

PIANI DI LAVORO PER LAVORATORI CON GIUDIZIO DI IDONEITÀ CONDIZIONATA

Redazione:	Verifica:	Approvazione:
Gruppo di lavoro: il referente di redazione: Ing. Stefano Morachiello	Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione Ing. Stefano Morachiello Il Medico Competente Dr Gianfranco Petrin	Direttore Sanitario Dr Michele Chittaro
Firma del referente di redazione	Firme	Firma
		

Documento precedente			Motivo della modifica
Codifica	Versione	Data	
SPP_PG_02	01	10/12/2015	Aggiornamento modifica organizzazione aziendale e modulistica.

Parola chiave 1	Parola chiave 2	Parola chiave 3
Gestione e sicurezza delle strutture e dei processi	Idoneità condizionata	Piani di lavoro

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

INDICE

1	Scopo e campo di applicazione.....	3
2	Destinatari	3
3	Contenuti.....	3
3.1	Piani di lavoro già attuati e non ancora formalizzati.....	5
4	Responsabilità	5
5	Terminologie e abbreviazioni.....	6
6	Riferimenti normativi e bibliografici.....	6
7	Allegati	6

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

1 Scopo e campo di applicazione

Il presente documento ha lo scopo di definire le procedure aziendali, sia per quanto riguarda i percorsi che la modulistica, in relazione all'assegnazione di mansioni compatibili con il loro stato di salute, per i lavoratori che hanno avuto, in esito a visita di sorveglianza sanitaria da parte del Medico Competente, un giudizio di idoneità condizionata ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche ed integrazioni (normativa vigente per la sicurezza sul lavoro).

Ciò si esprime attraverso la formulazione di piani di lavoro (PdL).

La presente procedura si applica a tutti i soggetti individuati come lavoratori (dipendenti, specializzandi, tirocinanti, frequentatori, ecc.) ai sensi della normativa vigente per i quali sussiste un giudizio di idoneità condizionata.

2 Destinatari

La procedura gestionale ha effetto su tutto il personale dipendente dell'Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi Condivisi (EGAS), o a esso equiparato ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sarà resa disponibile, attraverso la pubblicazione nel sito intranet aziendale, e dal quale risulterà anche scaricabile, ai destinatari di seguito indicati per i compiti specifici previsti ed elencati nella presente:

- Direzione Sanitaria
- Direzione Amministrativa
- Dipartimento dei Servizi Condivisi
- Dirigenti e Preposti
- Servizio Prevenzione e Protezione
- Medico Competente

Destinatari del giudizio di Idoneità condizionata:

- Lavoratori con giudizio d'idoneità condizionata
- Direttore generale (Datore di lavoro)
- Direttore sanitario
- Direttore amministrativo
- Direttori di dipartimento/SOC/SOS
- Coordinatori
- Servizio di prevenzione e protezione
- Medico competente

3 Contenuti

- Il **Medico competente (MC)**, ai sensi dell'art. 41, comma 2, del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., formula e trasmette il giudizio di idoneità condizionata alla mansione* ai destinatari e trasmette una copia anche al SPP.

* *Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti giudizi di idoneità condizionata, relativi alla mansione specifica:*

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente;

- il **SPP**, acquisito il giudizio di idoneità condizionata alla mansione dal Medico competente, richiede via mail, con contenuto non visibile ai non destinatari, all'indirizzo (account) nominativo dei responsabili/referenti cui è inviato il giudizio stesso, in riferimento al servizio in cui opera il lavoratore oggetto del giudizio, un Piano di Lavoro specifico (**allegato 1**), da redigersi utilizzando il modulo che viene allegato alla richiesta (**allegato 2**);
- il **SPP** registra e aggiorna, su supporto informatico che invia in copia al Medico Competente, l'elenco dei lavoratori oggetto del giudizio di idoneità condizionata, con i dati necessari a facilitare la gestione dei PdL (invio richiesta, presenza e congruenza con il giudizio di idoneità, struttura presso la quale è stato rilasciato), al fine anche di valutare la necessità di aggiornamento dello stesso in caso di trasferimento del lavoratore in altra struttura;
- il **Direttore del Dipartimento/SOC/SOS, il Dirigente**, con la collaborazione del **Coordinatore dell'area di lavoro**, tenendo conto delle prescrizioni formulate dal MC, elaborano, qualora possibile, il piano di lavoro per il lavoratore e lo sottoscrivono, unitamente al lavoratore (per presa visione). Il PdL viene quindi inviato in originale al SPP, **entro 30 giorni** dalla data di richiesta, salvo impedimenti oggettivi documentabili. Nel caso di impossibilità oggettiva a formulare un piano di lavoro congruente con le limitazioni del lavoratore, i Dirigenti sopra indicati riferiscono al Direttore della Struttura sovra ordinata, affinché il lavoratore possa essere ricollocato, anche in mansione diversa e/o in altra destinazione. L'eventuale cambio mansione andrà concordato con la Gestione Risorse Umane e ratificato giuridicamente nei modi consentiti dalle norme;
- il **SPP** riceve il piano di lavoro e valuta la completezza e la congruenza delle informazioni fornite; nel caso in cui il piano sia ritenuto non congruo o non idoneamente circostanziato, richiederà ai proponenti una opportuna revisione, rendendosi contestualmente disponibile a una eventuale collaborazione per la riformulazione del piano stesso. Una volta acquisto il piano definitivo, il SPP trasmette l'intera documentazione alla Sorveglianza sanitaria per la conservazione in cartella sanitaria e di rischio del lavoratore;
- il **MC** allega il piano di lavoro alla Cartella sanitaria e di rischio (CSR), ne verifica a sua volta la congruità con il giudizio di idoneità formulato e, se riscontra delle incongruità, chiede chiarimenti al SPP.

Nota:

1. *viene richiesto un nuovo piano di lavoro in caso di variazioni del giudizio di idoneità condizionata; viene richiesta la revisione qualora lo stesso risulti incompleto/incongruo;*
2. *per prescrizioni riguardanti l'uso di particolari DPI, o per manifestate allergie a prodotti di uso comune quali detersivi o disinfettanti ecc., viene redatto dal Direttore di Dipartimento/SOC/SOS, Dirigente e/o Coordinatore, un documento sostitutivo del piano di lavoro che attesti la fornitura al lavoratore dei presidi idonei e, qualora prevista, la rimozione delle cause allergizzanti;*
3. *deve essere redatto con tempestività un piano di lavoro anche per limitazioni riguardanti la tutela delle lavoratrici madri in gravidanza, puerperio e allattamento. Tale piano di lavoro temporaneo è suscettibile di modifiche all'evolversi dello stato da gravidanza, a puerperio e allattamento, e cessa di validità al cessare del periodo di allattamento, secondo le modalità previste dalle linee guida regionali per la tutela delle lavoratrici madri nella sanità.*

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi
3.1 Piani di lavoro già attuati e non ancora formalizzati

Se in esito a idoneità condizionate precedenti a quella per cui il Servizio di prevenzione e protezione invia la richiesta di formalizzazione di un piano di lavoro, sono già stati attuati dei piani di lavoro, congruenti con le indicazioni di tutela espresse dal Medico Competente, questa circostanza può essere formalizzata anche a posteriori nel piano di lavoro richiesto, o in altra documentazione corrispondente, indicando il contenuto dei piani stessi e i periodi di attuazione.

Anche in questo caso è richiesta la sottoscrizione da parte del lavoratore ad attestare la veridicità di quanto dichiarato.

Questo vale anche per piani di lavoro riguardanti operatori non più in servizio presso l'U.O. cui è rivolta la richiesta ma che sono stati comunque attuati sino al trasferimento del lavoratore in altra U.O., ma non formalizzati.

4 Responsabilità

Figure responsabili	Lavoratore	Direttore di DIPARTIMENTO SOC/SOS, Coordinatore	Direttore di Struttura Sovra ordinata	Gestione Risorse Umane	SPP	MC
Attività						
Formulazione del giudizio di idoneità condizionata	I	I			I	R
Richiesta del Piano di Lavoro		I			R	
Registrazione dell'elenco dei lavoratori con giudizio di idoneità condizionata					R	
Elaborazione del PdL e sottoscrizione	I	R				
Invio del PdL al SPP		R			I	
Comunicazione al Direttore di Struttura sovra ordinata in caso di impossibilità di redazione del PdL		R	I	I		
Cambio mansione	I	I	R	C	I	I
Aggiornamento dell'elenco dei lavoratori con giudizio di idoneità condizionata					R	
Valutazione della completezza del PdL e valutazione per eventuale aggiornamento	I	C			R	
Inoltro del PdL alla SSL					R	I
Verifica congruità del PdL con il giudizio di idoneità formulato e archivio in cartella sanitaria						R

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

5 Terminologie e abbreviazioni

CSR	Cartella Sanitaria e di Rischio
IdC	Idoneità Condizionata
MC	Medico Competente
PdL	Piano di Lavoro
SPP	Servizio di Prevenzione e Protezione
UO	Unità Operativa

6 Riferimenti normativi e bibliografici

- D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. -

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1, lettera (c) - nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

Articolo 41 "Sorveglianza sanitaria"

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

6 bis . Nei casi di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Articolo 42 "Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica"

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

7 Allegati

Gli allegati sono presentati di seguito nel testo.

ALLEGATO	Denominazione Allegato	Compilato da	Destinato a
ALL_01_SPP_PG_02	Lettera di richiesta di piano di lavoro per Giudizio di Idoneità Condizionata	SPP	Direttore del Dipartimento/SOC/SOS, Dirigente, Coordinatore

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

ALL_02_SPP_PG_02	Format Piano di lavoro Giudizio di Idoneità Condizionata	Direttore del Dipartimento/SOC/SOS, Dirigente, Coordinatore	SPP - MC
------------------	--	---	----------

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

PROCEDURA: PIANI DI LAVORO PER LAVORATORI CON GIUDIZIO DI IDONEITA' CONDIZIONATA Versione 2.0

ALL_01_SPP_PG_02- Lettera di richiesta di piano di lavoro per giudizio di Idoneità condizionata

Udine,

Responsabile del procedimento: Ing. Stefano Morachiello - RSPP

Referente del procedimento: Ing. Stefano Morachiello - RSPP

Al Responsabile del

Oggetto: richiesta piano di lavoro per lavoratore _____

In relazione al giudizio di idoneità condizionata alle mansioni specifiche formulato dal Medico Competente nei confronti del lavoratore _____, in data ___/___/_____ la **invitiamo a trasmettere, entro trenta giorni** dal ricevimento della presente, alla S.O.C. Prevenzione, Protezione e Gestione Ambientale Aziendale, la **invitiamo a trasmettere, entro trenta giorni** dal ricevimento della presente, al Servizio di Prevenzione e Protezione, **uno specifico piano di lavoro compatibile con le prescrizioni indicate dal giudizio di idoneità.**

Tale piano dovrà essere sottoscritto dal Responsabile dell'Area di attività, dall'eventuale Coordinatore e dal Lavoratore.

Ringraziando per la collaborazione, rimanendo a disposizione per ogni eventuale chiarimento si porgono distinti saluti.

Il responsabile del Servizio di
Prevenzione e Protezione
Ing. Stefano Morachiello

Allegato modulo piano di lavoro idoneità condizionata

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

PROCEDURA: PIANI DI LAVORO PER LAVORATORI CON GIUDIZIO DI IDONEITA' CONDIZIONATA Versione 2.0

ALL_02_SPP_PG_02 Modulo Piano di lavoro per Giudizio di Idoneità Condizionata

Piano di lavoro per Giudizio di Idoneità Condizionata

Struttura Inviante _____ **data** ____/____/____

Prot. n°

**Al Responsabile del Servizio di
Prevenzione, e Protezione
Ing. Stefano Morachiello**

e p.c. Al Responsabile di _____

Oggetto: piano di lavoro per giudizio di idoneità condizionata

Con la presente si trasmette il piano di lavoro elaborato in funzione del giudizio di idoneità condizionata, relativo al/la seguente lavoratore/trice:

COGNOME NOME: _____

QUALIFICA: _____

SOC/SOS/Altro _____

Idoneità condizionata (riportare la prescrizione/limitazione)

1) PIANIFICAZIONE ORARIO DI LAVORO

Ore settimanali:

18 ore 24 ore 25 ore 30 ore 36 ore Altro _____

Turno:

sulle 24 ore turnista fisso turnista occasionale (di media da 3 a 6 turni in tre mesi)
 diurno solo al mattino solo al pomeriggio alternato mat./pom.

Il dipendente lavora in un contesto in cui sono presenti altri operatori:

Si No

Note:

Ente per la Gestione Accentrata dei Servizi condivisi

PROCEDURA: PIANI DI LAVORO PER LAVORATORI CON GIUDIZIO DI IDONEITA' CONDIZIONATA Versione 2.0

2) PIANIFICAZIONE ATTIVITA' COMPATIBILI

3) EVENTUALI ALTRE MISURE INDIVIDUATE PER IL RISPETTO DEL GIUDIZIO MEDICO:

Redatto il: ____/____/____

Firma del lavoratore

Firma del Coordinatore

Firma Responsabile/ Direttore
