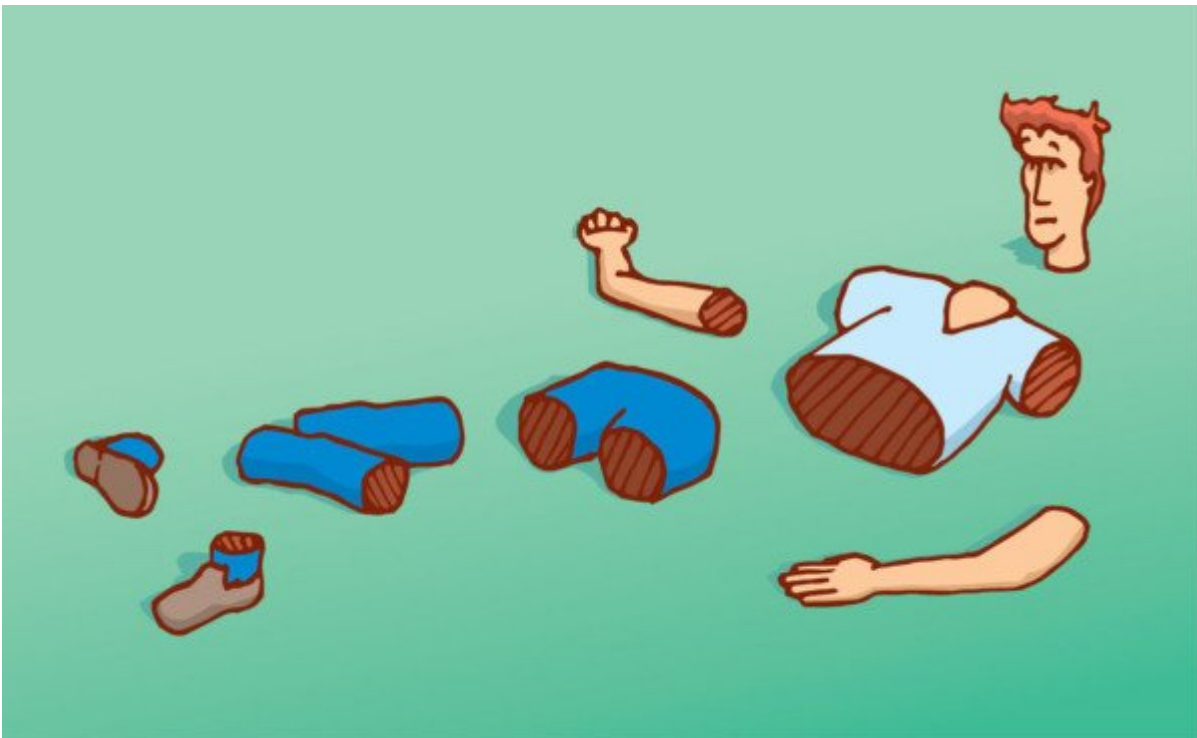




LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Si può licenziare sulla base del referto medico aziendale?

Autore: Redazione | 13/03/2017



Non è sufficiente il referto del medico dell'azienda, nominato dal datore di lavoro, per attestare l'inidoneità del lavoratore a determinate mansioni.

Che succede se il referto del medico aziendale dovesse dichiarare un dipendente inadatto fisicamente a determinate mansioni? Potrebbe l'azienda, solo sulla scorta di tale certificazione, licenziarlo qualora non sia possibile adibire il lavoratore ad altre mansioni? La risposta è negativa e proviene da una recente sentenza della Cassazione **[1]**. Secondo la Corte, il referto del medico aziendale non basta a dimostrare l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni: non scatta, pertanto, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Visite mediche in azienda: cosa sono?

Poiché il codice civile obbliga il datore di lavoro a tutelare la salute psicofisica dei propri dipendenti, tra gli obblighi che devono rispettare le aziende vi è quello delle visite mediche periodiche per determinate categorie di lavoratori maggiormente esposti a rischio (ad esempio, rischio rumori, videoterminali, agenti biologici o chimici, movimentazione di carichi, ecc.). Le visite, che sono a spese del datore di lavoro e che possono comprendere anche esami clinici, biologici e altre indagini diagnostiche, sono volte a verificare lo stato di salute dei lavoratori e l'idoneità alla mansione specifica cui sono adibiti. La legge impone l'obbligo della visita:

- in fase **preassuntiva**, su scelta del datore di lavoro, da parte del medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL;
- prima che il lavoratore **venga adibito alla mansione specifica**;
- **periodicamente**, di norma una volta l'anno, oppure con cadenza diversa se prevista dalla relativa normativa o se stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio;
- in occasione del **cambio di mansione**;
- su **richiesta del lavoratore**, se ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi;
- prima della **ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

L'esito della visita medica

La visita del medico competente può concludersi con due tipi di giudizi relativi alla mansione specifica:

- **idoneità**, anche parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- **inidoneità temporanea** (con la precisazione dei limiti temporanei di validità);
- **inidoneità permanente**.

Nel caso di inidoneità permanente, l'azienda deve tentare di adibire il dipendente a mansioni diverse, in modo da reimpiegarlo nel circolo produttivo e non fargli perdere il posto. Ma se ciò non dovesse essere possibile (perché, magari, non ci sono altre mansioni o quelle disponibili sono già tutte occupate) non c'è altra strada che il licenziamento.

Basta la visita medica per il licenziamento

La Cassazione però ritiene che, in presenza di una contestazione del lavoratore sull'esito della visita medica aziendale e del relativo referto, il datore non può procedere al licenziamento, ma deve valutare anche ulteriori prove, ivi compresa la possibilità di sottoporre il dipendente a un successivo esame specialistico.

Nel caso di specie i giudici hanno condannato il datore a reintegrare un dipendente ritenendo non sufficiente, come prova per giustificare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il referto redatto dal medico aziendale.

Note

[1] Cass. sent. n. 6291/17 del 10.03.2017. *Autore immagine 123rf com*