

Dal giudizio di inidoneità al reinserimento per la
conservazione della capacità lavorativa

Quali collaborazioni per i RLS nei luoghi di lavoro

Rimini, 26 ottobre 2018

a cura del SIRS RN

Facciamo un passo indietro e partiamo
dalla periferia per arrivare al centro

I riferimenti normativi

- Costituzione (articoli 3; 4; 32; 35; 36; 38; 41..)
- Codice Civile (articoli 1175; 1366; 1375; 1464; 1465; 1455; 2087; 2094..)
- D. lgs 81/08 (articoli 15; 20; 37; 41; 42; 50; 61; allegato III-A..)
- Norme sui contratti di lavoro, sui licenziamenti
- CCNL
- Sentenze

Costituzione

Art. 3 – parità di condizioni

Art. 4 – diritto al lavoro

Art. 32 – tutela della salute

Art. 35 - tutela del lavoro

Art. 36 - diritto ad una retribuzione ed alle tutele

Art. 37 - tutela della lavoratrice madre e del minore

Art. 38 - diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia....

Art. 41 - L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

Codice civile

- Art. 1175 - Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza
- Art. 1366 - Il contratto deve essere interpretato secondo buona fede
- Art. 1375 - Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede
- Art. 1455 - Il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra
- Art. 2087 - L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro [Cost. 37, 41]
- Art. 2094 - È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore

D. lgs 81/08 e s.m.i.

- Art. 15 – Misure generali di tutela (si veda il comma 2)
- Art. 18 - Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (si veda il comma 1 lettera s)
- Art. 20 – Obblighi dei lavoratori
- Art. 35 – Riunione periodica
- Art. 37 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- Art. 41 – Sorveglianza sanitaria
- Art. 42 – Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica
- Art. 50 – Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- Allegato 3A – Contenuti della cartella sanitaria e di rischio

ALLEGATO 3A CONTENUTI DELLA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

CONTENUTI MINIMI DELLA COMUNICAZIONE SCRITTA DEL GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE:

GENERALITÀ DEL LAVORATORE
RAGIONE SOCIALE DELL'AZIENDA
REPARTO
MANSIONE E RISCHI
GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA
DATA DELLA ESPRESSIONE DEL GIUDIZIO DI IDONEITÀ
SCADENZA VISITA MEDICA SUCCESSIVA (periodicità)
FIRMA DEL MEDICO COMPETENTE
INFORMAZIONI SULLA POSSIBILITÀ DI RICORSO
DATA DI TRASMISSIONE DEL GIUDIZIO AL LAVORATORE
FIRMA DEL LAVORATORE (facoltativa)
DATA DI TRASMISSIONE DEL GIUDIZIO AL DATORE DI LAVORO

L'inidoneità non è un avvenimento
avulso dal contesto lavorativo

E' neutra la dimensione, il contesto d'impresa dove si verifica l'evento dell'inabilità alla mansione?

Ci sono delle condizioni che non sono neutre e che possono avere un impatto sulla tutela dei lavoratori, di cui l'RLS deve tenere conto:

Avere chiaro il perimetro aziendale in particolare la tipologia di lavoratori operanti nell'impresa (dipendenti, apprendisti, somministrati, tirocinanti, collaboratori, partite iva, volontari)

e le fasi di lavorazioni o servizi esternalizzati in appalto o eseguite in comando o in distacco

Sono neutri i fattori e la dinamica organizzativa?

l'organizzazione è la base sulla quale si deve fondare la moderna disciplina della salute e sicurezza del lavoro.(si veda la norma UNI ISO 45001: 2018 sistemi di gestione SSL in ottica di organizzazione e contesto lavorativo e che prevede la consultazione e la partecipazione attiva del RLS – norma che nel tempo andrà a sostituire la 18001)

E' differente essere RLS di un azienda di 100 dipendenti di cui l'80% sono assunti direttamente ed essere RLS di un azienda di 100 dipendenti di cui l'80% sono lavoratori di processi esternalizzati.

Altro elemento da considerare è il genere, così come inteso dall'articolo 28 del d. lgs. 81/08 :

“ nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale”

Le differenze sopra citate non sono un fattore neutro anche in ottica di conservazione della capacità lavorativa

RLS e Medico Competente
(ma non solo)
nel compito e ruolo di prevenire l'inidoneità
gestire l'inidoneità

DALL'IDONEITÀ ALL'INIDONEITÀ

A ----- B

Tra idoneità e inidoneità non c'è quasi mai una cesura brusca (se non in pochi casi particolari : un trauma con gravi menomazioni, un infarto o un ictus improvvisi e imprevisi, ecc.) , ma un passaggio lento e graduale dal punto A (idoneità) al punto B (inidoneità)

Importante:

di questo passaggio (a verso b) l'RLS potrebbe non esserne informato se non ha concordato con il MC una prassi per la quale egli viene informato del giudizio di inidoneità del collega lavoratore

La sorveglianza sanitaria

- l'obiettivo della sorveglianza sanitaria è quello di assegnare il lavoratore ad una mansione specifica compatibile con lo stato di salute psicofisico
- Il giudizio del Medico Competente nell'esprimere il proprio giudizio deve tenere conto:
 - a) della valutazione dell'ambiente di lavoro,
 - b) della valutazione del lavoratore e del suo stato di salute psicofisica,
 - c) del confronto tra a) e b) per arrivare alla formulazione di un giudizio specifico e non generico e che conduca ad un eventuale collocazione specifica del lavoratore nel contesto organizzativo dell'impresa

Il giudizio di inidoneità

Il Medico Competente nel momento in cui formula un giudizio di non idoneità ha l'obbligo di valutare se la patologia sia in relazione con l'esposizione lavorativa

Da qui derivano alcuni obblighi per il MC:

- 1) obbligo di referto ai sensi degli articoli 365 C.P. e 334 C.P.P.
- 2) obbligo di denuncia della malattia ricompresa nelle liste delle malattie possibili/probabili di origine lavorativa ai sensi dell'art 139 del D.P.R. 1124/65
- 3) obbligo di fornire al D.L. la certificazione della malattia professionale, certificazione che poi il D.L. dovrà inviare all'INAIL

Considerato che alcune condizioni possono, da elemento positivo, diventare elemento critico

- Il rapporto contrattuale di tipo privatistico tra MC e DL
- Rapporti formali e/o di subordinazione con il DL e l' RSPP
- Dimensione d'azienda
- Mancata partecipazione del MC alla valutazione del rischio e alla conoscenza dell'azienda stessa

L'RLS venuto a conoscenza del giudizio di inabilità alla mansione

- 1) informa il lavoratore della possibilità di attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art 41 del d. lgs 81/08 e smi
- 2) informa il lavoratore della possibilità di attivazione della tutela sindacale volta alla conservazione della posizione lavorativa anche attraverso il percorso del reinserimento lavorativo
- 3) inoltre l' RLS collabora con il MC, il DL, l'RSPP, le OO.SS. all'individuazione di un profilo di mansione idoneo alla ricollocazione del lavoratore

- 4) l' RLS verifica che le cause della inabilità non siano riconducibili ad una errata o incompleta valutazione dei rischi
- 5) vigila sulla corretta applicazione delle disposizioni normative, nello specifico della sorveglianza sanitaria

Ricordiamoci che l'RLS può pretendere:

- La consultazione preventiva per la VdR e la nomina del MC
- La collaborazione da parte del MC
- La partecipazione costante ai processi più importanti del sistema di prevenzione aziendale
- La documentazione completa
- Il diritto di controllo e verifica
- A supporto della RSU/RSA far diventare oggetto di contrattazione la materia (ad esempio costanti percorsi di riqualifica ed ampliamento delle competenze possono essere strategici nella ricollocazione)

Che è compito dell' RLS:

- ascoltare, confrontarsi, coinvolgere i lavoratori
- evidenziare fattori di rischio non valutati o in parte valutati
- confrontarsi con il MC, il DL, l'RSPP sulle azioni correttive da porre in essere
- richiedere la priorità d'intervento sui processi produttivi, sulle postazioni di lavoro o sui soggetti risultanti più a rischio

Sentenze

Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, ricade sul datore di lavoro l'onere della prova che non gli è possibile impiegarlo in mansioni equivalenti in un ambiente compatibile con il suo stato di salute; sul medesimo datore incombe poi anche l'onere di contrastare eventuali allegazioni del dipendente, nei cui confronti è esigibile una collaborazione nell'accertamento di un possibile repêchage in ordine all'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli possa utilmente essere ricollocato. (Cass. 10/3/2015 n. 4757)

Una giurisprudenza incontrastata (Corte di Cassazione Sezioni Unite, 7 agosto 1998, n. 7755; Corte di Cassazione 13 dicembre 2000, n. 15688; Corte di Cassazione 2 agosto 2001, n. 10754) ha evidenziato il diritto del lavoratore divenuto inidoneo per patologia lavoro-correlata, di pretendere dal datore di lavoro una collocazione lavorativa idonea a salvaguardare la sua salute nel rispetto dell'organizzazione aziendale.

La Cassazione (2 agosto 2001, n. 10574), ha affermato l'obbligo, ex art. 2087, c.c., del datore di lavoro di ricercare, una collocazione lavorativa non pretestuosa, idonea a salvaguardare la salute del dipendente, nel rispetto dell'organizzazione aziendale, dimensionata in modo plausibile e rispettosa delle regole poste a salvaguardia della salute.

Sentenze

Corte di Cassazione con la sentenza n. 18208 del 2 maggio 2016 “Sicurezza sul lavoro: obbligo esteso anche a lavoratori in nero ed atipici”

Cassazione sentenza 9062 del 11 febbraio 2016 “Illegittimo il licenziamento del sindacalista che denuncia le carenze nella sicurezza”

Tribunale di Nola, Sez. Lav., 18 maggio 2017, n. 1193 - Licenziamento illegittimo del rappresentante sindacale che denuncia un comportamento aziendale lesivo della sicurezza e della salute dei dipendenti

Tribunale di Ivrea sentenza 232 del 18 settembre 2017 Medico aziendale condannato al risarcimento per un giudizio di inidoneità alla mansione.