

Visita medica del lavoratore: **quando è obbligatoria e come funziona**

Guida pratica per datori di lavoro e lavoratori
A cura di Synergos – **Medicina per il Lavoro**



Introduzione

Capita spesso, in azienda: si assume una persona, un dipendente cambia reparto, qualcuno rientra dopo una lunga assenza per motivi di salute, o chiede semplicemente di essere visitato perché sospetta che il lavoro stia incidendo sulla sua salute.

In tutte queste situazioni, la domanda che arriva prima o poi è sempre la stessa: serve una visita medica del lavoro?

Non si risponde guardando il numero di dipendenti in busta paga, né classificando genericamente un'attività come "pesante" o "a rischio". La visita medica fa parte della sorveglianza sanitaria, l'insieme degli atti medici che il D.Lgs. 81/2008 prevede per tutelare la salute del lavoratore rispetto ai rischi specifici della sua mansione, e il datore di lavoro nomina il Medico Competente proprio nei casi previsti dalla normativa o quando la valutazione dei rischi lo richiede.

Il punto di partenza, quindi, non è "ho dei dipendenti, devo farli visitare?" ma piuttosto: quali rischi comporta la mansione che ciascun lavoratore svolge concretamente, e per quei rischi la normativa prevede una sorveglianza sanitaria? Da questa domanda discendono la nomina del Medico Competente, il protocollo sanitario e il calendario delle visite.

Vale anche per il lavoratore un chiarimento importante: la visita di medicina del lavoro non è un controllo generico sulla sua salute, e non serve a trasferire al datore di lavoro diagnosi o informazioni cliniche personali. Serve a verificare che ci sia compatibilità tra le condizioni di salute della persona, i rischi professionali presenti e la mansione specifica che svolge.

Buona lettura

Quando la visita è davvero obbligatoria



Uno degli equivoci più comuni è pensare che ogni lavoratore dipendente debba, prima o poi, sottoporsi a una visita medica. In realtà la sorveglianza sanitaria si attiva nei casi previsti dalla normativa e quando la valutazione dei rischi aziendali la rende necessaria: bisogna partire dalle attività e dalle esposizioni realmente presenti in azienda, non dalla qualifica contrattuale del lavoratore.

A seconda della mansione possono entrare in gioco esposizioni molto diverse tra loro, rumore, agenti chimici o biologici, movimentazione manuale dei carichi, uso di videoterminali nelle condizioni previste dalla normativa, e altri rischi per cui le disposizioni vigenti impongono un controllo sanitario.

Nessuno di questi elenchi funziona come checklist valida per qualsiasi azienda: la situazione va valutata caso per caso, mansione per mansione.

il ruolo del DVR

Qui il Documento di Valutazione dei Rischi diventa centrale. Deve individuare le attività svolte, i pericoli presenti, i lavoratori esposti, il livello e le caratteristiche dell'esposizione, le misure di prevenzione adottate e, di conseguenza, l'eventuale necessità della sorveglianza sanitaria. Nomina del Medico Competente e calendario delle visite non sono adempimenti a sé stanti: fanno parte dello stesso sistema di prevenzione descritto nel DVR.

Un caso concreto: un'azienda assume due persone, una con mansioni prevalentemente amministrative, l'altra destinata a un reparto produttivo con specifiche esposizioni professionali. Applicare lo stesso programma sanitario a entrambe, senza distinzioni, sarebbe un errore. Vanno valutate mansioni, tempi e modalità di esposizione, solo a quel punto sarà possibile definire se la sorveglianza sanitaria è necessaria e il Medico Competente potrà predisporre un protocollo sanitario adeguato ai rischi reali.

In pratica, prima di chiedersi "quando prenoto le visite?" conviene verificare che la sequenza sia rispettata: DVR, mansioni, rischi, lavoratori esposti, sorveglianza sanitaria, protocollo sanitario. Invertirla porta quasi sempre a due esiti opposti ma ugualmente problematici: visite scollegate dai rischi reali, oppure lavoratori che restano fuori dalla sorveglianza sanitaria quando invece dovrebbero rientrarvi.

TIPOLOGIE

Le tipologie di visita previste dalla legge



L'articolo 41 del D.Lgs. 81/2008 disciplina diverse tipologie di visita, e non tutte si applicano automaticamente a ogni lavoratore.

Visita medica preventiva. Verifica l'assenza di controindicazioni al lavoro a cui la persona è destinata e ne valuta l'idoneità alla mansione specifica; può essere svolta anche in fase preassuntiva. Dal 12 gennaio 2025, con la Legge 13 dicembre 2024 n. 203, questa possibilità è stata inserita direttamente nella lettera a) dell'art. 41, comma 2, mentre la precedente lettera e-bis, che disciplinava separatamente la visita preassuntiva, è stata abrogata.

Vale la pena ricordarne la finalità reale: non stabilisce se una persona sia "sana" in senso generico, ma ne valuta la compatibilità con quella specifica mansione e con i rischi collegati.

TIPOLOGIE

Visita medica periodica. Controlla nel tempo lo stato di salute dei lavoratori già sottoposti a sorveglianza sanitaria, e permette al Medico Competente di confermare o modificare il giudizio relativo alla mansione. Se una normativa specifica non stabilisce una periodicità diversa, l'art. 41 indica come regola generale la cadenza annuale, ma il Medico Competente può stabilirne una diversa in base alla valutazione del rischio, e anche l'organo di vigilanza può disporre contenuti o periodicità differenti con provvedimento motivato. "Periodica" non equivale quindi a "identica ogni anno per tutti".

Visita su richiesta del lavoratore. Il lavoratore può chiederla al Medico Competente quando ritiene che le proprie condizioni di salute siano collegate ai rischi professionali, o possano peggiorare a causa dell'attività svolta. La richiesta non comporta automaticamente l'esecuzione di qualsiasi accertamento venga domandato: spetta al medico valutare se esiste davvero una correlazione. Resta comunque uno strumento utile, perché permette di intercettare situazioni che emergono tra una visita periodica e l'altra.

Visita in occasione del cambio di mansione. Un'idoneità riguarda sempre una mansione specifica, non la persona in astratto: essere idonei a un'attività non significa esserlo automaticamente a qualunque altra mansione della stessa azienda. Se cambiano compiti, esposizioni o condizioni di lavoro, va rivalutata la compatibilità con il nuovo profilo di rischio.

TIPOLOGIE

Visita alla cessazione del rapporto di lavoro. Non è prevista indistintamente per chiunque termini il rapporto: l'art. 41 la contempla nei soli casi previsti dalla normativa vigente.

Rientro dopo oltre 60 giorni di assenza per motivi di salute. Su questo punto la normativa è cambiata di recente. Fino a poco tempo fa si riteneva che, dopo 60 giorni continuativi di assenza per motivi di salute, il lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria dovesse necessariamente fare una visita prima di riprendere la mansione. Dal 12 gennaio 2025, invece, l'art. 41 prevede che questa visita venga effettuata solo se il Medico Competente la ritiene necessaria; se non la ritiene tale, resta comunque obbligato a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Per l'azienda cambia la gestione operativa: un rientro dopo 60 giorni non va né ignorato né trasformato automaticamente in una visita, senza prima passare dalla valutazione del Medico Competente.

Alcol e sostanze nelle attività ad elevato rischio. Dal 31 dicembre 2025, l'art. 41 prevede anche una visita specifica, effettuabile prima o durante il turno, nei casi in cui vi sia un ragionevole motivo per ritenere che il lavoratore sia sotto l'effetto di alcol o sostanze stupefacenti o psicotrope. Riguarda le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate dalla normativa richiamata dall'articolo, e va applicata nel rispetto delle disposizioni vigenti su questo tipo di controlli: non è un potere generico di sottoporre a test chiunque in azienda.

Come funziona in pratica la visita



Un errore comune è immaginare la visita del lavoro come un pacchetto standard di esami sangue, urine, vista, udito, uguale per qualunque lavoratore. Non è così che funziona: le visite, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici, biologici e le indagini diagnostiche mirate al rischio e ritenute necessarie dal Medico Competente. Il punto di partenza è il protocollo sanitario, costruito sui rischi specifici della mansione: un accertamento può essere indispensabile per un lavoratore e del tutto ingiustificato per un altro.

Prima della visita, il Medico Competente ha bisogno di conoscere il contesto lavorativo reale: la mansione effettivamente svolta, i rischi a cui il lavoratore è esposto, le caratteristiche dell'esposizione, l'organizzazione del lavoro, eventuali cambiamenti recenti e le misure di prevenzione già adottate. Definizioni generiche come "operaio", "impiegato" o "tecnico" dicono poco: conta quello che la persona fa concretamente ogni giorno.

NELLA PRATICA

Durante la visita, il medico raccoglie gli elementi sanitari necessari e valuta il lavoratore rispetto alla mansione e ai rischi professionali, con esami clinici, biologici o strumentali a seconda del protocollo.

Non deve trasformarsi in uno screening indiscriminato: la legge pone limiti precisi, e le visite dell'art. 41 non possono essere usate per accertare stati di gravidanza né negli altri casi vietati dalla normativa. Dal 2025, inoltre, nella visita preventiva il Medico Competente deve tenere conto, quando compatibile con la finalità della visita, degli esami già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla cartella sanitaria e di rischio, per evitare ripetizioni non necessarie.

Il risultato finale non è un certificato generico di "buona salute": è un giudizio riferito alla mansione specifica, ed è questo giudizio a determinare come il lavoratore possa essere effettivamente adibito al suo lavoro.

Il giudizio di idoneità: cosa significa



Il D.Lgs. 81/2008 prevede quattro possibili esiti:

- Idoneità: il lavoratore può svolgere la mansione specifica nelle condizioni valutate.
- Idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni: la mansione resta compatibile, ma a determinate condizioni indicate dal Medico Competente.
- Inidoneità temporanea: la mansione non può essere svolta per un periodo definito, che il medico deve precisare.
- Inidoneità permanente: sulla base della valutazione sanitaria, il lavoratore non risulta idoneo in modo permanente a quella specifica mansione.

GIUDIZIO FINALE

Una precisazione importante: prescrizione o limitazione non equivalgono a "non poter più lavorare". Riguardano il rapporto tra la salute della persona e una determinata mansione, e possono tradursi, per esempio, nel modificare alcune modalità operative, evitare certe esposizioni o rispettare condizioni specifiche, che il datore di lavoro è tenuto ad attuare. Quando il giudizio comporta inidoneità alla mansione specifica, l'art. 42 disciplina i provvedimenti conseguenti e prevede, ove possibile, l'adibizione a mansioni compatibili secondo le condizioni stabilite dalla norma.

Il giudizio viene messo per iscritto e consegnato in copia sia al lavoratore sia al datore di lavoro, ma questo non significa che l'azienda venga a conoscenza della diagnosi. Serve a organizzare correttamente il lavoro rispettando idoneità, prescrizioni o limitazioni; le informazioni sanitarie vere e proprie restano gestite secondo gli obblighi di riservatezza propri della documentazione sanitaria. L'azienda deve sapere ciò che le serve per assegnare il lavoratore alla mansione in sicurezza, non conoscerne la storia clinica.

Chi non condivide il giudizio può fare ricorso, entro 30 giorni dalla comunicazione, all'Azienda sanitaria locale territorialmente competente, anche per i giudizi espressi in fase preassuntiva. L'ASL, dopo eventuali ulteriori accertamenti, può confermarlo, modificarlo o revocarlo.

Cosa deve fare concretamente il datore di lavoro



Gestire le visite non significa chiamare un centro medico ogni volta che si avvicina una scadenza: l'organizzazione dovrebbe partire molto prima.

1. **Valutare correttamente i rischi.** Senza sapere quali rischi sono davvero presenti e quali lavoratori vi sono esposti, è impossibile stabilire chi debba essere sottoposto a sorveglianza sanitaria e con quale protocollo.
2. **Nominare il Medico Competente quando previsto,** cioè nei casi indicati dalla normativa e quando la valutazione dei rischi lo richiede.
3. **Fornire informazioni corrette e aggiornate sulle mansioni.** Se un'attività cambia in modo sostanziale, arrivano nuove attrezzature o processi, o emergono nuove esposizioni, anche il sistema di prevenzione va rivisto di conseguenza.

DATORE DI LAVORO

4. **Gestire le scadenze.** L'art. 18 impone di inviare i lavoratori alla visita entro i termini previsti dal programma di sorveglianza sanitaria: serve un sistema capace di tenere sotto controllo assunzioni, periodicità, cambi mansione, lunghe assenze e cessazioni.
5. **Non adibire alla mansione chi necessita ancora del giudizio prescritto.** La visita non è un documento da regolarizzare in un secondo momento: dove è previsto un giudizio di idoneità, l'organizzazione del lavoro deve tenerne conto prima dell'assegnazione.
6. **Applicare davvero prescrizioni e limitazioni.** Ricevere un giudizio con limitazioni e archivarlo non basta: le indicazioni del Medico Competente devono tradursi nell'organizzazione concreta della mansione, spesso con il coordinamento tra datore di lavoro, responsabili aziendali, servizio di prevenzione e medico stesso.

Cosa deve sapere il lavoratore

La sorveglianza sanitaria non riguarda solo gli obblighi dell'impresa: anche il lavoratore ha diritti, ma pure doveri precisi.

Deve sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal decreto o comunque disposti dal Medico Competente: quando una visita rientra correttamente nella sorveglianza sanitaria, non è facoltativa. Allo stesso tempo, può rivolgersi al Medico Competente se ritiene che un problema di salute sia collegato ai rischi professionali o possa aggravarsi per effetto dell'attività svolta, sarà il medico a valutarne la pertinenza. È un meccanismo utile proprio perché permette di far emergere una difficoltà anche prima della successiva visita periodica.

Perché la valutazione sia attendibile, il lavoratore deve fornire al medico le informazioni sanitarie realmente rilevanti per la mansione: nascondere intenzionalmente elementi importanti può ostacolare una corretta valutazione del rapporto tra salute e lavoro. Il referente resta comunque il Medico Competente, il lavoratore non è tenuto a condividere la propria documentazione clinica con il datore di lavoro.

Ha diritto a ricevere copia del giudizio, che gli permette di conoscere eventuali prescrizioni, limitazioni o la durata di un'inidoneità temporanea; e se ritiene il giudizio non corretto, può presentare ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione, secondo la procedura dell'art. 41.

OSSERVAZIONI

Gli errori più frequenti nella gestione delle visite

Pensare che tutti i dipendenti debbano essere visitati. È una semplificazione scorretta: la necessità della sorveglianza sanitaria va collegata alla normativa applicabile e alla valutazione dei rischi, non alla semplice presenza di un contratto di lavoro.

Decidere gli esami prima di valutare i rischi. Non esiste un pacchetto sanitario universale: gli accertamenti devono essere mirati al rischio e ritenuti necessari dal Medico Competente. Procedendo nell'ordine inverso si finisce per prescrivere esami inutili e tralasciarne altri che invece servirebbero.

Trattare l'idoneità come un certificato generico. Il giudizio riguarda la mansione specifica: un cambio significativo di attività può richiedere una nuova valutazione, anche a poca distanza dalla precedente.

Non comunicare i cambiamenti organizzativi. Un DVR formalmente aggiornato ma scollegato dalle attività realmente svolte rende più difficile organizzare una sorveglianza sanitaria appropriata, un problema più comune di quanto sembri, soprattutto nelle aziende che crescono o cambiano processi rapidamente.

OSSERVAZIONI

Ignorare prescrizioni e limitazioni. Conservarne una copia in archivio non basta: vanno tradotte nell'organizzazione effettiva del lavoro.

Applicare ancora automaticamente la vecchia regola dei 60 giorni. Dal 2025 la visita dopo un'assenza superiore a 60 giorni continuativi per motivi di salute si effettua solo quando il Medico Competente la ritiene necessaria; se non lo ritiene, deve comunque esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Confondere sorveglianza sanitaria e controllo della malattia. La visita di medicina del lavoro ha funzione preventiva e riguarda la compatibilità tra salute, mansione e rischio professionale, non va confusa con accertamenti che hanno finalità diverse.

Domande frequenti

Ogni dipendente deve fare la visita medica del lavoro?

No. La sorveglianza sanitaria riguarda i casi individuati dalla normativa e le situazioni in cui la valutazione dei rischi la richiede: non è la semplice presenza di un dipendente a determinare l'obbligo.

La visita va fatta prima dell'assunzione? La normativa prevede la visita preventiva anche in fase preassuntiva, ma la necessità concreta va valutata in base alla mansione e alla sorveglianza sanitaria prevista per quell'attività.

La visita periodica deve essere sempre annuale? Non necessariamente: quando la normativa specifica non stabilisce una periodicità diversa, l'art. 41 indica come regola generale la cadenza annuale, ma il Medico Competente può stabilirne una diversa in base al rischio.

Dopo 60 giorni di malattia la visita è sempre obbligatoria? Non più in automatico. In caso di assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi, la visita prima della ripresa viene effettuata quando il Medico Competente la ritiene necessaria; se non la ritiene tale, deve comunque esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Il lavoratore può chiedere spontaneamente di essere visitato? Sì, se ritiene che la richiesta sia collegata ai rischi professionali o a condizioni di salute che possono peggiorare per effetto del lavoro svolto; spetta poi al Medico Competente valutarne la correlazione.

Il datore di lavoro può conoscere la diagnosi del dipendente? No: la sorveglianza sanitaria fornisce un giudizio riferito alla mansione specifica. Il datore di lavoro riceve copia del giudizio e conosce le eventuali prescrizioni o limitazioni utili all'organizzazione del lavoro, mentre le informazioni cliniche restano nella documentazione sanitaria, soggette agli obblighi di riservatezza.

Chi paga visite ed esami previsti dalla sorveglianza sanitaria? Le visite e gli accertamenti dell'art. 41 sono a cura e spese del datore di lavoro.

Cosa può fare il lavoratore se non condivide il giudizio di idoneità? Può presentare ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione all'ASL territorialmente competente, che può confermarlo, modificarlo o revocarlo dopo eventuali ulteriori accertamenti.

Il supporto di Synergos

Synergos si occupa di medicina del lavoro e sorveglianza sanitaria, con servizi che comprendono visite mediche, nomina del Medico Competente, esami strumentali specifici, esami di laboratorio tramite laboratori convenzionati e supporto nella gestione delle attività legate alla salute dei lavoratori. L'obiettivo è aiutare le aziende a organizzare la sorveglianza sanitaria in modo coerente con i rischi effettivamente presenti e con gli adempimenti applicabili.

Se vuoi verificare se le visite mediche previste nella tua azienda sono allineate a mansioni e rischi reali, Synergos può aiutarti a fare il punto sulla sorveglianza sanitaria, sulle tipologie di visita necessarie e sulla corretta organizzazione delle scadenze.

Contenuti aggiornati a settembre 2026. Il presente contenuto ha finalità divulgative e informative e non sostituisce la valutazione specifica dei rischi aziendali, il Documento di Valutazione dei Rischi, la valutazione del Medico Competente né la consulenza di altri professionisti della salute e sicurezza sul lavoro. L'applicabilità degli obblighi va sempre verificata rispetto alla singola organizzazione, alle mansioni svolte, ai rischi presenti e alla normativa vigente.



www.servizisynergos.it

Via Duca degli Abruzzi, 35, 73100 Lecce LE
0832 724982

