



ABC dei Lavoratori

IDONEITA' DEL LAVORATORE ALLA MANSIONE

*A cura dell'ufficio Ambiente Salute e Sicurezza Uilm Nazionale
Versione febbraio 2021*

Informazione

Il giudizio di idoneità/Inidoneità del lavoratore alla mansione è espresso dal Medico Competente sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui all'Art. 41 c. 2 del D.lgs. 81/2008.

Il lavoratore può chiedere al medico competente di accertare la compatibilità della mansione svolta con il proprio stato di salute.

Con l'approvazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 c.d. Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro il Legislatore ha provveduto a riordinare ed aggiornare la disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. **L'art. 41** del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che il **medico competente** ha il compito di effettuare la **sorveglianza sanitaria che** comprende:

- visita medica preventiva finalizzata 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** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di **idoneità alla mansione** specifica. La periodicità di tali accertamenti, se non prevista dalla normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno, ma può assumere **cadenza diversa**, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- 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, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica in **occasione del cambio della mansione** per verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- visita medica alla **cessazione del rapporto** di lavoro nei casi previsti dalla normativa;
- visita medica **preventiva** in fase **preassuntiva**;
- visita medica precedente **alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza per motivi di salute superiore ai sessanta giorni continuativi**, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

I giudizi relativi alla mansione specifica che possono essere espressi dal MC sono 4:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

Normativa di Legge

[D.lgs. 81/2008](#)

Art. 41 Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, (...) dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) **visita medica preventiva** intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) **visita medica periodica** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) **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, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) **visita medica in occasione del cambio della mansione** onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro** nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) **visita medica preventiva in fase preassuntiva**;

e-ter) **visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

a) **[Lettera soppressa dal D. Lgs 3 agosto 2009, n. 106];**

b) **per accertare stati di gravidanza;**

c) **negli altri casi vietati dalla normativa vigente.**

4. 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 mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì

finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza.

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. [Comma abrogato dal D. Lgs 3 agosto 2009, n. 106].

9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

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

1. 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. **2.** [Comma abrogato dal D. Lgs 3 agosto 2009, n. 106].

L'idoneità è sempre riferita alla mansione specifica.

Demansionamento

In caso di adibizione a mansioni inferiori, è peraltro ora espressamente prevista, in positivo, la possibilità di deroga al divieto di demansionamento di cui all'art. 2103 c.c., ed è dunque autorizzato il demansionamento al solo fine di tutelare la salute del lavoratore, che conservazione la superiore retribuzione originaria. (Sentenza CC Sez. 5 del 2 agosto 2001 n. 1057)

Licenziamento del lavoratore per inidoneità

D.lgs. 81/2008 prevede solo che un lavoratore "inidoneo alla mansione" debba essere ricollocato dal Datore di Lavoro "a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

Cassazione e giurisprudenza

- ✓ l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale (Cass. Civ., sez. lav., sent. n. 27243 del 26 ottobre 2018)
- ✓ in caso di impossibilità sopravvenuta parziale allo svolgimento della prestazione, sussiste il diritto del lavoratore ad essere assegnato a mansioni diverse ed equivalenti (se sussistenti in azienda) ed anche inferiori, dietro manifestazione di consenso del lavoratore alla dequalificazione finalizzata alla salvaguardia del superiore interesse all'occupazione, per le cui richieste al datore di lavoro il lavoratore deve attivarsi precisando le residue attitudini professionali tali da rendergli possibile una diversa collocazione in azienda" (Cass. 5/8/00, n. 10339).
- ✓ la sopravvenuta inidoneità psicofisica del lavoratore può giustificare il licenziamento solo se il datore di lavoro offre documentazione specifica che attesti la inidoneità stessa e dia prova di aver valutato correttamente la possibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili" (Trib. Ravenna 29/10/2007 ord., Giud. Rivero),
- ✓ il lavoratore, licenziato dal datore di lavoro a seguito dell'accertamento di inidoneità da parte del medico, può in ogni caso impugnare il licenziamento contestando l'accertamento ed al giudice del lavoro è rimesso il sindacato sulla correttezza del giudizio espresso, anche disponendo consulenza tecnica d'ufficio (nella specie il tribunale ha anche affermato che non è conforme a buona fede e correttezza il comportamento del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore immediatamente dopo l'accertamento di inidoneità senza attendere che trascorresse il termine per impugnare il giudizio dinanzi all'organo di vigilanza)" (Corte appello Bari, 15 luglio 2003, in Gius. 2004, 268).
- ✓ non è legittimo il licenziamento di una lavoratrice che abbia perso una parte della capacità lavorativa qualora risulti possibile al datore di lavoro modificare la propria organizzazione aziendale compatibilmente con le sopravvenute limitazioni della lavoratrice medesima; infatti, non può ritenersi onere eccessivo e sproporzionato per l'azienda, tale da escludere l'obbligo del cd. repêchage, il sopraggiunto forzato minore rendimento della lavoratrice, dipendente da oltre vent'anni, e la conseguente necessità di sopperirvi con altra forza lavoro (Trib. Milano 26 ottobre 1999).

Obbligo di repechage

Nel diritto del lavoro l'espressione "obbligo di repechage" rimanda ad una elaborazione giurisprudenziale ormai consolidata in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero quello determinato "da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604). Tali ragioni, come noto, possono dipendere da specifiche esigenze aziendali (ad es. una riorganizzazione che comporti la soppressione del posto occupato da un determinato dipendente) oppure da situazioni riferibili al lavoratore, ma a lui non addebitabili in termini di inadempimento (ad es. la sopravvenuta inidoneità fisica all'esercizio delle mansioni contrattuali). In materia, la giurisprudenza della Corte di cassazione afferma infatti che l'onere della prova gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604/'66 relativamente alla esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento si estende altresì alla dimostrazione di non poter ragionevolmente (senza che ciò comporti rilevanti modifiche organizzative comportanti ampliamenti di organico o innovazioni strutturali: Cass. 7/1/05 n. 239, pres. Senese, est. D'Angelo; 30/8/00 n. 11427, pres. Ianniruberto, est. Vidiri) utilizzare il dipendente interessato in altre mansioni equivalenti o, in mancanza, anche in mansioni deteriori, col limite del rispetto della dignità del lavoratore (cfr., tra le molte, Cass. 19/8/04 n. 16305, pres. Mattone, est. Balletti).

Legge n. 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)

Art. 4 (Criteri di computo della quota di riserva)

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

Conservazione del posto di lavoro

L'art. 42 – comma 1 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che, il datore di lavoro, **nel caso di inidoneità alla mansione specifica**, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, **attuа 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.

Si sottolinea che la locuzione ove possibile sta di fatto a significare che, se l'azienda non dispone di mansioni alternative può anche procedere al licenziamento. Per questo si raccomanda prudenza nel richiedere l'accertamento del medico competente procedendo, eventualmente, con la consulenza ed assistenza delle organizzazioni sindacali o di ente di patronato.

In ultimo è utile ricordare come, diverse sentenze della Corte di Cassazione abbiano affermato che **il rapporto di lavoro, per il lavoratore disabile assunto come persona invalida, avviato al lavoro tramite le liste di collocamento obbligatorio, può essere risolto nel caso in cui**, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, **la Commissione Medica** (di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104) **accerti la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore con disabilità all'interno dell'azienda.** (Cassaz. n. 15269 del 12 settembre 2012 – Cassaz. N. 8450 del 10 aprile 2014 – Cassaz. N. 10576 del 28 aprile 2017).

In definitiva, il datore di lavoro non può procedere al licenziamento del lavoratore con disabilità sulla scorta del solo giudizio di inidoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente, senza attivare la procedura prescritta dalla legge 68/99.

Normativa di riferimento

- [Legge 5 giugno 1990, n. 135](#): “Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS;
- [Legge 12 marzo 1999, n. 68](#): "Norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- [Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#): “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- [Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106](#): “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- [Sentenza Corte di Cassazione n. 15269 del 12 settembre 2012](#);
- [Sentenza Corte di Cassazione, n. 8450 del 10 aprile 2014](#);
- [Sentenza Corte di Cassazione n. 10576 del 28 aprile 2017](#).



PERCHE' LA SICUREZZA NON È UN GIOCO