RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di LORENZA ROSSI

Sorveglianza sanitaria del lavoratore occasionale

L'importanza di individuare i soggetti che in base alla qualifica rientrano negli obblighi di legge e devono essere sottoposti alla visita medica periodica programmata.

La sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro è **obbligatoria per attività che espongono a rischi per la salute** , con l'obiettivo di valutarne condizioni psicofisiche e monitorarne l'andamento del tempo. Il caso riguarda il titolare di un'impresa individuale specializzata in opere edili, condannato in qualità di datore di lavoro per aver omesso di inviare alla visita medica periodica un lavoratore sottoposto a rischi, entro le scadenze previste dal protocollo di sorveglianza sanitaria.
La sentenza ha sancito con illogico automatismo che l'obbligo di tutela si estende anche al **soggetto chiamato a intervenire in modo occasionale** nel cantiere e interpellato nella circostanza per un **parere tecnico** .
L'imputato nel proporre ricorso ha contestato la valutazione errata del materiale probatorio e la qualifica attribuita al lavoratore che, come emerso da testimonianze acquisite, non era alle sue dipendenze: la presenza sul luogo era legata alla circostanza specifica, tale da escludere quindi l'obbligo di sorveglianza sanitaria nei suoi confronti. Altre incongruenze rilevate si riferivano alla mancata concessione di attenuanti generiche nonostante la dimensione esigua dell'impresa e l'entità della sanzione pecuniaria comminata, distante da quella minima prevista per il reato in questione.
La sentenza della **Cassazione penale 6.11.2020, n. 30923** , accogliendo l'istanza, ha sancito che la visita medica di addetti che svolgono attività a rischio è prevista solo se il rapporto di lavoro si caratterizza **per una certa durata nel tempo** . La conclusione si basa sulla definizione di " *lavoratore* ", figura che per la giurisprudenza merita una tutela estesa, modulata tuttavia secondo i criteri fissati dal D. Lgs. 81/2008, *inprimis* l'oggettivo svolgimento di **mansioni tipiche** dell'impresa anche a titolo di favore nel luogo stabilito e su richiesta dell'imprenditore, a prescindere dal fatto che si tratti di titolare di impresa artigiana o di lavoratore autonomo. Applicando un'accezione ampia e indiscriminata a ogni tipo di rapporto anche astrattamente qualificabile come attività lavorativa a vantaggio di un presunto " *datore di lavoro* ", la normativa presenterebbe evidenti incongruenze.
In tema di **prevenzione** per accertare gli obblighi che gravano sul " *garante* " della sicurezza è necessario valutare in modo concreto la **natura del rapporto di lavoro** , analisi palesemente omessa nella sentenza di primo grado o quantomeno dalla quale non sono state tratte le opportune conseguenze. La norma che impone al datore di lavoro di inviare i lavoratori alla visita medica entro la scadenza va riferita solo all'ipotesi di un rapporto di lavoro caratterizzato da una certa durata nel tempo: se contemplasse anche prestazioni occasionali destinate a esaurirsi in un atto singolo, non avrebbe alcun senso richiamare le " *scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria* ", che richiedono nella logica un determinato periodo per completare l'attività lavorativa.
La sentenza impugnata, ribadendo l'obbligo di assicurare la visita medica periodica anche nell'eventuale **occasionalità** del rapporto, contraddice nel suo rigido schematismo la *ratio* della norma. Ne consegue l'annullamento con rinvio al tribunale di provenienza per una nuova pronuncia, che valuti in particolare se la natura della relazione imputato-lavoratore giustifichi effettivamente l'obbligo di adempiere alla disposizione.

Riproduzione vietata - mercoledì 02 dicembre 2020