



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



Inidoneità al servizio per motivi di salute

15 Dicembre 2020 Redazione

Il lavoratore può, nel corso del rapporto di lavoro, perdere la sua idoneità allo svolgimento delle mansioni per cui è stato assunto.

Non sempre lo stato di salute di una persona è compatibile con lo svolgimento di

una determinata attività di lavoro. Per questo, la legge prevede che il datore di lavoro, prima di assumere un dipendente, debba sottoporlo ad una visita medica al fine di accertare la sua idoneità alle mansioni per cui viene assunto.

Cosa succede se, tuttavia, un lavoratore, originariamente idoneo, diventa, col passare del tempo, non più idoneo allo svolgimento della mansione? Che fare in caso di **inidoneità al servizio per motivi di salute**? Come vedremo, in questi casi, svolge un ruolo molto importante il medico competente. Nei casi più gravi, quando è impossibile ricollocare il lavoratore in un altro posto di lavoro, è possibile procedere al suo licenziamento.

Che cos'è l'idoneità al servizio?

Esiste un nesso molto stringente tra salute e lavoro. Molte attività lavorative, infatti, per essere svolte, richiedono il possesso di un determinato stato di salute. In alcuni casi, invece, le **condizioni di salute del dipendente** non sono compatibili con l'attività lavorativa che lo stesso è chiamato a svolgere in base al contratto di lavoro.

Per verificare l'**idoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni specifiche** a lui assegnate è previsto il servizio di **sorveglianza sanitaria [1]**. Tale attività consiste, in sostanza, nell'obbligo del datore di lavoro di verificare, sia in fase pre-assuntiva che nel corso dello svolgimento del rapporto, l'idoneità del dipendente alle mansioni specifiche.

Le **visite mediche** volte ad appurare tale idoneità sono svolte dal **medico competente**, un professionista incaricato dal datore di lavoro di svolgere la sorveglianza sanitaria.

Le **visite del medico competente** si concludono con un giudizio circa l'idoneità del lavoratore al servizio.

Il giudizio può essere di:

- inidoneità, assoluta o parziale, temporanea o permanente;
- idoneità con prescrizioni o limitazioni;
- idoneità piena.

Inidoneità al servizio per motivi di salute

Quando il medico competente giudica il lavoratore non idoneo allo svolgimento della mansione specifica, il datore di lavoro deve, precauzionalmente, sospenderlo dal servizio, se non è in condizione di assegnargli immediatamente delle mansioni diverse per le quali è idoneo. Infatti, l'azienda deve tutelare la **salute e la sicurezza dei lavoratori [2]** e non può, quindi, continuare a far svolgere al dipendente un'attività di lavoro che il medico ha reputato incompatibile con il suo stato di salute.

Durante il periodo di sospensione, il datore di lavoro dovrà verificare la possibilità di **ricollocare il lavoratore** in un altro posto di lavoro, questa volta idoneo in base al suo stato di salute. Se, tuttavia, la verifica della possibilità di ricollocazione ha esito negativo il datore di lavoro può procedere al **licenziamento per inidoneità assoluta alla mansione**.

Occorre inoltre considerare che il giudizio di **inidoneità alla mansione** pronunciato dal medico competente può essere impugnato di fronte all'apposita commissione istituita presso la Asl la quale potrà confermare o modificare la decisione del medico competente.

Visite mediche di controllo: quando devono essere effettuate?

È sempre la legge a stabilire con quale cadenza devono essere effettuate le visite mediche di controllo.

La periodicità è solitamente annuale. In ogni caso, la **visita medica di controllo** deve essere sempre effettuata:

1. in fase pre-assuntiva, al fine di verificare l'idoneità del lavoratore alle mansioni che gli saranno assegnate quando il rapporto di lavoro avrà inizio;
2. durante il rapporto di lavoro con periodicità di solito annuale;
3. in occasione della **modifica delle mansioni del lavoratore**, al fine di verificare la sua idoneità fisica allo svolgimento della nuova attività di lavoro a lui assegnata;

4. in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla legge.

Occorre ricordare che, in ogni caso, il lavoratore può sempre richiedere al medico competente di essere sottoposto a visita di controllo qualora reputi che vi siano dei rischi provenienti dalla sua mansione specifica.

[1] Art. 41 D.Lgs. 81/2015.

[2] Art. 2087 cod. civ.

© Riproduzione riservata - La Legge per Tutti Srl