

Inidoneità alla mansione:
legge 81/08, codice civile e giurisprudenza
Prima parte

Prima di considerare le possibilità di adibizione del lavoratore divenuto inidoneo alla mansione, dobbiamo richiamare le decisioni costituzionali poste a presidio di alcuni beni fondamentali:

- il diritto al lavoro (art. 4) “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”; (art. 5) “La repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”;
- il diritto ad una esistenza libera e dignitosa per sé e per la famiglia (art. 36) “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”;
- il diritto alla salute, tutelata come bene fondamentale dell’individuo e interesse della comunità (art. 32) “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti”.

L’art. 41 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che il medico competente abbia 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. 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 surrichiesta 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.

Le visite mediche, 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 sono finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Le visite di sorveglianza sanitaria non possono essere fatte per:

- accertare stato di gravidanza
- accertare altri casi previsti dalla normativa vigente (come, ad esempio è stabilito, nell’ipotesi di sieropositività, dall’art. 6 della legge n. 135/1990).

Al termine della visita viene effettuata una valutazione dei rischi e degli eventuali rimedi per tutelare la salute

del lavoratore.

Il medico competente (art. 41 del Dlgs. 81/08 - comma 6), sulla base delle risultanze delle visite mediche esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

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

Il successivo comma 7 decide che nei casi di inidoneità temporanea vadano specificati i limiti temporali di validità del giudizio.

In realtà sarebbe opportuno intervenire sulla norma, allargando l’obbligo di specifica anche all’idoneità parziale temporanea. Non tanto e non solo perché, secondo logica, ciò accade già nella pratica; quanto, piuttosto, perché la stessa [idoneità con prescrizioni](#) comporta il rischio della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il medico competente deve perciò sempre esprimere il proprio giudizio sulla idoneità e in forma scritta, consegnando copia del giudizio stesso al lavoratore e al datore di lavoro.

Rispetto al passato, oggi l’idoneità è strettamente correlata “alla mansione specifica” e non, più in generale, al posto di lavoro e ciò presuppone da parte del medico competente una conoscenza dell’ambiente di lavoro.

Gli esiti della visita medica devono sempre essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio (art. 25, comma 1, lett. c) in base ai requisiti minimi di cui all’Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatico ex art. 54, decreto 81.

L’idoneità è sempre riferita alla [mansione specifica](#).

L’art. 41, comma 9, prevede che contro 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.