



Con circolare n. 11/2023 (sotto allegata), l'INAIL ha fornito chiarimenti in merito al rimborso da parte del datore di lavoro delle spese sostenute per gli occhiali dei dipendenti che lavorano al computer, riprendendo quanto stabilito dalla Corte di giustizia UE con sentenza del dicembre 2022.

Cosa prevede la legge

In merito, il D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 176 prevede che i lavoratori "utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni previste per le pause, sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del citato decreto, con particolare riferimento ai rischi per la vista e per gli occhi e ai rischi per l'apparato muscolo scheletrico".

La sorveglianza sanitaria, salvo casi particolari, è effettuata:

- in via preventiva, per controllare lo stato di salute dei lavoratori prima che il lavoratore venga adibito alla mansione specifica;
- in occasione di una visita periodica, che è biennale per i dipendenti dichiarati idonei con prescrizione o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età e quinquennale negli altri casi;
- nel caso di visita straordinaria richiesta da parte del lavoratore stesso quando sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.

Nel corso della visita di sorveglianza sanitaria, il medico competente effettua la raccolta anamnestica, "con particolare riferimento ai rischi per la vista e per gli occhi al fine di rilevare segni e sintomi di astenopia e l'esame visivo con le normali lenti correttive, se in uso; nel caso di riscontro positivo di astenopia ne valuta la significatività".



Al termine della visita possono essere rilevate le seguenti condizioni, in presenza delle quali il medico competente adotta i provvedimenti specificati nella tabella allegata alla circolare in argomento, che possono far scattare la necessità di usare occhiali da vista e/o dispositivi speciali di correzione visiva:

- normale acuità visiva e assenza di astenopia;
- normale acuità visiva e presenza di astenopia non significativa;
- normale acuità visiva e presenza di astenopia significativa;
- acuità visiva deficitaria e presenza di astenopia significativa.

Distinzione tra occhiali da vista e dispositivi speciali di correzione visiva

Intanto, l'INAIL precisa la distinzione tra i normali occhiali da vista e i dispositivi speciali di correzione visiva (DSCV).

I primi, specifica l'istituto, "non rientrano nel novero dei dispositivi di protezione individuale (DPI), né di quello dei 'dispositivi speciali di correzione visiva' (DSCV) e, pertanto, la prescrizione, da parte dell'oftalmologo, di lenti volte a correggere un difetto visivo proprio del lavoratore non comporta una spesa a carico del datore di lavoro".

Per DSCV si intendono, infatti, "quei particolari dispositivi diretti a correggere e a prevenire disturbi visivi in funzione di un'attività lavorativa che si svolge su attrezzature munite di videoterminali e che, dunque, consentano di eseguire in buone condizioni il lavoro al videoterminale quando non si rivelino adatti i dispositivi normali di correzione, cioè quelli usati dal lavoratore nella vita quotidiana".



Per cui, tra DSCV possono essere considerate lenti applicabili al videoterminale, occhiali cosiddetti "office" oppure altri dispositivi speciali di correzione.

Quando spetta il rimborso

Pertanto, prosegue l'INAIL, laddove a seguito delle visite di sorveglianza sanitaria, lo specialista oftalmologo prescriva un DSCV, perché di concreto beneficio a lungo termine, ne informa il medico competente.

Quest'ultimo comunica al datore di lavoro, tramite il giudizio di idoneità, la necessità che il lavoratore, sulla base degli accertamenti svolti, utilizzi un DSCV durante le applicazioni al videoterminale.

Al verificarsi di tali ultime condizioni, il datore di lavoro, "è tenuto a fornire a sue spese il DSVC5", secondo le modalità di seguito specificate.

Tale conclusione è "avvalorata dalla Corte di Giustizia UE, Grande sezione, sentenza 22 dicembre 2022, n. 392 - C - 392/21 che conserva la distinzione tra 'dispositivi di correzione' e 'dispositivi normali di correzione', da una parte, e 'dispositivi speciali di correzione', dall'altra, con la conseguenza che il diritto al rimborso riguarda solo i dispositivi speciali di correzione che servano effettivamente a correggere disturbi visivi in rapporto con il lavoro, sebbene non possano essere utilizzati esclusivamente nell'ambito professionale.



Come ottenere il rimborso

A questo punto, il datore di lavoro competente per plesso autorizza la fornitura del dispositivo con specifica comunicazione all'interessato, inviata per conoscenza al medico competente e alla struttura competente per la liquidazione della spesa.

Il lavoratore quindi, "acquista, per suo conto o tramite fornitore indicato dal datore di lavoro il dispositivo prescritto dallo specialista oftalmologo, il quale dovrà provvedere al relativo collaudo valutandone la corrispondenza con la prescrizione".

Ai fini del rimborso della spesa effettuata, il lavoratore "presenta alla struttura di appartenenza la relativa fattura, unitamente al giudizio di idoneità con prescrizione del medico competente e al documento di collaudo con esito positivo rilasciato dall'oftalmologo".

La fattura deve specificare le singole voci di spesa con il relativo importo, nonché la tipologia delle lenti: positive, negative, toriche o cilindriche e diottrie.

Il rimborso è comprensivo del costo della montatura, fino al limite massimo di euro 150.