

Un'attenzione particolare alla salute dei lavoratori nel D.L. 159/2025

di Eufrasio Massi* (Fonte: <https://www.generazionevincente.it/> 20 novembre 2025)

Accertamenti sanitari come orario di lavoro

Una attenzione del tutto particolare viene dedicata dal **D.L. n. 159/2025** alla sorveglianza sanitaria ed alla prevenzione oncologica.

Per far ciò, l'**Esecutivo** è intervenuto su diversi articoli del **D.lgs. n. 81/2015**, partendo dal fatto, introdotto attraverso una modifica all'**art. 20, comma 2, lettera I**), che tutti gli accertamenti sanitari previsti dal **D.lgs. n. 81/2015** e quelli disposti dal medico competente, rientrano, a tutti gli effetti, nell'orario di lavoro: sono fatte salve le visite mediche precedenti l'assunzione.

Ciò, indubbiamente, comporta (e *il discorso riguarda, soprattutto, le piccole imprese, spesso ritrose sull'argomento*) la corresponsione della retribuzione e una diversa organizzazione aziendale, sia pure temporanea, per far fronte alle assenze.

Prevenzione oncologica: nuovo obbligo informativo del medico competente

Un'altra norma di particolare importanza è quella introdotta dall'**art. 25, comma 1, lettera a-bis**), attraverso la quale si assiste ad una positiva interazione tra azienda e servizi sanitari. Viene, infatti, previsto un obbligo di informazione, a carico del medico competente relativo alla importanza della prevenzione oncologica finalizzata a facilitare l'adesione a programmi di screening individuati dai *Livelli Essenziali di Assistenza* (LEA), supportando le campagne promosse dal Ministero della Salute. Si tratta una disposizione che sul piano sociale, si può definire estremamente positiva.

Visite per sospetto uso di alcool o droghe nelle mansioni a rischio

L'**art. 41 del D.lgs. n. 81/2008** che riguarda la sorveglianza sanitaria in azienda si arricchisce di un ulteriore compito delegato al medico competente. La **nuova lettera e-quater del comma 2**, laddove si ritenga, ragionevolmente, che un lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcool, di stupefacenti o di sostanze psicotrope in presenza di lavorazioni ad alto rischio (qui la norma fa riferimento all'**art. 15 della legge n. 125/2001** e dall'**art. 125 del DPR n. 309/1990**), impone al medico competente di effettuare una visita medica, prima o durante l'orario di lavoro nel rispetto delle garanzie individuali. Ovviamente, il senso della norma è quello di evitare o ridurre gli infortuni sul lavoro dovuti all'uso di prodotti alcoolici o di droghe.

Qui, potrebbe, poi, porsi un altro problema: quello dell'allontanamento del lavoratore ritenuto inidoneo allo svolgimento di quelle mansioni.

Gestione del lavoratore inidoneo e obbligo di ricollocazione

Il **datore di lavoro**, anche cambiando, nei limiti della ragionevolezza, la propria organizzazione, è tenuto (**art. 42**) ad adibire il lavoratore a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori,

garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza e favorendo la frequentazione di terapie di recupero, seguendo anche le disposizioni del CCNL in materia. Se la strada delle mansioni diverse non fosse percorribile, il passo successivo sarebbe quello della risoluzione del rapporto di lavoro.

Organismi paritetici e supporto alle piccole imprese per la sorveglianza sanitaria

L'ultima novità prevista dall'art. 17 riguarda gli organismi paritetici in un'ottica di potenziamento delle misure sanitarie nelle piccole aziende. Il nuovo comma 3-quater afferma che quelli, aderenti al sistema della bilateralità, che si riferiscono alle imprese che occupano fino a dieci dipendenti (*il computo, a mio avviso, va fatto per "teste" e, di conseguenza, ci rientrano anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato*), possono adottare (*non è un obbligo*) iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli oneri in materia di sorveglianza sanitaria (che sono quelli previsti dall'art. 41 del D.lgs. n. 81/2008) attraverso convenzioni con le Aziende Sanitarie Locali o con medici competenti. Si tratta di una misura finalizzata ad agevolare il rispetto della normativa da parte dei piccoli datori di lavoro.

Ruolo della contrattazione collettiva negli screening oncologici

Da ultimo, il **comma 2 dell'art. 17**, invita la contrattazione collettiva (*non è previsto il livello per cui quest'ultima può essere nazionale territoriale od aziendale*) a promuovere iniziative finalizzate alla salute sui luoghi di lavoro e, soprattutto, ad introdurre permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici previsti nei programmi di prevenzione del Servizio Sanitario Nazionale.

***Eufrasio Massi**

E' stato per 40 anni dipendente del Ministero del Lavoro. Ha diretto, in qualità di Dirigente, le strutture di Parma, Latina, i Servizi Ispettivi centrali, Modena, Verona, Padova e Piacenza. Collabora, da sempre, con riviste specializzate e siti web sul tema lavoro tra cui Generazione vincente blog.