



“LA NORMA ISO 30415/2021 E GLI ALTRI STRUMENTI E METODOLOGIE PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO”

ALFONSO CRISTAUDO

29 gennaio 2024

9:00-17:00

Milano - Aula Magna Clinica del Lavoro



Le due principali missioni per il medico competente con la sorveglianza sanitaria:

- 1) Proteggere e sorvegliare **tutti i lavoratori** (consulenza globale, monitoraggio sanitario, collaborazione alla VdR, alla prevenzione e protezione).
- 2) Migliorare le condizioni di salute e benessere e tutelare i lavoratori appartenenti **a gruppi particolari** («diversi») e soprattutto con problemi di salute a fini **inclusivi** nell'ambiente di lavoro.

Condizioni di Diversity

- Disabilità (invalidità riconosciuta)
- Inidoneità totali o parziali
- Anzianità (60-64 anni al lavoro)
- Malattie psichiche severe
- Malattie psichiche comuni
- Diversità etnica, religiosa

Mondo

9,0% #
n.d.
n.d.
5,0% &
15% &
26% #

ITALIA

5,2%*
19,1% **
18,7%***
10,7% ##

oltre 50 dipendenti :
obbligo di riservare
il 7% dei posti a
disabili

Prevalenza. ILO, 2022

* Registro sulla disabilità, Istat 2021. Fra 15 e i 64 anni, risulta occupato solo il 32,2%

** Dati All 3B Italia 2019.

*** A.Russo e coll, collana Adapt n. 7

& OCSE

X Rapporto del Ministero del Lavoro, 2020

Inclusione

- In alternativa alla «selezione» dei soggetti «diversi» (patologici, anziani, altri diversi) tramite giudizi di idoneità alla mansione con limitazione **occorrono pratiche di «inclusione».**



Diversi strumenti/metodi di inclusione

Reinserimento lavorativo dei disabili (L.68/99)

Accomodamento ragionevole

Standard ISO 30415:2021 - Diversity & Inclusion

Giudizio di idoneità alla mansione specifica

Articolo 18 d.Lgs 81/08 e s.m.i.

Tutela del lavoratore disabile – Legge 68/1999

L'**articolo 1** della legge 68/99 fornisce i dettagli sui **requisiti dei lavoratori inclusi nelle categorie protette**.

Sono indicate **diverse tipologie di disabilità**:

1. Individui in età lavorativa, affetti da **invalidità fisica, psichica o sensoriale** o **portatori di handicap intellettivo** con conseguente **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

- [**NB.** L'invalidità fisica è riconosciuta non solo ai soggetti con problematiche a carico dell'apparato osteoarticolare/locomotore, ma anche ai soggetti affetti da gravi patologie che colpiscono i primari apparati responsabili delle funzioni vitali (circolatorio, respiratorio, endocrino, digerente, urinario, neurologico).]

2. Invalidi del lavoro con un grado di **invalidità superiore al 33%**.

3. Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio.

4. Non vedenti, colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi.

5. Sordomuti, colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

6. Vittime di terrorismo e criminalità organizzata.

Accomodamento ragionevole

- ***“...Per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità, in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali...”***
- Il tema dell’accomodamento ragionevole parte dai concetti di uguaglianza per i lavoratori con disabilità adottati nella **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio Europeo** e nella **Convenzione ONU del 2006**.
- I luoghi di lavoro devono essere accessibili e funzionali a tutti i tipi di lavoratori.
- **Recepita nell’ordinamento italiano**

Accomodamento ragionevole

- D.Lgs. 216/2013 poi modificato dal decreto-legge 76/2013 convertito in legge 99/2013:
- **«3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».**
- Vale per tutti i lavoratori con patologie e disfunzioni croniche, non solo per i disabili ex 68/89

Standard ISO 30415:20



- A maggio 2021, l'ISO (International Standard Organization) ha pubblicato la prima Certificazione Internazionale su "Diversity & Inclusion", ISO 30415:2021.
- Le parole "Diversità e Inclusione" (D&I) racchiudono un concetto imprescindibile per tutte le aziende: l'importanza - e la necessità - di integrare e valorizzare le persone pur nella loro diversità e specificità (di genere, età, etnia, cultura, e salute), creando un ambiente di lavoro realmente inclusivo.
- La ISO 30415 spinge le aziende ad avviare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione della diversità.
- I principi che permeano questa direttiva, pur andando ben oltre i meri aspetti sanitari, ben si sovrappongono agli obiettivi della medicina del lavoro di inclusione lavorativa dei lavoratori affetti da patologie croniche e invalidanti.



^{1a} Medicina del Lavoro

REVIEWS, COMMENTARIES, PERSPECTIVES

Med Lav 2023; 114 (3): e2023026

DOI: 10.23749/mdl.v114i3.14339

Diversity & Inclusion: Fitness for Work Through a Personalized Work Plan for Workers with Disabilities and Chronic Diseases According to ISO 30415/2021

ALFONSO CRISTAUDO^{1-3,*}, GIOVANNI GUGLIELMI², RUDY FODDIS¹, FABRIZIO CALDI²,
RODOLFO BUSELLI², CINZIA BRILLI², MAURIZIO COGGIOLA⁴, GIANLUCA L. CECCARELLI⁵,
GIUSEPPE SAFFIOTI⁵

¹ Department of Translational Research and New Technologies in Medicine and Surgery, University of Pisa, Pisa, Italy

² Occupational Preventive Medicine Unit, University Hospital of Pisa, Pisa, Italy

³ Consultant, Corporate Occupational Health Service, Piaggio e c. S.p.A., Pontedera, Pisa, Italy

⁴ Consultant, Corporate Occupational Health Service, (Stellantis S.p.A.), Turin, Italy

⁵ RFI SpA-FS Group (Italian State Railways)-Medical Service, Rome, Italy

La Sorveglianza Sanitaria nella attuale normativa

La sorveglianza sanitaria trova **fondamento giuridico** in norme **costituzionali**, del **codice civile**, del **codice penale**, dello **Statuto dei Lavoratori** oltreché nelle norme più specifiche promulgate a partire da direttive europee (D.Lgs 81/08 e s.m.i.)

L'attivazione della sorveglianza sanitaria trova legittimità normativa negli esiti della valutazione dei rischi (**rischi "normati e non normati, ma comunque valutati in DVR"**) e la stessa normativa sancisce che la **sorveglianza sanitaria** venga impiegata anche **come feed-back alla valutazione dei rischi**

SORVEGLIANZA SANITARIA, Obiettivi specifici

- ■ **Monitorare le condizioni di salute dei lavoratori e identificare eventuali condizioni negative di salute ad uno stadio precoce**
- ■ **Identificare soggetti 'diversi'(ipersuscettibili, anziani, disabili ecc.)**
- ■ **Raccogliere dati clinici**
- ■ **Contribuire,attraverso opportuni feedback, alla accuratezza della valutazione del rischio e verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione adottate**
- ■ **Esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica → tutelare i soggetti con problemi di salute e di inclusione, compresi i disabili, i tecnopatici e coloro che risultano inidonei parzialmente o totalmente alla mansione specifica**

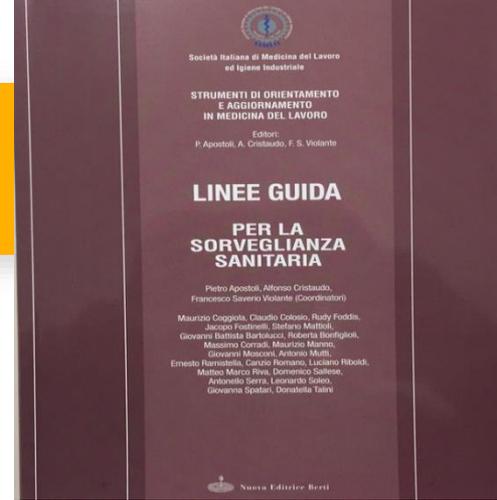
Idoneità alla Mansione Specifica

- L' idoneità al lavoro rappresenta uno dei più importanti esiti epicritici della sorveglianza sanitaria condotta dal Medico Competente sulla base dei rischi cui sono esposti i lavoratori.

Adeguare il lavoro all'uomo

- L'espressione del **giudizio di idoneità alla mansione specifica** pur costituendo **l'atto epicritico con valenza medico-legale** della sorveglianza sanitaria è quindi **scarsamente definito sotto il profilo concettuale, medico-legale e finalistico nella normativa attuale**
- Le direttive europee da cui sono derivati i D.Lgs 626/94 e 81/08 **non parlano mai di giudizio di idoneità del lavoratore**: la direttiva 89/391/CEE all'art. 6, par. 2, lettera d recita che il datore di lavoro **ha l'obbligo di "adeguare il lavoro all'uomo" e non viceversa.**

LG SIML per la Sorveglianza Sanitaria



- **Coordinatori** : Pietro Apostoli, Alfonso Cristaudo, Francesco Violante
- **Membri**: Maurizio Coggiola, Claudio Colosio, Rudy Foddis, Jacopo Fostinelli, Stefano Mattioli, Giovanni Battista Bartolucci, Roberta Bonfiglioli, Massimo Corradi, Maurizio Manno, Giovanni Mosconi, Antonio Mutti, Ernesto Ramistella, Canzio Romano, Luciano Riboldi, Matteo Marco Riva, Domenico Sallese, Antonello Serra, Leonardo Soleo, Giovanna Spatari, Donatella Talini





CONCETTO DI IDONEITA': LG SIML

LINEE GUIDA

PER LA
SORVEGLIANZA
SANITARIA

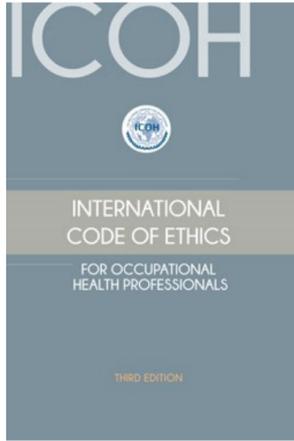
Pietro Apostoli, Alfonso Cristaudo,
Francesco Saverio Volante (Coordinatori)

L'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica costituisce l'atto epicritico, con valenza medico-legale, che **consegue all'analisi della compatibilità tra due "grandezze"**, a loro volta valutate quali – quantitativamente, in momenti e con strumenti diversi, vale a dire **lo stato di salute dell'individuo, attraverso la sorveglianza sanitaria, ed il profilo di rischio espositivo associato ad una determinata mansione**, attraverso la valutazione dei rischi.

IDONEITA' VS COMPATIBILITA'

In questa definizione, vale la pena di sottolineare, come **debba essere considerata preminente** la valutazione della **compatibilità dell'ambiente di lavoro con l'uomo, piuttosto che della compatibilità dell'uomo con l'ambiente di lavoro a cui è assegnato.**

Conseguentemente, laddove il confronto di compatibilità sollevi un qualche dubbio, il processo valutativo ai fini della espressione del giudizio di idoneità, che ne scaturisce, deve **orientare a trovare soluzioni adattative dell'ambiente di lavoro, prima ancora di spostare l'attenzione su necessità di prescrittive, o limitative della mansione del lavoratore/ice.**



L'attività di medico competente deve essere svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del **codice etico** della Commissione internazionale di salute occupazionale (**ICOH**) (*art. 39 comma 1 D.Lgs. 81/08*).

DALL'INTRODUZIONE ...

1. Obiettivo della medicina del lavoro è quello di *proteggere e promuovere la salute dei lavoratori, sostenere ed incrementare le loro capacità lavorative*, contribuendo ad istituire e a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti, promuovendo altresì **l'adattamento del lavoro alle capacità dei lavoratori, tenendo in dovuto conto il loro stato di salute.**

Esiste un modello che permette di contemplare e integrare le varie possibilità di inclusione?

Reinserimento lavorativo dei disabili (L.88/99)

Accomodamento ragionevole

Standard ISO 30415:2021 - Diversity & Inclusion

Giudizio di idoneità alla mansione specifica

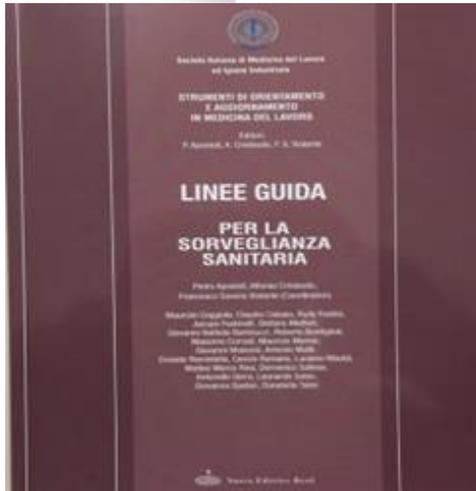
Articolo 18 d.Lgs 81/08 e s.m.i.



Piano di Lavoro Personalizzato



Il Piano di Lavoro come metodologia per l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione con inidoneità o idoneità limitata, per l'accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità e per il reinserimento dei lavoratori tecnopatici.



La **valutazione della compatibilità** tra lavoro e stato di salute deve orientare verso la formulazione di **piani di lavoro** ad hoc su cui esprimere il giudizio di idoneità

Questo approccio metodologico indirizza verso una interazione tra il Medico Competente e le altre figure di riferimento nella gestione delle attività lavorative (SPP, Risorse Umane, ecc.) **nell'intento di adattare il lavoro all'uomo/donna**, limitando così l'isolamento del Medico Competente e **l'espressione di generiche limitazioni** che possono risultare spesso non osservate o inapplicabili, comportando, inoltre, il recupero al lavoro di una significativa percentuale della forza lavoro



ESTRATTO DAL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 16-04-2018 (punto N 28)

Delibera N 421 del 16-04-2018

Proponente
STEFANIA SACCARDI
DIREZIONE DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE

Pubblicità/Pubblicazione Atto soggetto a pubblicazione su Banca Dati (PBD)

Dirigente Responsabile Emanuela BALOCCHINI

Estensore SILVIA VIVOLI

Oggetto

Adozione linee di indirizzo per l'espressione del giudizio di idoneità del Medico Competente e della Commissione ex Art. 41 comma 9 del D.lgs 81/08 e ss.mm.ii in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Presenti

ENRICO ROSSI

STEFANO CIUFFO

STEFANIA SACCARDI

VITTORIO BUGLI

FEDERICA FRATONI

MONICA BARNI

VINCENZO CECCARELLI

CRISTINA GRIECO

Il giudizio di idoneità alla mansione può essere espresso in maniera specifica nei confronti di un piano di lavoro personalizzato, predisposto per il lavoratore dal datore di lavoro in collaborazione con il medico competente, che eviti l'inclusione di attività che potrebbero risultare nocive per il lavoratore stesso. In tal modo può essere evitata l'espressione di giudizi di idoneità con limitazioni. Tale iniziativa può considerarsi come una buona prassi volontariamente adottata dal datore di lavoro

Cos'è un Piano di Lavoro Personalizzato?

La rimodulazione di una mansione, delle attività, dei compiti e dell'organizzazione del lavoro con le relative indicazioni di rischio **adattata alle problematiche di salute del lavoratore**

Un piano di lavoro personalizzato per un lavoratore può contenere per es.

- Ridefinizione dei compiti lavorativi.
- Rotazione dei compiti lavorativi.
- Esclusioni di particolari attività
- Uso di apparecchiature e di altre tecnologie di assistenza.
- Limitazione anche temporale di attività con sollevamento di carichi pesanti e dei compiti fisicamente impegnativi.
- Formazione sulle tecniche adeguate di sollevamento e di trasporto.
- Adeguata ergonomia di strumenti, apparecchiature e mobili.
- Considerazione dell'esigenza di un recupero, per esempio attraverso brevi pause o pause più frequenti.
- Riorganizzazione degli orari e dei turni di lavoro.

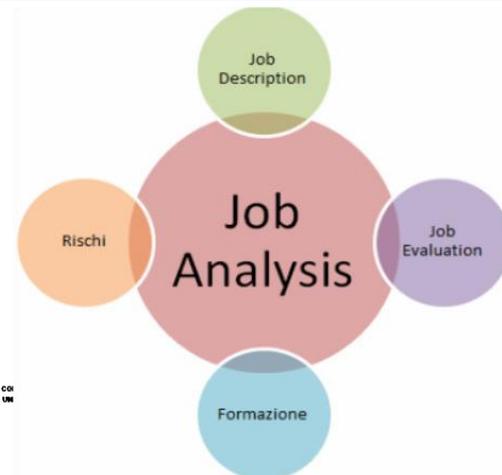
Come si fa un Piano di Lavoro personalizzato

Analisi dettagliata del ciclo produttivo (procedura concordata con Dirigenti Preposti, SSP, Risorse Umane, ecc.), atta alla verifica delle condizioni di lavoro a rischio, indicando **tempi**, **carichi** e **modalità di lavoro**.

Rimodulazione delle attività che compongono la specifica mansione, combinando quelle ancora compatibili con quelle rese compatibili con particolari accortezze tecniche (es. DPI) o organizzative (es. tempi, modi, pause, procedure ad hoc, ecc.)

STRUMENTI PER LA CONOSCENZA DELLA MANSIONE

JOB ANALYSIS



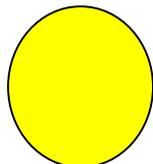
ANALISI APPROFONDIRI DELLA MANSIONE CON LO SCOPO DI IDENTIFICARE I CRI RACCOLTA DI INFORMAZIONI DA COPERTI E ATTESE AL FINE DI PRODURRE UN

CONFRONTO FRA PIANO DI LAVORO COMUNE E PERSONALIZZATO

PIANO DI LAVORO COMUNE



RISCHIO

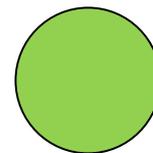


PIANO DI LAVORO PERSONALIZZATO



solo con ausili

RISCHIO



GIUDIZIO DI IDONEITA' E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Movimentazione Manuale Dei Carichi	Patologie e disfunzioni	Non adibire alla movimentazione manuale dei carichi >8 Kg
--	-------------------------	--

Sovraccarico biomeccanici arti superiori	Patologie o disfunzioni	Evitare lavorazioni che richiedono la sopraelevazione degli arti superiori al di sopra delle spalle in forma prolungata e fasi lavorative che comportino impegno con forza nello stringere tirare spingere con la mano destra o uso di strumenti vibranti ad alta coppia di serraggio o comportanti bloccaggio con forza dello stesso arto.
--	-------------------------	--



MMC: JOB RISKS ASSESSMENT X TASK

DETERMINANTI DA CONSIDERARE SECONDO L'ALLEGATO XXXIII DEL D.LGS 81/08 e S.M.I.

- 1 Peso
- 2 Distanza dal tronco
- 3 Torsione
- 4 Flessione del tronco
- 5 Stabilità (del carico e dell'operatore)
- 6 Presa
- 7 Spazi
- 8 Distanza verticale
- 9 Dislivelli/Distanze
- 10 Parametri microclimatici
- 11 Frequenza/Recupero fisiologico

GIUDIZIO DI IDONEITA' E ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Patologia psichica	Patologie e disfunzioni gravi	Accomodamento ragionevole: Idoneo/a ad attività compatibili con il Piano di Lavoro Personalizzato del....
Sovraccarico biomeccanico arti superiori	Patologie e disfunzioni lievi	Idoneo mansione XXX, compatibile con OCRA verde spalla destra e polso destro
Movimentazione Manuale Dei Carichi	Patologie o disfunzioni lievi	Idoneo/a con attività con rischio Niosh verde
Movimentazione Manuale Dei Carichi	Patologie o disfunzioni Gravi	Accomodamento ragionevole: Idoneo ad attività compatibili con il piano di lavoro personalizzato del.....



Conclusioni

- ❑ Il Piano di Lavoro Personalizzato può essere attivato anche per i rischi non normati ma prevista dalla VdR (D.L. 4 maggio 2023, n. 48) e per condizioni patologiche particolari in base all'art. 18 D.Lgs 81/08 e s.m.i. (come per le patologie psichiche), al di là dei rischi specifici della mansione
- ❑ Qualora la patologia fosse di origine lavorativa le modifiche previste dal Piano di Lavoro Personalizzato può essere attivata la richiesta di **finanziamento all'Inail**.
- ❑ Fondamentale il rapporto costruttivo fra i soggetti aziendali della prevenzione , compresi i RLS

- Un Piano di Lavoro Personalizzato, con modifiche strutturali o organizzative o preventive/protettive della mansione, costituisce un **accomodamento ragionevole** per i soggetti disabili o con disfunzioni patologiche anche non certificate con l'88/99 e con **giudizio di idoneità con limitazioni** rispetta le indicazioni previste dallo **Standard ISO 30415:2021**.

