

La scelta del medico competente - consulente del Datore di Lavoro: una scelta difficile

di M.Giuseppina Bosco, Barnaba G. Ponticiello

Il Medico Competente dovrebbe stimolare, all'interno dell'impresa, l'implementazione ed il miglioramento del sistema aziendale di tutela e promozione della salute, evidenziandone l'effettiva rilevanza, coerenza ed efficacia, anche e soprattutto nel lungo periodo.

Di tale sistema, come professionista, deve essere parte integrante, ed è a sua volta esposto alla valutazione di efficacia del suo operare all'interno.

La sorveglianza sanitaria ed il contributo del medico competente alla prevenzione, in effetti, perseguono le finalità previste dalla norma, e si rivelano utili ai fini del miglioramento dei livelli di tutela della salute nei luoghi di lavoro, solo se rispondono a criteri di appropriatezza, qualità e trasparenza.

Il datore di lavoro, dal suo canto, ha l'obbligo di monitorare l'attività del proprio consulente come definito in giurisprudenza "coadiutore del datore di lavoro nell'individuazione dei rimedi per evitare l'insorgenza delle malattie professionali" evitando in tal modo che gli venga addebitata *culpa in eligendo e in vigilando* "per aver malamente scelto il medico di fabbrica e non controllato e verificato periodicamente il suo operato".

Si propone qui una sintesi dei criteri proposti al fine di rispettare, e far rispettare, la norma ed il codice etico del Medico del Lavoro.

Il Decalogo per valutare il corretto operato del Medico Competente

- 1. Verifica della concordanza fra i rischi aziendali evidenziati nel documento di valutazione dei rischi ed il protocollo di sorveglianza sanitaria stabilito dal MC**
- 2. Verifica della loro evidenza sul certificato di idoneità al lavoro**
- 3. Verifica dell'avvenuta effettiva collaborazione del MC con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi**
- 4. Verifica della diligenza e perizia nella esecuzione delle visite mediche e degli accertamenti integrativi intesa come adeguatezza di luoghi, tempi, e modalità di effettuazione**
- 5. Verifica della consegna del giudizio di idoneità al Datore di lavoro ed al Lavoratore**
- 6. Verifica del rispetto della congruenza e del rispetto delle periodicità delle visite**
- 7. Verifica dell'avvenuta informazione dei lavoratori sui rischi e sul significato e i risultati degli accertamenti sanitari, anche al fine di rafforzare misure e comportamenti lavorativi tutelanti**
- 8. Verifica dell'effettuazione dei sopralluoghi negli ambienti di lavoro intesi come visione diretta dei luoghi di lavoro, dello svolgimento delle mansioni e della organizzazione del lavoro con puntuale traccia scritta, contenente le eventuali osservazioni al DDL e al RSPP;**
- 9. Verifica dell'avvenuta comunicazione sui risultati della sorveglianza sanitaria con l'indicazione delle eventuali misure di miglioramento delle condizioni di lavoro e la valutazione dell'efficacia delle misure preventive messe in atto in azienda**
- 10. Verifica della corretta gestione delle certificazioni medico-legali in caso di malattia professionale**

Una volta che sia stato accertato il valido intervento da parte del Medico Competente, è fondamentale che il Datore di Lavoro instauri con questo un dialogo aperto così da affrontare e condividere i problemi e le criticità esistenti nel luogo di lavoro; ci si

riferisce ad esempio alla ricollocazione degli inidonei ed all'inserimento dei disabili, che potrebbero in alcuni casi anche evitare gli eventuali ricorsi al giudizio di idoneità agli organi di vigilanza. È fondamentale che il Datore di Lavoro consideri il Medico Competente un suo diretto collaboratore, come sancito dall'articolo 29, comma 1, e dall'art. 25 comma 1 lettera a ("Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia."). Capita tuttavia di frequente che il Medico Competente svolga la propria attività in solitudine, in assenza del supporto dell'RSPP e del Datore di Lavoro, che considerano il suo lavoro soltanto come un costoso adempimento burocratico. Come sempre avviene in questi casi, non si valutano i costi indiretti della mancata prevenzione, in termini di infortuni e malattie professionali, sia per le assenze dal lavoro che per l'aumento dei premi assicurativi.

È similmente necessario attribuire al Medico Competente la giusta autonomia, nonché i mezzi, le risorse e le informazioni utili a svolgere il proprio compito in modo efficace. Dal suo canto il Medico Competente deve svincolarsi dal mero compito burocratico di stilare giudizi e cartelle sanitarie senza mettere al centro del proprio operato la tutela della salute, assumendo un ruolo attivo e promozionale, imponendo la propria professionalità, anche di fronte alla eventuale inerzia del Datore di lavoro o del Responsabile SPP, emettendo giudizi di idoneità facilmente comprensibili e attuabili e proponendo, in esito all'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, soluzioni atte a promuovere la tutela della salute.

Infine in merito al rapporto con i lavoratori che potrebbero guardarlo con diffidenza considerandolo un mercenario del Datore di Lavoro, il Medico competente deve fornire un valido e chiaro supporto nel rispetto di quanto previsto dal codice etico, rendendosi facilmente accessibile, non lesinando ma anzi fornendo puntualmente informazioni in merito agli indagati espletate ed alle condizioni di salute accertate.