

Inidoneità temporanea e assoluta alla mansione specifica nei luoghi di lavoro

Aspetti normativi e implicazioni pratiche

di Arianna Tofani [*]



Nel contesto della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il tema dell'inidoneità alla mansione specifica riveste un ruolo di primaria importanza. L'inidoneità può essere definita come l'impossibilità, totale o parziale, permanente o temporanea, a svolgere una determinata attività lavorativa per motivi legati allo stato di salute del lavoratore, accertati dal medico competente. Tra le varie forme, particolare rilievo assumono l'**inidoneità temporanea** e l'**inidoneità assoluta**, che pongono sfide concrete nella gestione del rapporto di lavoro.

Il quadro normativo

La disciplina dell'idoneità al lavoro trova fondamento nel **D.Lgs. 81/2008** (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), che all'art. 41 definisce la sorveglianza sanitaria come l'insieme di atti medici finalizzati a valutare l'idoneità del lavoratore rispetto ai rischi specifici della mansione.

L'esito della visita medica può comportare una delle seguenti formulazioni:

- Idoneità;
- Idoneità con prescrizioni o limitazioni;
- Inidoneità temporanea;
- Inidoneità permanente.

L'inidoneità, dunque, non è una condizione generica, ma una valutazione clinica che tiene conto della specifica mansione e dei rischi ad essa connessi. L'obiettivo è tutelare il lavoratore da un possibile aggravamento delle proprie condizioni di salute.

Inidoneità temporanea alla mansione

L'inidoneità temporanea si verifica quando il lavoratore, a causa di una patologia o condizione transitoria, non può svolgere le attività previste dalla propria mansione, ma tale condizione è destinata a rientrare in un determinato arco temporale.

Il medico competente può stabilire l'inidoneità temporanea per un periodo definito, al termine del quale il lavoratore dovrà essere sottoposto a una nuova visita per la rivalutazione della propria idoneità.

In questi casi, il datore di lavoro è tenuto a:

- sospendere temporaneamente il lavoratore dalla mansione incompatibile con il suo stato di salute;
- valutare la possibilità di un reimpiego temporaneo in un'altra attività compatibile;
- mantenere il rapporto di lavoro, salvo che l'inidoneità perduri oltre un periodo ragionevole o si trasformi in permanente.

Dal punto di vista retributivo, se non è possibile assegnare il lavoratore ad altre mansioni, si applica la disciplina della malattia, con il trattamento economico previsto dal contratto collettivo applicato.

Inidoneità assoluta e permanente

Diversa è la situazione in caso di **inidoneità assoluta permanente**, ovvero quando il medico competente certifica che il lavoratore non potrà più svolgere la mansione in modo stabile e definitivo.



In questo caso, l'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 prevede che il datore di lavoro debba, ove possibile, **adibire il lavoratore a una mansione diversa compatibile con il suo stato di salute**, anche modificando l'organizzazione del lavoro. L'art. 2103 c.c., nella formulazione riformata dal Jobs Act (D.Lgs. 81/2015), consente la modifica delle mansioni (anche inferiori) a condizione che venga garantita la conservazione della retribuzione.

Solo nel caso in cui non sia possibile alcun ricollocamento, il datore di lavoro può valutare la **risoluzione del rapporto**, configurando l'inidoneità come giustificato motivo oggettivo.

L'obbligo di valutazione dell'organizzazione aziendale

La Corte di Cassazione ha più volte ribadito che, prima di giungere a una risoluzione del contratto per inidoneità, il datore di lavoro è **tenuto a valutare concretamente ogni possibile soluzione organizzativa**. Non basta un generico riferimento all'impossibilità di reimpiego: è necessario dimostrare che sono state esplorate tutte le alternative compatibili con le condizioni cliniche del lavoratore.

In particolare, la **Cassazione n. 15058/2021** ha evidenziato come il datore debba attivarsi proattivamente per evitare la cessazione del rapporto, anche mediante una riorganizzazione interna delle mansioni. L'inerzia può integrare una condotta discriminatoria o illegittima.

Aspetti previdenziali e assistenziali

Nel caso in cui l'inidoneità derivi da una **patologia di origine professionale**, è fondamentale attivare le tutele previste dall'INAIL, come l'**assegno per l'assistenza personale continuativa** o l'eventuale riconoscimento di invalidità civile e inabilità lavorativa (parziale o totale).

In presenza di **inidoneità assoluta**, il lavoratore può presentare domanda per il riconoscimento della **pensione di inabilità** (ex art. 2, legge 222/1984) se sussistono i requisiti sanitari e contributivi, oppure per la pensione anticipata se rientra tra i lavoratori "precoci" o gravosi.

La gestione pratica: comunicazione, riservatezza e documentazione

È essenziale che la gestione dell'inidoneità avvenga nel rispetto della **riservatezza** del lavoratore, nel rispetto della normativa GDPR e della deontologia medica.

Il medico competente comunica l'esito della visita in termini di idoneità o inidoneità, **senza specificare la diagnosi**. Solo il lavoratore ha facoltà di comunicare, se lo desidera, i dettagli clinici al datore.

Tutta la documentazione deve essere conservata nel **fascicolo sanitario aziendale** e ogni decisione relativa al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente **motivata e documentata**, per evitare contenziosi.

Conclusioni

La dichiarazione di inidoneità, sia temporanea che assoluta, rappresenta un momento delicato della vita lavorativa, che coinvolge aspetti sanitari, giuridici, organizzativi e umani. È compito del datore di lavoro, coadiuvato dal medico competente e dal RSPP, gestire tali situazioni con attenzione e responsabilità, evitando soluzioni affrettate o discriminatorie.

La corretta applicazione delle norme, unita a una gestione trasparente e documentata, consente di tutelare non solo il diritto alla salute del lavoratore, ma anche la sostenibilità dell'organizzazione aziendale nel rispetto dei principi di equità e giustizia. ■

[*] Responsabile Ufficio Vertenze CISAL di Udine

