



LocalMente



Inidoneità

COSA PREVEDE

LA LEGGE E

IL CONTRATTO DELLE FUNZIONI LOCALI



LocalMente

Cos'è l'inidoneità al lavoro?

È considerata inidoneità al lavoro qualsiasi **incapacità, totale o parziale**, derivante da un danno alla **salute fisica, mentale o psichica**, di compiere un lavoro ragionevolmente esigibile nella professione o nel campo d'attività abituale.

L'inidoneità può essere assoluta o relativa alla mansione, permanente o temporanea.

Chi accerta e in che casi l'idoneità psicofisica?



LocalMente

L'inidoneità psicofisica è accertata dal **medico competente**. Può essere richiesta dal lavoratore o dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve richiederla **superato il primo periodo di comporta** (18 mesi).

Può richiederla in caso di:

- **disturbi del comportamento** gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'**inidoneità psichica**;
- **condizioni fisiche** che facciano presumere l'**inidoneità fisica**.



LocalMente

Può essere sospeso il lavoratore in caso di presunta inidoneità?

La lavoratrice o il lavoratore può essere sospeso cautelaramente qualora generi **pericolo per la sicurezza** o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza in attesa della visita di idoneità.

Qual è il trattamento economico in caso di sospensione cautelare?

E' lo stesso riconosciuto per la **malattia**.

Se alla visita viene riconosciuta l'idoneità?

Spettano le **differenze stipendiali** non riconosciute nel trattamento di malattia.



LocalMente

Qual è il trattamento in caso di inabilità assoluta temporanea?

In caso di inabilità assoluta temporanea il trattamento è quello della malattia.

Spetta:

- **l'intera** retribuzione fissa mensile per i **primi 9 mesi di assenza;**
- il **90%** della retribuzione fissa mensile per i **successivi 3 mesi di assenza;**
- il **50%** della retribuzione fissa mensile per i **successivi 6 mesi di assenza;**
- **non sono retribuiti i successivi eventuali 18 mesi.**

Il periodo di ulteriori 18 mesi senza retribuzione va richiesto dal lavoratore.



LocalMente

Qual è il trattamento in caso di inabilità assoluta permanente?

Nel caso di inabilità assoluta permanente può essere risolto il rapporto di lavoro

Qualora il datore di lavoro intenda risolvere il rapporto di lavoro vi consigliamo di rivolgervi immediatamente al delegato CGIL del posto di lavoro o al servizio INCA CGIL attivo presso le sedi del sindacato

Esistono altri casi di risoluzione del rapporto di lavoro?



LocalMente

Il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro anche nel caso in cui ci sia **rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita medica per due volte.**

Qual è il trattamento in caso di inabilità alla mansione?



LocalMente

In caso di inabilità alla mansione il datore di lavoro deve porre in atto tutte le possibilità al fine di **recuperare al lavoro** la lavoratrice o il lavoratore.

Adibendo la lavoratrice o il lavoratore:



nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale



a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale



a mansioni inferiori

Qual è il trattamento economico in caso di utilizzo in mansioni inferiori?



LocalMente

Al lavoratore spetta un **assegno ad personam riassorbibile** con ogni successivo miglioramento economico corrispondente al **trattamento economico fisso e continuativo** all'area ed alla fascia economica di provenienza.

... e se non sono disponibili posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata?



LocalMente

Va istituito un **posto in soprannumero** rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario.

... e se non sono disponibili posti da congelare a causa di carenza di disponibilità in organico?

L'amministrazione avvia una procedura di **consultazione di mobilità**, anche temporanea, presso le amministrazioni aventi sede **nell'ambito territoriale della provincia** ai fini della ricollocazione del dipendente interessato.

... e se la mobilità all'interno della provincia è infruttuosa?



LocalMente

In questo caso si applica la **procedura di esubero** ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva)

risoluzione del rapporto di lavoro decorsa la maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dar luogo a riduzione percentuale della pensione. ↓

ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione ovvero presso altre amministrazioni. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale. ↓

l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale.



LocalMente

Qual è il trattamento economico del personale in disponibilità?

La lavoratrice o il lavoratore ha diritto ad **un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale**, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la **durata massima di ventiquattro mesi**.

I periodi di godimento dell'indennità sono **riconosciuti** ai fini della determinazione dei **requisiti di accesso alla pensione e della misura** della stessa.

È riconosciuto altresì il diritto all'**assegno per il nucleo familiare**.



LocalMente

**PER ULTERIORI
CHIARIMENTI O INFORMAZIONI**

**RIVOLGITI ALLE
RAPPRESENTANZE FP CGIL E
AI SERVIZI INCA CGIL**



fpcgil.it