



## **IL DATORE DI LAVORO E' OBBLIGATO A FARE LA VISITA MEDICA PER IDONEITA' ALLA NUOVA MANSIONE AD OGNI CAMBIO MANSIONE DEL DIPENDENTE ? SI!**

### Nel merito ecco cosa prevede la legge

Per dare una risposta al quesito formulato occorre fare una analisi comparata degli articoli 18 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, contenente il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sugli obblighi generali a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti e dell'art. 41 dello stesso D. Lgs. sulla sorveglianza sanitaria.

### **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEI LORO DIRIGENTI**

#### **VERIFICARE LO STATO GENERALE DEL DIPENDENTE**

Secondo l'art. 18 comma 1 lettera c) del citato decreto legislativo, infatti, il datore di lavoro ed i dirigenti, che organizzano e dirigono le attività lavorative secondo le attribuzioni e le competenze agli stessi conferite, devono:

- “ c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza”.
- L'art. 41 sulla sorveglianza sanitaria, d'altro canto, impone che venga effettuata da parte del medico competente la sorveglianza:
- “a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi”.

#### **VERIFICARE L' IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA CHE DEVE “SFOCIARE” IN UN ' IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA**

Si tratta, quindi, di due obblighi diversi il primo (art. 18) rientrante fra gli obblighi generali a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti e finalizzato a verificare preventivamente lo stato generale di salute dei lavoratori ed a verificare che lo stesso sia compatibile con il compito che gli si intende affidare ed è applicabile a tutti i tipi di attività di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 81/2008, indicante il campo di applicazione del decreto legislativo medesimo, così come viene indicato nell'articolo che fissa l'obbligo, ed il secondo invece (art. 41) è un obbligo specifico perché è legato ad un tipo di attività particolare durante la quale il lavoratore può essere esposto a dei rischi professionali per i quali il legislatore ha inteso imporre una sorveglianza sanitaria ed indicati nei vari titoli del Testo Unico relativi ai rischi specifici ed è finalizzato a verificare la compatibilità dell'attività che il lavoratore dovrà svolgere e nell'accertare che non vi siano delle controindicazioni al lavoro e che deve sfociare in un giudizio di idoneità alla mansione specifica.

#### **SORVEGLIANZA SANITARIA E RISCHI SPECIFICI**

Tra i rischi specifici previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 si citano quelli legati alla esposizione a:

- movimentazione manuale dei carichi (art. 168 D. Lgs. n. 81/2008)
- videoterminali (art. 176 D. Lgs. n. 81/2008)
- rumore (art. 196 D. Lgs. n. 81/2008)
- vibrazioni (art. 204 D. Lgs. n. 81/2008)
- campi elettromagnetici (art. 211 D. Lgs. n. 81/2008)
- radiazioni ottiche artificiali (art. 218 D. Lgs. n. 81/2008)

- rischio chimico (art. 229 D. Lgs. n. 81/2008)
- agenti cancerogeni e mutageni (art. 242 D. Lgs. n. 81/2008)
- amianto (art. 259 D. Lgs. n. 81/2008)
- agenti biologici (art. 279 D. Lgs. n. 81/2008)

### **VISITE MEDICHE PREVISTE DALLA LEGGE**

La sorveglianza sanitaria comprende, inoltre, così come indica l'art. 41 comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008 una:

- **“a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;**
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- **d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;**
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente”.

### **ESAMI CLINICI – BIOLOGICI – E INDAGINI DIAGNOSTICHE RICHIESTI DAL MEDICO COMPETENTE**

In più il D. Lgs. n. 81/2008 con i commi successivi dello stesso art. 41 regola la sorveglianza sanitaria. Infatti con il comma 4 stabilisce che:

“Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli **esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio** ritenuti necessari dal medico competente.

#### **TIPI DI IDONEITA' -**

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) e d) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti”, e con il comma 5 che:

“Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53”, nonché con il comma 6 che:

“Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;



- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente”;

con l'obbligo ancora fissato dal comma 7 che:

“Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità”;

ed, infine, con il comma 8 che:

“Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore”, prevedendo,

infine, con il comma 9 che:

“Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso”.

Da quanto sopra detto, quindi, si comprende quindi che i due obblighi, pur avendo entrambi un contenuto di tipo preventivo, come è giusto che sia trattandosi di disposizioni finalizzate alla prevenzione delle malattie professionali, hanno finalità di natura diversa, una mirante alla verifica di una sorta di stato generale di sana e robusta costituzione comunque indipendente dall'ambiente nel quale il lavoratore deve andare ad operare e l'altro alla espressione della idoneità del lavoratore stesso a svolgere una attività che lo può esporre a dei rischi professionali specifici e quindi dipendenti direttamente dall'ambiente nel quale andrà ad operare. Inoltre l'uno inoltre di natura prettamente preventiva e l'altro invece a carattere di controllo continuo durante l'attività lavorativa tanto è che viene prevista la verifica periodica delle sue condizioni secondo le modalità indicate dal legislatore o dal medico competente.

#### **ALCUNE SENTENZE IN MERITO ALL' OBBLIGO DI FARE LE VISITE PREVENTIVE**

In merito a chi deve effettuare tali verifiche preventive, quella di cui all'art. 18 e quella di cui all'art. 41 un utile indirizzo può discendere dalla lettura di una recente sentenza della Corte di Cassazione Sez. III, la n. 26539 del 2 luglio 2008, Pres. Grassi, Est. Sarno, P.M. Salzano, Ric. L. L., che ha affrontato tale tipo di problematica.

- **Con questa sentenza, infatti, la Corte di Cassazione ha confermata la condanna di un datore di lavoro, già inflitta nei primi gradi di giudizio, per non aver tenuto conto, in rispetto delle indicazioni fornite con l'art 4 comma 5 lettera c) del D. Lgs. n. 626/1994, oggi sostituito con l'art. 18 comma 1 lettera c) del D. Lgs. n. 81/2008, delle condizioni di salute di un lavoratore prima di affidargli i compiti in azienda ed in particolare per non aver avviato il lavoratore stesso al medico competente per il controllo previsto dalla legge.**
- **In quella circostanza il datore di lavoro si è difeso sostenendo che il legislatore non impone esplicitamente al datore di lavoro di avviare comunque il lavoratore, prima di assegnargli i compiti in azienda, al medico competente per controllare il suo stato di salute sostenendo che tale verifica doveva essere fatta a monte dallo stesso lavoratore ed a sua cura.**
- La Corte di Cassazione, comunque, rigettando il ricorso, non si è detta d'accordo con le considerazioni formulate dall'imputato sostenendo che il legislatore, richiedendo che la figura del **medico competente** deve essere individuata sulla base di specifici parametri (specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, o in tossicologia industriale, o in igiene industriale, o in fisiologia ed igiene del lavoro, o in clinica del lavoro ed altre



specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della Sanità di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica) e nel richiedere contestualmente anche una comprovata esperienza professionale del medico designato, ha inteso evidentemente individuare la figura di un medico di qualificata professionalità, in grado di diventare il collaboratore del datore di lavoro e del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale.

- “Ed è a questa figura”, ha concluso la Suprema Corte in questa sentenza, “che il datore di lavoro deve rapportarsi per le finalità indicate dall'articolo 4, comma 5, lettera c) come si rileva dalla formulazione dell'articolo 16 che, dopo avere premesso al comma 1 che la sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente, inequivocabilmente stabilisce al comma successivo che la sorveglianza di cui al comma 1 è effettuata dal medico competente”.

**OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO / DIRIGENTE DI FAR FARE LA VISITA  
PREVENTIVA PRESSO IL MEDICO COMPETENTE  
PRIMA DI AFFIDARGLI UNA NUOVA MANSIONE**

Alla luce di queste conclusioni riguardanti proprio la violazione all'art. 4 comma 5 lettera c) del D. Lgs. n. 19/9/1994 n. 626 di cui al quesito, si può fondatamente affermare che il datore di lavoro per la verifica dello stato di salute generale del lavoratore, prima di affidargli qualsiasi compito in azienda dovrà ricorrere, anche nei casi fuori della sorveglianza sanitaria, ad un medico competente che rilascerà **un certificato di buone condizioni generali e di idoneità e compatibilità allo svolgimento dei compiti da assegnargli**. Se poi il medico competente individuerà nella mansione anche la esposizione ad un rischio professionale per cui la legge prevede una specifica sorveglianza sanitaria avvierà la sorveglianza stessa mettendo in atto le procedure previste dalle disposizioni di legge citate.

In definitiva si conclude che comunque il datore di lavoro dovrà fare riferimento ad un medico competente per il rilascio sia dell'una che dell'altra certificazione che ovviamente può essere comune.

A proposito dell'attività di collaborazione del medico competente con il datore di lavoro anche al di fuori dell'obbligo della sorveglianza sanitaria si rammenta che la funzione che il D. Lgs. n. 81/2008 ha voluto assegnare al medico competente è duplice, una quella appunto di **collaborare con il datore di lavoro e con il SPP** che lo deve portare a partecipare alla valutazione dei rischi finalizzata anche ad individuare la necessità di programmare una eventuale sorveglianza sanitaria (art 25 del D. Lgs. n. 81/2008) (si rammenti a tal proposito che secondo le indicazioni fornite dall'art. 28 comma 2 lettera e) del Testo Unico il datore di lavoro dovrà indicare nel DVR avente data certa, con un obbligo anche penalmente sanzionato, il nominativo del medico competente che ha partecipato alla valutazione dei rischi) e l'altra funzione di effettuare, dietro nomina, la sorveglianza sanitaria se obbligatoria.

Per concludere l'attività di controllo del buono stato di salute dei lavoratori che il legislatore ha voluto imporre al datore di lavoro prima di assegnargli i compiti in azienda, prevista dall'art. 18 del D. Lgs. n. 81/2008, può benissimo farsi rientrare fra i compiti di collaborazione che il medico competente deve fornire al datore di lavoro e ad essa dovrà seguire, se ne emerge la necessità al termine della valutazione dei rischi alla quale ha partecipato e dietro sua esplicita indicazione, la sorveglianza sanitaria se obbligatoria per legge.

