

COOPERATIVE TRA MEDICI

Nel caso si scegliesse questa opzione per l'assunzione di dipendenti della cooperativa che svolgano il loro lavoro per i soci MEDICI della cooperativa, in capo al presidente della stessa sussistono tutti gli obblighi attinenti al D. Lgs. 81/2008.

COOPERATIVE DI LAVORO ESTERNO

Ci sono una moltitudine di punti critici, che andremo ad esaminare, tra i quali la corresponsabilità del committente MEDICO con la cooperativa, che richiederebbe una serie di azioni preliminari da esperire, senza le quali il MEDICO rimane corresponsabile sia a livello economico (*p.es. mancato pagamento dei contributi Inps*) sia a livello di sicurezza e salute sul lavoro (*in caso d'ispezione, infortunio, malattia professionale*).

Alla fine cosa deve controllare il MEDICO che utilizza un lavoratore di una cooperativa esterna:

- 1) Utilizzare un contratto scritto con la cooperativa esterna, con il quale si richiede " il rispetto del D.Lgs. 81/2008 a pena della risoluzione automatica del contratto e risarcimento dei danni " (anche se è possibile chiedere gratuitamente allo scrivente dei modelli di contratto più efficaci a livello di tutela)
- 2) Nel contratto e nelle fatture va evitata l'indicazione del pagamento a giornate o ad ora, per evitare di incorrere nel "divieto di intermediazione di manodopera" .
- 3) E' assolutamente necessario avere dalla cooperativa esterna ogni 3 mesi il DURC (*Documento Unico Regolarità Contributi*) dall'INPS, in formato elettronico ed inviatoVi per PEC (*non vi dico la quantità di DURC fasulli che circolano*). Senza questo DURC trimestrale il MEDICO rimane garante del mancato versamento dei contributi INPS per il periodo che non riesce a dimostrare di aver in mano il DURC, anche dopo 20 o 30 anni.
- 4) Il MEDICO deve inviare in modo ufficiale alla cooperativa esterna, per pec, la comunicazione dei rischi art. 26 D Lgs. 81/2008, affinché la cooperativa esterna possa eseguire tutti gli adempimenti al D.Lgs. 81/2008. Senza non si può fare il punto 5.
- 5) Il MEDICO deve ottenere dalla cooperativa esterna, per il dipendente "utilizzato", la seguente documentazione in copia conforme per PEC:
 - DVR Documento Valutazione Rischi, generale e specifici
 - Attestato di formazione art. 37 dipendente "utilizzato"
 - Attestato di Addetto Primo Soccorso dipendente "utilizzato"
 - Attestato di Addetto Antincendio del dipendente "utilizzato"
 - Verbale d'informazione, formazione, addestramento, consegna DPI del dipendente "utilizzato".
 - certificato d'idoneità del medico competente del lavoro, preassuntiva e periodica, del dipendente "utilizzato".

La succitata documentazione andrebbe comunque verificata da un tecnico D Lgs 81/2008 di sua fiducia, perchè potrebbe essere invalida, incompleta, o purtroppo . . . falsa (*nella peggiore delle ipotesi*).

AGENZIE DI LAVORO SOMMINISTRATO

La gestione di un dipendente somministrato che svolge la sua attività presso lo studio di medicina di base o pediatrica, per conto di una agenzia del lavoro autorizzata, è la meno peggio delle soluzioni per evitarne l'assunzione, anche se ci sono pochi punti critici che andremo a valutare in questo documento.

Il contratto deve essere scritto, e NON deve riportare la clausola che "gli adempimenti sulla sicurezza e salute sul lavoro sono a carico dell'azienda somministrata", perchè significherebbe che tutta la normativa D.Lgs. 81/2008 deve essere esperita dallo studio medico somministrato, con la relativa responsabilità integrale e costi.

Sicuramente l'AGENZIA DI LAVORO vi avrà chiesto di compilare un modulo di comunicazione dei rischi art. 26, in modo che la stessa possa fare informazione, formazione, addestramento, del dipendente "utilizzato", e stendere il DVR GENERALE e SPECIFICI.

In questo caso non sarebbe necessario richiedere il DURC, perchè sono AGENZIE controllate dal Ministero del Lavoro.

Invece si consiglia di richiedere per PEC copia informatica della documentazione:

- DVR Documento Valutazione Rischi, generale e specifici
- Attestato di formazione art. 37 dipendente "utilizzato"
- Attestato di Addetto Primo Soccorso dipendente "utilizzato"
- Attestato di Addetto Antincendio del dipendente "utilizzato"
- Verbale d'informazione, formazione, addestramento, consegna DPI del dipendente "utilizzato".
- certificato d'idoneità del medico competente del lavoro, preassuntiva e periodica, del dipendente "utilizzato".

LAVORATORI ASSUNTI DIRETTAMENTE E LAVORATORI SOMMINISTRATI CHE LAVORANO NELLO STESSO LUOGO DI LAVORO

In tal caso sussiste il cosiddetto rischio di interferenza tra i 2 lavoratori, allora è d'obbligo la compilazione del DUVRI, Documento Unico di Valutazione Rischi da Interferenza.

www.sisto81.com