

La pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DL 48/2023 ha apportato importanti modifiche ai compiti e al ruolo del Medico Competente come previsto dal Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (DL 81/08).

Rispetto al ruolo del MC ed ai principi che regolano la sorveglianza sanitaria il decreto interviene su un tema tra i più controversi del momento, quello della sorveglianza sanitaria tra i cosiddetti rischi normati e non normati.

Rispetto ai compiti, al ruolo del MC, l'art. 25 introduce due nuovi obblighi a cui si può fare cenno.

Sicuramente saranno necessari approfondimenti in seguito alla conversione in legge del decreto che potrebbe cambiare alcuni passaggi dello stesso. Ma allo stato attuale si evidenziano sostanziali modifiche al DL 81/08 contenute nel Capo II del DL 48/23.

In particolare l'art 14 del DL 48/23 aggiunge i seguenti passaggi:

- l'articolo 18 c.1 lett.a) del D.Lgs.81/08, così come modificato dal Decreto-Legge 4 maggio 2023 n.48, in particolare prevede che "il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo **e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28**";
- inserisce la lettera e-bis) e la lettera n-bis all'articolo 25, comma 1 del Testo Unico che dettaglia tutti gli obblighi del medico competente:
 - e-bis) in occasione delle visite di assunzione, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;
 - n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

Medico competente e sorveglianza sanitaria

Secondo l'art. 41 del DL 81/08 la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

I casi previsti dalla normativa che impongono al Medico Competente di istituire un protocollo di sorveglianza sanitaria sono:

- movimentazione manuale di carichi e movimenti ripetuti degli arti superiori (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un rischio effettivo);
- attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminale (ove la valutazione dei rischi abbia evidenziato un utilizzo sistematico e abituale di tali attrezzature per 20 ore settimanali, incluse le pause stabilite dall'articolo 175 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81);
- esposizione ad agenti fisici (rumore, ultrasuoni, infrasuoni, vibrazioni meccaniche, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche, microclima, atmosfere iperbariche: (in tutti i casi in cui sia rilevata un'esposizione tale da supporre possibili conseguenze sulla salute);

- sostanze pericolose: chimiche, cancerogene, mutagene, sensibilizzanti (a meno che esse non vengano valutate come rischio irrilevante per la salute);
- agenti biologici;
- rischio di ferite da taglio o da punta e da infezione (per gli addetti al settore sanitario).

Come recita il DL 48/23 all'art. 14 in merito alle modifiche dell'Art 18 del Testo Unico: "e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28", il destinatario diretto e immediato dell'obbligo modificato è chi nomina il MC; la modifica consiste in un ampliamento dei casi nei quali vige per il datore di lavoro l'obbligo di nomina del MC, ricollegato agli esiti della valutazione dei rischi.

La prima conseguenza è un allargamento dell'ambito di applicazione della sorveglianza sanitaria a seguito della valutazione dei rischi. Quindi l'ambito di applicazione non è più solo quello previsto specificatamente dalle norme, i casi sopra elencati, ma non essendo indicate specifiche fattispecie, allungando cioè il catalogo dei cosiddetti rischi normati, viene individuato un criterio che diventa regola di principio: la sorveglianza sanitaria deve essere effettuata dal MC – per questo il datore di lavoro deve nominare il MC – tutte le volte che ciò risulti necessario alla luce della valutazione dei rischi.

La diretta correlazione tra valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria è ora esplicita nella norma: la nuova lettera a) dell'art. 18 comma 1 dovrebbe portare con sé il superamento della interpretazione – suggerita dall'art. 41 comma 1 lettera a) – che intendeva la sorveglianza sanitaria come un insieme di atti medici da applicare nei soli "casi previsti dalla normativa vigente".

Fino ad oggi l'unica casistica che interessava i nostri comparti è stata quella dei videoterminalisti, con i problemi ben noti di condividere con il Datore di Lavoro criteri e metodi di misurazione del tempo passato di fronte ad un monitor che producessero risultati verosimili. Le modifiche apportate, potenzialmente, estendono in modo significativo l'obbligo di sorveglianza sanitaria non limitandolo più alle sole fattispecie indicate testualmente dal D.Lgs. n. 81/2008, ma ampliandolo a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi, svolta ai sensi dell'art. 29 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2008, in collaborazione obbligatoria col medico competente, ne evidenzia la necessità. Pensiamo al lavoro all'estero o allo stress lavoro correlato. La modifica in questione ha per fine ultimo non la mera nomina del MC, quanto la effettuazione della sorveglianza sanitaria alla quale quel MC è funzionale.

La sorveglianza sanitaria va effettuata sulla base della valutazione dei rischi anche quando il MC è già presente e nominato.

A questo aggiungiamo che la giurisprudenza in materia (sentenza della Cassazione del 15 gennaio 2013 n.1856) ha sottolineato che "in tema di valutazione dei rischi, il " medico competente" assume elementi di valutazione non soltanto dalle informazioni che devono essere fornite dal datore di lavoro, quali quelle di cui all'art.18, comma 2, ma anche da quelle che può e deve direttamente acquisire di sua iniziativa, ad esempio in occasione delle visite agli ambienti di lavoro di cui all'art. 25, lettera I) o perché fornitegli direttamente dai lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria o da altri soggetti."

La cartella sanitaria del lavoratore

L' art. 25, comma 1 lettera e-bis) del D.L. n. 48/23 aggiunge in capo al MC il nuovo obbligo di richiedere al lavoratore in occasione delle visite di assunzione la cartella sanitaria e di tenerne conto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità.

La norma non condiziona la formulazione del giudizio di idoneità alla disponibilità dei contenuti della cartella sanitaria rilasciata in precedenza; pertanto si deve ritenere che il MC, una volta documentata la richiesta al lavoratore della cartella, e una volta documentato che il lavoratore ne dispone o meno, potrà e dovrà procedere alla formulazione del giudizio.

La modifica normativa sembra voler sottolineare l'importanza di un giudizio di idoneità che venga compiuto "in continuità" con il passato; ma allo stato la formulazione dell'obbligo è limitata agli adempimenti sopra indicati.

Sostituzione del Medico Competente

L'art. 25, comma 1, lettera n-bis) prevede la comunicazione per iscritto al datore di lavoro del nominativo di un sostituto in caso di impedimento.

L'obbligo di comunicazione è conseguenza del riconoscimento del legislatore al MC della facoltà di farsi sostituire quando necessario. Questa facoltà può essere però esercitata a precise condizioni, tra le quali l'obbligo di comunicazione scritta al datore di lavoro del nominativo del sostituto, il possesso dei requisiti necessari, l'indicazione dell'intervallo temporale della sostituzione. Tra le condizioni che limitano la facoltà di sostituzione vi è anche la necessità che sussista un "impedimento per gravi e motivate ragioni". La formula è generica, non viene precisato chi sarebbe legittimato a sindacare tali ragioni, in particolare se possa farlo il datore di lavoro.

Quanto agli obblighi del sostituto, essi hanno per oggetto l'adempimento degli obblighi di legge "durante il relativo intervallo temporale". Formula che dovrebbe significare che si tratta degli obblighi il cui adempimento è richiesto in quello specifico intervallo temporale (la visita di rientro, ad esempio) e non invece l'adempimento di obblighi che il sostituto comunque non avrebbe svolto in quel periodo.

La norma sembra riconoscere che l'elemento "personalistico" della prestazione del MC deve fare i conti con i limiti dettati dalla possibile esistenza di impedimenti alla disponibilità personale, e con la necessità che comunque gli adempimenti di legge siano garantiti con continuità; ma al tempo stesso sembra voler ribadire che la persona del MC rimane centrale, che la sostituzione deve essere limitata nel tempo, e che deve rappresentare in ogni caso l'eccezione e non la regola.