

SOMMARIO

Autonomia e condizioni di lavoro necessarie per il medico competente.....	2
Conflitto di interessi delle aa.ss.ll. – attività di sorveglianza sanitaria assegnate al medico competente.....	3
Visite mediche al di fuori degli orari di servizio.....	4
Applicabilità della sanzione per mancata vidimazione del registro infortuni.....	5
Art. 41, comma 2 e visita medica preventiva.....	6
Obbligo visita medica preventiva per stagista minorenni.....	7
Applicabilità della sorveglianza sanitaria ai medici di continuità assistenziale.....	9
Oneri delle visite mediche ex art.41 del d.lgs. 81/2008.....	11
Obbligo della sorveglianza sanitaria art. 41 D.lgs. 81/2008 lavoratore distaccato.....	13
Richiesta visita medica anche al di fuori della sorveglianza sanitaria.....	15

Autonomia e condizioni di lavoro necessarie per il medico competente



[interpello in materia di sicurezza n.28 del 31 dicembre 2014](#)



Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri



art. 39, comma 4, [D.Lgs. n. 81/2008](#)



Applicazione dell'art. 39, comma 4, [D.Lgs. n. 81/2008](#), secondo cui il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.



il [D.Lgs. n. 81/2008](#) delinea in modo chiaro i compiti del servizio di prevenzione e protezione e gli obblighi del medico competente, lasciando al datore di lavoro ogni scelta organizzativa, a condizione che sia garantita l'autonomia delle rispettive funzioni senza limitazioni o condizionamenti.

Ne consegue che, nel caso in cui organizzativamente vi sia coincidenza tra ruolo di direttore di UOC o di analoga struttura con lo svolgimento da parte dello stesso direttore anche delle funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, la subordinazione gerarchica di un medico incardinato nella stessa UOC o struttura, incaricato di svolgere le funzioni di medico competente, può riguardare i soli aspetti che esulano da tale incarico, stante la condizione di piena autonomia organizzativa e funzionale che deve essere garantita dal datore di lavoro al medico competente per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Conflitto di interessi delle aa.ss.II - attività di sorveglianza sanitaria assegnate al medico competente

 [interpello in materia di sicurezza n.27/2014](#)

 Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri

 art. 39 al comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)

 Conflitto di interessi delle aa.ss.II nell'esplicare le attività di sorveglianza sanitaria assegnate al medico competente.

 Si osserva che l'art. 39 al comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede che il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

- a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
- b) libero professionista;
- c) dipendente del datore di lavoro.

Al successivo comma 3 che "il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente".

Il contenuto letterale delle norme sopra citate chiaramente consente al datore di lavoro, tramite convenzioni con una struttura pubblica, come una ASL, o anche con una struttura privata, di potersi avvalere, per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, dell'attività di medici competenti dipendenti di tali strutture. Resta esclusa la possibilità di potersi avvalere, per effettuare l'attività di medico competente, di dipendenti di strutture pubbliche assegnati ad uffici che svolgono una attività di vigilanza, per i quali vige il divieto assoluto di poter svolgere tale funzione "ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale".

Stante la previsione dell'art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), per cui la sorveglianza sanitaria è effettuata esclusivamente dal medico competente, il datore di lavoro può avvalersi delle prestazioni delle Aziende Sanitarie Locali per quanto attiene all'attività di "sorveglianza sanitaria" e alle altre attività di medico competente previste dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), limitatamente alla messa a disposizione dell'opera di dipendenti di tale struttura, se in possesso dei titoli e dei requisiti previsti dall'art. 38 e sempre che non sussistano condizioni di incompatibilità, di cui al comma 3 dell'art. 39, previa sottoscrizione di una specifica convenzione per l'effettuazione dell'attività di medico competente.

Vigili del Fuoco - Visite mediche al di fuori degli orari di servizio



[Interpello in materia di sicurezza n.18 del 6 ottobre 2014](#)



Unione Sindacale di base dei Vigili del Fuoco



art. 41, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > se nell'effettuazione delle visite periodiche per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego la visita va svolta in orario di lavoro o se il datore di lavoro ha facoltà di inviare il lavoratore a visita anche quando esso sia fuori dal normale orario di servizio.
- > se il tempo impiegato dal lavoratore per effettuare detta visita, qualora si svolga al di fuori dell'orario di servizio, deve o meno essere retribuito come ore di lavoro straordinario.



Il contenuto tassativo e la "ratio" dell'art. 18, comma 1, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#), volto alla tutela della integrità fisica e psichica del lavoratore, non lasciano spazi o deroghe circa la osservanza dell'obbligo prescritto dalla norma di salute e sicurezza. Le visite mediche in esame non possono, in considerazione della particolarità del bene tutelato, per nessun motivo essere omesse o trascurate dal soggetto obbligato, di contro il lavoratore non può esimersi dal sottoporsi all'effettuazione della visita medica.

Se è pur vero che l'art. 41 non indica espressamente che la visita medica debba essere eseguita durante l'attività lavorativa, è di tutta evidenza che l'effettuazione della visita medica è funzionale all'attività lavorativa e pertanto il datore di lavoro dovrà comunque giustificare le motivazioni produttive che determinano la collocazione temporale della stessa fuori dal normale orario di lavoro. Nel contempo non si può ignorare quanto previsto dall'art. 15, comma 2, che espressamente prevede "Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori".

Ciò posto, si ritiene che, in attuazione al disposto normativo sopra richiamato, i controlli sanitari debbano essere strutturati tenendo ben presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori. Laddove, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avvenga in orari diversi, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo anche in considerazione della tutela piena del lavoratore garantita dall'ordinamento.

Applicabilità della sanzione per mancata vidimazione del registro infortuni



[Interpello in materia di sicurezza n.9 del 13 marzo 2014](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[D.M. 12 settembre 1958](#) (come modificato dal [D.M. 5 dicembre 1996](#)); art. 53, comma 6, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



applicabilità della sanzione per mancata vidimazione del registro infortuni a seguito dell'entrata in vigore del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



in attesa dell'emanazione del nuovo decreto interministeriale di cui all'art. 8, comma 4, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), istitutivo del SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione) che disciplinerà le modalità di comunicazione degli infortuni e che, pertanto, farà venir meno le disposizioni relative al registro infortuni e le relative disposizioni sanzionatorie - sono soggette alla tenuta del registro infortuni tutte le aziende che ricadono nella sfera di applicazione dello stesso.

Il suddetto registro deve essere redatto conformemente al modello approvato con [D.M. 12 settembre 1958](#) (come modificato dal [D.M. 5 dicembre 1996](#)), istitutivo dello stesso e tuttora in vigore, vidimato presso l'ASL competente per territorio, salvo che nelle Regioni che hanno abolito tale prassi, e conservato a disposizione dell'organo di vigilanza sul luogo di lavoro.

La mancata tenuta o vidimazione del registro infortuni comporta per il datore di lavoro l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 89, comma 3, del [D.Lgs. n. 626/1994](#).

Art. 41, comma 2 e visita medica preventiva



[Interpello in materia di sicurezza n.8 del 24 ottobre 2013](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



art. 41, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).



se la previsione di visita medica preventiva di cui all'art. 41, comma 2, lett. a), del decreto debba ritenersi dovere operare ogni qualvolta il datore di lavoro provvede ad effettuare l'assunzione del lavoratore o se nel caso in cui vi siano assunzioni dello stesso lavoratore successive ad una interruzione del rapporto di lavoro, per mansioni uguali o sostanzialmente collegate allo stesso rischio, per il quale sia trascorso un termine breve e comunque entro la periodicità prevista dal medico competente per la visita successiva non necessita una nuova visita preventiva."



la sorveglianza sanitaria, disciplinata dall'art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente. In particolare l'art. 41, comma 2, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede una visita medica preventiva con l'obiettivo di "constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica".

Il successivo comma prevede una "visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica" la cui periodicità, "qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno".

Ciò premesso, si ritiene che, nel caso di assunzioni successive, qualora il lavoratore sia impiegato in mansioni che lo espongono allo stesso rischio nel corso del periodo di validità della visita preventiva o della visita periodica di cui all'art. 41, comma 2, lett. b), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e comunque per un periodo non superiore ad un anno, il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente.

Obbligo visita medica preventiva per stagista minorenni



[Interpello in materia di sicurezza n.1 del 2 maggio 2013](#)



Federcasse e Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[L. n. 977/1967](#); [D.Lgs. n. 345/1999](#); [D.Lgs. n. 262/2000](#); artt. 2 e 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > “corretta interpretazione della norma di cui all’art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), con particolare riferimento all’obbligo di effettuare la visita medica preventiva nei confronti dei soggetti minori di età, i quali, in veste di partecipanti ai corsi di istruzione/formazione scolastica (stage), siano coinvolti in momenti di alternanza scuola lavoro ovvero effettuino un periodo di tirocinio formativo e di orientamento presso le banche”.
- > se una banca che impegni in stage o tirocini formativi, i soggetti minori di età sia tenuta a sottoporre tali soggetti a visita medica preventiva ai sensi dell'art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)”
- > “se agli allievi che seguono corsi di formazione professionale nei quali si fa uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici e fisici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali - dato che ai sensi dell'art. 2 comma 1, lett. a), del D.lgs. 09/04/2008 n. 81, limitatamente ai periodi in cui gli allievi sono effettivamente applicati alla strumentazione o ai laboratori in questione, sono equiparati ai lavoratori - sia applicabile la normativa sul lavoro minorile (L. 977/67) in particolar modo l'art. 8”.
- > “se, anche alla luce del [D.Lgs. n. 81/2008](#), lo stagista minorenni deve essere sottoposto a visita medica preventiva, premesso che: ai sensi e per gli effetti della [L. n. 977/1967](#) (come modificata dai [D.Lgs. n. 345/1999](#) e [D.Lgs. n. 262/2000](#)), lo studente minorenni di un istituto scolastico in nessun caso acquista la qualifica giuridica di "lavoratore minore", tant'è che nel campo di applicazione di tale normativa rientrano esclusivamente "i minori di diciotto anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti"; contemplandosi, quindi, tutti i rapporti di lavoro, anche di natura autonoma, inclusi quelli speciali dell'apprendistato, il lavoro a domicilio, etc., ma non i rapporti didattici che coinvolgono gli studenti quand'anche partecipanti a stage formativi presso imprese terze rispetto all'Istituto scolastico”.



Ai sensi dell’art. 2 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche ed integrazioni, i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, nonché gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l’allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione sono equiparati ai lavoratori ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#).

L’equiparazione fatta dall’art. 2 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), tra i soggetti anzidetti e i lavoratori che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un’attività lavorativa, ha valenza solo ed unicamente per le misure di salute e sicurezza previste dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), misure che devono pertanto essere attuate anche nei confronti di coloro che sono equiparati ai lavoratori.

Al riguardo si osserva che, a norma dell’art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), l’obbligo di attivazione della sorveglianza sanitaria sussiste, nei casi previsti dalla normativa vigente, anche nei riguardi dei soggetti equiparati ai lavoratori quali i tirocinanti, di cui all’art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali

si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione.

Da quanto richiamato si evince che l'obbligatorietà della visita di cui all'art. 8 della legge 977/1967 vige solo nei casi in cui vi sia un rapporto di lavoro, anche speciale, circostanza che non sussiste per "l'adolescente stagista" e "lo studente minorenni" che dovranno pertanto essere sottoposti a sorveglianza sanitaria solo nei casi previsti dalla normativa vigente.

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 15/2016

Alla Regione Lazio

Prot. n. 19859 del 25/10/2016

Oggetto: art. 12, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – *risposta al quesito in merito all'applicabilità della sorveglianza sanitaria ai medici di continuità assistenziale.*

La Regione Lazio ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito agli obblighi relativi alle visite mediche di sorveglianza sanitaria nei confronti dei medici di continuità assistenziale. In particolare l'istante chiede di sapere “*se sussista o meno l'obbligo per gli stessi di sottoporsi alla visita medica di sorveglianza sanitaria*”.

Nella richiesta formulata dalla Regione Lazio si afferma che “*... Alcuni medici non hanno raccolto l'invito a recarsi a visita sostenendo che la predetta norma non sia applicabile alla fattispecie contrattuale ad essi inerente, asserendo la sola facoltà (e non l'obbligo) da parte degli stessi di beneficiare della sorveglianza sanitaria*”.

La sorveglianza sanitaria è normata dall'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 e gli obblighi dei vari soggetti in merito dagli artt. 18, 20, 21 e 25.

Per valutare la sussistenza dell'applicabilità della normativa inerente la sorveglianza sanitaria ai medici di continuità assistenziale è necessario distinguere fra l'obbligo di sottoporsi (di cui all'art. 20 comma 2, lett. i del d.lgs. n. 81/2008) e la facoltà di beneficiarne (di cui all'art. 21, comma 2, lett. a del medesimo decreto), e chiarire, ai sensi della norma, l'accezione di lavoratore rispetto a quella di lavoratore autonomo.

Il d.lgs. n. 81/2008 all'art. 2, comma 1 lett. a) definisce il **lavoratore** come “*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, ...*”.

Lo stesso decreto, all'art. 21, individua le disposizioni relative ai “*... lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile ...*”: disposizione codicistica che definisce il lavoratore autonomo come colui che “*... si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente ...*”.

La giurisprudenza ormai consolidata in materia ha evidenziato come l'elemento che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato, rispetto al rapporto di lavoro autonomo, si ritrova

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 15/2016

nell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, non rilevando, quindi, in sé la tipologia contrattuale, ma le effettive modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

È pertanto necessario esaminare, ai fini dell'espressione del parere di questa Commissione, le fattispecie concrete per qualificare in maniera chiara la tipologia del rapporto di lavoro. Va considerato che questa Commissione, a norma dell'art. 12, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 può dare risposte esclusivamente a “*quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro*” e non può, al contrario, esprimersi sulle diverse e specifiche modalità di organizzazione dell'attività adottate dalle singole aziende.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

Come già indicato nell'interpello n. 5/2016, per i medici di continuità assistenziale sussiste l'obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria qualora svolgano la propria attività lavorativa “*nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro*” rientrando, in tal caso, a pieno titolo nella definizione di lavoratore di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

(Ing. Giuseppe PIEGARI)



Firmato digitalmente da
PIEGARI GIUSEPPE
C = IT
O = MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE
SOCIALI/80237250586

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 14/2016

All' Unione Sindacale di Base

Prot. n. 19849 del 25/10/2016

Oggetto: art. 12, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni - *risposta al quesito in merito agli oneri delle visite mediche ex art. 41 del d.lgs. n. 81/2008.*

L'Unione Sindacale di Base (USB) ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito ai seguenti quesiti:

1. *“su quale soggetto devono ricadere gli oneri economici inerenti il trasporto dei lavoratori, con mezzo privato o pubblico, nel percorso, quando non può essere coperto a piedi, dalla casa di cura indicata dal Medico Competente per espletare gli esami clinici e biologici e le indagini diagnostiche previste dall'art. 41, comma 4, primo periodo, complementari alle visite mediche periodiche previste dalla normativa in oggetto, al luogo ove abitualmente svolgono la proprio attività lavorativa”;*
2. *“se il tempo impiegato dal lavoratore per spostarsi dalla casa di cura indicata dal medico competente ... al luogo nel quale lo stesso lavoratore esplica abitualmente l'attività lavorativa deve essere considerato orario di lavoro”.*

Al riguardo va premesso che l'art. 18, comma 1, lettera g) del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce un obbligo in capo al datore di lavoro e al dirigente di *“inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria...”*.

Il comma 1, lettera bb) del medesimo art. 18 prevede che il datore di lavoro vigili *“affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità”*.

L'art. 41, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 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. ...”*.

Infine l'art. 15, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 prevede che *“Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”*.

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 14/2016

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

I costi relativi agli accertamenti sanitari non possono comportare oneri economici per il lavoratore (compresi i costi connessi con eventuali spostamenti che siano necessari) ed il tempo impiegato per sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, compreso lo spostamento, deve essere considerato orario di lavoro (vedi al riguardo anche interpello sicurezza n. 18/2014).

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

(Ing. Giuseppe PIEGARI)



Firmato digitalmente da
PIEGARI GIUSEPPE
C = IT
O = MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE
SOCIALI/80237250586

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 8/2016

Alla Fondazione Rubes Triva

Prot. n. 9738 del 12/05/2016

Oggetto: art. 12, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – *risposta al quesito relativo alla corretta interpretazione all’obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all’art. 41 del d.lgs. n. 81/2008.*

Utilitalia, per il tramite della Fondazione Rubes Triva, ha avanzato istanza di interpello in merito alla “*corretta interpretazione all’obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all’art. 41 del d.lgs. n. 81/2008*”. In particolare l’istante chiede di sapere “*nei casi di distacco del personale dalla società capogruppo a società controllate, o viceversa, su quale delle due società, distaccante ovvero distaccataria, sorge l’obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all’art. 41 D.Lgs 81/2008 e di tutti i procedimenti ad essa connessi e/o collegati?*”.

Al riguardo va premesso che l’art. 3, co 6, del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che “*nell’ipotesi di distacco del lavoratore di cui all’articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, **tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario**, fatto salvo l’obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. [...]*”.

L’art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 prevede che “*l’ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa*”.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

In caso di distacco dei lavoratori gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario).

Sulla base della normativa indicata in premessa, sul primo grava l’obbligo di “*informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato*”.

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 8/2016

Al secondo (distaccatario) spetta invece l'onere, a norma del medesimo articolo, di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

(f.to Ing. Giuseppe PIEGARI)

Alla CISL Nazionale

Prot.  **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**
Partenza - Roma, 02/11/2015
Prot. 37 / 0018529 / MA007.A001.1471

Oggetto: art. 12, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni *risposta a due quesiti di applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro in tema di sorveglianza sanitaria e di svolgimento del ruolo del medico competente.*

La CISL nazionale ha inoltrato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito ai due seguenti quesiti:

- 1) *se “ai sensi dell’art. 41, comma 1, lett. b), d.lgs. 81/08 e s.m.i. il lavoratore che può fare richiesta di visita medica, deve essere esclusivamente un lavoratore che è già soggetto a sorveglianza sanitaria, anche se per un’esposizione a rischio di natura diversa da quello per il quale chiede la visita aggiuntiva, o la richiesta può pervenire da qualsiasi lavoratore che svolge la propria attività nell’ambiente nel quale il medico competente, a cui rivolge la richiesta di visita, svolge tale ruolo”;*
- 2) *se ai sensi dell’articolo 25, comma 1, lettera l), del d.lgs. n. 81 del 2008, il medico competente, nello svolgimento dell’obbligo a suo carico di visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all’anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi, “è tenuto a recarsi in ogni ambiente di lavoro nel quale si svolge l’attività, al di là della presenza specifica di lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, o deve limitare i sopralluoghi solo alle postazioni ove i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria svolgono la mansione”.*

Per quanto riguarda il quesito relativo ai lavoratori autorizzati a fare richiesta di essere sottoposti a sorveglianza sanitaria, la Commissione evidenzia che a norma dell’articolo 41, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 la stessa è effettuata dal medico competente:

- a) *“nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all’articolo 6” del medesimo decreto;*

INTERPELLO N. 8/2015

b) *“qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi”.*

La Commissione rileva, inoltre, che l'articolo 41, comma 2, lettera c), del medesimo d.lgs. n. 81/2008 sancisce che la sorveglianza sanitaria comprende anche la *“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”.*

Per quanto riguarda, invece, il quesito relativo all'obbligo, per il medico competente, di visitare gli ambienti di lavoro, la Commissione rileva che l'articolo 25, comma 1, lettera l), del d.lgs. n. 81/2008, prevede che tali ambienti siano visitati *“almeno una volta all'anno o a cadenza diversa”*, stabilita dallo stesso medico competente *“in base alla valutazione dei rischi”* e che l'eventuale indicazione di una *“periodicità diversa dall'annuale”* debba *“essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi”.*

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

In merito al primo quesito, la richiesta di essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente, ove nominato, può essere avanzata da qualsiasi lavoratore, indipendentemente dal fatto che lo stesso sia o meno già sottoposto a sorveglianza sanitaria, con l'unico limite che il medico competente la ritenga accoglibile, in quanto correlata ai rischi lavorativi.

In merito al secondo quesito, relativo all'obbligo per il medico competente di visitare i luoghi di lavoro, la Commissione, considerato che tale obbligo è strettamente correlato alla valutazione dei rischi, ritiene che la visita agli ambienti di lavoro debba essere estesa a tutti quei luoghi che possano avere rilevanza per la prevista collaborazione con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione *“alla valutazione dei rischi anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro”.*

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

(Ing. Giuseppe PIEGARI)

Giuseppe Piegari