



## CUB Sanità Cuneo e Provincia

[cub.cuneo@cubpiemonte.org](mailto:cub.cuneo@cubpiemonte.org)

[cubsanita.cuneo@postecert.it](mailto:cubsanita.cuneo@postecert.it)

via Saluzzo 28, Cuneo

### campagna **BATTI IL TUO TEMPO!**

*la mia vita, i miei tempi, le mie scelte*

lavorare per vivere, vivere per lavorare, o per svolgere un'attività soddisfacente

#### *retribuzione visita medica*

Dall'Art.15 comma 2 del D.lgs 81/2008 Testo Unico sulla Sicurezza: *“le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”*.

Dall'Art. 41 comma 4, sempre del D.lgs 81/2008 si evince che **“le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro”** comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche

Nell'Interpello n. 18/2014, Commissione per gli Interpelli, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si chiarisce che *se il datore di lavoro vuol disporre l'organizzazione dei controlli sanitari all'infuori del normale orario di lavoro deve darne giustificazione con valide ragioni produttive. In quest'ultimo caso i lavoratori vanno comunque considerati in servizio per tutto il tempo di svolgimento dei controlli medici, con diritto quindi a percepire la retribuzione e ogni altra competenza collegata, anche se materialmente non si trovano sul posto di lavoro.*

La direttiva della Comunità Europea in materia di orario di lavoro, recepita nel nostro ordinamento dal Decreto sull'orario di lavoro, *definisce come orario di lavoro qualunque momento in cui il lavoratore esercita la sua attività o le sue funzioni, restando a disposizione del datore di lavoro.*

Le visite mediche che i lavoratori devono effettuare obbligatoriamente fanno parte dell'orario di lavoro a tutti gli effetti. Si tratta, infatti, di un obbligo strettamente collegato con l'attività lavorativa: pertanto, non è rilevante che, durante la **visita medica** e durante gli **spostamenti** effettuati per recarsi dal luogo di lavoro all'ambulatorio e viceversa, il dipendente non stia svolgendo le sue mansioni. Il dipendente, difatti, sta adempiendo a un obbligo previsto dalla legge e strettamente collegato con l'attività lavorativa: per cui, per tutta la durata degli accertamenti sanitari e degli spostamenti necessari, il lavoratore rientra nella disponibilità del datore di lavoro, e **di conseguenza va retribuito**.

Il lavoratore è colui/colei che ha stipulato con l'azienda un rapporto di lavoro.

Il lavoratore si mette a disposizione, vendendo le sue capacità ad un datore di lavoro per svolgere determinate attività per alcune ore al giorno, ricevendo per questo un compenso in denaro:

si scambia il tempo con del denaro, lo stipendio.

Questo facciamo, scambiamo parte del nostro tempo, da cui l'azienda ottiene un beneficio (profitto), per ottenere in cambio un compenso che ci permette di vivere.

Da qui la domanda centrale: viviamo per lavorare o lavoriamo per vivere? Purtroppo non è banale.

Troppo spesso tante aziende, e le rispettive direzioni, credono di poter disporre della nostra vita a proprio piacimento, con la flessibilità più totale: rientri continui, ferie che saltano, turni sempre differenti, di settimana in settimana, tutto a scapito della vita extra lavorativa.