

# Inidoneità alla mansione specificata e accomodamento ragionevole:

Fulvio d'Orsi  
Direttore scientifico Igeam

# RIFERIMENTI NORMATIVI

**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**

## RIFERIMENTI NORMATIVI

**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 le cui condizioni psicofisiche peggiorano
- 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 riconosciuta dall'INAIL**

# 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.

**Misure economiche statali che compensano l' **onere finanziario sproporzionato in caso di accomodamento ragionevole****

## **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 del 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