

## IL CONTRIBUTO DEL DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA DELLE AZIENDE SANITARIE ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE DISABILI

**Dott.ssa Mara Bernardini**

*Servizio Prevenzione Collettiva e Sanità Pubblica Direzione  
Generale cura della persona, salute e welfare  
Regione Emilia-Romagna*



**STUDIO TECNICO PROF. L.M. NERI**

formazione • Sicurezza • antincendio  
sistemi di gestione • sviluppo organizzativo  
potenziamento gruppi di lavoro e personale

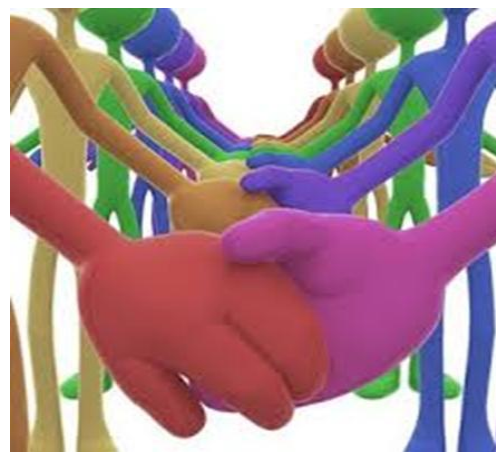
**SICUREZZA E DISABILITA':  
COMPORTAMENTI E STILI DI VITA AL LAVORO ED A CASA**

**XVIII Incontro – Convegno:  
LA SICUREZZA DEL LAVORO NEL XXI SECOLO: QUALI PROSPETTIVE?  
Ricordo del Prof. Ing. Werther Neri**

○ La **Convenzione Onu** sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge n. 18 del 2009 anche in Italia, afferma:

«la disabilità non è una condizione dell'essere umano in quanto tale ed è un concetto in evoluzione, ma è **il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali** che possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di **uguaglianza con gli altri**»

Per consentire la piena inclusione e valorizzazione di ogni **lavoratrice** e lavoratore è dunque necessario agire sulle **barriere ambientali**, così come anche sul fronte delle **modalità operative ed organizzative** che limitano la piena ed effettiva partecipazione, **all'interno delle realtà lavorative**



- In Italia la disabilità viene declinata in modi diversi (tra cui invalidità, inabilità e inidoneità) a seconda del contesto di riferimento, con diverse modalità e soggetti indicati per la certificazione dello status, invalidità civile, cecità civile, sordità civile (e conseguentemente disabilità ai fini del diritto al lavoro) e presenza di handicap vengono accertati da una Commissione specifica. La domanda per il riconoscimento si presenta all'Inps tramite Patronato o telematicamente con proprio Pin, entro 30 giorni dalla compilazione digitale del certificato sanitario da parte di un medico accreditato.
- La disabilità da lavoro derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale è certificata dall'Inail.

## ○ Il Dipartimento di Sanità Pubblica delle Aziende Unità Sanitarie Locali contribuisce all'inclusione lavorativa dei disabili attraverso:

- La partecipazione alle Commissioni per l'accertamento della disabilità per l'accesso al collocamento mirato
- Il rapporto con il medico competente delle aziende laddove previsto dalla normativa (D. Lgs. 81/08) e gestendo i ricorsi avverso il giudizio del medico competente (art. 41, co. 9 D. Lgs. 81/08)



# ○ Collocamento mirato al lavoro delle persone

• con disabilità ai sensi della L. 68/99  
Legge 482/1968



Legge 12 marzo 1999, n. 68

“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”

“...ha come **finalità** la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato ...”.

**art. 1**

# ○ Collocamento mirato al lavoro delle persone

## • con disabilità

**prevede**, attraverso l'azione svolta dai servizi per l'inserimento lavorativo, **il reale incontro tra capacità lavorative del disabile e le esigenze e necessità delle imprese.**

## ○ Collocamento mirato al lavoro delle persone

• **con disabilità**  
Si intende quella serie di **strumenti** tecnici e di supporto **che permettono di valutare** adeguatamente le persone con disabilità nelle loro **capacità lavorative** e di **inserirle nel posto adatto**, attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione





**I lavoratori con disabilità, opportunità per questi soggetti, per le imprese e per la società, una logica di interazione e non di assistenzialismo.**

**Il medico competente e il lavoratore con disabilità**

La L.68/99 e le successive modifiche e integrazioni prevedono un criterio vantaggioso per le persone con disabilità e per le imprese, l'avviamento lavorativo “mirato”.

Da un lato, le aziende, in relazione al numero di dipendenti, hanno “l’obbligo” di assunzione di una quota di persone con disabilità fruendo di agevolazioni per l’assunzione di questi e per eventuali adeguamenti anche strutturali per la loro accoglienza (tramite appositi Fondi Regionali), dall’altro, la persona è avviata secondo il criterio dell’uomo giusto al posto giusto.

## Quali sono i destinatari (art. 1)

- ...persone in **età lavorativa**, “**disoccupate**”:
  - affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**;
  - invalidi del lavoro con un grado di invalidità **superiore al 33%**, accertata dall'INAIL;
  - **non vedenti** (ciechi assoluti, ventesimisti e decimisti) o **sorde**;
  - invalide di **guerra**, invalide **civili di guerra** e **invalide di servizio**

## ○ Collocamento mirato al lavoro delle persone

• Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151  
• **Con disabilità**  
emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs  
Act), ha modificato la legge n. 68/99 per diversi  
aspetti → **Aventi diritto**

L'art. 2 del Decreto Legislativo 151/2015 ha modificato l'art. 1 della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, **a meno di un terzo**. Si tratta dei percettori di assegno ordinario di invalidità

## ***○ D.P.C.M. 13.1.2000 - Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio delle persone con disabilità***

- *commissioni di accertamento (art. 4, L.104/1992)*
- *attività della commissione*
- - *profilo socio-lavorativo*
- *diagnosi funzionale della persona disabile*
- *relazione conclusiva*
- *attività delle ASL e del Comitato Tecnico*
- *visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante*
- *predisposizione di una scheda per la definizione delle capacità*



## ○ Accertamento della disabilità ai fini dell'accesso al collocamento mirato

- avviene a seguito di specifica domanda ed è effettuata dalle competenti commissioni:  
AUSL, INAIL, MEF
- l'esito dell'accertamento permette l'iscrizione negli elenchi del “collocamento mirato” presso i Centri per l'Impiego delle Province”.

## LA DOMANDA

accesso liste  
collocamento

“passaggio in quota”  
(60% IC)

Art.10

### *Decreto anticrisi*

(art 20 D.L. n. 70, 1.7.09, convertito in L. 3.8.09 n. 102)

A decorrere dal 1 gennaio 2010 la domanda può essere inoltra da parte del cittadino interessato o dal rappresentante legale (previa acquisizione di PIN personale) o presso Enti di Patronato e le Associazioni di categoria (ANMIC, IUC, ENS, ANFASS) abilitati all'acquisizione e trasmissione della domanda

## ○ **Certificato medico**

- Alla domanda deve essere allegato certificato medico redatto e inviato da un medico abilitato alla compilazione telematica, secondo le procedure INPS
- ***Delibera di Giunta RER, n. 1016 del 7.7.2008 (attuativa dell'art. 5, comma 1 della LR 4/2008)*** fornisce indicazioni circa la documentazione sanitaria (preferibilmente quella che la persona ha già acquisito a scopo clinico) utile alla valutazione delle patologie e dei relativi deficit funzionali già certificati nel certificato medico allegato alla domanda

## ○ Ai sensi della LR 4/2008 la Commissione...

### COMMISSIONE INTEGRATA

- Presidente, Spec. medico-legale
- Specialista della patologia prevalente
- Operatore sociale
- Medico di categoria
- **Medico del lavoro**
- dal 1.1.2010 Medico INPS

### VALUTAZIONE INTEGRATA

- Approccio globale al paziente
- Personalizzazione dell'intervento

## ○ Attività della Commissione ...

- ... è finalizzata a formulare una **diagnosi funzionale** volta
- ad individuare la capacità globale, attuale e potenziale, della persona, sulla base non solo di documentazione medica ma anche del **profilo socio-lavorativo** del soggetto (situazione familiare, lavorativa, scolarità, ecc).
- Si tratta quindi di un accertamento orientato a definire quali competenze lavorative sono presenti e/o quali possono essere sviluppate. **La relazione conclusiva** infatti prevede anche la formulazione di suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno o/e strumenti tecnici, ecc.



## ○ La visita della Commissione ...

L'accertamento medico-legale prevede:

- la disamina della documentazione medica prodotta all'atto della domanda

- la visita del richiedente che, a seconda del caso specifico, può essere un colloquio necessario per valutare le funzioni superiori, psichiche e/o cognitive, un esame della funzionalità di un determinato distretto articolare e/o della deambulazione, o altro. La Commissione medica può richiedere, se necessario per meglio precisare tipo ed entità delle patologie invalidanti, ulteriori visite specialistiche, strumentali (elettrocardiogrammi, ecocardiogrammi, ecc.) o test di laboratorio. In tal caso la pratica viene sospesa e definita solo dopo la consegna di quanto richiesto.

E' sempre bene produrre tutta la documentazione sanitaria di cui si è in possesso, eseguita a scopo clinico, di diagnosi e di cura

## IL RUOLO DEL MEDICO DEL LAVORO

- Collaborazione attiva nella valutazione collegiale
- Contributo professionale specifico (cicli lavorativi e relativi rischi per la salute e la sicurezza presenti, nelle attività produttive del territorio)
- Collaborazione nella rilevazione, evidenziazione e valutazione delle capacità migliori, in relazione allo stato di salute, utili allo svolgimento di specifiche mansioni
- Valutazione sulla ripetibilità delle esperienze lavorative
- Possibilità di verificare specifiche situazioni lavorative
- Indicazione delle misure necessarie per la tutela del lavoratore

## ○ La visita della Commissione ...

Nel caso di patologie modificabili nel tempo, la Commissione può stabilire una data nella quale effettuare una nuova visita di revisione

- che, ai sensi della L.114/2014, dovrà essere effettuata dal Centro Medico Legale dell'INPS (CML).

Al termine dell'accertamento medico, la Commissione trasmette telematicamente il verbale di visita all'INPS per i successivi controlli. L'INPS può sospendere il verbale chiedendo, a sua volta, ulteriori accertamenti e/o richiamando a visita diretta l'interessato. Terminato il controllo della pratica da parte dell'INPS, la Commissione di questo Ente invia il verbale di visita all'interessato o lo notifica al Patronato/Associazione

## ○ L'attività della Commissione è finalizzata a formulare una diagnosi funzionale

● Persona “non collocabile”:

● per natura e gravità della condizione funzionale, non può essere inserita in alcuna attività lavorativa se non esclusivamente per finalità terapeutiche e riabilitative

Collocabile  
potenzialità lavorativa:  
sulla base delle competenze acquisite, o potenziali (migliorabili attraverso formazione, tirocini, ecc.)

- limitazioni o eventuali interventi di supporto:  
mediazione, adeguamenti tecnici, ecc.

- Inserimento nominativo:  
tramite progetti personalizzati

## ○ART 10

Il datore di lavoro non può richiedere alla persona con disabilità una prestazione non compatibile con il suo stato di salute. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro

il lavoratore

il datore di lavoro

possono chiedere al Comitato Tecnico che vengano accertate le condizioni di salute del lavoratore e se possa continuare ad essere utilizzato presso l'Azienda.



## ○ Attività del medico competente

Il lavoratore con disabilità va sottoposto a visita medica dal medico competente che esprime un giudizio sulla

- compatibilità persona/lavoro/ambiente, affinché le prestazioni richieste non siano superiori alle capacità del soggetto e siano compatibili con il suo stato di salute.

Esprime cioè **un giudizio di idoneità alla mansione specifica** che è uno degli atti fondamentali relativi alla collocazione della persona (anche in caso di disabilità certificata) nell'ambito dell'attività lavorativa.

## Attività del medico competente

- Il giudizio di idoneità che viene espresso al termine della visita medica prevista dal protocollo di sorveglianza sanitaria (art. 41 D. Lgs. 81/08) non è necessariamente correlato all'assunzione, in quanto è previsto che venga emesso ogni volta che il soggetto viene adibito ad una mansione «specifica» (quindi anche durante lo svolgimento del percorso lavorativo) che prevede l'esposizione a rischi per la sua salute e sicurezza (nel caso di visite mediche preventive, periodiche, su richiesta del lavoratore, in occasione del cambio di mansione, precedente alla ripresa del lavoro dopo un'assenza superiore a 60 giorni, ...).
- Nel caso di mansione non soggetta a rischi specifici per la salute e la sicurezza di chi la svolge, la visita e l'espressione del giudizio di idoneità non sono previsti

## ○ Accomodamenti ragionevoli

- In caso di inidoneità sopravvenuta (da disabilità o peggioramento della condizione al momento dell'assunzione) **tra la condizione personale del lavoratore/lavoratrice e la mansione svolta**, o comunque in caso di difficoltà a svolgere le proprie mansioni e ad accedere a percorsi aziendali e sviluppi di carriera a motivo della disabilità, tali lavoratori/lavoratrici hanno il **pieno diritto**, grazie all'evoluzione normativa intervenuta sulla materia, a che **il proprio datore di lavoro adotti soluzioni ragionevoli, definite «accomodamenti ragionevoli», nei luoghi di lavoro**, al fine di garantirgli una condizione di piena uguaglianza.

## ○ **Accomodamenti ragionevoli**

- **Gli «accomodamenti ragionevoli» sono le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, adottati al fine di assicurare alle persone che lavorano (con**
- **qualsunque riduzione di capacità) il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, compreso quindi il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa.**

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili  
ratificata a livello italiano

## ○ **Accomodamenti ragionevoli**

La inidoneità/disabilità può riguardare **problematiche fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali.**

- Tra le misure efficaci e pratiche attuabili ci possono essere
- **interventi di sistemazione dei locali, adattamento delle attrezzature, utilizzo di tecnologie assistive, modifica dei ritmi e orari di lavoro, differente ripartizione dei compiti o delle modalità di svolgimento della mansione, formazione specifica propria e dei colleghi.**



## ○ Ricorso avverso il giudizio del medico competente

Il comma 9 dell'art. 41 prevede che avverso i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Il ricorso deve essere presentato presso il servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) della ASL in cui ha sede l'azienda che ha effettuato la visita di idoneità

## ○ Conservazione del posto di lavoro

Diverse sentenze della Corte di Cassazione hanno affermato che il rapporto di lavoro, per il lavoratore disabile assunto come persona invalida, avviato al lavoro tramite le liste di collocamento obbligatorio, può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la Commissione Medica (di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104) accerti la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore con disabilità all'interno dell'azienda. (Cassaz. n. 15269 del 12 settembre 2012 – Cassaz. N. 8450 del 10 aprile 2014 – Cassaz. N. 10576 del 28 aprile 2017).

## ○ Inail e disabilità/inidoneità da lavoro

- Nel caso la disabilità e/o l'inidoneità sia a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale (cd. disabilità da lavoro), i datori di lavoro di tutti i lavoratori/lavoratrici tutelati dall'Inail, al di là del grado
- delle conseguenze inabilitanti, al fine di dare continuità lavorativa, possono presentare domanda all'Inail per un finanziamento «personalizzato», al fine del **reinserimento lavorativo** per addivenire **all'accomodamento ragionevole**.

Si può richiedere il finanziamento anche nei casi di inserimento di disabili da lavoro (a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale) **in una nuova occupazione**, per lo svolgimento di

un'attività non necessariamente soggetta a assicurativo con

## ○ Inail e disabilità/inidoneità da lavoro

- Il datore di lavoro può richiedere il finanziamento per i seguenti interventi previsti nell'ambito di uno specifico **progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, definito dall'Inail** (e
- reso operativo dal datore di lavoro), sulla base del profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona (anche più di uno per azienda):
  - **interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche**
  - **interventi di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro**
  - **interventi di formazione e tutoraggio a supporto del**

**reins** **del lavoratore**

SICUREZZA E DISABILITÀ:

CON PORTAMENTI E STILI DI VITA AL LAVORO ED A CASA

grazie per l'attenzione  
[mara.bernardini@regione.emilia-romagna.it](mailto:mara.bernardini@regione.emilia-romagna.it)