

Giuseppe Ferrari
Donato Pompeo De Cesare
Serena Ferrante

MEDICINA DEL LAVORO E IDONEITÀ PSICHICA

La valutazione dell'idoneità psichica
e la temporanea limitazione al lavoro



COLLANA DI PSICOLOGIA E MEDICINA DEL LAVORO

Medicina del lavoro e idoneità psichica

La valutazione dell'idoneità psichica e la
temporanea limitazione al lavoro

Giuseppe Ferrari, Donato Pompeo De Cesare, Serena Ferrante

Introduzione7

CAPITOLO 1

**Le capacità sul luogo di lavoro: quali sono e come si
valutano 13**

- 1.1 La capacità lavorativa..... 13
- 1.2 Dalla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alle
mansioni specifiche a rischio per terzi20
- 1.3 Strumenti e tecniche per il giudizio d'idoneità psichica
alla mansione33
- 1.4 Punto di incontro tra discipline: la collaborazione tra il
medico e lo psicologo43

CAPITOLO 2

**Le forme del disagio psicologico in ambiente
lavorativo 47**

- 2.1 Le cause di danno psichico: lo stress e il trauma.....52
- 2.2 Le principali sindromi correlabili a eventi lavorativi56
- 2.3 Il rischio stress lavoro-correlato e il burnout70

CAPITOLO 3

La gestione del lavoratore con sofferenza psichica: l'impatto emotivo sugli altri lavoratori 75

- 3.1 La valutazione della patologia psichica e le sue limitazioni all'attività lavorativa.....80
- 3.2 La valutazione del danno psichico in medicina legale ..85

CAPITOLO 4

Introduzione alla medicina legale e al giudizio di idoneità 95

- 4.1 Medicina legale: compiti specifici per diverse sedi di applicazione97
- 4.2 Espletamento del giudizio di idoneità nella realtà attuale.....103

CAPITOLO 5

La valutazione dell'idoneità psichica alla mansione specificata..... 111

- 5.1 Tutela della salute del lavoratore e dei terzi in presenza di patologia psichiatrica conclamata115
- 5.2 Tutela della salute del lavoratore e dei terzi in assenza di patologia psichiatrica.....128
- 5.3 Strumenti per la valutazione dello stato cognitivo attuale: la Brief Psychiatric Capacity to Work131

CAPITOLO 6**Il giudizio di idoneità psichica alla
detenzione delle armi 135**

- 6.1 La non idoneità alla detenzione di armi.....138
- 6.2 Il caso della Polizia Penitenziaria.....144

CAPITOLO 7**Il giudizio di idoneità psichica alla guida..... 149**

- 7.1 Riferimenti normativi.....149
- 7.2 Criticità generali.....157

CAPITOLO 8**Il giudizio di idoneità psichica nel
Pubblico Impiego 181**

- 8.1 Dipendenti civili dello Stato184
- 8.2 Dipendenti civili comparto scolastico.....187
- 8.3 Dipendenti del Ministero delle Poste e
Telecomunicazioni.....188
- 8.4 Dipendenti delle ASL.....189
- 8.5 Dipendenti pubblici degli enti locali191
- 8.6 L'inabilità al servizio191
- 8.7 Competenza degli organi collegiali preposti agli
accertamenti sanitari riferiti alla dispensa dal servizio
per inabilità fisica199
- 8.8 La tabella F-1 per il cumulo delle infermità.....201
- 8.9 Le patologie psichiatriche motivo di non idoneità203
- 8.10 Conclusioni246

Bibliografia.....249

Introduzione

Questo lavoro nasce dall'esigenza di iniziare a porre le basi per una chiara valutazione dei limiti psichici che possono influenzare l'idoneità alla mansione. Questo tema ricorre sempre più spesso nelle discussioni su come sia possibile e quali siano i riferimenti per poter dare un giudizio di idoneità che indichi, oltre allo stato fisico, anche lo stato psichico del lavoratore, con il fine di tutelare la sua salute e il suo ambiente di lavoro.

Oggi i rischi a cui la maggior parte dei lavoratori sono esposti sono quelli di natura psichica. La tecnologia e il miglioramento delle condizioni di lavoro hanno infatti generalmente ridotto l'esposizione ai rischi tradizionali, mentre al contempo sono aumentati i rischi di tipo psicosociale. Sono inoltre aumentati i lavoratori portatori di patologie psichiatriche generando una nuova categoria di lavoratori: i lavoratori "rischiosi per gli altri". Il decreto 81 introduce inoltre il concetto di lavoratori che possono arrecare danno a terzi e sancisce la possibilità di effettuare controlli su alcolemia e uso di sostanze stupefacenti. È dunque necessario produrre letteratura circa le condizioni e i limiti della psiche che possono influire sullo svolgimento di una specifica mansione.

Il giudizio di idoneità alla mansione specifica, ad opera del

medico competente, necessita di disporre di conoscenze approfondite circa i limiti imposti dalle inabilità di tipo psichico sia per tutelare al meglio la salute dei lavoratori che quella degli ambienti di lavoro. Il datore di lavoro, in qualità di garante del principio di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, ha l'obbligo di rispettare la normativa vigente in materia, ma è anche lecito che si preoccupi e si occupi di prevenire un'eventuale scarsa produttività del lavoratore, causata da un disagio psicologico, attuando provvedimenti di prevenzione e presidio. Ciò può a maggior ragione coinvolgere quelle mansioni a rischio per terzi in cui è fondamentale che il funzionamento psichico sia adatto (conducenti di autoveicoli, guardie giurate, Forze dell'Ordine, ecc.). Un'azienda deve saper affrontare in modo ottimale problematiche di ridotta capacità lavorativa, scarsa autonomia, frequenti malattie, cattiva immagine dell'organizzazione, deve cioè saper limitare tali rischi scindendo sapientemente tra idoneità al lavoro ed aspettative di massima produttività. Per tale ragione risulta opportuno, a nostro avviso, individuare e spiegare i riferimenti normativi relativi al tema dell'idoneità psichica del lavoratore integrandoli con una disamina delle patologie nosograficamente descritte secondo il DSM 5.

L'obiettivo principale del libro è quello di fornire indicazioni utili per la valutazione della parte psichica dell'idoneità per categorie di lavoratori a rischio e per tutte quelle situazioni in cui l'assetto psichico del lavoratore può aggravarsi se adibito a una specifica mansione. Attraverso la presentazione di casi e di studi verranno indagati gli elementi che consentono di "allarmare" il medico circa una possibile limitazione di carattere psichico del lavoratore. Verrà, inoltre, chiarito di volta in volta quale sia il quadro di riferimento normativo a cui fare riferimento nei sospetti casi di rischio e quali siano le possibili azioni di presidio e intervento. Il tentativo è quello di creare un ponte tra la dimensione umana del soggetto con disagio psichico, che

affronta una certa attività lavorativa, e le regole della medicina del lavoro.

Ci siamo resi conto della grave carenza nella letteratura scientifica di strumenti che possano essere utilizzati dal medico competente per esplorare la parte psichica del lavoratore. Il giudizio di idoneità alla mansione non può essere formulato sulla sola base degli indicatori fisici, necessita di essere integrato con rilevanzze oggettive della sfera psichica. Purtroppo esiste ancora un certo distacco tra la professione del medico e le valutazioni di carattere psichico, la distinzione tra fisico e psichico non è però presente nella persona, ecco perché è importante che la comunicazione e lo scambio tra le due discipline avvenga con frequenza e generosità.

Durante la visita sanitaria il medico deve essere in grado di valutare il lavoratore nella sua interezza come persona, deve cioè cercare di avere un quadro psicofisico sufficientemente completo per poter esprimere un giudizio di idoneità alla mansione. Qualora si rilevino delle incomprensioni o delle inesattezze nella definizione dell'aspetto psicologico dell'individuo è opportuno che si manifesti tale incertezza e che si richiedano degli approfondimenti specialistici, demandando il supporto a una figura professionale specializzata. D'altra parte è pur vero che gli specialisti della salute psichica hanno poca dimestichezza con i principi della disciplina della medicina del lavoro e sono poco inclini a indicare con esattezza quali siano i limiti di carattere psichico di un soggetto e come questi possano influire sulle specifiche capacità lavorative. Infatti, se è vero che la maggior parte dei soggetti portatori di malattie psichiatriche trovano beneficio nel mantenere un lavoro (raramente una malattia psichiatrica si aggrava per l'esposizione ad uno specifico rischio lavorativo), è altrettanto vero che questi lavoratori hanno precisi limiti che li rendono inadatti allo svolgimento di specifiche mansioni. La valutazione dell'idoneità va dunque giudicata anche e soprattutto per quelle

mansioni a rischio per terzi, ovvero in cui sono coinvolte altre persone e dove vi è l'obbligo di tutela della sicurezza sociale. Parliamo di lavoratori che guidano un autoveicolo (camionisti, autisti) o un aeroplano (piloti), di coloro che hanno in dotazione un'arma da fuoco (guardie giurate, Forze dell'Ordine, Corpi di Polizia), insomma di chi si interfaccia costantemente con la comunità e da cui può dipendere la salute di altri individui.

Non va sottovalutato l'elemento di stretta correlazione tra lavoratore e lavoro, ovvero l'idoneità non va espressa in termini generali rispetto all'attività lavorativa ma deve essere esaminata in relazione alla specifica mansione che andrà a svolgere. Infatti, l'esecuzione di determinati compiti può essere dannosa per il lavoratore affetto da un determinato malessere psichico e può rischiare di aggravare la sua condizione, così come può esserci una incompatibilità di relazione con terzi, divenendo potenziale causa di pericolo per gli altri. In altri contesti e dimensioni, invece, il funzionamento lavorativo e relazionale del soggetto può risultare adattivo e all'altezza del compito. In altre parole, il funzionamento psichico del soggetto può anche essere compromesso in parte ma risultare idoneo a un determinato lavoro, questo principio è da tener ben saldo in rispetto della valorizzazione della vita del singolo a livello lavorativo e sociale.

Mentre le regole e il significato dell'espressione del giudizio di idoneità da parte del medico competente sono chiare, l'uso di strumenti pratici per il processo di analisi e approfondimento della sfera psichica del lavoratore si mostra scarso. Proprio partendo da questa consapevolezza si è voluto indicare le modalità e i mezzi di intervento che possono rendere proficuo il lavoro del medico competente e che possono ambiziosamente colmare le lacune presenti in letteratura. Vogliamo offrire l'opportunità di approfondire anche in termini di competenze teoriche e pratiche su questa fondamentale parte del giudizio di idoneità.

Nel primo capitolo si passeranno in rassegna le capacità mentali indispensabili al lavoro e gli effetti dovuti alla compromissione causata dal disturbo psichico, le attività di competenza del medico del lavoro e del datore di lavoro, nonché la valutazione di tipo medico-legale della capacità lavorativa del lavoratore. Il secondo capitolo sarà di stampo psicopatologico e approfondirà le cause del danno psichico, ovvero lo stress e il trauma, e le principali sindromi correlabili ad eventi lavorativi, come per esempio il Disturbo Post Traumatico da Stress e lo stress lavoro-correlato. Nel terzo capitolo verranno trattati gli aspetti connessi con la gestione dei lavoratori con patologie psichiatriche. Il quarto capitolo verterà esplicitamente sugli aspetti normativi dell'espressione del giudizio di idoneità.

Nei successivi capitoli verranno ampiamente studiati tutti gli aspetti connessi all'espressione del giudizio di idoneità psichica in rapporto a specifici lavori, in cui è disciplinata la detenzione di un'arma, dove è prevista la guida di un autoveicolo e nel settore del Pubblico Impiego. Nell'ambito dell'obbligo di un'arma da fuoco si farà riferimento a una ricerca realizzata nell'Amministrazione Penitenziaria. Verrà, inoltre, presentata una scala per la valutazione della capacità psichica, la *Brief Psychiatric Capacity to Work*, uno strumento che può aiutare a definire alcuni aspetti dell'idoneità lavorativa soprattutto per mansioni che comprendono responsabilità e compiti delicati.

CAPITOLO 1

Le capacità sul luogo di lavoro: quali sono e come si valutano

1.1 La capacità lavorativa

La capacità lavorativa riguarda l'attitudine e l'abilità fisica del lavoratore a "riuscire" a svolgere un certo compito. Data questa definizione della capacità lavorativa appare evidente che essa possa essere influenzata oltre che dalle caratteristiche del lavoratore anche da fattori ambientali relativi allo specifico ambiente di lavoro e alla mansione. Questo significa che il lavoratore deve essere posto nella condizione di poter esprimere al meglio la propria capacità lavorativa ma anche che questa deve poter essere valutata per consentire, da un lato, il miglior impiego del lavoratore e, dall'altro, per tutelarne la salute psico-fisica.

Cass. sez. lav. 21 gennaio 2002, n. 572: "L'art. 2087 c.c. impone, all'imprenditore, quale disposizione di chiusura di tutta la disciplina antinfortunistica e anche indipendentemente dalle specifiche misure previste dalla legge per le varie lavorazioni, di adottare nell'esercizio della impresa tutte le cautele e gli accorgimenti che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza, la tecnica e le condizioni di salute dei dipendenti, si appalesino necessari e idonei a tutelare l'integrità fisica e la

personalità morale degli stessi, adoperandosi, nei limiti delle varie esigenze e del bilanciamento degli opposti interessi, a creare le situazioni più favorevoli per ottenere dai propri lavoratori il miglior rendimento secondo le proprie capacità in ragione di salute, di idoneità e di adattamento di ognuno alle esigenze lavorative proprie dello specifico settore della impresa.”

In questa definizione viene dunque specificato che deve esserci una coerenza tra posto di lavoro e lavoratore che possa valorizzare le competenze del soggetto e la realizzazione di attività espressamente richieste dalla mansione che si svolge. Oggi molte organizzazioni fondano il proprio funzionamento sulle componenti soft, relazionali e umane. Queste imprese si affidano ai propri dipendenti, affinché possano responsabilmente e creativamente costruire il successo aziendale. L'individuo costituisce un capitale per l'azienda e le sue risorse distintive vengono valorizzate attraverso l'assegnazione di ruoli professionali calzanti, al fine di consentirne la realizzazione e condurre l'organizzazione al successo. Le posizioni che si possono acquisire in un contesto lavorativo si differenziano in base alle specifiche caratteristiche del ruolo corrispondente.

Tra queste, ad esempio, è possibile annoverare:

- lo scopo e la finalità del ruolo o mansione. Ogni posizione o ruolo è, infatti, dedicato al perseguimento di specifici obiettivi e ha, pertanto, una precisa ragione d'essere all'interno dell'organizzazione;
- il suo rapporto con le altre posizioni e quindi le caratteristiche del contesto interno in cui questa è inserita;
- le specifiche azioni implicate nello svolgimento di quel determinato ruolo;
- le conoscenze ed i requisiti critici necessari per ricoprirlo;
- il grado di autonomia richiesto da esso.

L'analisi e la descrizione delle diverse posizioni e quindi la

definizione dei contenuti, dei compiti e delle responsabilità attinenti a ognuna di esse può rispondere ad altre finalità come, ad esempio, un miglioramento delle prestazioni dell'impresa e un limpido chiarimento del contributo che ogni ruolo professionale può dare ai fini dell'andamento aziendale. Questa attività di monitoraggio dei successi e degli insuccessi dell'organizzazione permette inoltre di comprendere quali sono le competenze e le capacità richieste al lavoratore e di individuare il candidato più idoneo per quella data posizione.

Con il termine competenze si fa riferimento a quelle caratteristiche della persona che non costituiscono il risultato di un apprendimento formale ma che vengono acquisite più o meno consapevolmente dall'individuo nel corso della propria vita e che influenzano sensibilmente i suoi risultati e il modo in cui questi li ottiene. Le capacità, invece, sono delle abilità specifiche e spendibili in attività professionali precise. I diversi profili desiderati dal mondo del lavoro sono costituiti da un mix di competenze e capacità richieste da una determinata mansione. Se alcune di queste sono distintive dell'azienda e devono quindi essere espresse da tutti i collaboratori, altre caratterizzano in maniera più specifica solo determinati ruoli o mansioni. Le competenze valutabili e ricercate sul luogo di lavoro possono essere raggruppate in 5 aree: cognitiva, relazionale, realizzativa, emozionale e ideativa. Ad ogni area corrispondono delle sotto categorie di capacità (Tabella n. 1).

La composizione, attraverso tali competenze, del profilo adatto a una determinata mansione è compito del datore di lavoro che, consapevole del funzionamento della propria azienda, deve saperla gestire in modo ottimale scegliendo i lavoratori le cui competenze siano maggiormente compatibili con la professione da svolgere.

Per quanto concerne la valutazione dei lavoratori e delle loro specifiche capacità mentali esistono in letteratura diversi strumenti e test, di gruppo o individuali, utilizzati

AREA	C A P A - C I T À	DESCRIZIONE
COGNITIVA	problem solving	Capacità di individuare, analizzando uno scenario complesso, gli elementi costitutivi di un problema. Organizzarne sinteticamente le priorità, identificando le ipotesi e valutando vantaggi e svantaggi delle diverse soluzioni possibili. Scegliere soluzioni che favoriscano le decisioni da prendere.
	analisi	Capacità di scomporre in cause ed effetti le situazioni complesse. Trovare le componenti principali dei problemi presi in esame evidenziandole in modo chiaro e definito. Procedere paragonandole e mettendole in relazione in modo ordinato al fine di spiegarne la relazione.
	sintesi	Capacità di arrivare al nocciolo del problema in modo veloce e logico. Propensione a ridurre al minimo le variabili presenti per arrivare ad una nuova definizione del fenomeno o del problema e dei suoi effetti.
	pensiero logico	Capacità di formulare piani d'azione esaminando l'efficacia e la possibilità della loro realizzazione futura. Saper ipotizzare condizioni future e in base ad esse prendere decisioni sul presente per far sì che esse si verifichino a lungo termine.

Tabella 1. Le competenze valutabili e ricercate sul luogo di lavoro
(segue)

dalle risorse umane specialmente in fase di selezione del personale, che possono risultare utili al fine dell'indagine del profilo professionale.

Saper scegliere la persona più adatta e più competente per lo svolgimento di un determinato compito all'interno di un preciso ambiente di lavoro non è così facile. Tuttavia, da questa scelta può dipendere l'integrazione del lavoratore nell'azienda, la sua soddisfazione personale e la sua produttività. Diviene evidente l'importanza per il datore di lavoro di conoscere a fondo le capacità caratterizzanti il lavoratore e di saperle abbinare ad un ruolo professionale.

AREA	CAPACITÀ	DESCRIZIONE
RELAZIONALE	team work	Propensione al lavoro in gruppo con atteggiamento collaborativo. Saper individuare le risorse disponibili anche negli altri e fare in modo da renderle utili a tutto il gruppo. Prendere parte alle attività comuni, valorizzando gli interventi altrui. Essere propensi al dialogo e all'ascolto attivo, riuscendo a sintonizzarsi sui tempi e sulla disponibilità del gruppo.
	negoziazione	Sapersi ricavare uno spazio di dialogo all'interno di un trattato tra le parti, riuscendo a trovare un equilibrio tra gli obiettivi personali prefissati e i limiti imposti dall'interlocutore. Individuare le possibilità di accordo tra le forze in gioco, accettando nuove posizioni al fine di concludere la trattativa nel modo migliore.
	leadership	Propensione a ottenere l'approvazione dei membri di un gruppo, catalizzando le attenzioni al fine di condurre i singoli individui alla realizzazione di mete e obiettivi. Assumere il ruolo di conduttore all'interno del gruppo, riuscendo a mettersi in sintonia con i bisogni espliciti ed impliciti, mostrando autorevolezza e credibilità.
	comunicazione	Capacità di esporre in modo chiaro e disinvolto fatti e idee adeguando il proprio eloquio in base alle caratteristiche dell'interlocutore e al setting (vis a vis, in gruppo, in pubblico). Essere attenti ai feedback diretti e indiretti (talvolta anche tramite un ascolto attivo) e aggiustare il proprio modo di comunicare in base alla risonanza che si sta riscontrando.

Tabella 1. Le competenze valutabili e ricercate sul luogo di lavoro (segue)

Competenza e compito di valutare l'idoneità psichica alla mansione spetta, invece, al medico competente che è l'unico professionista a dover dare questo giudizio sul lavoratore in ingresso e durante lo svolgimento dell'attività lavorativa con scadenze previste dalla normativa vigente sul lavoro, nonché in seguito ad eventi che possono aver causato la compromissione delle abilità del dipendente.

AREA	C A P A - CITÀ	DESCRIZIONE
REALIZZATIVA	Programmazione e controllo	Saper costruire piani di azione che tengano conto della fattibilità temporale. Essere in grado, dunque, di pianificare le attività da svolgere per mezzo delle risposte disponibili allo scopo di perseguire gli obiettivi tenendo in considerazione il tempo a disposizione. Predisporre di tanto in tanto dei momenti di controllo di ciò che è stato fatto, facendo il punto della situazione e, in base a questo, eventualmente modificare il modo di procedere.
	decisione	Capacità di selezionare tra diverse strade percorribili quella ritenuta migliore, in modo equilibrato e razionale anche in situazioni di difficoltà, incertezza e di scarsità temporale. Assumersi le responsabilità delle conseguenze delle proprie decisioni, vissute, quindi, come personali e non dovute agli altri o a fattori esterni.
	iniziativa	Attitudine ad adattarsi in prima persona per far sì che gli eventi accadano, senza attendere che si producano autonomamente. Mettersi in azione senza sollecitazioni e non abbattersi ai primi tentativi, avere un atteggiamento energico e propositivo.
	orientamento all'obiettivo	Propensione a raggiungere in modo determinato l'obiettivo prefissato, con tenacia e rinnovando l'intento durante l'intera attività. Mantenendo standard previsti, stimolare se stessi e gli altri a raggiungere la meta, riportando di volta in volta l'attenzione su di essa.

Tabella 1. Le competenze valutabili e ricercate sul luogo di lavoro (segue)

Da questa disamina potrebbe sembrare che la valutazione delle capacità sia una questione che spetti innanzitutto al datore di lavoro e sia di competenza di tecnici specializzati nelle questioni della selezione del personale o delle risorse umane in generale. Quando, tuttavia, si fa riferimento alle capacità mentali si è soliti pensare che esse siano presenti in un soggetto in misura sufficiente da garantirgli un funzionamento idoneo a svolgere i compiti basilari di una

AREA	CAPACITÀ	DESCRIZIONE
EMOZIONALE	autocontrollo gestione stress	Capacità di saper governare le emozioni intense coerentemente con il contesto in cui si sta agendo. Non perdere la lucidità e fare in modo che anche in situazioni critiche sia il ragionamento a condurre la propria azione. Fare in modo che non vi sia un calo di rendimento in situazioni ostili.
	gestione conflitti	Sapere individuare gli elementi che possono produrre conflittualità a fare in modo di prevenirli evitando tensioni. Quando non possibile, saper fronteggiare in modo determinato il conflitto agito, mantenendo la calma, l'equilibrio e la tolleranza.
	autoefficacia	Essere fiduciosi delle proprie capacità necessarie per arrivare al meglio alla conclusione di un dato compito. Non generalizzare sconfitte o vittorie, ma saperle attribuire alle giuste cause, interne o esterne. In base all'esperienza essere in grado di elaborare un'adeguata immagine di sé, considerandosi attore in grado di scegliere e decidere in prima persona. Non arrendersi di fronte ai primi insuccessi. Anche in situazioni pressanti o difficili riuscire a individuare elementi costruttivi e vie di risoluzione.
IDEATIVA	flessibilità	Capacità di adattarsi in base al contesto e alle diverse richieste provenienti dalle contingenze situazionali. Saper leggere ciò che sta accadendo in base al mutamento delle situazioni, approfittare delle opportunità al fine di raggiungere gli esiti attesi.
	propensione cambiamento	Capacità di rinnovarsi e mettersi in azione per farsi promotori di piccoli e grandi cambiamenti. Saper studiare efficienti risoluzioni a nuovi e vecchi problemi, cogliendo al volo le occasioni in grado di fare cambiare lo scenario e le possibilità di sviluppo.
	creatività	Propensione a rileggere in chiave innovativa le situazioni che si stanno affrontando. Tendenza a immaginare scenari effettivamente originali e differenti da quelle già in uso, dalle quali ricavare elementi applicativi. Saper cogliere dal contesto e dagli altri ciò che di nuovo c'è e ampliarlo, diffonderlo ed estenderlo anche a situazioni non consone.

Tabella 1. Le competenze valutabili e ricercate sul luogo di lavoro

mansione.

Se in sostanza le competenze dipendono esclusivamente da fattori culturali e disposizionali, le capacità risentono fortemente degli stimoli ambientali. Possono addirittura risultarne inficiate o compromesse dalle condizioni ambientali, o meglio, dallo stress. È dunque questo l'elemento centrale che dobbiamo valutare clinicamente per considerare il tema dell'idoneità alla mansione specifica di un lavoratore. Nei paragrafi che seguono amplieremo il concetto di come la capacità influisce sull'idoneità e faremo una rassegna sulle sue implicazioni anche in termini normativi.

1.2 Dalla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alle mansioni specifiche a rischio per terzi

In Italia la salute e la sicurezza sul lavoro sono regolamentate dal Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, anche noto come Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, entrato in vigore il 15 maggio 2008, e dalle relative disposizioni correttive. Al momento l'ultima versione disponibile del decreto è la revisione pubblicata il 27 maggio 2014, composta da 306 articoli e 51 allegati volti a far chiarezza in un panorama ampio e complesso. Il legislatore indica ad aziende, datori di lavoro e lavoratori quanto sia essenziale e obbligatorio fare in riferimento alla prevenzione, alla tutela della salute fisica e mentale, in ogni ambiente di lavoro. La legge regola la valutazione dei rischi, la sorveglianza sanitaria, il primo soccorso e le manovre antincendio. Oltre alle figure già citate si rivolge anche a tutte le figure professionali che popolano i luoghi di lavoro e sulle cui particolari mansioni e responsabilità vengono suddivisi gli accorgimenti abitudinari, le prassi utili per la sicurezza, quali RSPP, RLS, preposto, addetto al primo soccorso, addetto antincendio e medico competente. Soggetti per i quali il Testo disciplina un'adeguata formazione ed un relativo e periodico aggiornamento. Il campo d'applicazio-

ne del decreto è molto vasto in quanto comprende qualsiasi impresa, tutti i lavoratori e ogni tipologia di rischio. Il principio cardine è rappresentato dall'effettività della tutela che concerne il diritto di tutti coloro che operano negli ambienti di lavoro, qualunque sia il rapporto o contratto di lavoro. I soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza possono avere due responsabilità specifiche, da un lato vi è quella sotto forma dell'operatività che spetta al datore di lavoro, dirigente, preposto e lavoratori e dall'altra parte vi è chi detiene una responsabilità di tipo consultivo quindi RSPP, ASPP, Medico Competente ed RLS ed il fine principale è quello di realizzare il documento di valutazione dei rischi (DVR). Un elemento innovativo rispetto alla precedente Legge n. 123 del 2007 è rappresentato dall'obbligo, da parte del datore di lavoro, di valutare il rischio stress lavoro correlato. Il processo di valutazione del rischio parte dall'identificazione delle fonti di stress nell'ambiente di lavoro, attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori suddivisi tra quelli relativi al contesto lavorativo e quelli riconducibili invece al vero e proprio contenuto del lavoro. Tra i primi possiamo citare la cultura e la funzione organizzativa (comunicazione, scarsi livelli di sostegno e assenza di obiettivi professionali), ambiguità nella definizione della carriera professionale e nel ruolo all'interno dell'azienda, mancanza di autonomia e difficoltà nella gestione dei rapporti interpersonali sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda invece il contenuto del lavoro, menzioniamo orari, turni, carichi di lavoro eccessivi, carenze infrastrutturali (scarsa illuminazione, temperature disagiabili, scarse condizioni igieniche, spazi insufficienti). Vanno, inoltre, prese in considerazione le informazioni aziendali (assenteismo, richieste di cambio mansione, dimissioni, assenze per malattia), personali (mansioni, tipologia di contratto, conflitti, discussioni), fattori di rischio (esposizione e presenza di rischi biologico, chimico, cancerogeno).

La Conferenza Stato Regioni del 16 marzo 2006 ha indi-

viduato le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni, nonché si è occupata della sicurezza, dell'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche e droghe. Questa necessità nasce dal bisogno di valutare un'idoneità psicofisica del lavoratore alla mansione specifica, per cui ogni lavoro ha delle caratteristiche particolari per le quali si richiede una figura professionale adeguata e con requisiti propri. Le professioni evidenziate ad alto rischio di infortunio sono:

- attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:
- impiego di gas tossici
- conduzione di generatori di vapore
- attività di fochino
- fabbricazione e uso di fuochi artificiali
- vendita di fitosanitari
- direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari
- manutenzione degli ascensori
- dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti;
- sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del DPR 27 aprile 1955, n. 547;
- mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione, medico specialista in chirurgia, medico ed infermiere di bordo, medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche, infermiere, operatore socio-sanitario, ostetrica caposala e ferrista;
- vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi, mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;

- attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
- mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;
- mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto:
 - » addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada
 - » personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario
 - » personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura con esclusione del personale di mensa
 - » personale navigante delle acque interne
 - » personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri
 - » conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie
 - » personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi
 - » responsabili dei fari
 - » piloti d'aeromobile
 - » controllori di volo ed esperti di assistenza al volo

- » personale certificato dal registro aeronautico italiano
- » collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre e aerea
- » addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti
- » addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci
- addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;
- lavoratori addetti ai comparti dell'edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;
- capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione;
- tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;
- operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;
- tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

Le mansioni elencate possono produrre un potenziale rischio per terzi qualora non vengano rispettate le norme che regolamentano l'assunzione e la somministrazione di alcol e sostanze stupefacenti, la prevenzione parte dall'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria, ad opera del Medico Competente, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D.Lgs n. 626/94. L'idoneità psicofisica e attitudinale al servizio delle mansioni di personale delle ferrovie e di altri servizi di trasporto previsti dal DPR n. 753 del 1980, delle Forze armate, di polizia, degli altri corpi armati e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco segue la normativa e le disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti.

1.2.1 Obblighi del Medico Competente e del Datore di lavoro in materia di accertamento dell'assenza di assunzione e somministrazione di alcol e sostanze stupefacenti

Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro, individuate con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, della L. 30 marzo 2001 n. 125 è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche. Ai lavoratori affetti da patologie alcol correlate che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi di cui all'articolo 9, comma 1, o presso altre strutture riabilitative, si applica l'articolo 124 del Testo Unico delle leggi in materie di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, approvato con DPR n. 309/90.

I controlli sul luogo di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal Medico Competente (MC) o dai medici specialisti in Medicina del Lavoro degli Organi di Vigilanza ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d) del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626. Oltre alla figura dell'MC assume un ruolo fondamentale quella del Datore di lavoro (DL) che deve farsi carico delle spese delle visite mediche obbligatorie, comprendenti esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirate ai rischi ritenuti necessari dal medico competente. L'MC ha l'obbligo di valutare lo stato di salute del lavoratore non solo riguardo a se stesso e alla sua sicurezza ma anche riguardo all'incolumità e alla salute dei terzi. Il panorama delle aziende italiane risulta estremamente variegato, motivo per cui il medico competente necessita di protocolli operativi che siano maggiormente dettagliati ed esemplificati nell'ambito delle piccole-medie aziende e delle cosiddette micro-imprese, in cui non vi è un supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione, a differenza delle aziende di maggiori dimensioni. Nelle

grandi realtà di lavoro il medico competente può meglio gestire i propri doveri, poiché coadiuvato da un supporto tecnico affidabile quale l'RSPP e i suoi collaboratori, ma soprattutto nelle piccole dimensioni lavorative egli deve farsi carico di un ruolo maggiormente attivo collaborando alla valutazione dei rischi anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori per la parte di competenza e all'organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Deve collaborare, inoltre, all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale.

Focalizzandoci sul rispetto della normativa articolo 15, comma 1, della L. 125/01 e quindi sulla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzioni di sostanze psicotrope e stupefacenti è importante rimarcare alcuni elementi che il Medico Competente, in qualità di consulente globale del datore di lavoro, deve tener presente nell'esplicare la propria professione:

- formulare giudizi di idoneità psicofisica specifica, in stretta collaborazione con i SERT;
- definite quali siano le attività a rischio è necessario differenziare il diverso livello di rischio per il lavoratore e per le terze persone nelle singole attività e condizioni lavorative affinché ne conseguano controlli diversificati per l'estensione nella popolazione lavorativa e per la frequenza. Inoltre, deve prevedere una differenza tra la procedura finalizzata al controllo del rispetto della normativa per la verifica della mancata assunzione di alcol e/o sostanze psicotrope e stupefacenti e l'accertamento della alcol-dipendenza e della tossico-dipendenza;

- effettuare controlli alcolimetrici senza preavviso indiscriminatamente su tutti i lavoratori le cui mansioni rientrano in quelle incluse nell'elenco dell'Intesa della Conferenza Stato Regioni del 2006 e che risultino presenti in ogni azienda o unità produttiva. Comunicare al datore di lavoro gli esiti delle visite;
- rispettare una periodicità annuale dei controlli;
- pur non essendo un pubblico ufficiale né un incaricato di pubblico servizio, qualora si rilevi una positività al controllo alcolimetrico, con test monouso sul respiro o sulla saliva, l'MC può avere piena valenza medico-legale (art. 15, comma 2, L. 125/01) soprattutto se il test viene avvalorato da un accurato esame clinico che permetta di rilevare eventuali segni e sintomi riconducibili all'assunzione di alcol (alitosi alcolica, aggressività, impulsività, ipomania, depressione, deficit della critica, incoordinazione motoria, disartria, evidenza di infortuni sul lavoro nella stessa giornata). In tal caso il medico competente dovrà riportare su un unico modulo l'intera procedura descritta accompagnata dal consenso informato firmato dal lavoratore, al fine di riprodurre un documento ufficiale e probatorio della metodica utilizzata e dei relativi esiti;
- dopo la prima positività il controllo successivo sarà a tre o sei mesi, motivato dal medico competente;
- può inserire la valutazione del rischio "alcol e lavoro" all'interno del DVR;
- predisporre e attuare programmi di prevenzione anche attraverso materiale informativo, chiaro e sintetico, per tutti i lavoratori sugli effetti negativi dell'alcol e sui rischi per la salute in generale, oltre che su tutti gli aspetti normativi della problematica alcol e lavoro, comprese le possibili conseguenze per i lavoratori.

Il datore di lavoro è legalmente responsabile nell'affidare i compiti ai lavoratori, di tenere conto delle capacità e del-

le condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, per cui le sue responsabilità, funzioni ed attività riguardano:

- esplicitare un piano aziendale specifico, condiviso con i lavoratori, proporzionato alle caratteristiche della realtà aziendale e non limitato alla sola esecuzione dei test;
- occuparsi delle spese economiche delle visite mediche;
- informarsi sugli esiti delle stesse;
- provvedere all'affissione di una specifica cartellonistica sui luoghi di lavoro riguardante il materiale informativo stabilito dal medico competente;
- qualora avesse conoscenza diretta o riferita da RLS, preposti o altre figure aziendali, di una chiara evidenza del fatto che un lavoratore è sotto l'effetto di alcol durante lo svolgimento del lavoro, dovrà sospenderlo dalla mansione a rischio e rivolgersi per la verifica di tale evidenza a strutture ospedaliere pubbliche. Nell'evenienza in cui la struttura non sia in grado di fornire la collaborazione richiesta, il datore di lavoro dovrà acquisire le relazioni prodotte da RSPP, RLS, preposti e/o lavoratori nel maggior numero possibile. Sospeso il lavoratore, dovrà informare ufficialmente l'Organo di Vigilanza e inviare il lavoratore alla ASL per un controllo sanitario ai sensi dell'articolo 5 della L. 300/70;
- nel caso in cui avesse sospetti di dipendenza da alcol in un lavoratore, potrà inviarlo al controllo sanitario alla ASL territorialmente competente.

Il principio cardine che si estrapola da tali obblighi consiste nella cautela conservativa stabilita dalla norma che afferma che la pericolosità dell'assunzione, anche occasionale, di sostanze stupefacenti e psicotrope comporta un rischio sia per il lavoratore che per soggetti terzi, prevede quindi una non idoneità dei lavoratori a svolgere mansioni a rischio nel

caso in cui usino tali sostanze anche al di fuori dall'attività lavorativa, indipendentemente dallo stato di dipendenza. Pertanto obbliga il datore di lavoro ad accertarne l'assenza di assunzione, anche sporadica, per lavoratori le cui mansioni comportino rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute propria e di terzi (individuate dalla Conferenza Unificata del 30/10/2007).

1.2.2 Disposizioni in materia di sicurezza stradale e detenzione delle armi

Dopo aver individuato ed esplicitato le mansioni potenzialmente rischiose anche per terzi, gli obblighi delle figure professionali presenti nei contesti di lavoro, diventa indispensabile completare il mosaico della normativa sul lavoro facendo riferimento alle disposizioni regolamentate in materia di sicurezza stradale e detenzione delle armi da fuoco. Il regolamento sulla sicurezza stradale è previsto dal DPR n. 495 del 16 dicembre 1992 che sancisce l'esecuzione e l'attuazione del nuovo codice della strada ed elenca i requisiti minimi di idoneità fisica e mentale per la guida di un veicolo a motore nell'articolo 23. Tale decreto fa stretto riferimento all'articolo n. 119 del Codice della strada che dispone i requisiti fisici e psichici per il conseguimento della patente di guida e prevede la presentazione di una certificazione medica, rilasciata dal medico. Il certificato deve essere conforme ai requisiti disciplinati dal DPR in esame, per quanto concerne le seguenti patologie:

- vista;
- affezioni cardiovascolari;
- diabete mellito;
- epilessia;
- dipendenza da alcol;
- uso di sostanze stupefacenti o psicotrope e abuso e consumo abituale di medicinali;

- turbe psichiche.

Su quest'ultimo attributo vogliamo soffermarci e approfondirlo, in quanto elemento di valutazione da chiarire per tutte quelle mansioni in cui è prevista la guida di un veicolo e di conseguenza la dichiarazione di un'idoneità psichica del lavoratore. La patente di guida non è rilasciata né rinnovata, con ricaduta sull'impossibilità di svolgere la mansione specifica, al candidato o conducente (Gruppo 1 - conducenti di veicoli delle categorie AM, A, A1, A2, B1, B, BE):

- colpito da turbe psichiche gravi congenite o acquisite in seguito a malattie, traumi o interventi neurochirurgici;
- colpito da ritardo mentale;
- colpito da turbe del comportamento gravi della senescenza o da turbe gravi della capacità di giudizio, di comportamento e di adattamento connessi con la personalità salvo nel caso in cui la domanda sia sostenuta dal parere di un medico autorizzato ed eventualmente sottoposta a un controllo medico regolare salvo i casi in cui la commissione medica locale può valutare in modo diverso avvalendosi, se del caso, della consulenza specialistica presso strutture pubbliche.

Situazione differente si verifica con i conducenti appartenenti al Gruppo 2 (categorie C, CE, C1, C1E, D, DE, D1, D1E e abilitazione professionale di tipo KA e KB) i quali vengono valutati con estrema severità dalla commissione medica locale, in quanto soggetti a maggiori rischi o pericoli addizionali connessi con la guida dei veicoli che rientrano nella definizione di tale gruppo. La validità della patente, infatti, in questi casi va rinnovata con maggior frequenza perché non superiore a due anni.

L'articolo n. 324 del regolamento di attuazione dell'articolo n. 119 del Codice della strada si occupa della normativa in materia di valutazione psicodiagnostica e test psicoattitu-

dinali per il conseguimento, la conferma di validità o per la revisione della patente di guida per autoveicoli delle categorie C, D ed E e per le patenti speciali delle categorie C e D. Per questi conducenti sono richiesti tempi di reazione a stimoli semplici e complessi, luminosi e acustici, sufficientemente rapidi e regolari per poter essere classificati almeno nel quarto decile della scala decilica di classificazione. Nel caso in cui venga richiesta una valutazione psicodiagnostica, devono essere effettuate anche altre prove di attenzione, percezione e, su specifica indicazione del medico o della commissione medica richiedente, prove di valutazione della personalità. In ogni caso gli psicologi che procedono alle valutazioni previste devono essere in possesso, oltre che dei requisiti di cui all'articolo n. 119, comma 9, del Codice stradale, di una specifica formazione nel settore della sicurezza stradale. Il rispetto della normativa sulla sicurezza stradale è un obbligo da parte del datore di lavoro e un dovere da parte del lavoratore, a fronte di una maggior garanzia della buona salute psicofisica del lavoratore e dei terzi.

Altro rischio lavorativo che necessita di un'accurata valutazione dell'idoneità psicofisica è rappresentato dalla detenzione di un'arma da fuoco, prevista dalle mansioni delle Forze Armate, dei corpi di pubblica sicurezza, della polizia locale e da chi opera mansioni di vigilanza degli istituti privati come la guardia giurata. Innanzitutto prima di detenere un'arma bisogna possedere la licenza di porto d'armi o il nulla osta, in un secondo momento tutte le armi e munizioni acquistate devono essere immediatamente denunciate all'Autorità di pubblica sicurezza. La valutazione dell'idoneità sanitaria al maneggio delle armi, per scopi non lavorativi, è regolamentata in ambito civile dal DM 28 aprile 1998. Esso sancisce i requisiti psicofisici minimi per il rilascio ed il rinnovo dell'autorizzazione al porto di fucile per uso di caccia e al porto d'armi per uso di difesa personale. Invece, la norma che disciplina il controllo dell'acquisizione e detenzione delle armi per fine lavorativo è il DL 29

settembre 2013 n. 121. In ogni caso, la verifica dei requisiti è svolta attraverso il rilascio di un certificato anamnestico dal medico di medicina generale e un successivo certificato di idoneità psicofisica rilasciato da un ufficiale sanitario della ASL, un ufficiale medico militare o da un medico della Polizia di Stato. La responsabilità di tale compito spetta a un gran numero di medici non specialisti in salute mentale, civili e militari, che si trovano così ad esprimere un parere senza interpellare alcuno psichiatra o psicologo, tecnici esperti della salute mentale. Risulta, quindi, complesso dover valutare i requisiti psichici richiesti per il rilascio di idoneità alla mansione con porto d'armi, ma vediamoli nel dettaglio:

- non essere affetto da malattie mentali oppure da vizi che ne diminuiscono, anche temporaneamente, la capacità di intendere e di volere;
- non risultare di assumere, anche occasionalmente, sostanze stupefacenti o psicotrope;
- non risultare in stato di abuso di alcol.

Un'accurata e attendibile valutazione psichica permetterebbe di ridurre il grado di probabilità relativo al rischio per la salute psicofisica del lavoratore, detentore di un'arma da fuoco prevista dalla propria mansione specifica, e al pericolo potenziale a cui sono soggetti terzi. La possibilità di ottenere un risultato completo e valido si prospetta attraverso una collaborazione proficua tra la professione del medico e quella dello specialista in salute psichica, sia esso psichiatra o psicologo, che insieme possono esaminare il soggetto sottoposto a valutazione psicofisica e formulare il giudizio di idoneità utile per fini personali, sociali e lavorativi. Maggiori informazioni e dettagli sull'argomento saranno proposti nei prossimi capitoli.