

### Allegato 3 – Segnalazione di mancato rispetto delle limitazioni

....., .../.../.....

Servizio PSAL  
ASL .....  
Via .....  
CAP Città

Oggetto: **Segnalazione di mancato rispetto delle limitazioni formulate dal Medico Competente** Dr. ....  
**Azienda** .....

Con riferimento al giudizio del Medico Competente Dr. ....  
formulato in data ....., la/lo scrivente .....  
in servizio presso ..... reparto .....

con la presente comunica per i provvedimenti di Vs. Competenza che questo Organo di Vigilanza vorrà adottare che, nonostante le limitazioni alla mansione espressamente formulate nel giudizio del Medico Competente,

l'Azienda.....continua ad attribuire allo/alla scrivente compiti incompatibili con le limitazioni sopra richiamate.

Lo/la scrivente ha espressamente comunicato ( con nota del ..../.../.....) all'Azienda l'incompatibilità con i compiti attribuiti senza ottenere ascolto.

Tale situazione sta mettendo ulteriormente a rischio il suo già precario stato di salute.

Firma

.....

Per contatti tel. ....

## Impariamo a conoscere il D.Lgs. 81/2008 Come ci si deve comportare con le limitazioni alla mansione



materiale informativo  
a cura di SHC OSS



## Cosa sono le limitazioni



Al lavoratore/lavoratrice in base al contratto di assunzione vengono attribuiti mansioni e compiti ben precisi. Quando per motivi di salute il/la lavoratore/lavoratrice non riesce più a far fronte a questi compiti ha diritto a farsi riconoscere delle limitazioni alla mansione che svolge, cioè a farsi esentare dall'adempimento a quei compiti che non riesce più a espletare e che se svolti potrebbero nuocere ulteriormente alla sua salute.

## Chi stabilisce le limitazioni ?

Il Medico competente (che ha sostituito quello che una volta era il Medico aziendale) viene scelto dal Datore di lavoro. Può essere un dipendente dell'Azienda ma anche un consulente esterno.

Il Medico Competente visita periodicamente il lavoratore sulla base del protocollo sanitario stabilito oppure su richiesta del lavoratore ed acquisisce la documentazione sanitaria messa a disposizione dal lavoratore: certificati medici , RX ecc. Il Medico può anche disporre l'effettuazione di ulteriori accertamenti specialistici, l'onere dei quali è a carico del datore di lavoro.

Il Medico Competente ha l'obbligo di effettuare uno o più sopralluoghi in azienda per accertarsi delle effettive condizioni di lavoro e collabora col Datore di lavoro alla valutazione dei rischi presenti in azienda e alla stesura del documento di valutazione dei rischi (VDR).

## Allegato 2 – Ricorso contro il giudizio del Medico Competente (entro 30 giorni)

....., .../.../.....

Servizio PSAL

ASL .....

Via .....

CAP Città

Oggetto: **Ricorso contro il giudizio del Medico Competente** relativo al/alla sig/Sig.ra .....  
Azienda .....

Con riferimento al giudizio del Medico Competente Dr. ....  
formulato in data .....

la/lo scrivente inoltra a codesto Organo di Vigilanza ricorso contro il predetto giudizio medico.

Si riserva di esibire a richiesta dell'Organo di Vigilanza la documentazione medica in suo possesso.

Firma

.....

Per contatti tel. ....

## Allegato I - Lettera per richiesta di visita al Medico Competente

....., .../.../.....

Al Medico Competente

Dr. ....

Azienda .....

Via .....

CAP    CITTÀ

Oggetto:    **richiesta di essere sottoposto a visita medica da parte del Medico Competente – Azienda .....**

Con la presente lo/la scrivente .....

in servizio presso il Reparto /UO della Azienda .....

con la qualifica di .....

CHIEDE

di essere sottoposto a **visita medica da parte del Medico Competente**

perché le sue condizioni di salute sono peggiorate in relazione ai compiti a cui è

addetto nel reparto di .....

come si può evincere dalla documentazione medica in suo possesso.

Firma

.....

Per contatti tel. ....

Dopo aver esaminato la documentazione sanitaria, visitato il dipendente e tenuto conto della valutazione dei rischi, esprime il GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE, ossia per ogni lavoratore dichiara se è in grado di svolgere tutte le mansioni comprese nella tipologia del lavoro per cui è stato assunto, ovvero quelle per le quali non è idoneo (totalmente o parzialmente).

Il giudizio di idoneità alla mansione specifica del Medico Competente può essere:

**A) IDONEITÀ ALLA MANSIONE**

**B) IDONEITÀ PARZIALE, TEMPORANEA O PERMANENTE, CON PRESCRIZIONI O LIMITAZIONI ALLA MANSIONE**

**C) INIDONEITÀ TEMPORANEA**

**D) INIDONEITÀ PERMANENTE**



Il giudizio del Medico Competente va espresso per iscritto e ne deve essere fornita copia al lavoratore e al datore di lavoro.

Contro il giudizio del Medico Competente (tipo di limitazioni) il lavoratore può ricorrere **ENTRO 30 GIORNI (art. 25 D.lgs. 81/08)** alla ASL territorialmente competente (in relazione alla ubicazione della sede di lavoro)

Nel caso di espressione di giudizio di INIDONEITÀ vanno precisati i limiti in riferimento alla valutazione dei rischi che deve essere eseguito ai sensi del D.Lgs. 81 del 2008.

Il datore di lavoro deve assicurarsi che il dipendente, a cui vengono riconosciute limitazioni lavorative, possa svolgere il suo lavoro in condizioni di sicurezza, nel pieno rispetto delle prescrizioni formulate dal Medico Competente, che deve stabilire un piano di lavoro SPECIFICO e accertarsi che lo stesso sia compatibile con i compiti attribuiti al lavoratore a seguito del suo giudizio.

Se le limitazioni del Medico Competente non vengono rispettate il lavoratore deve segnalare per iscritto questo fatto al Medico Competente e all'ASL territorialmente competente

**IL LAVORATORE NELLO SVOLGIMENTO DEI PROPRI COMPITI, DEVE ATTENERSI SCRUPolosAMENTE ALLE PRESCRIZIONI CONTENUTE NEL GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE FORMULATO DAL MEDICO COMPETENTE, UTILIZZANDO CORRETTAMENTE I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE E GLI AUSILII**



Nella maggior parte delle aziende c'è la figura del PREPOSTO, nominato dal datore di lavoro, con il compito di verificare il rispetto delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori.

Il preposto (in qualità di referente di nucleo, caposala, ecc.) non può in nessun caso andare contro le prescrizioni decise dal Medico Competente ed indicate nel piano di lavoro, che ha l'obbligo di rispettare.

Laddove i contratti collettivi lo prevedono, quando il Medico Competente formula un giudizio di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, anche a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente, alle mansioni di provenienza.

## **TRASFERIMENTO – LETTO-CARROZZINA**

USARE SEMPRE IL SOLLEVATORE, QUALORA NON CI FOSSE SONO INDISPENSABILI DUE OPERATORI

**Si ricorda che anche quando si usa il sollevatore è indispensabile essere in due .**

**PURTROPPO L'AUSILIO PIU' USATO, ERRONEAMENTE, È LA SCHIENA DELL'OPERATORE ...**



## TELINI DI ALTO SCORRIMENTO

I telini di scorrimento, chiamati anche AUSILI MINORI, sono teli di diverse misure e diverse fatture, la cui funzione è quella di facilitare lo spostamento del paziente, non collaborante, a letto. Sono utili soprattutto quando il paziente necessita di cambio postura frequente, lato dx, lato sx, supino, spostamento verso il cuscino o spostamento letto–barella, letto–carrozzina.

I TELINI ELIMINANO L'ATRITO CON TESSUTI , permettono al paziente di scivolare evitando così all'operatore sforzi da trascinalimento con conseguenti traumi alla colonna vertebrale e strappi muscolari .

## QUALCHE UTILE CONSIGLIO

### LAVORO SU UN PAZIENTE ALLETTATO:

- Evitare di stare con il tronco chinato (piegato )
- APPOGIARE UN GINOCCHIO SUL LETTO PER AIUTARSI
- EVITARE LA TORSIONE DEL TRONCO
- MEGLIO GIRARSI SU SE STESSI E TENERE IL CARRELLO DELL'IGIENE O ALTRO , VICINO

### TRASFERIMENTO A LETTO DEL PAZIENTE

PAZIENTE NON COLLABORANTE : NON FARLO MAI DA SOLI , CHIAMARE SEMPRE UNA COLLEGA E MEGLIO ANCORA USARE IL SOLLEVATORE

## Riferimenti Normativi – D.Lgs. 81/08

ART. 42 provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica.

ART. 55 sanzioni al datore di lavoro

ART. 56 sanzioni al Preposto

ART. 58 sanzioni al Medico Competente

ART. 59 sanzioni al lavoratore

## Come difendere i lavoratori:

### IL RUOLO DEL RLS (RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA)

E' di norma eletto dai lavoratori , secondo quanto stabilisce ART 48 D. LEG 81/08

Nelle aziende con più di 15 lavoratori RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSU

Tutto questo viene stabilito in Sede di Contrattazione Collettiva e cioè : il numero, le modalità, il tempo di lavoro retribuito (permessi) e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

Nelle aziende con 200 dipendenti si possono eleggere fino a 3 RLS, con più di 1000 dipendenti si possono eleggere fino a 6 RLS.

**Il Rappresentante dei Lavoratori per La Sicurezza ha il potere di verificare che Il Datore di Lavoro abbia adottato idonee misure di sicurezza (Tecniche e Organizzative) sufficienti a garantire che si possa lavorare In condizioni di sicurezza e di salute .**



## **OGNI LAVORATORE HA COME PRIMO DOVERE LA SALVAGUARDIA DELLA PROPRIA SALUTE**

il datore di lavoro deve fornire tutti i mezzi per poter far sì che questo avvenga e inoltre ha l'obbligo di informare e formare il lavoratore sulle norme di sicurezza.

Il lavoratore può rivolgersi al RLS quando il Datore di Lavoro non rispetta le limitazioni indicate dal Medico Competente. Se quest'ultimo non interviene può rivolgersi direttamente al Servizio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro della ASL territorialmente competente.

## **COME NON DIVENTARE "LIMITATI"**



Ausili e Formazione camminano di pari passo e insieme rappresentano uno scudo eccellente contro incidenti e infortuni che causano frequentemente patologie cronico degenerative della salute dei lavoratori.

Da studi recenti è emerso che gli Operatori Sanitari sono al secondo posto nel fattore di rischio di queste patologie.

Il primo e più importante compito dell'Operatore Sanitario è il BENESSERE suo e del paziente, che è dato dall'unione e collaborazione del momento Sanitario e Assistenziale.



Questo è possibile solo con l'uso corretto degli **AUSILI DI PROTEZIONE** e possono essere di vari tipi: SOLLEVATORI, TELINI DI ALTO SCORRIMENTO che ogni Struttura Sanitaria deve mettere a disposizione dei propri dipendenti. Inoltre è indispensabile la collaborazione di tutte le figure che ruotano attorno al paziente.

Esistono in commercio ausili di sollevamento:

- **SOLLEVATORI FISSI**
- **SOLLEVATORI ELETTRICI CON BASE REGOLABILE**
- **SOLLEVATORI A POMPA MOBILI**
- **SOLLEVATORI A SOFFITTO CON GUIDA**

I requisiti e i benefici dei sollevatori sono molteplici, ma il più importante è la **SICUREZZA PER L'OPERATORE E PAZIENTE**

**Basso sforzo fisico, perciò tutela della salute.**

Confort per il paziente, non si effettuano movimenti bruschi, causa di traumi e fratture dei pazienti e strappi muscolari per i lavoratori

