

## ► Visite mediche per i dipendenti obbligatorie

Secondo il d.lgs 81/2008, noto come Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro, in tutte le Aziende in cui il DVR segnala dei rischi lavoro-correlati, **il datore di lavoro** che ha assunto anche solo un lavoratore **ha l'obbligo di sottoporre a visita medica periodica i propri dipendenti** ed è quindi tenuto a nominare il Medico Competente e ad attivare la Sorveglianza Sanitaria.

**L'obbligo non fa eccezioni per i tirocinanti, stagisti o volontari**, con qualsiasi tipo di contratto, nel **pubblico** e nel **privato**.

L'obbligo della visita medica di un lavoratore è previsto:

- sia prima che inizi a svolgere il lavoro che gli è stato assegnato (controllo preventivo), in modo che il medico del lavoro possa constatare che non vi siano controindicazioni e possa accertarsi della sua idoneità alla mansione,
- sia durante il periodo di svolgimento del lavoro (controllo periodico), in modo da poter monitorare lo stato di salute del lavoratore nel corso del tempo.

Nel caso in cui il dipendente si rifiuti di sottoporsi al controllo, il giudizio di idoneità non potrà essere formulato, quindi egli non sarà idoneo a svolgere il lavoro che gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Come precisato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, all'inosservanza di specifici obblighi corrispondono le seguenti sanzioni:

- mancata valutazione dello stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (es. lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, lavoro notturno, trasporto merci o persone, guida carrelli elevatori, ecc.) – Sanzione: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro;
- omissione dell'obbligo della sorveglianza sanitaria previsto espressamente dalla norma (lettera g) - Sanzione: ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro. Si evidenzia come, in caso la violazione si riferisca a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, triplicati se la violazione si riferisce ad oltre dieci lavoratori;
- difetto di vigilanza da parte del datore di lavoro, nei casi in cui il lavoratore sia stato oggetto di sorveglianza sanitaria, ma non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità ed in sede ispettiva si riscontri che lo stesso sia operativo per la medesima mansione - Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro.

## Semplificazione per il settore agricolo previsto dal D.M. del 27/3/13

Le semplificazioni riguardano (art. 1) le aziende che impiegano i **lavoratori stagionali** che svolgono, presso la stessa azienda, un **numero di giornate non superiore a 50 l'anno**, limitatamente a **lavorazioni generiche e semplici** che non richiedano specifici requisiti professionali.

Per tutti i soggetti citati all'art. 1, ad eccezione di quelli operanti nelle lavorazioni che comportano esposizione a rischi specifici, **gli adempimenti in materia di controllo sanitario si considerano assolti, su scelta del datore di lavoro, mediante visita medica preventiva** (art. 2), da effettuarsi dal medico competente ovvero dal dipartimento di prevenzione della ASL, senza aggravii di costi per i lavoratori.

Tale visita preventiva ha **validità biennale** e consente al lavoratore idoneo di prestare, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici, la propria attività di carattere stagionale, nel limite di cinquanta giornate l'anno, effettuate anche presso altre imprese agricole, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici. L'esito della visita deve risultare da apposita certificazione e deve essere acquisito dal datore di lavoro.

La seconda semplificazione riguarda (art.3) **gli adempimenti di informazione e formazione**, i quali si considerano assolti mediante **consegna al lavoratore di appositi documenti**, che contengano indicazioni idonee a fornire conoscenze per l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi e a trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione e eliminazione, ovvero alla riduzione e gestione, dei rischi in ambiente di lavoro.

Tali documenti **devono essere certificati dalla ASL ovvero dagli enti bilaterali e dagli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione** di livello nazionale o territoriale (vale a dire regionale o di pertinenza della provincia).

Il decreto chiarisce inoltre che **venga garantita ai lavoratori provenienti da altri Paesi la comprensione della lingua** utilizzata nei documenti relativi alla informazione e formazione.