



L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DEL RISCHIO Il Blog di Andrea Rotella

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Sicurezza](#) » [Il Blog di Andrea Rotella](#) » [Igiene e sicurezza del lavoro](#) » [L'obbligo delle visite mediche preassuntive](#)

28 ottobre 2009

L'obbligo delle visite mediche preassuntive



Una delle questioni relative alle modifiche introdotte dal Decreto correttivo (D.Lgs. n. 106/2009) al D.Lgs. n. 81/2008 di cui meno si sente parlare è quella riguardante le **visite mediche preassuntive**...

Eppure si discute da almeno una ventina di anni tra gli addetti ai lavori della liceità o meno di queste visite a fronte del divieto sancito dall'**articolo 5 dello Statuto dei lavoratori**, dunque consentitemi un minimo di stupore se oggi vedo che nessuno dibatte dell'argomento quando, in passato, si sono scatenate vere proprie battaglie giudiziarie con tanto di innalzamento di barricate ideologiche. Di colpo, invece, pare che non gliene importi più a nessuno. Boh, valli a capire gli italiani...

Ma forse non è nemmeno ignavia, magari, semplicemente si tratta di un banale ripensamento da parte di coloro i quali ritenevano che le visite mediche preassuntive potessero essere uno strumento di discriminazione rivolto contro il lavoratore, una sorta di selezione eugenetica del mercato del lavoro.

Ciò che mi meraviglia ancor di più è il fatto che nessuno discuta dell'aspetto più rilevante della questione, ovvero che si sia passati dal divieto, all'obbligo di esecuzione di tali visite.

Forse proprio perché se ne è parlato così tanto in passato, i più sono stati colti di sorpresa, al punto da non averci fatto caso, ritenendo istintivamente che il legislatore si fosse limitato a rendere possibile ciò che prima era vietato.

Ma l'aspetto rilevante è proprio questo: **le visite mediche preassuntive adesso sono obbligatorie**... Ovviamente in tutti i casi in cui è prevista la sorveglianza sanitaria. Sono invece vietate in tutti gli altri casi, essendo tuttora in vigore l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori.

L'obbligatorietà di tale adempimento discende, banalmente, dalla lettura dell'art. 41, comma 2, lett. e-bis) del D.Lgs. n. 81/2008:

Articolo 41 – Sorveglianza sanitaria

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

31 dicembre 2010, antitrust, bicicletta, collaborazione,
Comunicazione RLS
all'**INAIL**, coordinatore per l'esecuzione,
coordinatore per la progettazione, costi della sicurezza,
colpa in eligendo, D.Lgs. n. 81/2008, **Decreto**
sicurezza, diritto alla formazione,
documento valutazione rischi, DPI, DPR 177/2011,
DURC, formatore, **Formazione**, idoneità
tecnico-professionale, Incidenti stradali, infortuni,
lavori in appalto, Legge comunitaria 2008,
Morti sul lavoro, nuovo decreto spazi
confinati, obbligo di risultato, organismi paritetici, patente a
punti, prese elettriche, procedura standardizzata,
Proroga, qualificazione, Rinvio, **sicurezza**

.....

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

Dunque, come appare evidente, la visita medica preventiva in fase preassuntiva non è altro che una delle fasi della sorveglianza sanitaria, obbligatoria come tutte le altre, e finalizzata alla verifica dell'idoneità del lavoratore alla mansione cui dovrà essere assegnato.

Pertanto quando la norma impone, per esempio attraverso l'art. 176, che i lavoratori addetti al lavoro al videoterminale siano sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, ovviamente essa non potrà che comprendere anche le visite mediche in fase preassuntiva.

Il datore di lavoro che non provveda all'esecuzione di tale visita, è punibile per la violazione dell'obbligo sancito dall'art. 18, comma 1, lett. bb), il quale dispone di vigilare affinché il lavoratore sia adibito alla mansione solo dopo che sia stato emesso il giudizio di idoneità. Si rischia la **sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 Euro**.

Mi pare che ce ne sia abbastanza da far discutere, anche perché viene ad essere rivoluzionato il *modus operandi* dei medici competenti e dei datori di lavoro che, sinora, si era basato sullo svolgimento delle **visite mediche preventive**, le quali dovevano comunque essere effettuate prima dell'adibizione del lavoratore alla mansione, ma in ogni caso dopo l'assunzione.

Ovviamente non mancano i dubbi interpretativi. Infatti non essendo stato abrogato l'art. 41, comma 2, lett. a), ci si interroga se il medico competente dovrà procedere all'esecuzione della visita medica preventiva, dopo aver effettuato quella preassuntiva, la qual cosa sarebbe talmente illogica perfino per il nostro legislatore, che pure ci ha abituato a simili numeri da circo. Personalmente ritengo che essendo la visita preassuntiva anche "preventiva", come riportato nella lett. e-bis), essa assolva contemporaneamente all'obbligo di cui alla lett. a), ma quello che penso io vale poco.

Per dovere di cronaca, specifico che sono in molti a ritenere che, in realtà, quella della visita medica preassuntiva sia una facoltà e non un obbligo per il datore di lavoro. L'interpretazione letterale della norma, in verità, non lascia alcun dubbio circa la sua obbligatorietà, ma di tutto ciò che mi stupisce riguardo a questa faccenda e che mi ha spinto a scrivere il presente post, la cosa che mi sorprenderebbe di meno è se saltasse fuori che, in effetti, il legislatore avrebbe voluto solo consentire lo svolgimento di tali visite, mentre per come ha scritto la norma è riuscito a renderle obbligatorie.

Una proliferazione di nuove leggi crea una proliferazione di nuove scappatoie.

(Metalegge di Cooper)

Lecture: **108822** | Commenti: **82** |



82 Commenti a "L'obbligo delle visite mediche preassuntive"



1. **Ugo Fonzar** scrive:

Scritto il 28-10-2009 alle ore 22:19

Bravo Andrea! 😊

Questa è veramente interessante!

stradale, sicurezza sul lavoro, Sorveglianza sanitaria, sospensione dell'attività imprenditoriale, spazi confinati, **stress lavoro-correlato**, Tassi di incidenza standardizzati, **valutazione**, valutazione rischi, valutazione stress, Valutazione stress lavoro correlato, visita medica preassuntiva

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWKI](#) ➔



NOVITA'
Sicurezza sul lavoro 2019

Rotella Andrea

Editore: **Wolters Kluwer Italia**

Anno: 2019

Versione carta

€ ~~85,00~~ (-15%) € **72,50**



Il Testo Unico sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza

Guariniello Raffaele

Editore: **Wolters Kluwer Italia**

Anno: 2018

Versione carta

€ ~~75,00~~ (-20%) € **60,00**

✓ **IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!**



Manuale operativo per la sicurezza nei cantieri edili

Grandi Marco

Editore: **Wolters Kluwer Italia**

Anno: 2017

Versione carta

€ ~~85,00~~ (-20%) € **68,00**

✓ **IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!**



Antincendio. Casi pratici di progettazione

Cosi Filippo

Editore: **Wolters Kluwer Italia**

Anno: 2017

2.  **Sabrina Vivian** scrive:
Scritto il 29-10-2009 alle ore 13:40

Scusate, ma il decreto 81 è stato riformato dal Dlsgs del 3 agosto e il nuovo articolo 41 prevede la facoltà, non l'obbligatorietà della visita preassuntiva. Vero è che ne viene abolito il divieto precedentemente previsto.

La visita è obbligatoria, invece, per il lavoratore che rientri dopo più di 60 giorni di assenza continuativi.

3.  **Andrea Rotella** scrive:
Scritto il 29-10-2009 alle ore 13:48

Un paio di domande 😊

- 1) da quale punto della normativa si evince la facoltà?
- 2) perchè la visita dopo assenza prolungata oltre 60 giorni è obbligatoria mentre quella preassuntiva sarebbe facoltativa?

La sua interpretazione, come ho scritto in fondo al mio post, è condivisa da numerosi colleghi (ripeto, molto probabilmente perchè questo è quello che ci si sarebbe attesi dal legislatore: la facoltà, non l'obbligatorietà), ma ancora nessuno mi ha spiegato da dove si evincerebbe la facoltà della visita preassuntiva, mentre io posso spiegare coerentemente da dove ne discende l'obbligo.

4.  **Vincenzo Camparada** scrive:
Scritto il 30-10-2009 alle ore 00:10

Il comma 2 bis dell'art. 41 riporta "Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro". Personalmente la ritengo una precisazione di quanto detto al comma 2. Se così è, viene data al datore di lavoro facoltà (e non obbligo) di effettuare la visita in fase pre assuntiva.

5.  **Ugo Fonzar** scrive:
Scritto il 30-10-2009 alle ore 02:54

@Vincenzo
ocjo che i "... " sono importanti solo per DOVE farle e non SE farle
"... dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL"
io (con Rotella) la leggo così

è una questione di come è scritta la legge, non della vera intenzione (che magari è quella che tutti noi pensiamo razionalmente)

Versione carta
~~€ 65,00~~ (-20%) € 52,00

✓ IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!



[eBook - Lavoro in sicurezza](#)

Falcinelli Daniela, Garzi Rosita

Editore: **Cedam**

Anno: 2017

Versione eBook

€ 18,00 +IVA



[eBook - La sicurezza sul lavoro](#)

Roveda Gualtiero

Editore: **Altalex Editore**

Anno: 2016

Versione eBook

€ 9,90 +IVA



[ISL Igiene & sicurezza del lavoro](#)

Editore: **Ipsa**

€ 199,00



[Medicina del lavoro pratica](#)

Nicola Magnavita

Editore: **Wolters Kluwer Italia**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 45,00~~ (-20%) € 36,00

✓ IL MAGGIO DEI LIBRI, SCONTO 20%!



[Il manuale di prevenzione incendi](#)

Dattilo Fabio

CNVVFF .

Editore: **Utet Scienze Tecniche**

Anno: 2013

Versione carta

6.  **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 30-10-2009 alle ore 09:31

Confermo la corretta lettura di Ugo che, in questo caso non lascia adito ad interpretazioni di alcun tipo. E' necessario citare per intero il comma 2-bis per comprenderne il significato:

"Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3".

E' evidente che la "scelta del datore di lavoro" riguarda unicamente la possibilità dello stesso di decidere se le visite preassuntive debbano essere svolte dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL, non la possibilità di fare o non fare le visite preassuntive.

Del resto la proposizione principale, levando l'inciso, è molto chiara nel definire lo scopo del comma 2-bis:

"Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL",

ribadendo quanto su esposto.

7.  **Luigi Vozza** scrive:

Scritto il 30-10-2009 alle ore 12:17

Leggendo i vari commenti mi sono sorte alcune perplessità e mi permetto di condividerle.

Il fatto che un datore di lavoro "possa" effettuare sorveglianza sanitaria prima dell'assunzione è una condizione a suo vantaggio che gli consente di fare selezioni idonee e non ritrovarsi sul groppo lavoratori che ha assunto per una mansione alla quale poi scopre di non poterli adibire. Fermo restando l'obbligo di effettuare visita medica preventiva secondo quanto riportato nel comma 2(a), qual'è la ratio che impone al datore di lavoro di essere adempite di un obbligo nel quale è coinvolto un soggetto, il candidato, che non si può definire ancora lavoratore?
cordiali saluti

8.  **Marzio Marigo** scrive:

Scritto il 30-10-2009 alle ore 12:41

Io la vedo come Vincenzo Campadara. Poi perdonatemi. Esiste l'art. 5 dello statuto.

Ed in fase preassuntiva non esiste un rapporto di lavoro.

Non esiste un datore di lavoro.

E non esiste nemmeno un lavoratore.

Di cosa stiamo discutendo?

Un saluto a tutti

Marzio



9. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 30-10-2009 alle ore 12:53

@ Luigi Vozza

Non mi esprimo sulla "ratio" perchè il legislatore ha sempre delle ragioni che la ragione non conosce, ma quella delle visite preassuntive non è una novità assoluta, giacchè il legislatore le aveva già previste per gli apprendisti (anche in quel caso, la questione si è risolta in un bagno di sangue) ed anche in quel caso non si poteva parlare di "lavoratori", non essendo ancora stati assunti.

Comunque, lei ha perfettamente ragione difatti, storicamente, una delle motivazioni che venivano adottate come rilievo alle visite preassuntive, consisteva nel fatto che esse si sarebbero dovute rivolgere a soggetti che ancora non potevano definirsi lavoratori.

Tuttavia il problema, che si tratti di facoltà o obbligo, parrebbe non porsi più giacchè il D.Lgs. n. 81/2008 ne prevede comunque la "liceità" (che mi sembra già più che rilevante), la qual cosa supera qualunque discussione passata.

La questione reale che sollevo con il post è che, per come è stata scritta la norma, non essendoci alcun particolare contrasto che giustifichi un'interpretazione diversa da quella letterale, non c'è alcun motivo per ritenere che tali visite, oltre che "lecite", siano da ritenersi "facoltative", quando invece, con un'esemplare chiarezza di espressione, ne viene statuita l'"obbligatorietà".



10. **Gabriele Campura** scrive:

Scritto il 30-10-2009 alle ore 16:53

Leggiamo con calma l'articolo 41:

La sorveglianza sanitaria (intesa come obbligatoria) comprende:

- a) visita medica preventiva
- b) visita medica periodica
- c)
- d)
- e)
- e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva

Quindi 'sta benedetta "visita medica preventiva in fase preassuntiva" è inserita nello stesso elenco delle altre e quindi con pari dignità di obbligatorietà!! Non c'è scritto "eventualmente in fase preassuntiva"!!!

Il comma 2-bis possiamo anche dimenticarcelo; è servito solo a fare confusione e includere quell'assurdità della possibilità di farle fare alla ASL.

A questo riguardo cito un pezzo di un mio recente articolo su ISL: "Appare quindi quanto meno discutibile, se non addirittura ineseguibile, che tale visita venga eseguita da un sanitario della ASL che

non conosce i rischi presenti in azienda; infatti, come ben precisato dal comma 2-bis, si parla sempre di visite preventive e quindi non di semplici visite preassuntive destinate a valutare una idoneità generica al lavoro, senza tener conto dei rischi specifici cui sarà esposto il lavoratore. Inoltre va ricordato che avverso i giudizi del medico competente ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva 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. Quindi, in caso di ricorso, ci troveremmo nell'assurda condizione di un organo di vigilanza che esamina un ricorso contro un proprio giudizio."

Invito un qualunque collega ASL a contraddirmi su ciò!

Per quanto riguarda la ratio della legge, anche io sono convinto dell'assurdità dell'obbligatorietà della visita medica preventiva in fase preassuntiva, ma così è messa nella legge e non ci sono santi che tengano. Si dice giustamente nessuna norma può volere cose assurde, ma purtroppo 81 e 106 (e tante altre leggi) sono totalmente infarcite di obblighi assurdi! Ma il magistrato non si mette a sindacare sull'assurdità, applica e basta!

E ripeto, per non parlare del ricorso avverso



11. **C.G.Catanoso** scrive:

Scritto il 31-10-2009 alle ore 11:21

Questo della sorveglianza sanitaria è uno dei tanti esempi di come un'iniziativa che aveva una sua logica, possa essere stravolta da una pessima trasposizione in un articolo di legge.

Questa previsione, da anni invocata dalla "parte" imprenditoriale, aveva l'obiettivo di ridurre i contenziosi postassuntivi tra aziende e quei lavoratori non giudicati idonei dal medico competente, durante la visita medica preventiva.

Infatti, le inidoneità riscontrate, ancora all'interno del periodo di prova, portava quasi sempre ai citati contenziosi.

Comunque, a mio parere, se ben utilizzato, l'obbligo della visita preassuntiva (da far fare tassativamente al medico competente dell'azienda – professionista che "conosce" l'azienda e le sue particolarità), mi permetterà di:

- non avere un operatore affetto da labirintite ad operare, anche solo per un iniziale training on the job, su una torre di raffreddamento, a 30 metri d'altezza;
- evitare contenziosi di lavoro con lo stesso lavoratore, quando, dopo la visita preventiva, scoprendo la sua patologia, il mio medico competente mi inviterà a trovargli un'altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

12. [This week on Postilla #7 — Encob Blog](#) scrive:

Scritto il 1-11-2009 alle ore 09:30

[...] pensiero al riguardo... Andatevelo a leggere...Altri articoli interessanti della settimana:L'obbligo delle visite mediche preassuntive di Andrea Rotella, dove spiega la confusione totale del legislatore in materia...Incidenti, [...]

13.  [Luca Lodi](#) scrive:

Scritto il 24-11-2009 alle ore 19:46

Senza stare a leggermi tutti i commenti, e sperando dunque di non ripeter quanto già scritto da altri, espongo l'utilità del post di Rotella perché proprio nei giorni scorsi ho dovuto sottolineare a dei Consulenti del lavoro come la visita medica preassuntiva sia ritornata in auge; qui invece aggiungo che il comma 2-bis ideato dal d.lgs. 106/09 ci torna particolarmente utile in sede interpretativa in quanto esclude l'obbligatorietà "illogica" (condivido il termine) di preassuntiva e preventiva e lascia la facoltà al datore di lavoro e al medico competente, disgiuntamente, di considerare la visita preventiva inclusa in quella preassuntiva in quanto rispondente alla stessa finalità. Questo varrà, ovviamente, quando la visita medica preassuntiva è mirata alla valutazione di idoneità ad una mansione identica a quella poi dedotta nel contratto individuale per cui il lavoratore sarà adibito, senza preventivamente rifare la visita e restando la preventiva obbligatoria nel caso di cambio mansioni o laddove il lasso di tempo tra la preassuntiva e l'assunzione sia tale da giustificare il rinnovo di visita mediante la tipologia preventiva. Saluti e grazie del post,
Luca Lodi

14.  [Luca Lodi](#) scrive:

Scritto il 27-11-2009 alle ore 19:21

Scusami Rotella, mi permetto un'auto-correzione in rettifica del mio commento.
Infatti ho collegato il tuo parere con un altro e ho letto sbrigativamente la norma confondendo visivamente un "del" con un "dal"...

Condivido il tuo orientamento sull'obbligatorietà della visita preassuntiva ma specifico che il comma 2-bis dispone la facoltà per il datore di lavoro, e solo lui (è qui la mia errata corregge), la facoltà di far conglobare la visita preventiva all'interno della preassuntiva combaciando le finalità. E nella relazione di accompagnamento del 106 si chiarisce che questo è stato fatto per evitare un procedimento di assunzione a cui segue una inidoneità al lavoro a cui si può pensare in sede preassuntiva...

Il comma, peraltro, chiarisce che tale visita medica possa essere svolta dal Medico competente (persona identificata dalle norme di settore) ovvero dalla ASL (preferenza della rilevanza pubblica che tutti conosciamo). Scelta, questa, del datore di lavoro (mentre in passato, appunto, si era forzatamente orientati alla ASL).

Stamattina, però, un medico ASL mi ha detto che l'orientamento resta quello della visita preventiva, non della assuntiva, dunque non ritiene corretto questo orientamento di cui al tuo post e che, lo ripeto, mi sembra condivisibile.

Forse questo permanere dell'orientamento di visita preventiva e non preassuntiva è volto al rispetto delle norme dello statuto dei lavoratori che vietano le indagini etc., o forse – aggiungo ora – la visita preassuntiva va considerata valida allorquando sia la legge stessa a disporre l'obbligo, come ad esempio in caso di assunzione di minori, non invece negli altri casi di sorveglianza sanitaria onde evitare di infrangere il divieto ex art. 8 st. lav. (tra l'altro direi proprio che non è il caso visto che le indagini attuabili con la visita medica sono assolutamente attinenti all'idoneità professionale del lavoratore e non altro).

Sinceramente, tuttavia, mi sembra di tornare nell'appesantimento che si voleva avviare con il decreto 106, dunque sarei più orientato nella condivisione del tuo parere di obbligatorietà di visita preassuntiva per mansioni con rischi specifici per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Fammi sapere se scopri qualcosa di nuovo o se hai altri pensieri utili ad arginare ogni dubbio 😊

Luca

15.  **Luca Lodi** scrive:

Scritto il 27-11-2009 alle ore 19:24

Però un dubbio nasce spontaneo: che senso avrebbe prevedere sia la visita medica preventiva che la preassuntiva se entrambe riguardano, in sostanza, lo stesso momento dell'ingresso in azienda del lavoratore?

Forse allora vale il discorso sopra della "preassuntiva" nei casi disposti dalla legge, es. per i minori con possibilità di visita dal medico competente anziché dalla ASL, e non in tutti gli altri casi.

Insomma, il legislatore poteva impegnarsi di più a spiegarci che fare; tuttavia non posso che condividere il pensiero che una visita preassuntiva tenda a discriminazioni...

Appena vado in facoltà sento cosa ne pensano i colleghi certamente più esperti del sottoscritto.

Luca

16.  **Luca Lodi** scrive:

Scritto il 27-11-2009 alle ore 19:26

ah, concordo con C.G. Catanoso al commento n. 11 😊

17.  **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 27-11-2009 alle ore 19:40

Grazie Luca per il tuo competente parere che mi è anche di conforto.

Se non fossi già stato chiaro, anch'io ritengo che la visita preventiva è da ritenersi "assorbita" nella visita preassuntiva, essendo quest'ultima espressamente definita nella norma come avente carattere per l'appunto "preventivo".

Coloro i quali invece affermano che debbano essere eseguite entrambe, normalmente lo fanno non perchè ne rilevino l'effettiva necessità, quanto piuttosto per contestare l'obbligatorietà della visita preassuntiva.

In pratica, essi affermano che, non avendo alcuna logica (e lo confermo) effettuare una visita preassuntiva seguita da una visita preventiva, la naturale conseguenza (?) è che la visita preassuntiva è da ritenersi facoltativa.

Ovviamente io non posso assolutamente condividere questo parere.

Come ho già detto, pur riconoscendo l'assurdità di questa eventuale duplice visita, la soluzione a questa aberrazione normativa non può consistere nel considerare inopinatamente ed ingiustificatamente facoltativa una delle tipologie di visite dell'articolo 41, comma 2.

18.  **Domenico Asti** scrive:

Scritto il 23-2-2010 alle ore 17:42

A che cosa serve il ricorso da parte del "lavoratore" avverso il giudizio del medico competente anche in fase di visita preassuntiva, se poi il datore di lavoro ha comunque la liceità di assumerlo o non assumerlo? Il giudizio dell'ASL non è comunque vincolante, come nel caso di ricorso del LAVORATORE in preventiva o periodica. Gradirei un vostro parere.



19. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 24-2-2010 alle ore 09:02

Condivido assolutamente la considerazione, ma questo in via del tutto teorica.

Ma teoricamente il datore di lavoro potrebbe anche decidere di non assumere un lavoratore giudicato "idoneo" dal medico competente.

La possibilità di un uso indebito del giudizio di idoneità rilasciato in fase preassuntiva è proprio per queste motivazioni che è stato guardato con sospetto per molti anni.

Nella realtà pratica, tuttavia, come ho già scritto nel mio commento, un datore di lavoro che sottopone a visita preassuntiva un lavoratore, manifesta evidentemente la volontà di procedere ad una sua successiva assunzione.

Perfino civilisticamente la giurisprudenza ha avuto modo di precisare questa posizione, affermando che in situazioni simili, il lavoratore di prossima assunzione debba godere delle medesime tutele del lavoratore assunto.

Dunque, se il lavoratore facesse ricorso e vincessesse, credo personalmente che il datore di lavoro sarebbe poi costretto a procedere alla sua assunzione, ma a parte l'obbligo sono convinto che l'avrebbe comunque fatto avendolo già selezionato come idoneo (non dal punto di vista sanitario, ma lavorativo) per il suo inserimento all'interno della propria impresa.



20. **Lorenza Bevilacqua** scrive:

Scritto il 21-6-2010 alle ore 15:02

Sto proprio ragionando sulla questione dell'eventuale ricorso con esito favorevole per il lavoratore, fatto dal lavoratore stesso avverso il giudizio di idoneità dato in occasione di visita preassuntiva (previsto dall'art.41, comma 9). In tal caso il datore di lavoro è obbligato ad assumere tale lavoratore anche se nel frattempo (sappiamo che i tempi per i ricorsi non sono brevi) ha assunto un altro operatore per ricoprire tale mansione?



21. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 21-6-2010 alle ore 16:44

Una risposta compiuta a tale domanda richiederebbe l'intervento di un giuslavorista, ma cerco di esprimere comunque il mio parere.

L'idoneità alla visita medica in fase preassuntiva è uno dei requisiti necessari che il lavoratore deve possedere per essere assunto.

Un lavoratore potrebbe essere anche giudicato idoneo sotto il profilo sanitario a rivestire il ruolo che il datore di lavoro intenderebbe affidargli, ma non esserlo sotto altri profili (es. attitudinale) e pertanto non

essere comunque assunto.

A mio avviso in questo caso risulta importante verificare quale sia stato l'iter di assunzione. Se difatti la visita medica costituiva l'ultimo atto prima dell'assunzione e il datore di lavoro si era già espresso favorevolmente in tal senso e non aveva mostrato alcuna riserva in merito alla scelta di quel lavoratore quale soggetto idoneo ad operare nella sua azienda, il ricorso vinto dal lavoratore dovrebbe prevederne la successiva assunzione.

Resta sempre, ovviamente, il periodo di prova per giudicame l'effettiva capacità.

Spero che qualcuno più competente di me in materia di diritto del lavoro intervenga per dire la sua sulla questione

22.  **Luca Lodi** scrive:

Scritto il 21-6-2010 alle ore 17:42

Carissimi, mi unico al gruppo per una risposta che ritengo possa rientrare nel mio ambito 😊

Il ricorso contro il giudizio del medico non comporta impegni per l'azienda, nel senso che non sarà obbligata a riformare la mancata assunzione, nemmeno in ipotesi di mancata assunzione strettamente legata all'esito negativo rilasciato dal Medico competente o dalla ASL (nonostante cioè l'intenzione di assumere non realizzata per mancata certificazione sanitaria del caso). Se così fosse, infatti, la visita medica pre-assuntiva risulterebbe una sorta di "promessa" che nell'ordinamento, comunque, non assume rilevo giuridico con eccezione delle ipotesi in cui detta promessa sia tanto completa di elementi da trovare il valore legale del contratto (e dunque risultando proprio il contratto di assunzione). Ciò che comporta il ricorso avverso il giudizio del medico è la possibilità – non già l'obbligo – di farsi assumere dalla ditta che mostrava tale interesse e, in termini risarcitori, la richiesta al risarcimento del danno nella forma del lucro cessante e del mancato guadagno (da porsi però in separata sede, cioè all'Autorità Giudiziaria, e non all'ASL territorialmente competente).

Diverso discorso riguarderebbe invece il ricorso avverso il giudizio di idoneità che, nelle more della visita "preventiva" ha posto in cessazione un rapporto di lavoro.

Diverso ancora, infine, il caso in cui l'esito della visita sia stato meramente un metodo di indagine sul lavoratore, motivo per cui è un tipo di visita tanto ostentata dalle ASL che prediligono la visita preventiva alla mansione rispetto a quella preassuntiva (che però, in termini pratici, evita vari problemi ed è il motivo – leggasi la relazione del governo – per cui è stata reintrodotta).

Va infatti evidenziato, in ultima battuta, che il ricorso amministrativo (all'ASL) è diverso da ogni eventuale causa civile/lavoro, pur costituendone i presupposti di domanda attorea.

Saluti,
Luca

23.  **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 21-6-2010 alle ore 22:58

Ecco il parere che aspettavamo...

Grazie Luca 😊

24.  **GUIDO** scrive:


Scritto il 25-11-2010 alle ore 18:35

volevo sapere le commesse di negozi le visite mediche periodiche(annua) e' obbligatora perche' unione mi dice che loro non le fanno fare il mio consulente me le fa fare tutti g'anni

25.  **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 25-11-2010 alle ore 20:13

La risposta purtroppo non può essere data senza conoscere gli esiti della valutazione dei rischi e, comunque, senza conoscere specificatamente quali siano le attività lavorative per le quali il medico competente effettua la sorveglianza sanitaria.
Mi dispiace

26.  **Luciano Piga** scrive:

Scritto il 15-2-2011 alle ore 20:07

La ringrazio anticipatamente, piccola premessa prima della mia domanda, Ho una piccola impresa artigiana di installazione di impianti elettrici, ho un solo dipendente con assunzione di operaio 6° livello (operaio semplice), posseggo il documento di autocertificazione dell'avvenuta valutazione dei rischi dove chiaramente dice che la nomina del medico competente non serve, ed la valutazione stress del lavoro correlato è bassa, la mia domanda è questa, il mio dipendente non ha mai fatto alcuna visita medica, ha l'obbligo di fare tale visite?
Attendo se Vi è possibile rispondermi.
Grazie a Presto.

27.  **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 15-2-2011 alle ore 20:53

Dalle informazioni che ha fornito sembrerebbe proprio di no.
La necessità o meno della sorveglianza sanitaria discende dagli esiti della valutazione dei rischi e le visite mediche, sono a loro volta funzione della necessità o meno della sorveglianza sanitaria.
Nel suo caso, la valutazione ha determinato la non necessità di nomina del medico e quindi la non necessità della sorveglianza sanitaria e, di conseguenza, non dovrà essere eseguita alcuna visita mediche tra quelle previste dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.
Cordialmente

28.  **Giuseppe scrive:**

Scritto il 5-9-2011 alle ore 17:07

Salve Andrea, ti pongo un quesito che riguarda l'argomento su indicato. Sono RLS-RSA di un'azienda commercio il DL ha assunto con contratto a 6 mesi un custode senza sottoporlo a visita preassuntiva. Premetto che il neo assunto svolge la mansione di guardiano che prevede turni anche notturni e per questo motivo è obbligatoria la visita SANITARIA, solo che guardando il DVR non è specificato che ci sono guardiani che fanno il turno notturno e per questo anomalia ritengo che è un DVR incompleto e non aggiornato. Vorrei formulare una richiesta scritta specificando norme e art. al DL per sottoporre il neo assunto a visita pre-assuntiva e in questo caso a visita visto che già è stato assunto e segnalare il DVR incompleto. Ti ringrazio infinitamente Giuseppe

29.  **Andrea Rotella scrive:**

Scritto il 5-9-2011 alle ore 18:05

Ciao Giuseppe,
se sei certo che l'attività del custode rientra nella fattispecie del lavoro notturno, senz'altro dovrebbe procedersi a visita sanitaria e fai bene a segnalare che il DVR è incompleto.
Per completezza, ti evidenzio che il lavoro notturno è definito nel D.Lgs. n. 532/1999 come l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino". Nello stesso decreto viene data la definizione di lavoratore notturno: "qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero" o qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro; in difetto di disciplina è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno.

30.  **Franco Rossi scrive:**

Scritto il 10-10-2011 alle ore 15:52

Buongiorno a Tutti, vi scrivo per sottoporvi una questione molto importante.
Sono stato selezionato per lavorare presso un'azienda e secondo il loro protocollo aziendale mi hanno richiesto la visita presso il medico competente con esame della vista ed anche degli esami del sangue che dovrò svolgere presso un laboratorio convenzionato.
Non mi hanno detto in cosa consistono gli esami solo che si tratta di un check up generico ma che se in seguito a questo non verrò considerato idoneo non potrò essere assunto. Ma tutto questo è di prassi? So che lo statuto dei lavoratori non prevede esami del sangue anzi...
In particolare in cosa possono consistere?
Vi ringrazio moltissimo per l'attenzione.



31. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 10-10-2011 alle ore 16:10

Lo statuto dei lavoratori (art. 5) non prevede la possibilità di sottoporre i lavoratori a controlli medici volti a determinare un loro stato di salute o malattia.

Tale divieto generale è "superato" dalle finalità di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori previste dalla sorveglianza sanitaria da eseguirsi ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, il quale prevede l'obbligo per il datore di lavoro di sottoporre i propri lavoratori alle visite mediche di sorveglianza sanitaria nei soli casi previsti dalla normativa vigente (la maggior parte dei quali è contenuta nello stesso D.Lgs. n. 81/2008).

Quella che le è stata richiesta è una visita medica preassuntiva, eseguita ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. e-bis.

Lo scopo di tali visite è proprio quello di verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica a cui verrà assegnato una volta assunto.

Le caratteristiche di tali visite mediche e gli eventuali esami a cui sarà sottoposto dipendono pertanto dal rischio a cui sarà soggetto nello svolgimento della sua mansione e se a seguito della valutazione dei rischi effettuata dal suo futuro datore di lavoro il medico competente ha previsto un proprio protocollo sanitario che comprende anche gli esami del sangue, la cosa è perfettamente lecita fino a prova contraria.

Questa visita, pertanto, consiste nella raccolta di una serie di dati anamnestici e nell'esecuzione di tutte gli accertamenti sanitari (che siano in meno invasivi possibili) necessari per valutare il suo stato di salute.

Non è possibile saperlo a priori, senza peraltro conoscere la mansione a cui sarà addetto, dato che, come può immaginare gli esami a cui può essere sottoposto un magazziniere saranno molto diversi da quelli che deve eseguire un lavoratore addetto al videoterminale.

Siccome lei parla di esami della vista, è possibile che proprio quest'ultima sarà la sua futura mansione a rischio.

Si faccia dire qual è il rischio a cui può essere sottoposto nello svolgimento della sua mansione per cui si necessitano degli esami del sangue.

In altre parole si faccia dire quali sono le finalità degli esami a cui deve essere sottoposto, come previsto dall'art. 25, comma 1, lett. g) contenente gli obblighi del medico competente.



32. **giuseppe** scrive:

Scritto il 3-11-2011 alle ore 20:04

salve Andrea, scusa se di tanto in tanto ti scoccio con le mie richieste, ma ho urgente bisogno di un parere di un esperto. A Luglio 2010 l'azienda dove lavoro è stata sottoposta a sequestro preventivo, per circa 8 mesi è rimasta a dirigere la titolare... noi da subito a Luglio vista la crisi lavorativa abbiamo chiesto tramite sindacato di comunicare all'azienda che in caso di crisi doveva adottare gli ammortizzatori sociali... nonostante questa crisi l'azienda a stenti è andata avanti... verso il mese di maggio c.a la titolare è stata allontanata ed è subentrato l'amministratore giudiziario... che ad agosto ho fatto chiedere l'incontro con il sindacato che lo ha sollecitato 2 volte senza rispondere, il motivo di questa richiesta era discutere sul futuro dei lavoratori. ma lui non ha risposto perché diceva che siccome non sapeva le sorti giudiziarie dell'azienda non poteva avere un incontro con il sindacato non sapendo cosa doveva rispondere, invece se l'azienda restava sotto la sua gestione aveva già clienti

che ci davano lavoro. qualche giorno fa l'azienda è stata dissequestrata ed è ritornata in gestione della titolare, che non sappiamo ancora le sorti ma si dice che vorrebbe metterla in liquidazione..la domanda di tutti noi operai è: si può richiedere la cig in deroga(azienda commercio 13 dipendenti) nonostante l'azienda dovrebbe essere messa in liquidazione? e visto che abbiamo dei contenziosi aperti per dei diritti che non ci hanno riconosciuto in precedenza..udienze fissate per febbraio, giugno, agosto, settembre 2012 volevamo sapere se per caso chiude i battenti se qualcuno poi ci paga queste richieste? grazie Andrea



33. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 3-11-2011 alle ore 20:37

Mi dispiace Giuseppe, ma il quesito non è di mia competenza. Mi occupo esclusivamente di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Ciao



34. **giuseppe** scrive:

Scritto il 3-11-2011 alle ore 22:41

Grazie comunque Andrea, alla prossima. Giuseppe



35. **Gianni** scrive:

Scritto il 7-12-2011 alle ore 11:16

quindi è obbligatoria la visita medica preassuntiva o nooo??



36. **Luciano** scrive:


Scritto il 7-12-2011 alle ore 19:50

Buon Giorno Andrea, cortesemente potrebbe darmi risposta a questo mio quesito? Io sono un installatore elettrico iscritto alla camera di commercio come artigiano, ho assunto due operai a tempo determinato con contratto metalmeccanici operai artigiani, il signor X assunto operaio manovale 6° livello data assunzione 29/11/11 con scadenza contratto il 07/12/2011. Il signor X2 assunto con qualifica 4° livello data assunzione 28/11/11 con scadenza contratto 23/12/11.


Premetto che come ditta ho solo un operaio in forza lavorativa con assunzione a tempo indeterminato, ho nominato un medico competente e ho fatto fare le visite mediche solo all'operaio con contratto a tempo indeterminato, finalmente la mia domanda è questa devo far fare le visite mediche ai signori X e X2 dal momento che lavoreranno in azienda pochissimi giorni?

certo di una sua gradita risposta la ringrazio e la saluto cordialmente.

Luciano.

37.  **Andrea Rotella scrive:**
Scritto il 9-12-2011 alle ore 16:12

Ciao Luciano,
se dalla valutazione dei rischi emergesse che la mansione svolta dai due lavoratori presenta rischi per i quali la norma ha previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria, questa per te diventa obbligatoria in qualunque caso, indipendentemente dal fatto che i due lavoratori abbiano un contratto a tempo determinato o che lavorino per pochissimi giorni per te.
In realtà non avresti proprio dovuto farli lavorare senza prima averli sottoposti a sorveglianza sanitaria, se la mansione lo prevede.
A presto

38.  **Ilario Antoniacomi scrive:**
Scritto il 16-2-2012 alle ore 14:55

Buon giorno,
quali sono le mansioni lavorative soggette a sorveglianza sanitaria. La sig. X che lavora come impiegata in una SRL per 18 ore la settimana è obbligata alla visita pre assuntiva e alla sorveglianza sanitaria?
Certo di una sua risposta la saluto cordialmente Ilario

39.  **Andrea Rotella scrive:**
Scritto il 16-2-2012 alle ore 20:50

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria solo nei casi previsti dalla normativa vigente.
Pertanto la decisione in merito spetta agli esiti della valutazione dei rischi.
Senza volermi sostituire al RSPP della sua azienda, se un'impiegata fosse esposta unicamente al videoterminale per 18h/sett., in assenza di altri rischi per i quali la normativa prevede l'obbligo di sorveglianza sanitaria, le visite mediche non sono necessarie, comprese le visite preassuntive.

40.  **marilena ciciello scrive:**
Scritto il 6-6-2012 alle ore 18:00

scusate l'intrusione... sono un medico del lavoro e ad oggi nessuno mi ha saputo chiarire un dubbio:la visita medica preassuntiva, se effettuata ha la tessa durata della visita preventiva?? quindi la periodicità della sorveglianza sanitaria... o va comunque fatta dopo l'assunzione la visita preventiva...??? grazie

41.  **mauro scrive:**

Scritto il 2-7-2012 alle ore 17:06

Devo sottopormi a visite generiche(ematiche,urine polmoni, cuore, visita oculistica, medicina del lavoro), pur essendo un giornalista, per essere assunto.

Ma posso rifiutarmi dato che non vedo collegamenti con il tipo di attività che svolgo visto che lavoro in redazione davanti al p.c.

Il medico competente può arbitrariamente decidere a sua discrezione tutte le analisi che ritiene opportune o deve comunque sceglierle in base alla mansione ed al rischio?

grazie

42.  **Andrea Rotella scrive:**

Scritto il 2-7-2012 alle ore 19:54

@ Marilena

Il mio post sollevava proprio questa incoerenza. Applicando la norma alla lettera dovresti fare sia la preassuntiva che la preventiva (così è scritto).

Applicando invece la norma con buon senso, forse volevano dire tutt'altro (ovvero la visita preassuntiva è alternativa alla visita preventiva) e pertanto fai l'una o l'altra.

Il mistero ancora resta.... Dopo quasi tre anni

@ Mauro

Come minimo, con tutte quelle analisi lì, ti metteranno a fare il corrispondente di guerra in qualche paese del centroafrica martoriato anche da cavallette, carestia e pioggia di rane.

Scherzo... Ma in effetti mi pare esagerato ad occhio e croce.

Se si tratta di visita preassuntiva è a tutti gli effetti una visita facente parte della ordinaria sorveglianza sanitaria e pertanto è finalizzata al rilascio del giudizio di idoneità.

Detto questo, è quindi soggetta a tutte le regole previste nel caso di sorveglianza sanitaria, ergo le analisi devono essere limitate allo stretto necessario per definire l'idoneità o meno del lavoratore alla mansione a cui verrà assegnato, non ad un'ipotetica mansione generica.

Evidentemente c'è un'aliquota di discrezionalità nella definizione del protocollo sanitario da parte del medico competente, ma in questo caso mi pare un tantinello eccessiva....

43.  **ugo fonzar scrive:**

Scritto il 2-7-2012 alle ore 20:43

x mauro

potrei condividere quanto dice Andrea

ma è meglio chieder al medico spiegazioni

(Voi giornalisti fate le domande, vero? e quindi fallite pure cattive senza preparare l'intervistato prima ;))

44.  **Tarata** scrive:

Scritto il 27-11-2012 alle ore 18:40

Domando anche io assunta da 5 mesi contatto a termine oggi saltano fuori che c'è una visita medica da faree vogliono che nel mio giorno libero vada lì a fare questa visita .la devo fare e perchè dopo 5 mesi ???

45.  **ewa** scrive:

Scritto il 12-3-2013 alle ore 02:43

Salve lavoro da più di 5 anni come addetta alle pulizie presso 1 centro commerciale, il mio datore di lavoro non mi ha mai fatto sottoporre a visita medica neanche prima dell'assunzione , volevo sapere se è normale?

46.  **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 12-3-2013 alle ore 09:17

No, non è normale.

E' vero che la sorveglianza sanitaria è obbligatoria solo in funzione degli esiti della valutazione dei rischi, ma è abbastanza anomalo che la valutazione del solo rischio chimico (per non parlare di quello posturale) di un'addetta alle pulizie non preveda come naturale conseguenza la tutela della sorveglianza sanitaria

47.  **FaAnke** scrive:

Scritto il 17-8-2014 alle ore 10:45

Buongiorno. Risultato idoneo per un lavoro a tempo determinato, cosa rischio per legge nel non aver comunicato al datore di lavoro:

– una patologia aritmica lieve, tenuta sotto controllo farmacologico e regolarmente monitorata tramite prelievi ematici;

– punti patente persi anni fa per eccesso di velocità [credo siano stati reintegrati dopo alcuni anni senza nessuna azione da parte mia].

Grazie.

Saluti.

48.  **ugo fonzar** scrive:

Scritto il 18-8-2014 alle ore 08:36

rispetto al primo punto faccio una domanda (mi permetto eh?)
perché non è stata dichiarata al medico competente
(per i punti patente non penso ci siano problemi di natura correlata allo stato di salute...)

salutoni

49.  **Francesco scrive:**

Scritto il 1-10-2014 alle ore 11:20

Salve, avrei una piccola domanda. Lavoratore assunto in data odierna (01/10/2014) con contratto a tempo determinato durata 15gg. Mansioni che prevede MMC, etc. (edilizia, insomma...). E' possibile "acquisire", fare propria della nuova impresa (ovviamente sentito il MC) l'idoneità alla mansione di "Manovale Edile" ottenuta dal lavoratore dopo una visita con il MC dell'impresa dove lavorava precedentemente? Voglio dire...la mansione è sostanzialmente la stessa, e i rischi dai quali deriva l'obbligo di SS sono tutto sommato gli stessi (la MMC non cambia molto, tutto sommato). Oppure, secondo quello scienziato del normatore, un lavoratore che viene assunto ogni 15/30 gg da imprese diverse per fare il manovale deve fare 200 visite all'anno????

50.  **Andrea Rotella scrive:**

Scritto il 5-10-2014 alle ore 08:18

Ciao Francesco,

la tua è una problematica comune a molte aziende.

In realtà il legislatore, a modo suo, il problema se lo è posto (ti invito a leggere l'art. 3, commi 13-bis e 13-ter del D.Lgs. n.81/2008), ma ad oggi, per te, ancora non c'è una soluzione.

L'obbligo è quello di sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva all'adibizione alla mansione.

Formalmente, il medico competente che si limitasse a prendere per buono il giudizio di un suo collega se ne assumerebbe la responsabilità.

Parlane con il tuo medico competente per avere ulteriori chiarimenti.

Saluti

51.  **giancarlo scrive:**

Scritto il 14-2-2015 alle ore 09:54

salve volevo sapere se e possibile che per tre anni non mi sono sottoposto a visita medica aziendale.... vi spiego meglio nel 2007 mi sono operato ad un ernia discale ma l'azienda mi ha fatto continuare la stessa mansione anche se non potevo più farlo ora a distanza di 7 anni di nuovo altro intervento per lo stesso problema...ora ho richiesto l'archivio delle mie cartelle cliniche e ho scoperto che mi mancano le cartelle cliniche dei tre anni dopo il primo intervento.... secondo voi c'è qualcosa che non quadra? vero? anche se mi fossi scordato ho rifiutato devo giustificare la motivazione? AIUTATEMI.... come posso muovermi... grazie a tutti.....



52. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 26-2-2015 alle ore 14:28

Salve l'art. 25, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che «l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni».

Considerato che il periodo a cui lei si riferisce è quello immediatamente successivo al 2007, mi pare che ci siamo.

Saluti



53. **francesca covelli** scrive:

Scritto il 15-3-2015 alle ore 18:16

Potete rispondere a questa domanda?

Nella mia azienda (scuola infanzia) è stato sentito il medico competente in fase di valutazione dei rischi e lo stesso ha escluso la presenza di rischi e pertanto la sorveglianza sanitaria. Ora devo rientrare da una malattia superiore ai 60 giorni e l'azienda mi vuole far fare la visita medica da un medico competente chiamato per l'occasione. Ma se non sono presenti rischi perché mai dovrei fare una visita medica dal medico competente?

Ringrazio e saluto



54. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 16-3-2015 alle ore 10:06

Condivido la sua perplessità... In questi casi il datore di lavoro dovrebbe rivolgersi a strutture pubbliche come indicato dall'art. 5 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), non nominando un medico competente ad hoc da liquidare al termine della visita.



55. **Fabrizi Giuseppe** scrive:

Scritto il 6-4-2015 alle ore 16:05

salve, volevo sapere se come titolare di un'impresa di pulizie che opera solo presso condomini, avendo un solo dipendente, sono tenuto a fargli fare la visita medica?

Grazie

56.  [ugo fonzar](#) scrive:
Scritto il 8-4-2015 alle ore 16:47

direi che se ci sono rischi sanitari
si fa la visita medica
altrimenti no
ciò deriva dal documento di vdr

consiglio una consulenza con un esperto in materia o meglio un medico competente (almeno una tantum)

57.  [giuseppe](#) scrive:
Scritto il 2-9-2015 alle ore 23:38

possiedo un impresa edile e ho assunto oggi ,posso fare lavorare domani i dipendenti in attesa di visite mediche?(il medico e gia stato nominato) manca solo la visita ma ho urgenza di fare lavorare i dipendenti

58.  [ugo fonzar](#) scrive:
Scritto il 2-9-2015 alle ore 23:47

rispondo io in attesa dell'ing. Rotella


la legge
sì, se non fa lavorazioni a rischio sanitario (per le quali servono visite mediche)

la realtà
sì, a tuo rischio e pericolo

idem per la formazione

scusa la brutalità

un saluto e buon lavoro!

59.  [Agostino Cafarda](#) scrive:
Scritto il 23-9-2015 alle ore 14:32

Ciao a tutti. Vorrei agganciami al discorso dell'obbligatorietà della visita preventiva preassuntiva. Io però mi metto dalla parte del lavoratore e non del datore di lavoro. Se tale visita è obbligatoria per il datore di lavoro, io dipendente cosa devo fare per denunciare questa omissione visto che sono diversi mesi che sto lavorando senza aver sostenuto nessuna visita di idoneità? Potrei avere diritto ad un risarcimento?

Grazie anticipatamente per le risposte.

60.  **ugo fonzar** scrive:

Scritto il 23-9-2015 alle ore 16:43

siamo arrivati alla domanda "dalla parte di..."

più che la prevenzione della sua salute
interessa "al lavoratore tipo" l'indennizzo
perché il suo datore di lavoro non fa le visite...
e se la visita non fosse obbligatoria per assenza di rischi per la salute?

lavoro per avvocati che i tecnici della sicurezza servono a poco...

cari datori di lavoro, svegliatevi!!!! driiiiiinnn driiiiiinnn

61.  **giani** scrive:

Scritto il 20-10-2015 alle ore 00:14

salve lavoro verniciatore da 15 anni fino a tre anni fa il datore di lavoro mi faceva le visite ogni anno+i prelievi, da 3 anni non mi fa fare le visite mediche come mi devo comportare grazie..

62.  **Fabius** scrive:

Scritto il 29-10-2015 alle ore 18:39

nel precedente impiego per non finire in CIG accettai di non programmare più i macchinari per fare il magazziniere e carrellista. Il primo senza aver fatto il corso specifico sulla sicurezza nei magazzini ed il secondo senza avere neanche il famoso patentino per carrelli.

Nel corso di un turno di lavoro mi sono accorto di esser rimasto da solo in magazzino e di trovarmi in un certo pericolo. Il cordless non aveva campo, le mie grida di richiesta d'aiuto non furono sentite da nessuno. L'apparecchiatura che mi era caduta addosso non riuscivo più a reggerla e con notevole/troppo sforzo sono riuscito a farla almeno scivolare a terra con poco danno.

Qualche giorno dopo mi sono accorto che il dolore all'addome sussisteva e alla fine mi hanno operato d'urgenza per un'ernia inguinale.

Ora avrei trovato lavoro in magazzino – questa occupazione dove dopo 5 anni di lavoro mi sono procurato l'ernia. Ma con la visita all'assunzione non mi prendono più in magazzino nonostante abbia una retina contenitiva per la punta d'ernia ?

63.  **SAVERIO** scrive:

Scritto il 1-4-2016 alle ore 13:06

Buongiorno, sono stato selezionato, dopo vari step, per un'assunzione presso una nota casa farmaceutica, mi hanno sottoposto a visite mediche di routine con esito positivo (idoneo alla mansione), poi una quindicina di giorni prima della data prevista di assunzione, mi hanno informato che era stato tutto congelato, e che i tempi potevano essere lunghi, sono passati oltre sei mesi; mi chiedo è normale, è lecito tutto questo? ILLUMINATEMI PER FAVORE. Saluti

64.  **ugo fonzar** scrive:

Scritto il 4-4-2016 alle ore 09:56

ciao Saverio
ma secondo te ti hanno scartato per le visite mediche pre-assuntive? o ci hanno ripensato per altri motivi?

i risultati delle visite mediche sono comunque segreti e se eri idoneo eri idoneo – punto (ti è arrivato il risultato vero?)

65.  **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 4-4-2016 alle ore 12:29

Ciao Saverio,
come ti ha detto Ugo, se ti è stato dato il giudizio di idoneità e questo confermava che potevi essere avviato a mansione, non è certamente per questo che non ti hanno ancora confermato l'assunzione. La visita medica è solo un passaggio preliminare indispensabile, ma non è detto che, a valle di un'idoneità, corrisponda necessariamente la volontà per l'azienda di procedere all'assunzione. Credo che non ti resti altro da fare che contattare il loro ufficio del personale e chiedere lumi in tal senso...
In bocca al lupo.

66.  **SAVERIO** scrive:

Scritto il 4-4-2016 alle ore 13:54

Sono Saverio, secondo me non mi hanno scartato per le visite mediche (la cartella delle visite me l'hanno inviata a casa con risultato ok), anzi mi hanno pure incoraggiato ad accettare il posto di lavoro che avrei dovuto occupare a partire da Ottobre 2015, ma poi l'H.R. mi ha informato che era stato tutto congelato e che i tempi potevano essere lunghi. Circa due mesi fa l'ho contattato per chiedere lumi, e mi e' stato detto che ancora non si sapeva nulla, ma che mi avrebbe fatto sapere in caso di novità. Io mi chiedo a che cosa è servito mettere l'annuncio di una posizione aperta, farci fare le dovute selezioni, per poi selezionare me, dicendomi che dopo aver fatto le visite mediche sarei stato assunto

e poi lasciarmi in sospeso. Che cosa devo chiedergli, nello specifico, secondo voi ? Vi ringrazio e vi saluto.



67. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 4-4-2016 alle ore 14:24

Ciao Saverio,

non credo di poterti essere utile. Ci sono mille motivi sul perché l'azienda ti possa stare facendo aspettare.

A mio avviso la miglior cosa che puoi fare è chiamarli e chiedere se ci hanno ripensato e, in caso negativo, quanto tempo ancora ritengano di farti aspettare.

Ari-in bocca al lupo.



68. **Ger** scrive:

Scritto il 22-11-2017 alle ore 08:45

Salve, nel caso il lavoratore non si presenti alla visita medica dopo i 60 giorni di malattia a cosa va incontro?



69. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 22-11-2017 alle ore 09:57

Qualora il lavoratore si rifiutasse di sottoporsi ai controlli sanitari, alla sanzione prevista per la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. i), cioè l'arresto fino ad un mese o l'ammenda da 219,20 a 657,60 euro.

In ogni caso non potrà essere adibito alla mansione a rischio prima che la visita medica venga eseguita



70. **Ger** scrive:

Scritto il 22-11-2017 alle ore 10:22

@andrea rotella

Grazie mille, si potrebbe comunicare al datore tramite pec o A/R che per quella data il lavoratore è impossibilitato a sottoporsi a visita medica, ma è disponibile per un'altra data?

71.  **Ger scrive:**

Scritto il 22-11-2017 alle ore 10:25

Grazie mille Andrea.

Sarebbe possibile comunicare all'azienda che si è impossibilitati a sottoporsi a visita medica in quella data, ma si ha disponibilità per un'altra?

72.  **Andrea Rotella scrive:**

Scritto il 22-11-2017 alle ore 10:25

Non dovrebbero esserci problemi in caso di giustificato motivo da parte del lavoratore.

Rimane sempre l'impossibilità di svolgere la mansione a rischio fino a quando la visita medica non venisse effettuata.

Saluti

73.  **Ger scrive:**

Scritto il 30-11-2017 alle ore 11:12

Salve, quando vado a visita sono tenuto a portare tutti i certificati medici? Oppure è l'azienda che deve presentarli dato che sono telematici? Grazie anticipatamente

74.  **Ger scrive:**

Scritto il 6-12-2017 alle ore 11:33

Salve sono stato a visita medica, mi hanno fatto non idoneo temporaneamente e l'azienda mi ha fatto pervenire una busta chiusa in cui c'era una lettera che diceva che dovevo recarmi a visita presso uno specialista di quella patologia. Io così ho fatto e lo specialista mi ha dichiarato guarito con tanto di certificato. Ho portato questo certificato al medico del lavoro e questo ancora mi chiede altri certificati di malattia riguardanti il periodo di malattia, poi mi chiede sempre se ho invalidità, inoltre l'azienda ieri mi scrive per pec con c/c anche al medico di lavoro che devo fare le ulteriori indagini entro 15 giorni e devo sia io che il medico del lavoro fare altri accertamenti di invalidità del lavoratore. Ormai ho capito che l'azienda si vuole sbarazzare di me, però lo vuole fare attraverso il medico del lavoro. Come mi devo comportare?

75.  **lollo scrive:**

Scritto il 9-1-2018 alle ore 12:07

vorrei chiedere informazioni e un parere riguardo alla mia situazione. ho 40 anni ho lavorato piu di 20 anni in industrie metalmeccaniche importanti (spa) a Bologna, da maggio disoccupato. nel mese di dicembre contattato da un'agenzia interinale per un lavoro come addetto al montaggio per una grossa ditta (srl)metalmeccanica (settore automotive) a Bologna. supero il primo e anche il secondo colloquio..mi dicono la prendiamo..scopo assunzione ,per conoscersi accetto il 2 livello di inquadramento addetto al montaggio, ero un 4 livello ma va beh accetto. la ditta,mi manda da un loro studio medico di pomeriggio per visita preassuntiva. vado alla visita passo visita medica ,elettrocardiogramma,esame udito,esame spirometrico, poi mi fanno il prelievo del sangue e delle urine..appena fatte le urine,mi dicono che sono positivo ai cannabinoidi e non possono darmi l'idoneità al lavoro. Ho fumato qualche canna di hashish a capodanno in compagnia ma solo quello... e per le mansioni di addetto al montaggio 2 livello metalmeccanici che è quasi il piu basso e privo di responsabilità su altri e fra l'altro non guido il muletto non ho la patente del muletto, non guiderei alcun automezzo aziendale quindi neanche contemplato come categoria a rischio.. mi chiedo è legale che mi hanno fatto questo esame?? io ero a casa disoccupato, non in servizio in azienda non sono neanche stato assunto..possono indagare sulla mia vita privata così? ora lo studio medico lo comunicherà in azienda che molto probabilmente mi scarcerà non avendo avuto l'idoneità al lavoro e la ditta lo comunicherà all'agenzia interinale che probabilmente non mi chiamerà piu'...potevano farmi questo esame per la mansione da loro proposta? non è un abuso da parte della ditta ? o sono cambiate le leggi? io ne traggo un danno per il lavoro che non svolgerò e per l'agenzia che non mi chiamerà...é legale? che posso fare? posso fare un ricorso o cosa?



76. **Andrea Rotella** scrive:

Scritto il 10-1-2018 alle ore 15:54

La norma non è mutata, pertanto gli unici casi in cui si può essere sottoposti ai controlli circa l'assunzione di stupefacenti sono quelli elencati nell'Allegato I all'Intesa Stato-Regioni del 30 ottobre 2007



77. **francesco** scrive:

Scritto il 23-4-2018 alle ore 16:54

il titolare di una ditta individuale fa una convenzione con un comune per portare mezzi del comune è tenuto a fare visita medica ?



78. **bruno** scrive:

Scritto il 8-12-2018 alle ore 12:03

si può rifiutare alla visita medica chiesta dalla dirigente scolastica Ogni anno la fa fare grazie

79.  **Andrea scrive:**

Scritto il 18-2-2019 alle ore 22:33

Salve mi chiamo Andrea vorrei un parere da un esperto,tre mesi fa' ho partecipato a delle selezioni per Esselunga di Milano le quali si sono svolti in tre Step lontani l'uno dall' altro di circa un mese, superati questi passaggi vengo convocato alla visita medica(io abito a Genova), vado a Milano e seguo tutta la prassi della visita,nel frattempo mi sono licenziato dal mio precedente impiego perché mi e' stato detto che da li' a due settimane mi avrebbero chiamato per l' assunzione. Sono passati tre mesi da quando ho intrapreso questo percorso, oggi 18 02 2019 mi arriva una lettera che cita testate parole:(Facendo seguito alle conversazioni intercorse relative alla proposta per un' eventuale assunzione, desideriamo informarla che attualmente non ci sono le condizioni per procedere. La ringraziamo comunque per la disponibilita' dimostrata. Ora io mi chiedo: un' impresa puo' farti aspettare tre mesi, durante i quali non ti movimenti neanche a cercare lavoro perché dopo tre colloqui e una visita medica preassuntiva sei sicuro dell' assunzione? Posso fare ricorso? Oggi mi ritrovo disoccupato e senza diritto alla ASPI, in piu' ho avuto un danno economico per i mesi che dovrò aspettare prima che riesca a trovare un' altro impiego. Grazie

80.  **Andrea Rotella scrive:**

Scritto il 18-2-2019 alle ore 23:22

Ciao Andrea,
il D.lgs. n. 81/2008 non fornisce termini per l'emissione del giudizio di idoneità per la visita preassuntiva.
Oltretutto, da ciò che scrive, non emerge che il rifiuto all'assunzione sia stato determinato da una non idoneità sanitaria alla mansione.
La sua temo sia una problematica di carattere giuslavoristico (sulla quale non ho competenze) che va oltre le finalità previste da questa norma e che deve essere valutata con l'aiuto di un avvocato esperto in tematiche del lavoro.
In bocca al lupo

81.  **Andrea Rotella scrive:**

Scritto il 18-2-2019 alle ore 23:27

@ Bruno
La periodicità delle visite mediche è, di norma, annuale. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio
Se non vi sono evidenze relative a quest'ultima previsione, il lavoratore è tenuto a sottoporsi ai controlli sanitari (la violazione di questo obbligo costituisce una contravvenzione penale)

82.  **Nabil** scrive:

Scritto il 29-4-2019 alle ore 18:32

salve , per cortesia ho fatto una visita medica di lavoro , dopo il test del l'udito , il medico mi ha detto chi sento un Po meno dell orecchio sinistro . secondo voi mi prendono a lavorare . grazie.

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**
Gruppo Wolters Kluwer  **il fisco**
Gruppo Wolters Kluwer **CEDAM**  **UTET**
INDICITALIA  **INDICITALIA**
Gruppo Wolters Kluwer