



Inidoneità alla mansione e disabilità dei lavoratori

Nuovi diritti e contributi per l'accomodamento ragionevole durante il rapporto di lavoro

A cura di

Cinzia Frascheri

Responsabile nazionale salute e sicurezza sul lavoro
Dipartimento Politiche contrattuali del settore industria,
artigianato, ambiente, sicurezza e dell'energia

Silvia Stefanovichj

Responsabile nazionale disabilità
Dipartimento Politiche per la tutela, promozione
e solidarietà sociale, sanità

Disabilità

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, **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.

In generale, 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.

Incentivi per i lavoratori disabili

Il datore di lavoro privato può computare nella quota di riserva prevista alla legge n. 68 del 1999 **i lavoratori che siano divenuti disabili** in conseguenza di infortunio o malattia (per cause lavorative o extra), purché abbiano subito una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o abbiano un grado di invalidità superiore al 33% per infortunio sul lavoro o malattia professionale**, e purché la disabilità non sia motivata dall'inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, accertato in sede giurisdizionale.

Il datore riceve, mediante conguaglio delle denunce contributive mensili, **un incentivo a valere sul Fondo per il diritto al lavoro nazionale per l'assunzione di persone con disabilità**, anche non attraverso il collocamento obbligatorio e al di fuori degli obblighi di legge.

L'incentivo è pari:

- ▶ **al 70% della retribuzione mensile lorda per un periodo di 36 mesi** per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o minorazioni ascritte alla prima e terza categoria delle pensioni di guerra;
 - ▶ **al 35% della retribuzione mensile lorda per un periodo di 36 mesi** per lavoratori con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria delle tabelle per le pensioni di guerra;
 - ▶ **al 70% della retribuzione mensile lorda per un periodo di 60 mesi** per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; in questi casi, l'assunzione gode degli incentivi anche se a tempo determinato, purché di durata non inferiore a 12 mesi.
-

Idoneità alla mansione

Il **giudizio di idoneità** della lavoratrice o del lavoratore **alla mansione «specifica»** è uno degli atti fondamentali relativi alla collocazione della persona (anche in caso di disabilità certificata) nell'ambito dell'attività lavorativa.

Il **giudizio di idoneità** 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 mansione non soggetta a rischi specifici per la salute e la sicurezza di chi la svolge, il giudizio di idoneità non è previsto.

Il **giudizio di idoneità deve essere redatto a cura del medico competente**, quale figura professionale obbligatoria, a carico e nomina del datore di lavoro, in ogni realtà lavorativa ove vi è almeno un lavoratore/lavoratrice esposto a rischio specifico durante la sua mansione (ai sensi del Dlgs n. 81 del 2008 s.m.).

Il giudizio di idoneità alla mansione specifica **deve essere sempre espresso** tenendo conto, oltre che delle **risultanze della valutazione dei rischi** (che possono derivare anche da fattori di natura organizzativa), del **sopralluogo effettuato** dal medico competente, e dell'esito **della sorveglianza sanitaria**, che prevede le visite mediche e tiene conto di quanto pianificato nel protocollo sanitario e di rischio. Pertanto, a fronte di un giudizio di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, occorre chiedersi se questa sia da riferire al lavoratore o al posto di lavoro.

Il giudizio di idoneità deve essere formulato nei riguardi del lavoratore/lavoratrice, **indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro e dalla tipologia contrattuale**. Sono così previsti i lavoratori/lavoratrici subordinati, parasubordinati e autonomi, oltre che a tempo indeterminato, determinato o contratto di natura flessibile.

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 eguaglianza agli altri.

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 qualunque 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.

La inidoneità/disabilità può riguardare **menomazioni 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**.

I datori di lavoro pubblici e privati hanno **l'obbligo di adottare i necessari accomodamenti ragionevoli**, al fine di consentire il mantenimento del posto di lavoro e garantire il rispetto del principio della parità di trattamento di tutte le persone, anche con riduzione di capacità. Il licenziamento per mancato ricollocamento o il rifiuto all'accomodamento ragionevole del datore rientrano tra le **fattispecie discriminatorie** e, pertanto, perseguibili.

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 obbligo assicurativo con l'Inail.

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):

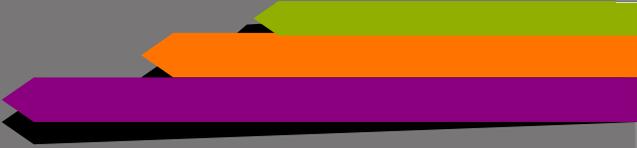
- ▶ per un costo massimo di 95.000 euro, **interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche** nei luoghi di lavoro: di tipo edilizio, impiantistico e domotico nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro;
 - ▶ per un costo massimo di 40.000 euro, **interventi di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro**, che comprendono l'adeguamento di arredi della postazione di lavoro, ausili e dispositivi tecnologici, informatici o di automazione per la postazione o le attrezzature, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli che sono strumento di lavoro;
 - ▶ per un costo massimo di 15.000 euro, **interventi di formazione e tutoraggio a supporto del reinserimento del lavoratore** e di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi agli adeguamenti, nonché la riqualificazione professionale per preparare ad altra mansione.
-

Fondo regionale per l'occupazione

Il Fondo regionale per l'occupazione, previsto dalla legge n. 68 del 1999 e modificato dalla decretazione attuativa della legge n. 183 del 2014 (meglio conosciuta come Jobs Act) eroga (al di là di quanto messo in atto dall'Inail per i progetti di reinserimento) contributi per il **rimborso forfettario parziale** delle spese necessarie:

- ▶ all'adozione di **accomodamenti ragionevoli** in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa;
- ▶ all'istituzione del **responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro**.

La domanda va presentata al Centro per l'impiego di riferimento. L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, di cui la Cisl è membro ufficiale, propone sempre **l'istituzione contestuale di un Disability Manager e di un organismo di garanzia paritetico interno all'azienda**, con compiti di indirizzo e monitoraggio.



Per informazioni:

Cinzia Frascheri

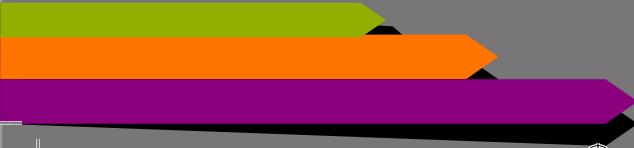
cinzia_frascheri@cisl.it
dip.industria@cisl.it
@DiplIndustr

Silvia Stefanovichj

s.stefanovichj@cisl.it
politiche.sociali@cisl.it
@SStefanovichj
@CislSociale

Realizzato da:

EDIZIONI **LAVORO**



€ 0,50