

Sorveglianza sanitaria, nessuna "rottamazione" dei poliziotti senza opportune garanzie

All'inizio di quest'anno è stato presentato il progetto di sorveglianza sanitaria per i lavoratori della Polizia di Stato. Con Decreto del Capo della Polizia del 2 gennaio scorso si è inteso dare corso alle previsioni del Decreto Ministeriale n. 198 del 30 giugno 2003, iniziativa che s'ispira alle linee guida per le forze di polizia prodotte dalla Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII).

Secondo quanto stabilito dal Dlgs 81/08, la sorveglianza sanitaria è l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Qualche nozione per comprendere la questione. La normativa vigente sancisce che il servizio di sorveglianza sanitaria è svolto dal medico competente, quando nominato dal datore di lavoro e include (art. 41 DLgs 81/08):

- visita medica preventiva per assicurarsi che il lavoratore possieda i requisiti necessari per svolgere la mansione specifica;

- visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori e confermare l'idoneità al lavoro; se non esistono disposizioni differenti, la visita è eseguita una volta l'anno;

- Visita medica su richiesta del lavoratore, qualora il medico competente ritenga che esista un collegamento all'attività lavorativa;

- visita medica in occasione del cambio della mansione per verificare l'idoneità alla mansione specifica;

- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa;

- visita medica preventiva in fase preassuntiva, su richiesta del datore di lavoro,

del medico competente o dei dipartimenti di prevenzione delle ASL;

- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute per più di 60 giorni.

Le visite mediche non possono essere eseguite:

- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

A seguito delle visite mediche appena elencate il medico competente può esprimere quattro tipi di giudizio:

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



L'iniziativa dei nostri vertici, seppure condivisibile nelle intenzioni, è parsa da subito di complessa applicazione, se si tiene conto della situazione generale della sicurezza del lavoro nel nostro ambito. Per questa ragione abbiamo manifestato tutte le nostre perplessità. La nostra professione, infatti, richiede l'adozione di modalità e l'impiego di risorse importanti da parte dell'Amministrazione. Dopo le nostre osservazioni, il percorso

Dopo le nostre osservazioni, il percorso della sorveglianza sanitaria è stato, seppure con difficoltà, sospeso e si è proceduto ad un approfondimento con la Direzione Centrale di Sanità

della sorveglianza sanitaria è stato, seppure con difficoltà, sospeso e si è proceduto ad un approfondimento con la Direzione Centrale di Sanità e un incontro con i vertici del Dipartimento della PS. Benché obbligatoria e contenuta nelle norme vigenti, la sorveglianza sanitaria, per la nostra realtà professionale, ha seguito iter diversi. Nelle riunioni tecniche alle quali abbiamo partecipato presso la Direzione Centrale di Sanità abbiamo posto l'accento sull'importanza del rispetto dei dettami normativi che regolano la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, in particolare di quanto contenuto nel D.Lgs. 81/08 e successive integrazioni e modifiche.

L'adozione della sorveglianza sanitaria, sulla scorta delle previsioni normative e in sintonia con i contenuti proposti dalla nostra Amministrazione, presuppone una corretta e compiuta valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. E' noto, invece, che la valutazione del rischio è generalmente carente su gran parte del territorio nazionale e molti datori di lavoro procedono a una previsione superficiale, tralasciando rischi importanti che fanno parte del nostro lavoro e che mettono a repentaglio la sicurezza e pregiudicano la salute dei nostri lavoratori. Si tratta, insomma, di un provvedimento caratterizzato da non poche lacune che generava confusione e incertezza nella sua applicazione e che non tiene conto dei ritardi e delle superficialità che vedono la nostra Amministrazione inadempiente per la mancata emanazione del Regolamento espressamente previsto dall'art. 3 comma 2 del Dlgs 81/08.

Peraltro il Decreto non presentava alcuna attività effettiva di prevenzione e promozione della salute, come invece si dichiara nel testo. Non si comprende, pertanto, quale impegno e quali risorse l'Amministrazione avrebbe messo in campo, quale promozio-

ne e prevenzione, quale formazione e quale informazione dei lavoratori. Le peculiarità e le specificità della nostra professione richiedono importanti investimenti, e noi lo sappiamo bene.

Non si può pensare di "spremere" i nostri lavoratori la cui età media è prossima ai cinquanta anni, senza valutare fattori importanti legati alla salute, né prevedere percorsi di alleggerimento e una riorganizzazione dell'impiego nei servizi più impegnativi e stressanti. La nostra professione è caratterizzata da turnazioni dannose, da elevate condizioni di stress, dall'assenza di tutele, da un basso contenimento del rischio, dal fatto che si considera il rischio insito nella nostra professione, infine dal fatto che ogni azione di tutela della salute è demandata esclusivamente al lavoratore, mentre oggi, la nostra Amministrazione si limita a verificarne l'idoneità al lavoro, se necessario. Noi pensiamo che la sorveglianza sanitaria debba attuarsi parallelamente

a un effettivo percorso di tutela della salute ed è per questo che vogliamo conoscere il progetto dell'Amministrazione nella sua intenzione. Promuovere questo tipo di cultura nella nostra realtà significa investire in programmi di esercizio fisico e di sana alimentazione a totale carico dell'azienda, sostenendo l'attività fisica, l'uso di impianti e attrezzature sportive e rimodulando le forniture dei pasti nelle mense di servizio secondo le linee guida per una sana alimentazione. Il medico competente, anziché mero controllore, dovrebbe rivestire un ruolo centrale come promotore di salute nel luogo di lavoro. La promozione della salute presuppone la realizzazione di un ambiente di lavoro sano e sicuro con una rigorosa e corretta valutazione dei rischi, ma se il "rischio dei rischi", ovvero lo stress da lavoro correlato non è correttamente valutato, e se la sorveglianza sanitaria non tiene in considerazione le ricadute che lo stesso lavoro ha sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori, come si può pensare di attuare la sola funzione di verifica e controllo dell'idoneità al servizio? Dopo l'approfondimento proposto dall'Amministrazione, abbiamo

La nostra professione è caratterizzata da turnazioni dannose, da elevate condizioni di stress, dall'assenza di tutele, da un basso contenimento del rischio

preteso investimenti e risorse in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, senza i quali il progetto rimasto privo di garanzie per tutti noi.

La Cgil ha, da sempre, svolto un ruolo di primo piano nella promozione della salute e della sicurezza sul lavoro, un impegno che il Silp Cgil ha sempre condiviso, per le proprie lavoratrici e i propri lavoratori, con un ruolo da protagonista. Le condizioni e la qualità del lavoro sono punti nodali e irrinunciabili della nostra azione, sono precondizioni che determinano l'effettiva garanzia della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Siamo convinti che si debba operare per il "benessere" dell'individuo, rispettandone la sua dignità e tutelandone l'integrità psico-fisica. Non ci sono obiettivi intermedi, si tratta del nostro approccio socio-culturale.

E' quello che abbiamo fatto fino ad oggi ed è quello che faremo per le nostre lavoratrici e per i nostri lavoratori in futuro.

Ma la risposta dell'Amministrazione, come già avvenuto in passato, è stata una sorta di ritirata. Davanti alla prospettiva di tutelare le proprie lavoratrici e i propri lavoratori, piuttosto che investire su un effettivo piano di promozione della salute impiegando le risorse che servono,

ha preferito far naufragare il progetto ridimensionandolo fino a snaturarne i principi ispiratori. Toccherà a noi, adesso, portare avanti l'idea di un'effettiva prevenzione e promozione della salute, ma la nostra Amministrazione dovrà fare la sua parte con responsabilità. Le critiche alla nostra iniziativa, quelle di chi ritiene che avremmo ostacolato la legittima e ragionevole azione dell'Amministrazione, sono infondate, non appartengono alla nostra cultura sindacale.

La missione del sindacato è quella di tutelare lavoratori e lavoro, insieme. Non si possono cambiare le regole in corso d'opera rottamando lavoratrici e lavoratori senza introdurre meccanismi di compensazione e correzione adeguati. ■