

IL RUOLO CENTRALE DEL MEDICO COMPETENTE NELLA SORVEGLIANZA SANITARIA E NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Con l'approvazione, nel 2006, della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità da parte dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (Onu), ratificata dalla Legge 3.3.09 n.18, si è rafforzato il concetto - già emerso negli anni Settanta - secondo il quale le persone con disabilità non devono essere più considerate solo come pazienti che necessitano di cure e assistenza, bensì soprattutto come individui che devono godere pienamente di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali, nonché del rispetto per la loro dignità. Sostanzialmente, quindi, si è consolidata la considerazione della disabilità come risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla vita sociale e lavorativa.

Secondo dati dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms), le persone con disabilità sono oltre un miliardo a livello globale, pari a circa il 15% della popolazione mondiale: ed entro il 2050 il numero sarà destinato quasi a raddoppiare, a causa sia dell'invecchiamento della popolazione sia dell'aumento della prevalenza delle malattie non trasmissibili.

In linea generale, il tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità è significativamente inferiore a quello delle persone senza disabilità,

e la probabilità di trovare un'occupazione diminuisce all'aumentare del livello di disabilità.

A questo proposito, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Ilo) segnala che circa ottocento milioni di persone con disabilità si trovano in età lavorativa e che la loro esclusione dal mercato del lavoro e la marginalizzazione sociale hanno un costo oscillante tra il 3% e il 7% del Pil.

LA DISABILITÀ IN AMBITO LAVORATIVO: IL QUADRO NORMATIVO EUROPEO E ITALIANO

La Commissione Europea, con la direttiva 2000/78/CE, ha sancito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sottolineando il dovere di rimuovere gli ostacoli che si frappongono al regolare espletamento delle attività lavorative delle persone con disabilità. In particolare, all'art. 5 aveva anticipato quanto poi confermato nella Convenzione sui diritti delle persone con disabilità dell'ONU riguardo ai ragionevoli accomodamenti quali "provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato...".

Il recepimento italiano della suddetta direttiva avviene con il d.lgs. 216/2003 e successive integrazioni (legge 99/2013) che, in virtù del principio della parità di trattamento, con l'art. 3 comma 3-bis, impone ai datori di lavoro pubblici e privati di apportare gli accomodamenti ragionevoli necessari a garantire ai disabili di godere ed esercitare il loro diritto al lavoro e la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Inoltre, l'attuale normativa di tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni) prevede, all'art. 28, che la valutazione dei rischi debba riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari che, come precisato nella circolare del Ministero n. 102/1995, corrispondono alle categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi a un

medesimo pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori stessi.

Giova ricordare che la legge n. 190/2014 (art. 1 comma 166) ha attribuito all'Inail le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Si rileva altresì che nei prossimi mesi, in seguito all'emanazione della legge n. 227/2021 "Delega al Governo in materia di disabilità", dovrà essere adottata una specifica normativa volta alla revisione e al riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità, nel rispetto dei principi e criteri indicati nella citata legge, per un'inclusione globale della persona con disabilità.

L'ATTIVITÀ SPECIFICA DEL MEDICO COMPETENTE

Il lavoratore con disabilità va sottoposto a visita medica presso il medico del lavoro competente, il quale è chiamato a esprimere un giudizio sulla compatibilità persona/lavoro/ambiente, affinché le prestazioni richieste non siano superiori alle capacità del soggetto e siano compatibili con il suo stato di salute.

Successivamente, il medico propone al datore di lavoro l'adozione di eventuali misure tecniche (anche sanitarie), organizzative e procedurali necessarie e specifiche, finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro (anche attraverso i succitati "accomodamenti ragionevoli") che risponda a pieno ai criteri di igiene e sicurezza del lavoro non soltanto per i lavoratori con disabilità ma anche per i soggetti normodotati, prendendo in considerazione, ancor più che di routine, i pericoli e i rischi correlati al sistema organizzativo aziendale e attribuibili alle relazioni (orizzontali e verticali) esistenti, con riferimento alle mansioni in esame e a chi vi è coinvolto, e alla cultura aziendale. L'attività sanitaria è una funzione molto delicata nei confronti del soggetto con disabilità; il medico del lavoro competente deve quindi saper comprendere la disabilità del lavoratore e ascoltare il linguaggio verbale e non verbale del soggetto svantaggiato instaurando con lui un contatto fisico. Tale pratica non è né deve essere diversa da quella indirizzata ai lavoratori normodotati, altrimenti i lavoratori con disabilità risulterebbero ulteriormente ghettizzati.

SONDAGGIO INAIL TRA I MEDICI COMPETENTI

Le tematiche relative all'inserimento o alla reintegrazione dei lavoratori disabili hanno ispirato una recente scheda di ricerca del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell'Inail, che illustra i dati preliminari emersi da un'indagine conoscitiva condotta tra luglio e ottobre 2022 su un campione di centonovanta [medici competenti](#) - iscritti alla Società italiana di medicina del lavoro - per esaminare il fabbisogno formativo e la percezione degli stessi sul tema della disabilità nei contesti lavorativi.

La ricerca è stata condotta attraverso un questionario strutturato, autosomministrato sulla piattaforma web SurveyMonkey. In presenza di lavoratori disabili, spiega l'Inail in una nota, il Medico competente svolge un ruolo centrale sia nelle attività di sorveglianza sanitaria che in quelle di valutazione e gestione del rischio. Il suo lavoro si svolge secondo un approccio integrato e partecipato, che vede il coinvolgimento di diverse figure professionali, necessarie a individuare e ad applicare le idonee misure di prevenzione. In sostanza, quindi, nel contesto dell'attuale sistema di prevenzione aziendale, il ruolo del medico competente è di importanza fondamentale in presenza di lavoratori con disabilità, con

particolare riferimento alle attività connesse alla sorveglianza sanitaria, ma anche relativamente ai momenti di valutazione e gestione del rischio, in un approccio integrato e partecipato, in collaborazione con altre figure chiave della prevenzione.

Secondo i Medici competenti, le difficoltà pratiche nello svolgimento del lavoro risultano essere l'aspetto più critico all'inclusione lavorativa segnalato per i lavoratori con disabilità. Tra gli aspetti imputabili alle aziende, invece, l'impreparazione della stessa nell'inclusione del lavoratore disabile costituisce la criticità maggiore da affrontare.

I dati preliminari dell'indagine rilevano che il 51,1% del personale medico intervistato ritiene la formazione uno strumento indispensabile, e che l'80,5% di essi si dichiara assolutamente interessato a partecipare a un corso di "educazione continua in medicina" (processo attraverso il quale il professionista della salute si mantiene aggiornato per rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze del Servizio sanitario e al proprio sviluppo professionale) sul tema "disabilità e lavoro".