



UNIONE ITALIANA LAVORATORI
METALMECCANICI

La gestione delle idoneità lavorative nei luoghi di lavoro

Finalità della sorveglianza sanitaria •

La finalità della sorveglianza sanitaria è la tutela della salute del lavoratore, attraverso la verifica della insussistenza delle situazioni psico-fisiche che predispongano il soggetto ad ammalarsi o di patologie che potrebbero aggravarsi in conseguenza del lavoro svolto. • Il medico competente si esprime con il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Cosa significa IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

Qualità connessa alla validità biologica del LAVORATORE che gli consente di svolgere, effettivamente ed in concreto, una specifica MANSIONE lavorativa senza che questa costituisca fattore di usura, controindicazione o pericolo in relazione allo stato di salute o gli stati morbosi o di infermità del soggetto o, in altri termini, la condizione biologica sanitaria necessaria ad affrontare una determinata MANSIONE lavorativa senza che ne derivi un danno alla sua salute o senza che venga aggravato un quadro morboso già esistente.

Di cosa deve tenere conto la formulazione del giudizio di idoneità', deve comunque articolarsi attraverso le seguenti fasi:

1. valutazione del lavoro e dei rischi correlati
2. misura delle condizioni psicofisiche dei lavoratori;
3. valutazione della possibile interazione;
4. dal processo logico-valutativo (parte essenziale della gestione del rischio) discende la definizione del grado di compatibilità di volta in volta raggiungibile.
5. scelta dei provvedimenti e/o degli interventi da adottare

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adeguare il lavoro all'uomo e non viceversa

Peraltro, le direttive europee non parlano mai di giudizio di idoneità del lavoratore. La direttiva 89/391/CEE all'art. 6, par. 2, lettera d recita infatti che il datore di lavoro ha l'obbligo di "adeguare il lavoro all'uomo" e non viceversa.

Idoneità parziale (temporanea o permanente) alla mansione specifica con prescrizioni

Lavoratore con problematiche di SALUTE tali da poter svolgere, effettivamente ed in concreto, tutte le attività di una specifica MANSIONE lavorativa, con l'adozione di particolari cautele (es. evitare l'uso di guanti in lattice, usare protezione personale delle vie aeree ecc.)

Idoneità parziale (temporanea o permanente) alla mansione specifica con limitazioni



INFORMAZIONI



Lavoratore con problematiche di SALUTE tali da non poter svolgere, effettivamente ed in concreto, uno o più attività di una specifica MANSIONE lavorativa, senza che ne derivi un danno alla salute o senza che venga aggravato il quadro morboso già esistente;

I TIPI DI GIUDIZI CHE PUO' ESPRIMERE IL MEDICO COMPETENTE

I tipi di giudizi che il medico competente può esprimere e i provvedimenti che devono esser presi in caso di inidoneità alla mansione specifica.

Secondo il decreto legislativo n. 81/2008, il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, può esprimere:

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

OBBLIGO DEL GIUDIZIO DI IDONEITA' LEGATO ALLA MANSIONE SPECIFICA

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.

I GIUDIZI ESPRESSI DAL MEDICO COMPETENTE VANNO MESSI PER ISCRITTO

I giudizi devono essere messi per iscritto, consegnati in copia al datore di lavoro e allegati alla cartella sanitaria e di rischio (art. 25, comma 1, lett. c) secondo i requisiti minimi di cui all'Allegato 3A. In caso di inidoneità temporanea, il medico deve indicare i limiti temporali di validità.

SI PUO' FARE RICORSO AL GIUDIZIO ESPRESSO DAL MEDICO COMPETENTE ENTRO 30 GIORNI FACENDO RICORSO PRESSO LO SPRESAL

È possibile fare ricorso ai giudizi espressi, compreso quello formulato in fase preassuntiva, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo (art. 41, comma 9). Il ricorso va presentato all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Riportiamo alcune osservazioni derivate dalla giurisprudenza in materia.

INFORMARE PER ISCRITTO IL DIPENDENTE

Sempre in merito all'accertamento dell'inidoneità fisica del lavoratore la Suprema Corte ha affermato l'obbligo del medico competente di "informare per iscritto il datore di lavoro ed il lavoratore qualora esprima un giudizio sulla inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, esclusivamente quando questo giudizio sia formalmente espresso a seguito degli accertamenti sanitari preventivi e periodici di cui all'art. 16, comma 2, e non gli impone affatto (ed anzi semmai gli vieta) di comunicare al datore di lavoro anche le diagnosi ed i rilievi effettuati nelle ben differenti e distinte visite mediche effettuate a richiesta del lavoratore quando tale richiesta sia correlata ai rischi professionali" (Cassazione penale, sez. I, 1 agosto 2001, n. 33751, in Dir. e prat. del lavoro 2002, 503).

LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE DOPO ACCERTAMENTO DI INIDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

La giurisprudenza ha affermato che "l'accertamento della inidoneità fisica del lavoratore da parte del medico competente ai sensi dell'art. 17 d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626 non deve essere impugnato, a pena della sua incontestabilità, dinanzi all'organo di sorveglianza. Pertanto, 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).

PROVVEDIMENTI IN CASO DI INIDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

L'articolo 42 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, prevede che "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."

Il decreto 81/2008 all'art. 42 prevede espressamente che il datore di lavoro, qualora le indicazioni del medico competente prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, adibisca il lavoratore, ove possibile, ad **altra mansione** equivalente, superiore o inferiore compatibile con il suo stato di salute, **con diritto alla conservazione della retribuzione corrispondente alle mansioni precedenti**.

L'art. 2013 c.c., infatti, può non essere applicato solo in presenza di un'esplicita deroga in tal senso, come espressamente previsto, infatti, per l'ipotesi di adibizione a mansioni inferiori. Quest'ultima, invece, costituisce una novità importante del d.lgs. n. 81/2008 in quanto il d. lgs. 626/1994, non prevedendo espressamente la possibilità di deroga al divieto di demansionamento ex art. 2103 c.c., poneva il problema della possibilità di adibire il lavoratore divenuto inidoneo a mansioni inferiori.

La giurisprudenza aveva già risolto la questione osservando giustamente che - costituendo l'inidoneità sopravvenuta allo svolgimento delle mansioni giustificato motivo oggettivo di licenziamento (Cass. 18 marzo 1995, n. 3174) - non ci sono ragioni per ritenere nullo l'eventuale accordo tra datore di lavoro e lavoratore rivolto ad evitare il licenziamento attraverso l'adibizione di quest'ultimo a mansioni diverse, sia pure inferiori (Cass. 4 maggio 1987, n. 4142). La giurisprudenza ha inoltre riconosciuto, con un orientamento consolidato, il diritto del lavoratore divenuto inidoneo per patologia lavoro-correlata di pretendere dal datore di lavoro una collocazione lavorativa idonea a salvaguardare la sua salute nel rispetto dell'organizzazione aziendale (Cass. SU, 7 agosto 1998, n. 7755; Cass. 13 dicembre 2000, n. 15688; Cass. 2 agosto 2001, n. 10754). Sul punto è poi intervenuta anche la legge 68/1999 che, sebbene solo per il caso di inidoneità intervenuta per infortunio sul lavoro o malattia professionale, ha previsto, all'art. 4, comma 1, che l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento quando i lavoratori possano essere addetti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza di queste, anche inferiori a quelle da ultimo svolte. **Da qui si è ritenuto che il corrispondente obbligo del datore di lavoro di ricercare nella propria azienda una collocazione adeguata al lavoratore divenuto inidoneo e solo ove tale ricerca si stata correttamente svolta senza esito, sia possibile ricorrere all'extrema ratio del licenziamento del lavoratore.**

LAVORATORE ADIBITO A MANSIONI EQUIVALENTI O SUPERIORI

Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si deve senz'altro ritenere operante, nonostante l'intervento operato dal decreto 106/2009, l'art. 2103 c.c. e quindi la definitività della promozione dopo tre mesi di svolgimento di mansioni superiori, salvo sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e salva la disciplina speciale per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni (ex art. 52 D. lgs. 165/2001).

IMPOSSIBILITA' SUL PIANO ORGANIZZATIVO DI ASSEGNARE IL LAVORATORE A MANSIONI COMPATIBILI CON LE SPECIFICHE INFERMITA' E LIMITAZIONI FISICHE

L'eventuale impossibilità, sul piano organizzativo, di assegnare il lavoratore a mansioni compatibili con le specifiche infermità e limitazioni fisiche da cui il medesimo sia affetto non giustifica l'assegnazione a mansioni non compatibili (Corte di cassazione, sez. lav., 26 maggio 2005 n. 11092). Salva rimanendo la possibilità del datore di lavoro di licenziare il



INFORMA UILM



lavoratore per giustificato motivo oggettivo, in caso di comprovata impossibilità di assegnazione dello stesso a mansioni compatibili (anche impiegandolo, con il suo consenso, in mansioni inferiori e non equivalenti, al fine di evitargli il licenziamento, in deroga quindi al divieto di assegnazione a mansioni di livello inferiore: cfr. Cass. sez. un., 7 agosto 1998 n. 7755). Con la precisazione che le assenze per malattia, che siano valutabili come conseguenza dell'illegittima assegnazione del lavoratore a mansioni non compatibili con il suo stato di salute, non possano rilevare ai fini del superamento del periodo di comporto. (Corte di cassazione, sez. lav., 26 maggio 2005 n. 11092)

DIPENDENTE IDONEO ALLA MANSIONE SPECIFICA CON LIMITAZIONI

Si tenga presente che il giudizio del medico competente è espresso in riferimento alla specifica mansione che il lavoratore è chiamato a svolgere nell'ambito dell'azienda presso la quale presta la propria attività lavorativa.

Pertanto, nel caso di giudizio di idoneità con limitazioni, ciò significa che il lavoratore è ritenuto sostanzialmente idoneo alla mansione cui è preposto, seppur con delle precise limitazioni nell'esercizio della stessa al fine di tutelare la salute del lavoratore stesso.

L'articolo 42 del D.lgs. n. 81/08 impone l'attuazione delle misure indicate dal medico competente al datore di lavoro, dunque quest'ultimo deve inderogabilmente osservare le eventuali limitazioni poste all'attività del lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

Sulla base di quanto messo in luce risulta palese che **l'idoneità con limitazioni non impedisce al lavoratore lo svolgimento delle mansioni cui è stato destinato.**

In definitiva, pertanto, **l'idoneità con limitazioni non può essere di per sé causa sufficiente di licenziamento** in quanto, in genere, tali limitazioni non dovrebbero ostare allo svolgimento delle mansioni in rapporto alle quali il lavoratore è sostanzialmente valutato idoneo.

Conclusioni – come si dovrebbe gestire il problema ?

Il datore di lavoro dovrebbe, sulla base delle limitazioni del Medico Competente, presentare una proposta di collocazione o un "piano di lavoro" per il lavoratore "limitato" per il quale poi il Medico Competente possa rivalutare il giudizio esprimendosi sulla compatibilità, cercando di evitare quanto più possibile che altri lavoratori vengano sovraccaricati delle sole mansioni più a rischio.

Non esistono soluzioni preconfezionate a questi problemi che hanno anche importanti risvolti assicurativi e penali

- • L'approccio migliore è quello di spostare l'attenzione dalla evidenziazione delle limitazioni alla loro gestione nei reparti
- • Il reimpiego/reinserimento lavorativo nelle attività già svolte con la predisposizione di specifici piani di lavoro che tengano conto delle indicazioni preventive del medico competente sembra essere una strada percorribile con efficienti risultati
- • Naturalmente la prevenzione primaria (e nel caso specifico la riduzione del sovraccarico biomeccanico, come previsto dalla normativa vigente) è la strada maestra da percorrere

