



**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 «specificata»** 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 «specificata»** (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
@DipIndustr

Silvia Stefanovichj

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

Realizzato da:
EDIZIONI **LAVORO**



€ 0,50