

Com’è noto la Legge 203/2024 all’articolo 1 ha novellato alcuni articoli del D.Lgs. 81/2008, e rimandiamo all’esaustivo [commento dell’Avv. Giovanni Scudier](#), del Comitato Scientifico ANMA, per l’approfondimento critico e giuridico di questa modifica normativa.

Di rilievo ed oggetto di questa nota la modifica del comma 2, lettera e-ter), dell’articolo 41 del TU che oggi recita:

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

1. [...]

2. La Sorveglianza Sanitaria comprende:

[...]

*e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, **qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l’idoneità alla mansione. Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.***

Con tale modifica in sostanza al MC è data facoltà di non procedere necessariamente alla visita medica per la ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi. Ciò però ha sollevato perplessità e difficoltà operative, in risposta alle quali l’Associazione si è attivata per indicare alcuni suggerimenti ai propri iscritti.

Anzitutto va rimarcato che la decisione è e deve rimanere nelle mani del Medico Competente, senza ingerenze o influenze esterne.

Una seconda sottolineatura è che, esattamente come prima, la norma si applica solo e soltanto ai Lavoratori soggetti a Sorveglianza Sanitaria.

Quindi, è chiaro come dal testo della novella emerge che alla conclusione dell’iter - qualunque esso sia - rimane l’obbligo della emissione di un Giudizio di Idoneità per il Lavoratore che rientra sul luogo di lavoro.

A tal fine riteniamo decisiva la tracciabilità dei passaggi che conducono all’espressione di questo Giudizio e parimenti la conservazione della documentazione sulla quale si basano le valutazioni del MC.

Infine, ricordiamo che sarà comunque il MC ad assumersi la responsabilità della valutazione circa l’opportunità di non effettuare la visita medica.

Schematicamente si può riassumere la questione in questi termini procedurali:

- il “sistema azienda” (Datore di Lavoro, Dirigenti, reparto HR, etc.) va istruito di modo che:

- 1- ciascun rientro da malattia/infortunio di durata >60gg non sia permesso senza il relativo GdI del MC;
- 2- avvisi il Lavoratore con anticipo (rispetto alla presunta data di rientro) per l’invio al MC della documentazione medica da valutare;
- 3- le comunicazioni fra le parti siano sempre in forma scritta.

- il MC dovrebbe:

- 1- ricevere in forma scritta la comunicazione di rientro del Lavoratore, ove possibile con congruo anticipo;
- 2- convocare il Lavoratore per acquisire la storia clinica della malattia o infortunio, con l’ausilio della documentazione sanitaria;

3.a- se la convocazione è **in presenza** ovviamente **si può procedere** immediatamente **alla visita medica** e all’emissione del GdI;

3.b- se la convocazione è gestita **in remoto a valle di questa valutazione va deciso se resta necessaria la visita medica** in presenza o se gli elementi a disposizione sono sufficienti;

4- esprimere Giudizio di Idoneità, controfirmato dal Lavoratore;

5- registrare in cartella sanitaria tutti i passaggi e gli elementi di valutazione clinica;

6- rendersi disponibile alla gestione di eventuali prescrizioni o limitazioni espresse nel Giudizio per la patologia che ha determinato l’assenza.