

**Inidoneità alla mansione
specificata e accomodamento
ragionevole:**

**spunti di discussione per il
patronato**

Fulvio d'Orsi
Comitato tecnico scientifico ITAL UIL

IL CAMBIO DI PARADIGMA

Convenzione ONU 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità



L. 3 marzo 2009 n. 18 – recepimento della Convenzione

DIRETTIVA 2000 /78/CE



D.Lgs. n. 216 del 2003 di trasposizione della Direttiva



Sentenza Corte di giustizia 4 luglio 2013, causa C-312/11
condanna l'Italia per non aver recepito in maniera adeguata la Direttiva

IL CAMBIO DI PARADIGMA

Art. 3, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 216 del 2003 [modificato con il D. legge n. 76/2013 (convertito nella Legge. n. 98/2013): “Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare **accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all’attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”

IL CAMBIO DI PARADIGMA

1. **Concetto ampio di disabilità:** minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che possono impedire la piena ed effettiva partecipazione nella società (*Convenzione ONU 2006*)
2. **Non sono sufficienti le misure pubbliche, né quanto previsto dalle normativa su salute e sicurezza del lavoro** (*Corte di Giustizia*)
3. **L'accomodamento ragionevole è un obbligo del datore di lavoro a meno che richieda un onere finanziario sproporzionato** (*Direttiva 2000/78/CE*)
4. **Il costo non è sproporzionato se compensato in modo sufficiente** da misure previste dalla politica dello Stato (*Direttiva 2000/78/CE*)
5. **La mancata adozione di accomodamento ragionevole è considerato un atto discriminatorio** nei confronti della persona con disabilità (*Corte di Giustizia*)

Cosa si intende per accomodamento ragionevole ?

L'adozione di misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a **sistemare il luogo di lavoro** in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

Non significa l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

Preambolo Direttiva 2000/78/CE

Chi ha diritto all'accomodamento ragionevole ?

- **Invalido civile assunto** in collocamento obbligatorio
- Lavoratore **divenuto invalido civile** in un momento successivo all'assunzione (es. malattia neoplastica)
- Lavoratore giudicato inidoneo alla mansione specifica dal **medico competente**
- Lavoratore giudicato inidoneo da **enti ex. art. 5 L. 300/70**
- Lavoratore giudicato inidoneo alla mansione specifica dal medico competente a causa di **infortunio o malattia professionale**

Valutazione idoneità lavorativa

Invalidi civili:

- ▶ Comitato Tecnico provinciale



- ▶ Commissione invalidi civili ASL

▶ *Il medico competente collabora nell'individuazione di una mansione compatibili anche con eventuali prescrizioni o limitazioni*

Valutazione idoneità lavorativa

Idoneità specifica ai rischi lavorativi tabellati:

▶ Medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria



▶ SPRESAL ASL in caso di ricorso ex art. 41, comma 9, D.Lgs. 81/08

Valutazione idoneità lavorativa

Idoneità generica e/o specifica (NON rischi lavorativi tabellati)

➤ **A richiesta del lavoratore :**

▶ Medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria



▶ SPRESAL ASL in caso di ricorso ex art. 41, comma 9, D.Lgs. 81/08

Valutazione idoneità lavorativa

**Idoneità generica e/o specifica (NON rischi
lavorativi tabellati)**

- **A richiesta del lavoratore o del datore di lavoro:**
- ▶ **Enti pubblici e di diritto pubblico ex art. 5 L. 300/70**
*(Collegio medico legale ASL, Commissione medica
di verifica, CMO)*

IN CASO DI INIDONEITA'

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per **infortunio sul lavoro o malattia professionale** eventuali disabilità.

IN CASO DI INIDONEITA'

- ▶ Il datore di lavoro **è tenuto ad attuare** le misure indicate dal medico competente
- ▶ Nel caso di **inidoneità alla mansione** specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad **altre mansioni** equivalenti compatibili con il suo stato di salute o in difetto a **mansioni inferiori** garantendo il trattamento corrispondente alla mansione di appartenenza.

INVALIDITA' CIVILE:

- **Fondo regionale per l'occupazione dei disabili** deve erogare contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per l'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore di lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie dei telelavoro e la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa (**decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 modifica il comma 4 dell'art. 14 legge 68/1999**)

INVALIDITA' PER INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE :

LEGGE 23 dicembre 2014, n. 190

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)

Art. 1 comma 166: Attribuisce all'INAIL le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione.

I costi sono a carico del bilancio dell'INAIL, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

DET. PRES. 11 luglio 2016

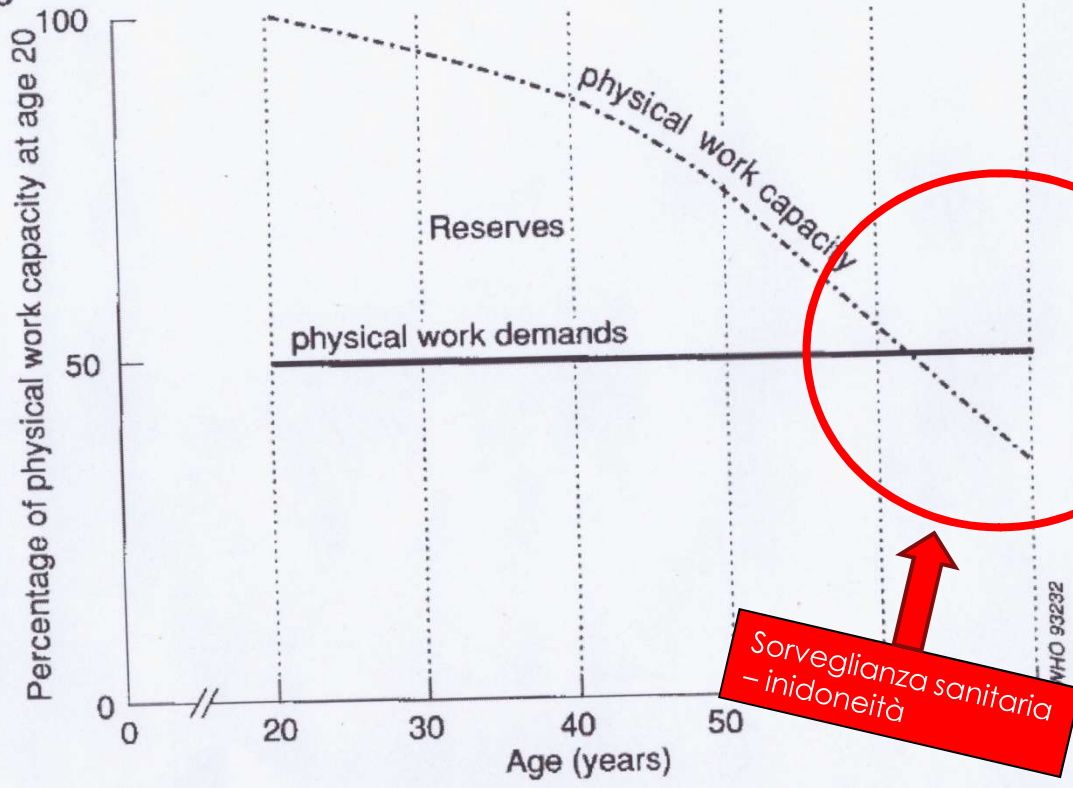
Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro

LO SCENARIO ATTUALE:

- ▶ Le nuove malattie professionali sono malattie **correlate al lavoro**
- ▶ La popolazione **invecchia** ed è destinata a rimanere al lavoro molto più a lungo

Figure 7

Theoretical relation between physical work capacity and physical work demands with aging



World Health Organization. Ageing and Working Capacity. Report of a WHO Study Group, 1993. WHO Technical Series no. 835. Geneva: WHO, 1993

Sorveglianza sanitaria - inidoneità

APPROFONDIMENTI:

- ▶ La **normativa sull'accomodamento ragionevole** aumenta le tutele per il lavoratore inidoneo ?
- ▶ Il riconoscimento come **malattia professionale** della patologia che causa l'inidoneità aumenta le tutele per il lavoratore inidoneo ?