "RLS LAVORATORI". The bottom-left gear is purple and labeled "DATORE DI LAVORO". The bottom-right gear is green and labeled "MEDICO COMPETENTE RSPD ALTRI". Curved arrows indicate a clockwise flow of interaction between the gears. To the right of the gears is a yellow rectangular box with the text "je suis indispensable" written in black. The entire slide has a teal vertical stripe on the left side.



SUGGERIMENTI

1. PRIVILEGIARE SEMPRE LA RELAZIONE TRA LE PARTI
2. IL RLS DEVE ESSERE VISTO COME UNA OPPORTUNITA' E NON COME UN INTRALCIO
3. CONSULTARE I RLS PREVENTIVAMENTE E TEMPESTIVAMENTE
4. ASTENERSI DALLA STIPULA DI CONTRATTI CON IL M.C.. POCO CHIARI
5. GARANTIRE SEMPRE E COMUNQUE UN ADEGUATO RISPETTO DELLA NORMA
6. PROPORRE MOMENTI DI INCONTRO E GRUPPI DI LAVORO TRA RSPP, M.C. E RLS
7. GARANTIRE SEMPRE E COMUNQUE L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI ANCHE ATTRAVERSO ASSEMBLEE
8. NELLE CONTRATTAZIONI CON LE OO.SS. TENERE SEMPRE CONTO CHE LA SALUTE E LA SICUREZZA SONO UN BENE PRIMARIO.



SUGGERIMENTI

1. PRIVILEGIARE SEMPRE LA RELAZIONE TRA LE PARTI FACENDO PROPOSTE
2. RICHIEDERE SEMPRE E COMUNQUE L'APPLICAZIONE DELLE NORME
3. NON LIMITARSI AD ASCOLTARE LE PROBLEMATICHE DEI LAVORATORI MA FARE UNA ADEGUATA ANALISI DELLE SITUAZIONI RAPPRESENTATE
4. FARE ATTENZIONE ALLE RICHIESTE "FUORVIANTI"
5. UTILIZZARE TUTTE LE FONTI PER ACCRESCERE LA CONOSCENZA
6. PROGRAMMARE INCONTRI PERIODICI CON IL MEDICO COMPETENTE E IL RSPP (OLTRE ALLE RIUNIONI PERIODICHE)
7. CHIEDERE CONTINUO SUPPORTO ALLE OO.SS. E AGLI UFFICI TUTELA
8.



**MEDICI
COMPETENTI**

SUGGERIMENTI

1. PRIVILEGIARE SEMPRE LA RELAZIONE TRA LE PARTI
2. IL RLS DEVE ESSERE VISTO COME UNA OPPORTUNITA' E NON COME UN INTRALCIO
3. GARANTIRE AI LAVORATORI CHE IL PROPRIO MANDATO E' SVOLTO SECONDO QUANTO PREVISTO DAL CODICE ETICO
4. NON LESINARE NEL DARE INFORMAZIONI AI LAVORATORI E AI LORO RAPPRESENTANTI
5. EMETTERE GIUDIZI DI IDONEITA' COMPRESIBILI NON SOLO PER I LAVORATORI MA ANCHE PER CHI LI DEVE METTERE IN PRATICA
6. PARTECIPARE ATTIVAMENTE ALLE VALUTAZIONI DEI RISCHI (con particolare attenzione ai fattori di rischio organizzativi)
7. GARANTIRE ADEGUATE VISITE NEI LUOGHI DI LAVORO
8. ESSERE UN SUPPORTO CHIARO PER I LAVORATORI PER GARANTIRE IN PRIMIS UNA ADEGUATA SORVEGLIANZA SANITARIA E POI PER NON ESSERE VISTI, COME MOLTO SPESSO ACCADE, "FILOAZIENDALI"



R.S.P.P.

SUGGERIMENTI

1. PRIVILEGIARE SEMPRE LA RELAZIONE TRA LE PARTI
2. IL RLS DEVE ESSERE VISTO COME UNA OPPORTUNITA' E NON COME UN INTRALCIO
3. PRETENDERE LA PARTECIPAZIONE DEL M.C. NELLE FASI DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO E DI VISITE NEI LUOGHI DI LAVORO
4. GARANTIRE SEMPRE E COMUNQUE UN ADEGUATO RISPETTO DELLA NORMA
5. PARTECIPARE A MOMENTI DI INCONTRO E GRUPPI DI LAVORO TRA RSPP, M.C. E RLS
6. GARANTIRE SEMPRE E COMUNQUE L'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI ANCHE ATTRAVERSO MOMENTI DEDICATI



SUGGERIMENTI

1. DEVONO ESSERE INDIVIDUATI RLS CHE VOGLIANO SVOLGERE EFFETTIVAMENTE IL RUOLO
2. PRETENDERE UNA ADEGUATA FORMAZIONE DEI RLS (non quella attuale)
3. RICHIEDERE CHE VENGANO RISPETTATE TUTTE LE ATTRIBUZIONI PER IL RLS E VIGILARE SU DI ESSE
4. FAR SI CHE GLI RLS PARTECIPINO ATTIVAMENTE A TUTTE LE FASI DI CONTRATTAZIONE A SUPPORTO DELLE STESSE OO.SS. (su temi ove vi sono ricadute in tema di salute e sicurezza)
5. PARTECIPARE A MOMENTI DI INCONTRO E GRUPPI DI LAVORO TRA RSPP, M.C. E RLS (Es. organizzazione del lavoro, inserimento operatori limitati e/o inidonei, ecc.)
6. GARANTIRE SEMPRE E COMUNQUE L'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI ANCHE ATTRAVERSO MOMENTI DEDICATI (es: assemblee dedicate alla salute e sicurezza)
7. NON SOTTOSCRIVERE CONTRATTAZIONI SE QUESTE NON DANNO CERTEZZA DI RISPETTARE LE INDICAZIONI NORMATIVE IN MERITO ALLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI
8.

E FUORI DALL'AZIENDA



SUGGERIMENTI

1. VIGILARE CHE VI SIA SEMPRE LA RELAZIONE TRA LE PARTI
2. IL RLS DEVE ESSERE SENTITO E RESO PARTECIPE DEI SOPRALLUOGHI NEI LUOGHI DI LAVORO OLTRE CHE ALL'INVIO DI INFORMAZIONI/COMUNICAZIONI
3. SENTIRE IL RLS QUANDO GIUNGONO RICORSI CONTRO IL PARERE DEL M.C.
4. ESSERE SEMPRE UN SUPPORTO AL RLS SIA NELLA FASE DI RICHIESTA DI INFORMAZIONI SIA IN QUELLA DI SEGNALAZIONE/RICHIESTA DI INTERVENTO

Nell'emissione del giudizio avverso il parere del M.C.:

- Dare risposta in breve tempo alla richiesta di visita
- chiarezza espositiva del parere
- Invio in tempi brevi della risposta
- Vigilare sull'applicazione del parere da parte del DDL

ED ORA

..... I VOSTRI
SUGGERIMENTI.....

GRAZIE PER L'ATTENZIONE