

ELEMENTI IN RELAZIONE A PRATICHE LEGALI INERENTI LA IDONEITA' SANITARIA E IL RICONOSCIMENTO DELLE MALATTIE PROFESSIONALI.

IDONEITA' SANITARIA

Per dare una cornice alla problematica dell'idoneità sanitaria voglio riassumere utilizzando brevemente due casi che abbiamo trattato all'ufficio vertenze Fiom, in collaborazione con il nostro RSPP e consulente, pi. Roberto Fasolo.

Sono casi di aziende dove non è presente la Fiom, o dove noi siamo marginali. Diversa è la situazione di aziende di più grandi dimensioni e dove c'è una presenza attiva dell'organizzazione sindacale e delle RSU.

CASO 1

- Si tratta di un lavoratore venuto in Fiom quando ormai la sua situazione sanitaria è in stato di criticità.
- Il lavoratore ha sviluppato un disturbo di asma sul posto di lavoro.
L'azienda esercita attività di fonderia di leghe non ferrose in conchiglia e officina meccanica di lavorazione.
- **Specializzata in** getti in bronzo allo stagno, getti in alluminio, bronzo-alluminio, bronzi al manganese, ottoni.

Numero di addetti: 80.

- Dopo una lunga assenza, superiore a 60 giorni, dovuta a un ricovero in pronto soccorso per un attacco di asma, denunciato come infortunio sul lavoro, il lavoratore viene sottoposto a visita del medico competente, come previsto dal d.lgs. 106 del 2009
- Il medico esprime un giudizio di:
idoneità con prescrizioni (uso di otoprotettori)
idoneità con limitazioni (utilizzo DPI per vie aeree FILTRO A1P2)

Il lavoratore viene in Fiom perché non gli sono state pagate le due settimane dalla data di scadenza del certificato alla data di rientro in azienda dopo la visita del medico competente.

Questo problema è stato risolto, l'azienda ha pagato gli arretrati.

Il lavoratore però ha sviluppato nel corso dei mesi una sensibilità spiccata e ogni qualvolta entra in azienda e inizia a lavorare, dopo pochissimo tempo va in crisi respiratoria, si gonfia alla gola e deve uscire, spesso va al pronto soccorso.

Il nostro ufficio vertenze fissa un appuntamento con il perito Fasolo, per cercare di capire come si può intervenire.

Si decide, insieme al lavoratore, di fare ricorso contro il giudizio del medico competente.

Le visite e gli esami eseguiti dall'ASL sono complessi, per chiarire che tipo di asma sia e quali sono i fattori scatenanti. Questi accertamenti richiedono alcune settimane, anzi qualche mese, prima di ottenere il giudizio di malattia professionale.

Nel frattempo l'Azienda Sanitaria effettua due ispezioni sul luogo di lavoro e la ditta viene costretta a munirsi di aspiratori che rendono effettivamente l'ambiente di lavoro più pulito.

A detta del lavoratore, alcuni aspiratori c'erano già ma gli operatori non li accendevano per evitare il rumore.

Questo approdo però non risolve il problema del lavoratore, perché il giudizio del medico competente viene sostanzialmente confermato, con le limitazioni che prescrivono l'utilizzo di DPI.

Il DPI prescritto è una grossa maschera che il lavoratore non riesce a indossare perché, portando gli occhiali da vista, le lenti si appannano e non ci vede più.

E il problema dell'asma resta, nonostante l'azienda abbia nel frattempo cambiato mansione al lavoratore e lo abbia spostato in un altro reparto, meno esposto alle polveri.

A questo punto, dal nostro punto di vista non restavano possibilità di risolvere il problema, e l'azienda non aveva a disposizione altre postazioni dove impiegare il dipendente.

La vicenda è stata complessa: pur avendo ottenuto il riconoscimento di malattia professionale, e pur non essendo stato giudicato inidoneo in modo permanente, il lavoratore alla fine ha dovuto rinunciare al posto di lavoro. La vicenda si è conclusa privatamente, perché l'azienda, che era gestita da due soci, si è divisa in due aziende e il lavoratore ha preferito trattare personalmente la sua posizione.

CASO 2

Si tratta di un dipendente da una cosiddetta agenzia di lavoro, (con circa 120 dipendenti) che procura lavoratori principalmente ad un'azienda che si occupa di anodizzazione.

Il lavoratore è assunto con mansione di IMBALLATORE ESTRUSI IN ALLUMINIO.

Ha un contratto part time, in realtà lavora 10 ore al giorno.

In precedenza lavorava al mercato ortofrutticolo, dove caricava cassette di frutta e verdura sui mezzi di trasporto.

- Anche in questo caso la situazione sanitaria del lavoratore è critica. E' affetto da ernia discale lombare.

- al rientro dalla malattia, la visita del medico competente esprime il giudizio di

“NON IDONEO: adibire a mansioni che non comportino movimentazione di carichi”

- Anche stavolta, decidiamo con il nostro perito di fare ricorso avverso il giudizio del medico competente, per far intervenire l'ASL.

La vicenda si snoda tra ricoveri e interventi tampone, anche se il lavoratore in questione non è più rientrato in azienda.

Al dipendente viene riconosciuta l'ernia discale “nella cui genesi le attività lavorative comportanti movimenti manuali di carichi hanno svolto un ruolo causale”.

Il datore di lavoro, quando il lavoratore ha esaurito tutta la malattia a sua disposizione, procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

CONCLUSIONI

Sono entrambe vicende nelle quali non abbiamo avuto strumenti, né contrattuali, né legali, per sanare la situazione, o meglio, per rendere giustizia ai lavoratori che hanno contratto malattie sul luogo di lavoro.

Il nostro intervento in questi casi, come in altri simili, si limita purtroppo, e non per nostra scelta, ad assistere il lavoratore nell'iter che, spesso, quando l'azienda non ha le dimensioni adeguate, si risolve con la chiusura del rapporto di lavoro.

Voglio dire che quando l'azienda dimostra di non avere altro posto di lavoro adeguato, il dipendente perde il lavoro, e contro questa decisione, a maggior ragione dopo la riforma del jobact, ma anche prima, non ci sono ragioni legali o contrattuali che possano intervenire a difendere il lavoratore.

Dico questo per evidenziare che ci sono lacune nella legislazione, che producono contraddizioni gravose, che ricadono sulla parte più debole.

Nello specifico, anche nel caso in cui al lavoratore viene riconosciuta la malattia professionale, non ci sono tutele adeguate e quindi il lavoratore è penalizzato, senza avere alcuna responsabilità se non quella di essersi ammalato, spesso per responsabilità dell'azienda che non ha messo in atto tutte le misure preventive possibili per tutelare la salute dei dipendenti.

V. Prandelli

Ufficio vertenze FIOM-CGIL BS