

# La ricollocazione dei lavoratori divenuti inabili al lavoro



Dott.ssa CPSI Catia PISONI

## **Reinserimento lavorativo: le istruzioni operative dell'INAIL**

- Pubblicata da INAIL il 30 dicembre 2016 la circolare n.51 che riporta indicazioni operative in merito al [Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro](#) – Legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo 1, comma 166 approvato con [determina del presidente Inail n.258 dell'11 luglio 2016](#).
- La circolare descrive in dettaglio quanto previsto dal regolamento in merito ad ambito di applicazione, soggetti destinatari, requisiti del titolare d'impresa, équipe competente, elaborazione e realizzazione del progetto, piano esecutivo, limiti di spesa e verifica, comunicazioni da parte delle sedi Inail.
- **Gli interventi previsti possono essere di tre tipi:**
- interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro
- interventi di formazione.

# I giudizi di idoneità

- Il decreto legislativo n. 81/2008 definisce l'elenco tassativo dei giudizi che il medico competente è **OBBLIGATO** ad esprimere per iscritto ogni volta che visita i lavoratori, anche se richiesta dal lavoratore:
  - a) idoneità;
  - b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
  - c) inidoneità temporanea;
  - d) inidoneità permanente.

# Obblighi per il Medico competente

- Qualora venga espresso un giudizio di inidoneità temporanea il medico non può limitarsi ad indicazioni generiche, ma deve obbligatoriamente indicare i limiti temporali di validità.
- Il comma 6-bis dell'articolo 41 prevede che “nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro”.
- Il medico competente deve perciò sempre esprimere, come anzidetto, il proprio giudizio sulla idoneità e in forma scritta, consegnando copia del giudizio stesso al lavoratore e al datore 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.

- Secondo la Cassazione “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).

# Misure in caso di inidoneità alla mansione specifica

- L'articolo 42 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal 20 agosto 2009 dal D.Lgs. n. 106/2009, pone a carico del datore di lavoro obblighi specifici e inderogabili: “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**”.
- La legge n. 68/1999 tutela innanzitutto la salute del lavoratore disabile e il suo posto di lavoro che prevale sulla posizione professionale acquisita.

- La Suprema Corte ha sottolineato che 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), e questo proprio perchè l'inidoneità sopravvenuta allo svolgimento delle mansioni costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento (Cass. 18 marzo 1995, n. 3174).



- Una giurisprudenza incontrastata (Cass. Sezioni Unite, 7 agosto 1998, n. 7755; Cass. 13 dicembre 2000, n. 15688; Cass. 2 agosto 2001, n. 10754) ha pure evidenziato 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.**