CONFINDUSTRIA

Pareri in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Commento a due posizioni assunte dalla Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza (sulla possibilità di nominare più medici competenti) e dall'Ispettorato nazionale del lavoro

3 febbraio 2023

Pareri in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Commento a due posizioni assunte dalla Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza (sulla possibilità di nominare più medici competenti) e dall'Ispettorato nazionale del lavoro (sulla sospensione dell'attività in caso di unico lavoratore irregolare).

Nomina di più medici competenti – Interpello n. 1/2023

Interrogata sulla possibilità di nominare più medici competenti in riferimento alla diffusione del lavoro agile, la Commissione per gli interpelli – partendo dal palese dettato dell'art. 39 del Dlgs 81/2008 (che consente di nominare più medici assegnando ad uno di essi la funzione di coordinatore) ha assunto la seguente posizione: "*la nomina di più medici competenti, a parere di questa Commissione, non può che essere ricondotta nell'ambito della suddetta previsione normativa.*".

La posizione assunta – meramente confermativa, quindi, del dato letterale della norma (art. 39 del Dlgs 81/2008) – risponde all'istanza dell'Associazione richiedente di conoscere se il datore di lavoro possa (in relazione ai lavoratori che eseguono il lavoro in modalità agile) "*individuare, con una apposita nomina, medici competenti diversi e ulteriori rispetto a quelli già nominati per la sede di assegnazione originaria dei dipendenti, vicini al luogo ove gli stessi dipendenti ora continuano ad operare in regime di smart working, specificamente individuati per apposite aree territoriali (provincie e/o regioni) e appositamente nominati esclusivamente per tali aree e per le tipologie di lavoratori operanti da tali aree*".

La risposta (ovviamente) positiva della Commissione induce ad alcune riflessioni.

Posto che il lavoro agile è solamente una diversa "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato*", che i luoghi nei quali il lavoratore svolge l'attività lavorativa non costituiscono né luoghi di lavoro né, men che meno, unità produttive e che tale luogo può essere deciso liberamente dal lavoratore e continuamente modificato – salvo diverse previsioni contrattuali -, la possibile nomina di più medici competenti in funzione dei molteplici luoghi di svolgimento del lavoro agile non appare costituire un reale vantaggio per l'azienda (salvo specifiche ipotesi).

Ad aggravare gli aspetti organizzativi della gestione di più medici, la risposta ad interpello precisa che "*resta fermo che, qualora trovi applicazione la citata disposizione, ogni medico competente, verrà ad assumere tutti gli obblighi e le responsabilità in materia ai sensi della normativa vigente".*

La conseguenza è, per un verso, che - rispetto a ciascun medico nominato - il datore di lavoro dovrà adempiere a tutti gli obblighi di legge e, dall'altro, che il datore di lavoro assume l'obbligo di individuare i lavoratori che rientrano nella competenza di ciascun medico e gestire la relazione con il medico competente circa lo svolgimento della sorveglianza sanitaria.

Va poi ricordato che, in caso di nomina di più medici competenti, il datore di lavoro "deve" nominare un medico coordinatore (nel senso dell'obbligo, TAR Pescara, n. 705/2010) e che, secondo la medesima sentenza, "*sarà, in ipotesi, tale medico coordinatore, e non il datore di lavoro, ad individuare compiti e responsabilità di ogni singolo medico*", affermazione che cozza palesemente contro la risposta ad interpello in commento, secondo la quale, invece, "*ciascun medico assume tutti gli obblighi e le responsabilità*".

Va, inoltre, evidenziato che, nella risposta ad interpello, si citano, accomunandole, due fattispecie (telelavoro, art. 3, comma 10, Dlgs 81/2008 e lavoro agile, Dlgs 81/2017) profondamente differenti tra di loro, non solo per l'inesistenza di un luogo di lavoro nel caso del lavoro agile, ma anche per il fatto che il lavoro agile è, per sua natura, parziale, per cui la sorveglianza sanitaria può anche essere svolta in azienda.

In conclusione, dal punto di vista della opportunità e salvo casi particolari, non si ritiene che la modalità del lavoro agile giustifichi – pur se legittimata dalla legge - la nomina di più medici competenti, posto che i lavoratori fanno comunque capo alla sede di lavoro originaria.

Tale scelta, quindi, potrà essere valutata di volta dall'azienda, laddove rispondente ai propri interessi.

Sospensione dell'attività in caso di unico lavoratore

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nella nota n. 162 del 24 gennaio 2023 (allegata), precisa i contorni della norma (art. 14 del Dlgs 81/2008) secondo la quale (comma 4) la sospensione "*per le ipotesi di lavoro irregolare, non trova applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa*".

Secondo l'Ispettorato, la disposizione si applica solamente laddove ricorra esclusivamente una ipotesi di lavoro irregolare e non anche quando, con questa, concorrano altri illeciti in materia di salute e sicurezza per i quali scatta (in via autonoma) l'adozione del provvedimento di sospensione (ad es., mancanza del documento di valutazione dei rischi o omessa nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione).

La soluzione appare coerente sia con il dato letterale della norma che con la logica che giustifica per le micro-imprese la limitazione alla sospensione dell'attività in caso di lavoro irregolare.

Correttamente, l'Ispettorato evidenzia, poi, che nel caso di compresenza di aspetti di lavoro irregolare e di sicurezza sul lavoro che legittimano, ciascuno autonomamente, la sospensione dell'attività, il personale ispettivo "*dovrà comunque imporre, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 14 cit., ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro, disponendo l'allontanamento del lavoratore sino alla completa regolarizzazione anche sotto il profilo prevenzionistico*".

Da ricordare, infatti, che la mancata adozione del provvedimento di sospensione dell'attività in caso di unico lavoratore irregolarmente occupato non fa venir meno l'obbligo di regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.

INLnota_162_2023.pdf