

Lo ha chiarito il ministero del lavoro in risposta a un'istanza di interpello sul dlgs 262/2000

# La visita preassunzione è più facile

## Il datore di lavoro può rivolgersi anche al medico di famiglia

DI DANIELE CIRIOLI

Il medico di famiglia approda in azienda. Quando ricorre l'obbligo alla visita medica preassuntiva (tra l'altro, l'adempimento è dovuto se l'assunzione riguarda un minore), il datore di lavoro può adesso rivolgersi anche al suo medico di base. In via di principio, anzi, può avvalersi del servizio professionale di un qualsiasi medico che appartenga al servizio sanitario nazionale. La novità arriva dalla risposta del ministero del lavoro a un'istanza di interpello, diffusa con la nota protocollo n. 1866/2006, che mette in evidenza le modifiche introdotte dal dlgs n. 262/2000 alla disciplina sulle visite sanitarie contenuta dalla legge n. 977/1967.

### Le visite mediche

Ai sensi dello Statuto dei lavoratori (la legge n. 300/1970), le visite mediche preassuntive possono servire al datore di lavoro per verificare l'idoneità fisica del lavoratore alle mansioni che dovrà svolgere. E se la visita non è soddisfacente (cioè se viene accertata un'idoneità fisica), il datore di lavoro può rifiutarsi di procedere all'assunzione. È questa una facoltà del datore di lavoro limitata, tuttavia, dal fatto che le visite mediche possono essere espletate esclusivamente presso enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, ma mai da medici privati di fiducia.

In alcuni casi, invece, la visita medica preassuntiva è obbligatoria. In particolare, ce n'è bisogno in caso di assunzione di soggetti minorenni e/o di apprendisti, nonché per una se-

Assunzioni e visite mediche	
<b>Controllo nelle assunzioni. 1)</b>	Il datore di lavoro può richiedere la visita medica preassuntiva al fine di verificare l'idoneità fisica del lavoratore alle mansioni che dovrà svolgere. La visita medica deve avvenire esclusivamente presso enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, ma mai da medici privati di fiducia
<b>Assunzione di soggetti minorenni. 1)</b>	I minori possono essere ammessi al lavoro soltanto se riconosciuti idonei all'attività cui sono preposti a seguito di apposita visita medica; l'idoneità deve essere ripetuta con visite periodiche annuali (legge n. 977/1967); <b>2)</b> sull'obbligo è prevista la sanzione dell'arresto fino a sei mesi o dell'ammenda di 5.164 euro
<b>Assunzione di apprendista da parte di impresa artigiana. 1)</b>	La visita sanitaria deve avvenire dopo la comunicazione di assunzione che l'impresa è tenuta a effettuare al centro per l'impiego
<b>Assunzione di apprendista minorenne. 1)</b>	Se nell'impresa è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, la visita medica è effettuata dal medico competente (medico di fabbrica); <b>2)</b> se nell'impresa non è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, la visita medica può essere effettuata da un medico del Ssn (Servizio sanitario nazionale)
<b>Assunzione di apprendista maggiorenne. 1)</b>	Se nell'impresa è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, la visita medica è effettuata dal medico competente (medico di fabbrica) in aggiunta a quella dovuta ai fini della sicurezza sul lavoro (dlgs n. 626/1994); <b>2)</b> se nell'impresa non è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, la visita medica può essere effettuata presso la struttura pubblica del Ssn (Servizio sanitario nazionale)
<b>Attività nocive. 1)</b>	Se il lavoratore è esposto a lavorazioni rischiose (sostanze tossiche e/o infettanti) sono obbligatorie una visita medica preventiva e visite periodiche

rie di lavorazioni che comportano particolari rischi per la salute dei lavoratori (si veda tabella).

### L'assunzione i minori

È la legge n. 977/1967 (tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti) a disciplinare l'obbligo di visite preassuntive per i minori. Stabilisce, in particolare, che i bambini e gli adolescenti possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica. Peraltro, l'impiego di bambini in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo può avvenire dietro autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, a condizione che si tratti di attività

che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

La predetta idoneità dei minori all'attività lavorativa, inoltre, va accertata anche periodicamente attraverso visite periodiche da effettuare a intervalli non superiori ad un anno, a cura e spese del datore di lavoro presso un medico del Servizio sanitario nazionale.

A tanto, la legge n. 977/1967 aggiunge che l'esito delle visite mediche (preassuntive e periodiche) deve essere comprovato da apposito certificato; che qualora il medico ritenga che un adolescente non sia idoneo a tutti o ad alcuni dei lavori rischiosi (che comportano, cioè, l'esposizione ad agenti di rischio) deve specificare nel certificato i lavori ai qua-

li lo stesso non può essere adibito; che il giudizio sull'idoneità o sull'idoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della potestà genitoriale (questi ultimi, inoltre, hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria).

La disciplina sulle visite mediche non si applica invece agli adolescenti adibiti ad attività lavorative soggette alle disposizioni sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori (in tal caso si applica la disciplina del dlgs n. 626/1994).

### Le visite anche dal medico di famiglia

In ordine al predetto obbligo delle visite mediche, preassuntive e periodiche, l'ordine dei con-

sulenti del lavoro di Avellino ha chiesto chiarimenti in merito all'individuazione del medico abilitato a effettuare la visita medica dei minori da adibire al lavoro. Il chiarimento, in altre parole, chiede spiegazioni in ordine all'individuazione del «medico del Servizio sanitario nazionale» presso cui, obbligatoriamente, a sue cure e spese, il datore di lavoro deve fare effettuare le visite mediche, sia preassuntive che periodiche. Il ministero del lavoro spiega che, in base alla disposizione di legge, abilitato a verificare l'idoneità del minore al lavoro è il medico che appartiene all'organizzazione sanitaria pubblica (cioè al Servizio sanitario nazionale o Ssn). Aggiungendo che tale, attualmente, è l'unica e sola condizione imposta dalla normativa in merito all'espletamento delle visite mediche, a differenza di quanto avveniva nel passato, cioè prima delle modifiche del dlgs n. 262/2000, quando invece era previsto specificatamente che tali visite mediche dovessero avvenire presso l'azienda unità sanitaria locale (Usl poi divenuta Asl) competente in ragione del territorio. Ne deriva, dunque, la novità che, ove non sia vigente una diversa regolamentazione in materia di carattere regionale, la visita medica del minore è demandata a un qualsiasi medico che risulti giuridicamente incardinato nell'ambito della organizzazione sanitaria pubblica. Per tale, conclude il ministero, deve intendersi sia il professionista che sia in rapporto di dipendenza con il Servizio sanitario nazionale (per esempio il medico di una struttura ospedaliera pubblica o il medico di un'azienda sanitaria locale), sia il professionista che operi in convenzione con tale servizio (Ssn) qual è, per esempio, il medico di medicina generale. (riproduzione riservata)

## L'obbligo è disciplinato dalle leggi regionali, ma non può essere abrogato

L'adempimento delle visite mediche, preassuntive e periodiche, talvolta trova particolarità su base territoriale per via di ulteriori discipline introdotte con leggi regionali.

Emblematico è stato il caso della regione Lombardia che, addirittura, era pervenuta (legge regionale n. 12/2003) ad abrogare l'obbligo.

Episodio che ha richiesto l'intervento del Consiglio di stato per affermare che quello delle visite mediche è un obbligo non abrogabile, perché sanzionato penalmente.

La questione prende vita dal protocollo 7 novembre 2000 sottoscritto dalla regione e dalla direzione regionale del lavoro della Lombardia, in cui viene stabilito che nel territorio regionale le visite preassuntive e periodiche sono svolte da medici delle aziende sanitarie locali, medici di medicina generale e medici appartenenti a strutture sanitarie pubbliche e private ac-

creditate.

Con legge regionale n. 12/2003, successivamente, al fine di ridurre e limitare le attività per le quali non vi sono evidenze di utilità e che comportano un notevole impiego di risorse, la regione ha stabilito che le Asl della Lombardia non rilasciano più i certificati di idoneità al lavoro per i minori, mentre continuano a essere rilasciati dai medici di medicina generale e/o appartenenti a strutture sanitarie accreditate.

Il governo, sollevando una questione di legittimità, fa ricorso alla Corte costituzionale denunciando la legge regionale perché l'esclusione alle Asl del compito di rilascio delle certificazioni d'idoneità al lavoro costituirebbe lesione all'articolo 117 della Costituzione, in quanto la certificazione sarebbe conseguenza diretta dell'attività di controllo attribuita istituzionalmente alle Asl.

Nella sentenza n. 162/2004 la Suprema corte dichiara infondata la questione sollevata, riconoscendo al legislatore regionale poteri di riorganizzazione delle strutture sanitarie locali.

Forte della pronuncia della corte costituzionale, la regione Lombardia, Direzione generale sanità, ritorna sulla materia con una direttiva nel mese di settembre 2004.

Andando oltre gli aspetti organizzativi, afferma l'abolizione del certificato d'idoneità fisica per l'assunzione di minori e apprendisti lasciandolo sopravvivere solo nei casi in cui i lavoratori sono esposti a rischio specifico.

Sostiene, inoltre, che la legge regionale ha inteso abolire il certificato a prescindere dal medico certificatore (non soltanto quindi per le Asl), perché privo di qualsiasi efficacia e utilità dal punto di vista sanitario. La posizione del ministero del lavoro è stata sempre contraria alle iniziative nor-

native della regione Lombardia.

E alla fine viene avallata dal Consiglio di stato che ha rimesso in gioco la certificazione d'idoneità al lavoro in ogni ipotesi di assunzione di minori e apprendisti, e non soltanto nel caso di esposizione a rischio specifico.

In conclusione, la legge regionale viene riconosciuta legittima costituzionalmente soltanto negli aspetti dispositivi di carattere organizzativo, mentre è da dichiararsi inefficace la direttiva regionale perché strumento giuridico inadeguato a modificare l'ordinamento giuridico nazionale.

Il Consiglio di stato (parere n. 3208/2005) approva le conclusioni ministeriali e aggiunge che la posizione del legislatore regionale è illegittima perché, nonostante riguardi una materia concorrente tra stato e regioni (sicurezza sul lavoro), ha l'effetto di vanificare una norma penale (le sanzioni) che, invece, è di competenza esclusiva dello stato.