



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Idoneità fisica del lavoratore

Autore: Noemi Secci | 29/07/2019



In quali casi è obbligatorio ottenere dal medico la valutazione d'idoneità fisica al lavoro, quali sono gli adempimenti necessari?

Il dipendente, appena assunto, deve essere sottoposto a una visita medica per verificare la sua idoneità al lavoro, oppure si tratta di un vecchio obbligo non più valido?

Devi sapere che il decreto del Fare **[1]** ha abolito l'obbligatorietà, per i lavoratori,

del certificato di sana e robusta costituzione, del certificato di idoneità fisica per i dipendenti pubblici, e di tutti i certificati sanitari di idoneità per l'assunzione previsti dalla precedente normativa.

Questo vuol dire che il datore di lavoro non è più obbligato a verificare l'**idoneità fisica del lavoratore?**

Assolutamente no: qualora, infatti, dalla mansione alla quale il lavoratore deve essere adibito derivino dei rischi che comportino l'obbligo di sorveglianza sanitaria, il dipendente deve essere sottoposto a un apposito accertamento, durante la quale il medico competente valuta l'idoneità dell'interessato.

Attenzione: l'obbligo di sorveglianza sanitaria non riguarda soltanto le mansioni considerate generalmente a rischio, come quelle che comportano l'esposizione ad agenti chimici o biologici. Sono a rischio, ad esempio, tutti i videoterminalisti, cioè i lavoratori che utilizzano un monitor (come lo schermo di un pc) per almeno 20 ore medie settimanali, e coloro che movimentano manualmente carichi. Inoltre, il giudizio di idoneità è indispensabile anche per chi deve svolgere turni notturni.

Ma quali sono gli adempimenti e qual è la procedura necessaria per ottenere il giudizio di idoneità dal medico competente? Facciamo chiarezza.

Per quali lavoratori è necessario il giudizio di idoneità?

Il **giudizio di idoneità fisica** è necessario qualora si debba adibire il lavoratore:

- alla movimentazione manuale di carichi;
- al videoterminale;
- al lavoro notturno;

oppure se il lavoratore deve essere esposto:

- ad agenti fisici;
- al rumore;
- alle vibrazioni;
- a campi elettromagnetici;
- alle radiazioni ottiche;

- ad agenti chimici;
- ad agenti cancerogeni e mutageni;
- all'amianto;
- ad agenti biologici.

Il giudizio di idoneità è obbligatorio solo per i dipendenti?

Il **giudizio di idoneità**, se richiesto, è obbligatorio non solo per i **lavoratori subordinati**, ma per chiunque, indipendentemente dall'inquadramento contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, anche non retribuita e al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione **[1]**. Sono ad esempio assimilati ai **lavoratori dipendenti**, ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i collaboratori, i lavoratori in somministrazione, gli stagisti. Sono esclusi solo gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Visita medica d'idoneità: quando?

Ma quando ci si deve sottoporre alla **visita medica** per ottenere il giudizio d'idoneità?

La visita medica volta a verificare l'**idoneità del lavoratore alle mansioni** può essere effettuata:

- preventivamente, cioè prima dell'avvio dell'attività lavorativa;
- periodicamente, con la frequenza minima stabilita dalla legge o dal medico competente (che può ritenere opportuna una frequenza maggiore in alcuni casi);
- su richiesta del lavoratore;
- al cambio di mansione, se la nuova mansione comporta l'obbligo di sorveglianza sanitaria;
- prima della ripresa del lavoro, se il lavoratore è stato assente per motivi di salute per oltre 60 giorni continuativi.

La visita medica può essere effettuata dal medico competente nominato dal datore di lavoro oppure da un'apposita commissione **Asl**.

Esito della visita medica

Come può concludersi la **visita d'idoneità**? Con uno dei seguenti esiti:

- **idoneità** del lavoratore alle mansioni: in questo caso, le condizioni di salute fisica e mentale del lavoratore sono compatibili con le mansioni da svolgere; se il lavoratore ottiene l'idoneità alle mansioni, quindi, non significa che non abbia problemi di salute, ma solo che gli eventuali problemi non causano difficoltà nello svolgimento dell'attività alla quale è adibito;
- **idoneità parziale**, temporanea o permanente, con prescrizioni, indicazioni o limitazioni: in quest'ipotesi, il lavoratore può essere adibito alle mansioni, ma rispettando le prescrizioni e le indicazioni fornite dal medico;
- **inidoneità temporanea**: in questo caso, il lavoratore è esonerato da quasi tutte o da tutte le attività inerenti alla sua mansione; deve essere indicata la data entro la quale si presuppone possa avvenire il recupero delle abilità provvisoriamente perdute del lavoratore;
- **inidoneità permanente**: in quest'ipotesi, le condizioni di salute del lavoratore sono incompatibili con le sue mansioni in modo permanente.

Che cosa succede se il lavoratore non è idoneo alle mansioni?

Se il lavoratore non è idoneo alle mansioni, il datore di lavoro deve affidargli, se possibile, **mansioni equivalenti**, o **mansioni inferiori**, nel caso in cui non sia possibile offrire mansioni equivalenti, garantendo però il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Se non è possibile adibire il **lavoratore inidoneo a mansioni equivalenti o inferiori**, il datore di lavoro può licenziarlo, ma solo se l'apposita **commissione medica [3]** accerta la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore inidoneo all'interno dell'azienda, anche modificando l'organizzazione del lavoro.

Perché il lavoratore possa essere licenziato, dunque, non basta il solo giudizio del medico competente. In ogni caso, il lavoratore può ricorrere contro i giudizi del medico competente, compresi quelli rilasciati prima dell'assunzione, entro 30

giorni dalla data di comunicazione del giudizio stesso.

Il **ricorso** va inviato all'organo di vigilanza territorialmente competente, nella generalità dei casi il Dipartimento di Prevenzione dell'Asl in cui ha sede il datore di lavoro.

Note

[1] DL 69/2013. **[2]** Dlgs. 81/2008. **[3]** Art. 10 co.3 L.68/1999.