

Area Ambiente, Energia, Sicurezza sul Lavoro

Circolare n. 39 SC/ar

12 ottobre 2023

SICUREZZA**Modifiche al T.U.****Sicurezza sul lavoro,****D. Lgs. 81/2008****SINTESI**

La legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del cd Decreto Lavoro (D.L. 48/2023), confermando l'impianto del Decreto, con l'apporto di alcune ulteriori modifiche, ha introdotto un pacchetto di misure prevenzionistiche al T.U. Sicurezza sul lavoro articolate in tre filoni principali: quello della sorveglianza sanitaria e dei controlli sulla formazione; quello del potenziamento delle attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro e quello dell'estensione delle tutele assicurative in caso d'infortunio a studenti e docenti.

Con la presente si propone un focus, in particolare, sulla portata delle modifiche inerenti al binario della sorveglianza sanitaria e dei controlli sulla formazione, rinviando alla circolare dello scrivente Servizio, n. 25 del 5 giugno 2023, per l'elenco delle altre norme del T.U. Sicurezza sul lavoro modificate dal D.L. 48/2023.

SORVEGLIANZA SANITARIA**Visite del Medico Competente (M.C.) in base alle risultanze della valutazione dei rischi**

A seguito delle intervenute modifiche, **l'art. 18, comma 1, lettera a)** T.U. Sicurezza sul lavoro (TUSL), estende l'obbligo - gravante su Datore di lavoro e Dirigente - di nomina del Medico competente, per l'effettuazione delle visite mediche, dai casi normati dal TUSL, a quelli per i quali è la valutazione dei rischi a richiederlo.

In sostanza, la novella legislativa determina il passaggio da un sistema basato su ipotesi tassative per la nomina del M.C. ad un sistema flessibile, dove le concrete circostanze lavorative diventano elemento imprescindibile di cui tener conto, nella valutazione dei rischi, ai fini di stabilire ulteriori casi di nomina obbligatoria del M.C. (oltre a quelli già previsti ai sensi di legge).

La Dottrina¹ evidenzia che si tratta di un approccio (già adottato nella prassi da molti Medici Competenti) che conferma l'importanza della partecipazione di tale soggetto alla valutazione dei rischi fin dall'inizio.

¹ Prof. Mario Gallo, Università degli studi di Cassino e del Lazio meridionale, in rivista "Ambiente e Sicurezza", n. 8/2023

Obbligo del M.C. di richiedere la cartella sanitaria e di rischio rilasciata dal precedente Datore di lavoro

In sede di conversione del Decreto legge in commento, al **comma 1 dell'art. 25 TUSL** è stata aggiunta la **lettera e-bis**), nella quale si stabilisce che il M.C., *“in occasione della visita medica preventiva, o della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, ha l'obbligo di richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento”*.

Viene cioè dato rilievo all'esigenza che il M.C. disponga di tutti i possibili elementi, sul piano sanitario, funzionali ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione.

La Dottrina² sottolinea che, essendo la mancata consegna della cartella sanitaria da parte del M.C. sanzionata penalmente, questa nuova disposizione potrebbe avere l'effetto positivo di determinare una aumentata attenzione verso quest'obbligo, da parte del Datore, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Sostituzione temporanea del M.C.

La nuova **lettera n-bis**), inserita *nel comma 1 dell'art. 25 TUSL*, dispone che il M.C. *“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'art.38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato”*.

Prima di questa modifica, mancando una norma ad hoc sull'impossibilità temporanea del M.C. di svolgere la sua attività, il Medico era costretto a dare le dimissioni per consentire al Datore di lavoro di nominare un sostituto. Grazie alla citata disposizione, invece, sarà il M.C. stesso, non il Datore di lavoro, a procedere alla nomina del sostituto.

² Vedi nota 1.

FORMAZIONE**Formazione dei lavoratori - controlli**

Il Decreto in commento ha apportato modifiche anche al **comma 2 dell'art. 37**, TUSL, in tema di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, mediante l'introduzione della nuova disposizione di cui alla **lettera b-bis**).

Come sappiamo, durata, contenuti minimi e modalità della formazione sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente Stato/ Regioni/ Province autonome.

Secondo la disposizione di cui alla citata **lettera b-bis**), il nuovo schema di Accordo,³ in fase di definizione presso il Ministero del Lavoro, stabilisce anche *“il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa”*.

L'importanza di tale previsione è evidente, in quanto tesa ad avvertire eventuali condotte, da parte di Soggetti formatori e/o Datori di lavoro, volte a simulare l'effettuazione di corsi di formazione, con rilascio di attestati non veritieri.

³ Originariamente, l'Accordo doveva essere emanato entro il 30 giugno 2022.