

## ***Inidoneità alla mansione, licenziamento e referto medico insufficiente***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 6291 del 10 marzo 2017, ha sancito che, per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore per inidoneità fisica alla mansione, non è sufficiente il certificato del medico aziendale. Il datore non può quindi procedere al licenziamento, ma deve valutare anche ulteriori prove, ivi compresa la possibilità di sottoporre il dipendente a un successivo esame specialistico.*

.....

La Suprema Corte ha statuito, con la sentenza in commento che se il referto del medico aziendale dichiara un dipendente inadatto fisicamente a determinate mansioni, l'azienda, solo in base a tale certificazione non può licenziarlo qualora non sia possibile adibirlo ad altre mansioni e quindi non scatta il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

### ***Il fatto***

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte di appello , in parziale accoglimento del ricorso proposto da un lavoratore contro la pronuncia del tribunale di primo grado , dichiarava illegittimo il licenziamento intimato dalla società datrice di lavoro per giustificato motivo oggettivo, emesso sulla base di un certificato del medico aziendale che attestava l'inidoneità fisica del lavoratore alla mansione per un caso di vertigini occorsogli. La corte riteneva infatti inidoneo tale certificato a fare ritenere comprovata la sussistenza di una vera e propria sindrome vertiginosa del dipendente, tale da comportare la sua inidoneità alle mansioni ( nello specifico, di manutentore elettrico da effettuarsi ordinariamente "in quota" ) e condannava il datore di lavoro a riassumere il lavoratore entro tre giorni o, in mancanza, a versargli un indennizzo pari a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ed a corrispondergli un determinata somma per gli adeguamenti degli scatti di anzianità.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando , per quanto qui di interesse, che la corte di merito aveva erroneamente ritenuto che l'allegazione della certificazione di inidoneità fisica alla mansione redatta dal medico aziendale di cui all'art. 17 del DLgs n. 626/94 non soddisfaceva di per sé l'onere della prova del giustificato motivo oggettivo e che, pertanto la predetta corte aveva operato una distribuzione dell'onere della prova in aperta violazione dei criteri dettati dall'art. 2697 c.c. e dell'art. 5 della legge n. 604/1966.

## ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione la Corte Suprema spiegava che la contestazione fatta dall'azienda, peraltro del tutto generica, sull'onere di distribuzione della prova, e la mera contestazione della circostanza che i giudici di appello non avevano adeguatamente motivato il fatto di non ritenere assolto l'onere probatorio gravante sul datore di lavoro che si era limitato alla produzione del certificato del medico competente ai sensi del d.lgs. n. 626/94, non trovavano riscontro nel corretto iter motivazionale della sentenza di secondo grado, attraverso il quale i giudici del merito pervenivano alla giusta conclusione che, a fronte di un solo episodio di crisi vertiginosa, la società datrice di lavoro non aveva effettivamente assolto all'onere probatorio sulla stessa incombente di provare come fatto costitutivo del licenziamento che il lavoratore era veramente affetto da sindrome vertiginosa, la quale era la causa di sopravvenuta inidoneità permanente al lavoro, non potendosi considerare provata tale circostanza attraverso il contestato referto del medico aziendale, neppure supportato da una richiesta di consulenza tecnica che potesse confermare il detto referto.

Per quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

## ***In definitiva***

La pronuncia qui commentata, ha stabilito che non è sufficiente il referto del medico dell'azienda, nominato dal datore di lavoro, per attestare l'inidoneità del lavoratore a determinate mansioni.

Nella fattispecie, infatti, il lavoratore aveva manifestato solo un episodio di vertigini e per i giudici è stato ritenuto insufficiente il certificato medico prodotto dall'azienda come unica prova del licenziamento, determinando che un solo caso di vertigini non giustificasse il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. L'azienda quindi, in altre parole, non ha assolto all'onere della prova perché non ha dimostrato, anche con successivi esami specialistici, che il lavoratore fosse realmente affetto da una sindrome vertiginosa tale da comportare la sopravvenuta inidoneità alla mansione, e pertanto è stata condannata alla reintegra del lavoratore.

Utile è riportare qui di seguito sinteticamente sul tema quali sono le previsioni normative per le visite mediche aziendali.

Innanzitutto occorre ricordare che il codice civile obbliga il datore di lavoro a tutelare la salute psicofisica dei propri dipendenti e tra gli obblighi che devono rispettare le aziende

vi è quello delle visite mediche periodiche per determinate categorie di lavoratori maggiormente esposti a rischio (ad esempio, rischio rumori, videoterminali, agenti biologici o chimici, movimentazione di carichi, e così via). Tali visite, economicamente a carico del datore di lavoro, possono comprendere anche esami clinici, biologici e altre indagini diagnostiche e sono volte a verificare lo stato di salute dei lavoratori e l'idoneità alla mansione specifica cui sono adibiti.

Legalmente si impone l'obbligo della visita:

- in fase di preassunzione, da parte del medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL (a scelta del datore di lavoro)
- prima che il lavoratore venga adibito alla mansione specifica
- periodicamente, di norma una volta l'anno, oppure con cadenza diversa se prevista dalla relativa normativa o se stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio
- in occasione del cambio di mansione
- su richiesta del lavoratore, se ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi
- prima della ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione

Alla visita medica segue un esito, con un giudizio relativo alla mansione specifica: di idoneità, anche parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; di inidoneità temporanea (con una precisazione dei limiti temporanei di validità); di inidoneità permanente (in questo caso l'azienda deve tentare di adibire il dipendente a mansioni diverse, in modo da poterlo reimpiegare, ma se ciò non dovesse essere possibile, perché, magari, non ci sono altre mansioni o quelle disponibili sono già tutte occupate) e allora, con i dovuti presupposti, si potrebbe verificare il caso di licenziamento.