

La sorveglianza sanitaria e la responsabilità del medico competente

Bologna, 26 maggio 2026



Avv. Alessandro Passaro

Direttore Ufficio Legale Gruppo “Scienze Forensi” - Università di Siena
Responsabile Ufficio Legale A.N.CO.R.S.



**La salute non è tutto,
ma senza salute tutto è
niente.
(Arthur Schopenhauer)**



L. 85/2023 (conv. D.L. 48/2023) e L. 198/2025 (conv. D.L. 159/2025).

Definizioni

Art. 2 “medico competente”: **medico** in possesso di uno dei titoli e dei **requisiti formativi e professionali** di cui all’articolo 38, che **collabora**, secondo quanto previsto all’articolo 29, comma 1, **con il datore di lavoro** ai fini della **valutazione dei rischi** ed è nominato dallo stesso per effettuare la **sorveglianza sanitaria** e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.

Art. 2 “sorveglianza sanitaria”: insieme degli atti medici, finalizzati alla **tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori** in relazione all’**ambiente di lavoro**, ai **fattori di rischio professionali** e alle **modalità di svolgimento dell’attività lavorativa**.

➡ A livello individuale: verificare le condizioni di salute di ciascun lavoratore in relazione ai possibili effetti imputabili all’esposizione lavorativa, così da adottare particolari misure di prevenzione.

➡ A livello collettivo: osservare gli effetti sulla salute di gruppi omogenei di lavoratori esposti ai medesimi rischi, valutando quindi l’efficacia delle misure di prevenzione adottate.



La violazione degli obblighi in materia di vigilanza sanitaria, sia dal versante del datore di lavoro che del medico competente, è punita, con entità diversa a seconda dei singoli obblighi, con la sanzione alternativa dell'ammenda o dell'arresto e, nei casi meno gravi, con sanzioni amministrative.

❑ Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente.

Comma 1, lettera a) - nomina del Medico competente: il datore di lavoro (e i dirigenti) devono: **nominare il medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28.

La modifica consiste in un ampliamento dei casi nei quali vige per il datore di lavoro l'obbligo di nomina del MC, ricollegato agli esiti della valutazione dei rischi.

No rischi normati e non normati...MA RISCHI «NOMINATI» E RISCHI «VALUTATI».



Medico competente

Figura di medico “semi-pubblico” a cui è affidata un’ampia funzione di tutela di interessi collettivi legittimi.

Art. 25, artt. 38-42 del D.Lgs. 81/08 e disposizioni specifiche sui singoli rischi:

- ✓ **Valutazione e prevenzione dei rischi**
- ✓ **Sorveglianza sanitaria**
- ✓ **Informazione e formazione**
- ✓ **Primo soccorso**
- ✓ **Programmi volontari di “promozione della salute”**

No ruolo passivo: in caso di sinistro occorso al lavoratore, deve essere ritenuto responsabile del reato di lesioni colpose il medico competente che non richiede per iscritto al datore l’adozione degli adeguati dispositivi di sicurezza (Cass. Pen. 21521/2021 e Cass. Pen. 38402/2018).



- articolo 25, comma 1 (nuova lettera e-bis e n-bis)

e-bis) in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41, richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

Viene dunque introdotto un nuovo “doppio” obbligo al medico competente: ottenere la cartella sanitaria che viene rilasciata al lavoratore dal medico competente del precedente datore di lavoro (ai sensi dell'art. 25 comma 1 lettera e), infatti, deve consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto della privacy, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto), e tenerne conto ai fini del giudizio di idoneità (regolato all'art. 41 comma 2 lettera a).

N.B. Occorre dunque che il MC sia in grado di documentare di avere adempiuto a tali obblighi (da un lato di averla chiesta; dall'altro lato, se consegnata, di averne tenuto conto o, se non consegnata, di aver avuto risposta negativa alla richiesta).



n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

La formula è generica; né viene precisato chi sarebbe legittimato a sindacare tali ragioni, e in particolare se possa farlo il datore di lavoro.

Dubbi interpretativi sulla locuzione “gravi e motivate ragioni” non avendone il legislatore data una definizione, anche in relazione alle norme sulla privacy.



❑ **Tempistica effettuazione visita:**

- visita medica preventiva (anche preassuntiva), intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- visita medica periodica, diretta a controllare lo stato di salute dei lavoratori e ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- 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;
- visita medica in occasione del cambio di mansione, diretta a verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro, solo nei casi specifici previsti dalla normativa;
- visita medica precedente alla ripresa dal lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta (60) giorni continuativi, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l'idoneità alla mansione.



A.N.CO.R.S.

**Associazione Nazionale Consulenti e
Responsabili della Sicurezza sul Lavoro
Sindacato Datoriale**



ISCRITTO NEL REPERTORIO NAZIONALE DEGLI ORGANISMI PARITETICI
PRESSO IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI AL N. 15



N.B. Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

- visita medica, effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto l'effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni (L. 198/2025 di conversione del D.L. 159/2025).



❑ **Divieti:**

- accertamento dello stato di gravidanza
- altri casi esplicitamente proibiti dalla normativa vigente (es. accertamenti previsti dalla L. 68/99 sull'invalidità).

In particolare sulla visita successiva alla malattia superiore a 60 giorni: se questo controllo non avviene, il lavoratore può rifiutare di presentarsi al lavoro?

Il dipendente può decidere di non rientrare finché non viene effettuata la visita, come forma di autotutela della propria salute. Ma non lo può fare se il datore, a seguito della fine del periodo di malattia, gli chiede di recarsi in azienda: in questo caso, può scattare il licenziamento.

Mentre la ripresa della prestazione lavorativa non può aver luogo prima che sia effettuata la prescritta visita medica, viceversa l'invito del datore a presentarsi sul luogo di lavoro non richiede alcun preventivo controllo medico sul permanere delle condizioni di idoneità cui la visita medica è preordinata (Cass. Civ. 22819/2021).



N.B. Solo i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria a seguito di un'assenza superiore ai 60 giorni per motivi di salute (art. 41, comma 2, lettera e-ter D.Lgs. n.81/08) devono essere sottoposti alla visita medica prima del rientro in servizio al fine di verificare l'idoneità dei medesimi alla mansione (Min. Lav., Interpello 1/2024).



❑ Esiti della visita medica

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea (con precisazione dei limiti temporali);
- d) inidoneità permanente.

Art. 42 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica.

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.



❑ **Impugnazione del giudizio del medico competente (sia da parte del lavoratore che del datore di lavoro): ricorso – entro 30 giorni dalla comunicazione del giudizio – all’organismo di vigilanza territorialmente competente (ASL).**

Esiti impugnazione: conferma, modifica e revoca.

Cosa fare nel caso di un mancato rispetto del giudizio di idoneità?

Errori:

- **Rivolgersi nuovamente al medico competente che ha emesso il giudizio;**
- **Presentare Ricorso alla ASL.**

Procedura corretta:

- **attendere che il datore di lavoro, i dirigenti e preposti ricevano anche loro il giudizio del MDC e poi chiedere chiarimenti (anche attraverso l’RLS);**
- **rivolgersi alle sigle sindacali interne o esterne all’azienda;**



- rivolgersi alle sigle sindacali interne o esterne all'azienda;
- segnalare all'ASL di competenza la mancata attuazione di quanto prescritto dal medico competente (attraverso apposito modulo);
- inviare all'autorità giudiziaria (Procura della Repubblica o Ufficiale di Polizia Giudiziaria della ASL) così da far valutare il possibile reato.



Il MC deve valutare la presenza di qualsivoglia patologia o limitarsi alla valutazione del rischio specifico di svolgere quella determinata mansione?

Il medico competente è chiamato a valutare lo stato di salute del lavoratore esclusivamente in relazione al rischio specifico di svolgere le proprie mansioni. Il medico era stato precedentemente condannato per non aver segnalato una patologia cui era affetto il lavoratore ma non compromettente la sua attività lavorativa: “E’ opportuno precisare che non è prevista alcuna interlocuzione diretta da parte del medico competente nei confronti del medico curante del lavoratore, cosicché nessun rimprovero a tale titolo può essergli addebitato” (Cass. Pen. 19856/2020).



Valore legale del certificato del MC: atto pubblico!!!

Conseguenze: reati di falso in atto pubblico (art. 476 c.p. - Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici e art. 479 c.p. - Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici) in quanto il MDC concorre a formare la volontà della Pubblica Amministrazione in materia di tutela della salute pubblica (Cass. Pen. 25271/2021), poiché viene meno la corrispondenza tra la realtà fenomenica (la visita mai avvenuta) e la realtà documentale (il certificato firmato) (Cass. Pen. 3318/2026).



Privacy e sorveglianza sanitaria

La conservazione e gestione delle cartelle sanitarie dei lavoratori è rimessa alla responsabilità del MC, come anche previsto dall'art. 25 lett. c) del T.U. secondo il quale: “Il medico competente è tenuto al segreto professionale e al rispetto del codice privacy in relazione alla protezione dei dati sanitari dei lavoratori”.

- Divieto del datore di lavoro di conoscere le diagnosi dei lavoratori (Provvedimento Garante Privacy del 16 gennaio 2025 n. 10).

- Il datore di lavoro non può svolgere alcuna attività di sorveglianza sanitaria, né delegarla a figure interne come i responsabili HR, né sostituirsi al medico competente nell'analisi delle condizioni psicofisiche del lavoratore (Provvedimento Garante Privacy del 10 luglio 2025 n. 390).



Grazie per l'attenzione



ISCRITTO NEL REPERTORIO NAZIONALE DEGLI ORGANISMI PARITETICI
PRESSO IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI AL N. 15



TEST FINALE



A.N.CO.R.S.

**Associazione Nazionale Consulenti e
Responsabili della Sicurezza sul Lavoro
Sindacato Datoriale**



ISCRITTO NEL REPERTORIO NAZIONALE DEGLI ORGANISMI PARITETICI
PRESSO IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI AL N. 15

