

**Giovanni Scudier**

Avvocato - Studio Legale C&S Casella e Scudier
Socio AIAS, componente della
Rete Giuridica AIAS



La nuova sorveglianza sanitaria è anche “nuova” valutazione dei rischi

La nuova disciplina della Sorveglianza Sanitaria introdotta dal Decreto Lavoro nell'estate 2023 ha una valenza sistematica che si riflette sulla Valutazione dei Rischi e sul ruolo del datore di lavoro e del RSPP.

La riforma del 2023

Il D.Lgs. 4 maggio 2023, n. 48 (“Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”), convertito dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85, ha modificato l’art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 nella lettera a) che riguarda l’obbligo di nomina del Medico Competente (MC):

*“Il datore di lavoro... e i dirigenti... devono: a) 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”.**

La norma modificata è l’art. 18 che contiene gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti, ma il vero impatto della riforma è sulla sorveglianza sanitaria (SS) e sulla valutazione dei rischi (VdR).

Superando una tecnica normativa che ricollegava la SS a un elenco predefinito di casi previsti dal legislatore (art. 41), la riforma affianca all’elenco *ex lege* un sistema “aperto”: la sorveglianza sanitaria deve essere effettuata dal MC (e per questo il datore di lavoro

deve nominare il MC) tutte le volte che ciò risulti necessario alla luce della valutazione dei rischi.

Non significa che per tutti i rischi individuati nella VdR debba disporsi la SS; significa invece che si ha SS in relazione a tutti i rischi, tra quelli accertati nel DVR, per i quali appaia necessaria la SS per la tutela dei lavoratori esposti a quei rischi.

Ciò aggiunge una finalità alla VdR: valutare quali, tra i rischi esistenti, richiedono una sorveglianza sanitaria. Prima di questa riforma, la SS era decisa dal legislatore attraverso un elenco di rischi a numero chiuso: i c.d. “rischi normati”.

A essi la letteratura scientifica più evoluta contrapponeva da tempo i “rischi non normati”, cioè i rischi non previsti dal legislatore, ma di cui era accertata la rilevanza ai fini della salute dei lavoratori e la necessità di SS. Ora la distinzione non esiste più; la sola differenza oggi è tra rischi “nominati”, quelli cioè assoggettati a SS per indicazione legislativa espressa, e rischi “valutati”, per i quali la SS è decisa all’esito della VdR, indipendentemente da una specifica previsione di legge.

* Per una analisi della riforma v. G. Scudier, <https://www.casellascudier.it/novita-introdotte-in-materia-di-sorveglianza-sanitaria-dal-d-l-n-48-2023-e-poi-dalla-l-n-85-2023/> e P. Pascucci, <https://olympus.uniurb.it/images/stories/appr/2023/Le%20novita%20del%20d.l.%2048.pdf>



■ **L'impatto sulla Valutazione dei Rischi**

Compete a ciascuna organizzazione stabilire quali, tra i rischi cui sono esposti i suoi lavoratori, richiedono la SS.

La novità di questo approccio non sta in un ampliamento del novero dei rischi da valutare; l'obbligo di valutare "tutti i rischi" esiste da sempre.

La novità sta nel fatto che l'organizzazione, una volta individuati i rischi, per decidere la SS non si rimette più (solo) alle indicazioni del legislatore; al contrario, è la stessa VdR che deve decidere per quali, tra i rischi individuati ma non "nominati" dalle norme, occorre assoggettare i lavoratori a un programma di sorveglianza sanitaria.

La VdR diventa dunque lo strumento per stabilire questa necessità; il DVR è il documento in cui questa necessità si manifesta; la coerenza tra DVR e Protocollo di SS diventa requisito del sistema di sicurezza delle organizzazioni.

■ **L'impatto sul datore di lavoro e sul RSPP**

Se la novità non sta nel dover individuare i rischi, ma nel doverli valutare nella prospettiva della SS, il compito è tipico ed esclusivo del MC: una volta accertato che un certo rischio esiste, sta al MC decidere se esso richiede una SS. Si concretizza in questo l'insegnamento della giurisprudenza secondo cui il MC è collaboratore qualificato del datore di lavoro, e per questo collaboratore necessario.

Ma di collaborazione si tratta, per quanto finalizzata a esprimere il giudizio "tecnico-scientifico" ai fini della SS; il presupposto indispensabile per una SS basata sulla VdR rimane pur sempre la adeguatezza

e completezza della VdR medesima, quale scaturisce dall'analisi completa e dettagliata della operatività aziendale, del ciclo produttivo, dei fattori di rischio esistenti, della organizzazione del lavoro; e questo rimane patrimonio ineludibile del datore di lavoro; patrimonio di conoscenze destinato a estrinsecarsi nel DVR, anche con l'ausilio del RSPP, e che andrà condiviso con il MC, fermo restando l'altrettanto importante dovere di iniziativa che fa capo al MC.

Centrale rimane anche il ruolo del RSPP e del suo contributo tecnico di consulente qualificato del datore di lavoro, indispensabile per integrare l'azione di quest'ultimo; non è al RSPP (men che meno al datore) che può né deve richiedersi di decidere se un determinato rischio richiede la SS, ma compete al RSPP sviluppare la sua valutazione nella consapevolezza che anche quello, e cioè la decisione sulla SS, è uno degli obiettivi della VdR. Non si tratta di un diverso ruolo per il RSPP, ma indubbiamente si tratta di un ampliamento della prospettiva.

■ **Il pezzo mancante della riforma: le organizzazioni prive di MC**

Nella "nuova" VdR la collaborazione effettiva del MC è elemento imprescindibile perché la Valutazione va svolta anche in funzione delle scelte di SS e quindi riguarda un ambito professionale che è proprio del MC e non di altri.

Per le organizzazioni munite di MC, la collaborazione era già nella norma (art. 25, art. 29) e già vi era consapevolezza dei rischi "non normati" e pur tuttavia meritevoli (bisognosi) di tutela; l'effetto della riforma è di consentire l'effettuazione di SS a tutela del lavoratore anche in mancanza di una norma specifica.

La riforma però è incompleta, perché l'attuazione di quanto essa prevede richiede la presenza di un MC; ma la riforma non rende generale l'obbligo di nomina del MC e quindi la riforma non può trovare applicazione nelle organizzazioni in cui il MC non è presente. L'effetto distorsivo è evidente: in queste organizzazioni è impossibile effettuare la SS per i rischi "non normati", che invece la ricevono là dove un MC già esiste.

Certo però non appare possibile che la decisione di assoggettare a SS un rischio "non normato" venga presa in maniera totalmente autonoma dal datore di lavoro e tantomeno dal RSPP.

Questo non soltanto perché manca il requisito professionale indispensabile, nonché ovviamente la competenza necessaria, ma anche perché come conseguenza ci sarebbero degli accertamenti sanitari sui lavoratori decisi dal datore di lavoro.

■ Una nuova lettura dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori

A nostro avviso, proprio sul tema degli accertamenti sanitari sui lavoratori la riforma porta in sé un cambio di prospettiva.

La scelta del legislatore è che tutti i rischi, per i quali la sorveglianza sanitaria serve a tutelare il lavoratore, devono ricevere sorveglianza sanitaria indipendentemente da una previsione di legge specifica, purché ciò venga ritenuto necessario nel DVR.

La valutazione dei rischi è consacrata come lo strumento attorno a cui ruota tutta la sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, anche per i profili sanitari; la sorveglianza sanitaria (che è cosa diversa dall'accertamento medico fine a sé stesso) è riconosciuta come strumento irrinunciabile di tutela del lavoratore.

Non si tratta di una fuga in avanti né di una inammissibile deroga al divieto di accertamenti sanitari sui lavoratori contenuto nell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori: si tratta, ci sembra, del riconoscimento che il sistema di sicurezza e salute aziendale disegnato dal Decreto 81 – di cui il datore di lavoro è uno degli elementi principali, ma non l'unico – è la chiave di volta, anche per il legislatore, per la tutela dei lavoratori. Viviamo un'epoca in vorticoso evoluzione, in cui nuovi rischi lavorativi sorgono da ogni dove e i rischi non lavorativi spingono alle porte; in cui l'innovazione è talmente *disruptive* che riesce difficile persino capire quali sono i rischi; è un'epoca in cui il concetto stesso di lavoro muta e si trasforma; in cui muta la percezione della persona nella società e nel lavoro; in cui i vecchi paradigmi sono messi alla prova da scenari per molti versi rivoluzionari.

In un contesto di questo tipo, espandere al massimo la capacità di tutela delle persone che è propria della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria non è opportuno: è necessario. Occorrerà definire regole precise, a tutela dei lavoratori ma anche degli stessi attori del sistema di sicurezza aziendale, ma la direzione sembra tracciata.

