

SALUTE e SICUREZZA sul LAVORO
NewsLetter

**NORME DI
SICUREZZA
E OBBLIGHI
IN MATERIA DI
VISITE MEDICHE E
TUTELA DELLA
MATERNITÀ**

numero **2** | 2025

NORME di SICUREZZA e OBBLIGHI in MATERIA di VISITE MEDICHE e TUTELA

VISITA MEDICA PREVENTIVA PRIMA DELL'ADIBIZIONE ALLA MANSIONE

(ART. 41 D.LGS. 81/2008, COME MODIFICATO DALLA LEGGE 203/2024)

Con la Legge 13 dicembre 2024 n. 203, entrata in vigore in data 12 gennaio 2025 (pubblicazione sulla G.U. 28 dicembre 2024) sono state rafforzate le disposizioni già presenti all'interno del Testo Unico per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (D.Lgs. 81/2008), in materia di sorveglianza sanitaria, e ne riassumiamo gli aspetti.

COSA PREVEDONO LE NORME?

La legge prevede l'obbligo di sottoporre i lavoratori a visita medica preventiva, finalizzata a valutare l'idoneità alla mansione specifica, prima che il lavoratore venga adibito a qualsiasi attività



soggetta a sorveglianza sanitaria.

Importante: Il momento corretto per effettuare la visita è prima dell'inizio dell'attività lavorativa, anche se il contratto è stato già firmato. È invece non conforme (e potenzialmente sanzionabile in sede ispettiva) far iniziare a lavorare il soggetto alle dipendenze e "rimandare" la visita anche solo di pochi giorni.

CHI È SOGGETTO ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA?

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria nei casi previsti dall'art. 41 del D.Lgs. 81/08. Alcuni esempi comuni:

- Addetti ai videotermini per più di 20 ore settimanali
- Lavori in ambienti rumorosi, con movimentazione manuale dei carichi, esposizione a

sostanze chimiche, movimentazione di carrelli elevatori, ecc.

- Lavori in spazi confinati o in quota.

COSA SI INTENDE PER "VISITA PREASSUNTIVA"?

Attenzione: la visita non deve necessariamente avvenire prima della firma del contratto. È sufficiente che avvenga prima dell'adibizione alla mansione. Tuttavia, per ragioni prudenziali, sarebbe consigliabile anticipare la visita a prima della firma del contratto in modo da evitare complicazioni (soprattutto nei settori a rischio).

SANZIONI IN CASO DI INADEMPIMENTO

Le autorità ispettive (INL, ATS, SPRESAL) stanno attualmente contestando:

- L'omissione della visita medica preventiva

- L'effettuazione tardiva della visita (dopo l'inizio dell'attività)
- L'assenza di tracciabilità documentale della convocazione alla visita.

COMUNICAZIONE DELLO STATO DI GRAVIDANZA DA PARTE DELLA LAVORATRICE

(D.LGS. 151/2001 E D.LGS. 81/2008)

Per quanto riguarda invece l'informazione dello stato di gravidanza da parte delle lavoratrici al Datore di Lavo-



ro, il quadro normativo è il seguente.

OBBLIGO DELLA LAVORATRICE: COMUNICAZIONE TEMPESTIVA

Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 151/2001, la lavoratrice ha l'obbligo di comunicare tempestivamente al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena ne venga a conoscenza, a tutela della propria salute e del nascituro.

Il ritardo nella comunicazione può impedire l'attivazione tempestiva delle misure previste per legge e espone la lavoratrice a rischi evitabili.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Una volta ricevuta la comunicazione di gravidanza, il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- Attivare immediatamente una valutazione specifica dei rischi per la lavoratrice gestante,

ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08;

- Verificare se la mansione attuale presenta rischi non compatibili con la gravidanza (ad es. movimentazione manuale di carichi, utilizzo di scale portatili, posture incongrue, stazionamenti in posizioni erette prolungate, esposizione ad agenti chimici o biologici, turni notturni, stress, ecc.);
- Modificare temporaneamente la mansione o assegnare la lavoratrice ad attività compatibili, se necessario;
- Attivare la procedura di astensione anticipata (ex art. 17 D.Lgs. 151/2001) presso l'INL o tramite certificazione medica, se non è possibile modificare le condizioni di lavoro.

MANCATA COMUNICAZIONE = RISCHIO

La mancata o tardiva comunicazione espone la lavoratrice a rischi evitabili e limita il potere di intervento del datore di lavoro. In casi estremi ed in occasione di un infortunio o di una esposizione a rischio durante la gestazione non comunicata, potrebbe sorgere una responsabilità concorrente della lavoratrice.

INDICAZIONI OPERATIVE

- Aggiornare le procedure aziendali di inserimento del personale, prevedendo espressamente che l'attività lavorativa possa iniziare solo dopo l'ottenimento dell'idoneità sanitaria.
- Sensibilizzare le lavoratrici sul dovere di comunicare tempestivamente lo stato di gra-

vidanza (anche tramite informative, regolamenti interni o sessioni formative specifiche).

- Documentare puntualmente sia la convocazione alla visita medica che la ricezione della comunicazione di gravidanza, per poter dimostrare il corretto adempimento degli obblighi in caso di ispezioni.

CONCLUSIONE

I due temi trattati sono attualmente oggetto di attenzione ispettiva crescente. L'osservanza rigorosa degli obblighi sopra riportati costituisce un presidio essenziale non solo per la tutela della salute e sicurezza, ma anche per la tutela giuridica e amministrativa dell'azienda.

B.T.

CONTATTI

Inquadra il codice QR
e salva nella rubrica del cellulare



Via Andrea Costa, 31
- 20131 - Milano



+39 - 02 34 53 70 85



info@betamtechnology.it

