



“Invalidità, idoneità, accomodamento ragionevole”

ALFONSO CRISTAUDO



Le due principali missioni per il medico competente con la sorveglianza sanitaria:

- 1) Proteggere e sorvegliare **tutti i lavoratori** (consulenza globale, monitoraggio sanitario, collaborazione alla VdR, alla prevenzione e protezione).
 Prevenire malattie professionali e infortuni, promuovere la salute
- 2) Migliorare le condizioni di salute e benessere e tutelare i lavoratori appartenenti **a gruppi particolari** («diversi») e soprattutto con problemi di salute a fini **inclusivi** nell'ambiente di lavoro.
 Reinserire i lavoratori malati al lavoro proficuo ("Occupability")

Standard ISO 30415:2021



- A maggio 2021, l'ISO (International Standard Organization) ha pubblicato la prima Certificazione Internazionale su **"Diversity & Inclusion"**, ISO 30415:2021.
- Le parole "Diversità e Inclusione" (D&I) racchiudono un concetto imprescindibile per tutte le aziende: l'importanza - e la necessità - di **integrare e valorizzare le persone pur nella loro diversità e specificità (di genere, età, etnia, cultura, e salute), creando un ambiente di lavoro realmente inclusivo.**
- La ISO 30415 spinge le aziende ad avviare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione della diversità.
- **I principi** che permeano questa direttiva, pur andando ben oltre i meri aspetti sanitari, **ben si sovrappongono agli obiettivi della medicina del lavoro di inclusione lavorativa dei lavoratori affetti da patologie croniche e invalidanti.**

Condizioni di 'Diversity' fra la forza lavoro

- Invalidità riconosciuta
- Malati cronici \$
- Inidoneità totali o parziali
- Anzianità (60-64 anni al lavoro)
- Malattie psichiche severe
- Malattie psichiche comuni
- Diversità etnica, religiosa

Mondo	ITALIA
9,0% #	5,2%*
	19,00% £
n.d.	19,1% **
n.d.	18,7%***
5,0% &	
15,0% &	
26,0% #	10,7% ##

oltre 50 dipendenti :
obbligo di riservare
il 7% dei posti a
disabili

Prevalenza. ILO, 2022

* Registro sulla disabilità, Istat 2021. Fra 15 e i 64 anni, risulta occupato solo il 32,2%

\$ «qualsiasi malattia che conduce a problemi di salute e forme di inabilità che necessitano di trattamenti terapeutici che durino almeno un anno» EUROPEAN NETWORK FOR WORKPLACE HEALTH PROMOTION 2012

£ Adapt 2017

** Dati All 3B Italia 2019.

*** A.Russo e coll, collana Adapt n. 7

& OCSE

X Rapporto del Ministero del Lavoro, 2020

4 milioni su tutti gli occupati

Definizione di disabilità

- Durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri (Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità)
- Può non essere riconosciuta dal punto di vista medico legale (soggetti con menomazioni riconosciute tali da specialisti, indagini mediche e strumentali, medico competenti ecc.) che non abbiano fatto richiesta di riconoscimento di invalidità o handicap (disabilità)
- Può essere riconosciuta dal punto di vista medico-legale come
 - Invalidità (civile, da lavoro, da guerra)
 - Disabilità e Handicap (conseguenza della disabilità) L. 104/1992
 - L. 68/99 l'inserimento mirato e la ricerca del posto di lavoro più adatto alla singola persona disabile
 - Inabilità

Invalidità

- L'invalidità è la difficoltà a svolgere alcune funzioni tipiche della vita quotidiana o di relazione a causa di una menomazione o di un deficit fisico, psichico o intellettuale, della vista o dell'udito.
- Viene convenzionalmente espressa tramite una percentuale (es. invalido al 50%).

Invalidità civile

Invalidità da lavoro (Inail)

Invalidità di guerra

Invalidità civile

- La definizione di invalidità civile è disciplinata dalla Legge 118 del 1971, successivamente modificata più volte.
- Tale legge indica come invalida “una persona di età tra i 18 e i 65 anni con un’infermità fisica, psichica e/o intellettiva”, infermità che ‘comporti una riduzione permanente della capacità lavorativa maggiore del 33% e gli ultrasessantacinquenni che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età’.
- Tale riduzione non comporta l’impossibilità di un inserimento lavorativo, bensì la difficoltà di eseguire una determinata attività nei modi e nei limiti considerati normali per un individuo. Pertanto, il riconoscimento di un’invalidità civile totale (100%, con o senza diritto all’indennità di accompagnamento) non preclude a priori la possibilità di un inserimento lavorativo.

Disabilità

Queste leggi rappresentano la normativa di riferimento:

La Legge 104/92 e s.m.i. è la normativa di riferimento in materia di riconoscimento di disabilità : essa infatti è rivolta ai soggetti che presentano “una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione”, come sancito all’art. 3 della stessa (handicap).

La Legge 68/99 e s.m.i. che disciplina il collocamento mirato dei disabili.

La Legge 222/84 e s.m.i. sulla Inabilità permanente totale per i lavoratori privati
La legge 335/95 e s.m.i., articolo 2, su Inabilità per i dipendenti pubblici

Disabilità, (Legge 104/1992)

Il concetto è complementare a quello di invalidità in quanto:

- prescinde dall'età (può essere chiesto per un neonato o un centenario);
- non prende in considerazione la capacità lavorativa;
- prende in grande considerazione gli aspetti psicologici e relazionali.

L'iter per chiedere l'invalidità civile è sostanzialmente identico a quello per la condizione di disabilità e le due condizioni sono diagnosticate dalla stessa commissione (allargata nel caso dell'handicap a psicologi) nella stessa sessione.

Essendo diversi i criteri di valutazione dei due accertamenti, l'uno non è legato all'altro né in maniera proporzionale né consequenziale, si può ottenere lo stato di handicap grave anche in assenza di un riconoscimento d'invalidità civile.

Disabilità

- Persona non handicappata
- Persona con handicap (articolo 3, comma 1, Legge 104/1992)
- Persona con handicap superiore al 2/3 (articolo 21, Legge 104/1992)
- Il requisito della situazione di gravità si considera soddisfatto quando sul verbale è sbarrata la voce: HANDICAP GRAVE ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/92.
- **Priorità smart working (handicap grave)**
- **La richiesta di un giudizio di idoneità che comprenda l'attività in smart working (dal 1° aprile) è una richiesta impropria al mc.**
- **La richiesta di un parere sulle modalità con le quali un'Azienda vuole concedere lo smart working sulla base di condizioni di salute (presenza o assenza di handicap grave, altre patologie) è invece appropriata.**

Collocamento mirato e disabilità (legge n. 68/99)

- L'accertamento delle condizioni di disabilità rientra tra le misure per agevolare l'inserimento mirato e la ricerca del posto di lavoro più adatto alla singola persona disabile. Pertanto, l'attività della commissione di accertamento è finalizzata in questo caso ad individuare la capacità globale, attuale e potenziale per il collocamento lavorativo della persona disabile.

Il certificato d'idoneità al lavoro del disabile è rilasciato dalle commissioni sanitarie dell'Azienda USL, indicate dall'art. 4 della legge 104/92. composte da: Presidente Medico esperto, Medico rappresentante ASL, Operatore sociale, Medico del lavoro, Medico rappresentante invalidi, rappresentante INPS

Compiti della commissione
Compilazione di un verbale * da cui risulti: Profilo socio-lavorativo del disabile
Diagnosi funzionale del disabile - dati anamnestico-clinici -
compilazione scheda per la definizione delle capacità
Devono essere utilizzati termini quali: capacità globale residua, capacità lavorativa, diagnosi funzionale, profilo socio-lavorativo e servizi di sostegno e di collocamento mirato. Relazione conclusiva * entro 4 mesi dalla prima convocazione

Tutela del lavoratore disabile – Legge 68/1999

L'articolo 1 della legge 68/99 fornisce i dettagli sui **requisiti dei lavoratori inclusi nelle categorie protette**.

Sono indicate **diverse tipologie di disabilità**:

1. Individui in età lavorativa, affetti da **invalidità fisica, psichica o sensoriale** o **portatori di handicap intellettuale** con conseguente **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.
2. **Invalidi del lavoro** con un grado di **invalidità superiore al 33%**.
3. **Invalidi di guerra**, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio.
4. **Non vedenti**, colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi.
5. **Sordomuti**, colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.
6. **Vittime di terrorismo e criminalità organizzata**.

Disabilità (legge n. 68/99)

Chi richiede il parere della commissione?

a) La Direzione Provinciale del Lavoro (o lo stesso lavoratore) per l'inserimento nelle liste speciali (art. 1, comma 4) la commissione traccia un profilo lavorativo che verrà utilizzato per fornire alla ditta richiedente il lavoratore di cui ha bisogno

b) il datore di lavoro (o lo stesso lavoratore) quando il disabile sta già lavorando (art. 10, comma 3) per avvenute variazioni delle condizioni psico-fisiche del disabile o dell'organizzazione del lavoro. La commissione potrà richiedere, in questo caso, una descrizione dell'ambiente di lavoro e del tipo di mansione svolta dal disabile per stabilirne la compatibilità.

Disabilità e sorveglianza sanitaria (legge n. 68/99)

Lavoratore disabile non esposto a rischi lavorativi

È obbligatorio esclusivamente il giudizio della commissione sanitaria ai sensi della legge 68/99 - esempio: disabile assunto come usciere, senza rischi lavorativi, viene giudicato solo dalla commissione; se idoneo, può essere rigiudicato nel corso degli anni, su richiesta del datore di lavoro o disabile stesso, qualora ritengano la mansione non più compatibile con lo stato di salute.

Lavoratore disabile esposto a rischi lavorativi

- dovrà essere sottoposto a sorveglianza sanitaria e, quindi, al giudizio d'idoneità del medico competente - dovrà essere giudicato dalla commissione sanitaria ai sensi della legge 68/99

Il lavoratore-disabile esposto a rischi dovrà, quindi, essere sottoposto a due giudizi medico-legali: 1) il giudizio di idoneità alla mansione specifica del medico competente per il DLgs 626/94 2) la relazione conclusiva della commissione sanitaria per la legge 68/99 In caso di giudizio contrastante: prevale il giudizio della commissione secondo il criterio di specificità (sentenza della Corte Costituzionale del 21.11.1997, n° 354)

Disabilità (legge n. 68/99). Accertamento della disabilità per gli invalidi del lavoro

- L'accertamento della disabilità per gli invalidi del lavoro è effettuato dall'INAIL.
- Con la circolare n. 66 del 10 luglio 2001, il Ministero del Lavoro ha fornito alcune indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari per il collocamento mirato dei disabili.
- In particolare la circolare si preoccupa di estendere il sistema di accertamento previsto per gli invalidi civili, ciechi civili e sordi civili alle altre categorie di invalidi che si avvalgono del collocamento mirato anche allo scopo di evitare disparità di trattamento tra gli iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio.
- La circolare prevede che l'INAIL, in possesso di idonei strumenti tecnici e operativi e dotato delle necessarie professionalità, svolga l'accertamento dello stato invalidante ed il controllo sulla permanenza di tale stato con criteri e modalità aderenti a quanto delineato nel D.P.C.M. 13 gennaio 2000.

Nuova normativa sulla Disabilità

Nel Consiglio dei ministri del 15 aprile 2024 è giunta l'approvazione, in esame definitivo, del decreto che fornisce la nuova definizione della condizione di disabilità, i criteri per valutazione di base, **accomodamento ragionevole** e valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato per le persone disabili.

Il decreto entra in vigore il 30 giugno 2024 e per alcuni aspetti prevede l'emanazione entro 6 mesi di un decreto ministeriale con disposizioni effettivamente applicabili dal 10 gennaio 2025. Si attende ora la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Inabilità

- (inabilità temporanea assoluta) : la conseguenza di una malattia che impedisca totalmente, e per un determinato periodo di tempo, di attendere al lavoro).
- **Inabilità permanente totale : art. 2, comma 1 legge 222/84**
- L'inabilità prevista dalla legge n. 222 va intesa come **incapacita' piena e incondizionata a qualsiasi lavoro** autonomo o subordinato.
- La pensione di inabilità viene concessa in presenza di assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa a causa di infermità o difetto fisico o mentale, valutati dalla Commissione Medica Legale dell'INPS e di almeno 260 contributi settimanali (cinque anni di contribuzione) di cui 156 (tre anni di contribuzione) nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda.
- È, inoltre, richiesta:
 - **la cessazione di qualsiasi tipo di attività lavorativa;**
 - la cancellazione dagli elenchi anagrafici degli operai agricoli e dagli elenchi di categoria dei lavoratori autonomi;
 - la cancellazione dagli albi professionali;
 - la rinuncia ai trattamenti a carico dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e a ogni altro trattamento sostitutivo o integrativo della retribuzione.

Inabilità per i dipendenti pubblici (legge 335/95, articolo 2, comma 12 e s.m.i.)

- A chi spetta: Ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche con un'anzianità contributiva di almeno cinque anni, di cui almeno tre nel quinquennio precedente alla decorrenza della pensione di inabilità, cessati dal servizio per infermità non dipendenti da causa di servizio per le quali si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.
- Dal 1° giugno 2023 **sono soppresse le Commissioni mediche di verifica** del Ministero dell'Economia e delle Finanze (decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, convertito dalla legge 4 agosto 2022, n. 122) e le funzioni trasferite all'INPS

Giudizio di idoneità

- **Idoneità fisica e psico-attitudinale**
 - Decreto 23 febbraio 1999 n. 88 (FS e Strutture sanitarie pubbliche)
 - ➔ Requisiti
 - D.M. dell'Interno 4 novembre 2019, n.166 fisica, psichica e attitudinale per l'ammissione ai concorsi pubblici e alle procedure selettive di accesso ai ruoli del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco ➔ Requisiti e cause di non idoneità
- **Idoneità psicofisica per dipendenti pubblici**
 - Legge 4 agosto 2022, n. 122 e s.m.i., INPS) ➔ Controindicazioni
- **Giudizio di idoneità alla mansione**
 - D.Lgs 81/08 e s.m.i. (medico competente e Commissione ASL)
 - Art. 53 c. L. 300/70 (in parte)

Idoneità e requisiti . D.M. 88/99

Possesso di sana e robusta costituzione, dei requisiti fisici, psichici ed attitudinali richiesti per disimpegnare le mansioni inerenti al posto a cui aspirano, nonché dei requisiti fisici speciali prescritti per l'ammissione in servizio con riferimento al profilo relativo al posto medesimo.

TABELLA RELATIVA ALLE VISITE DI AMMISSIONE

GRUPPO 1							
N.O.	QUALIFICHE Denominazione	VISTA				Percezione udina	Statura minima
		Acuità visiva		Campo visivo	Senso cromatico		
		Grado	Correzioni ammesse				
1	Macchinista	10/10 in ciascun occhio	+1D/-2D lenti sferiche max differenza 2D. Lenti cilindriche ammesse se efficaci e tollerate con gli stessi limiti diottrici	normale	normale	Voce afona a non meno di 8 m da ciascun orecchio + audiometria	1,55
2	Conducente di linea	»	»	»	»	»	—
3	Conduttore	»	»	»	»	»	1,60
4	Addetto manovra e scambi	»	non ammessa	»	»	»	—
5	Operaio qualificato (a)	»	»	»	»	»	—
6	Operaio generico (a)	»	»	»	»	»	—
7	Manovale (a)	»	»	»	»	»	—
8	Cantiniere	»	»	»	»	»	—

(a) Se da utilizzare esclusivamente in mansioni inerenti la manutenzione del materiale rotabile è ammessa la correzione con lenti come al punto 1.

GRUPPO 2							
N.O.	QUALIFICHE Denominazione	VISTA				Percezione udina	Statura minima
		Acuità visiva		Campo visivo	Senso cromatico		
		Grado	Correzioni ammesse				
1	Addetto di stazione e gestione	10/10 in ciascun occhio	Lenti sferiche di valore massimo +4D/-5D purché la differenza di rifrazione fra le due lenti non sia superiore a 3D. Lenti cilindriche per eventuale astigmatismo sole o associate purché la correzione sia efficace e tollerata	normale	normale	Voce afona a non meno di 8 m da ciascun orecchio	1,55
2	Capo tecnico	»	»	»	»	»	—

GRUPPO 3							
N.O.	QUALIFICHE Denominazione	VISTA				Percezione udina	Statura minima
		Acuità visiva		Campo visivo	Senso cromatico		
		Grado	Correzioni ammesse				
1	Personale adibito a mansioni non interessanti la sicurezza dell'esercizio (b)	14/10 complessivamente con non meno di 4/10 nell'occhio che vede meno	Lenti sferiche di valore massimo +4D/-5D purché la differenza di rifrazione fra le due lenti non sia superiore a 3D. Lenti cilindriche per eventuale astigmatismo sole o associate purché la correzione sia efficace e tollerata	normale	soddisfaccete	Voce afona a non meno di 8 m da ciascun orecchio	—

(b) È ammesso l'uso di lenti a contatto in alternativa ai normali occhiali, purché la correzione sia possibile con lenti tradizionali e previo parere favorevole della competente struttura sanitaria.

Il giudizio di idoneità alla mansione specifica: sappiamo cos'è?

□ L'espressione del *giudizio di idoneità alla mansione specifica* pur costituendo **l'atto epicritico con valenza medico-legale** della sorveglianza sanitaria è scarsamente definito sotto il profilo concettuale, medico-legale e finalistico nella normativa attuale.

□ L'art. 2 del D.Lgs 81/08 sulle definizioni non lo cita

□ Le direttive europee da cui sono derivati i D.Lgs 626/94 e 81/08 non parlano mai di giudizio di idoneità del lavoratore: la direttiva 89/391/CEE all'art. 6, par. 2, lettera d recita che il datore di lavoro **ha l'obbligo di "adeguare il lavoro all'uomo" e non viceversa.**



L'attività di medico competente deve essere svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del **codice etico** della Commissione internazionale di salute occupazionale (**ICOH**) (art. 39 comma 1 D.Lgs. 81/08).

1. Obiettivo della medicina del lavoro è quello di *proteggere e promuovere la salute dei lavoratori, sostenere ed incrementare le loro capacità lavorative*, contribuendo ad istituire e a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti, promuovendo altresì **l'adattamento del lavoro alle capacità dei lavoratori, tenendo in dovuto conto il loro stato di salute.**

L'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica costituisce l'atto epicritico, con valenza medico-legale, che **consegue all'analisi della compatibilità tra due "grandezze"**, a loro volta valutate quali – quantitativamente, in momenti e con strumenti diversi, vale a dire **lo stato di salute dell'individuo, attraverso la sorveglianza sanitaria, ed il profilo di rischio espositivo associato ad una determinata mansione**, attraverso la valutazione dei rischi.

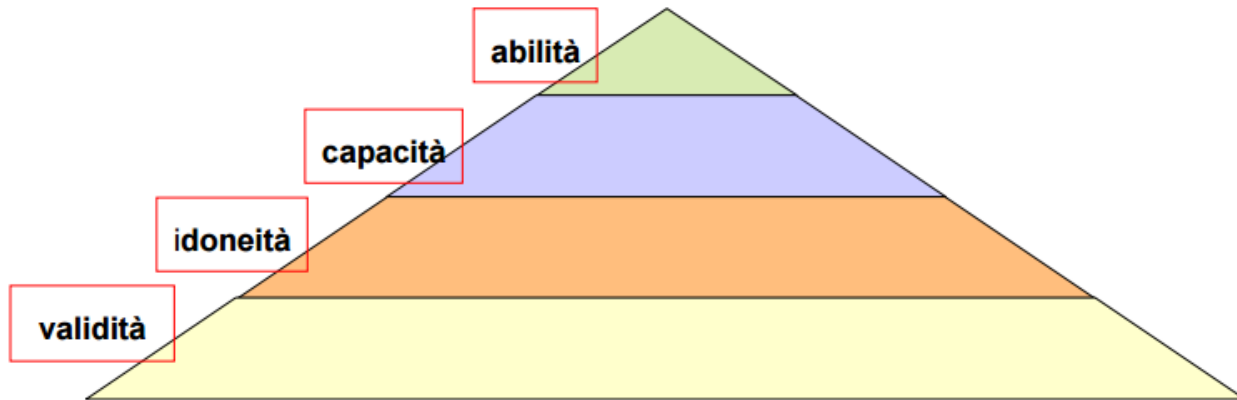
IDONEITA' VS COMPATIBILITA'

In questa definizione, vale la pena di sottolineare, come **debba essere considerata preminente** la valutazione della **compatibilità dell'ambiente di lavoro con l'uomo, piuttosto che della compatibilità dell'uomo con l'ambiente di lavoro a cui è assegnato.**

Conseguentemente, laddove il confronto di compatibilità sollevi un qualche dubbio, il processo valutativo ai fini della espressione del giudizio di idoneità, che ne scaturisce, deve **orientare a trovare soluzioni adattative dell'ambiente di lavoro, prima ancora di spostare l'attenzione su necessità di prescrittive, o limitative della mansione del lavoratore/ice.**

Criteri medico-legali

validità-idoneità-capacità-abilità



Gerin C. e Coll, 1997; Bianco P. e Coll, 1998; Martini M. e Di Nardo R., 1990

Capacità:

si fonda sulla possibilità di svolgere una data attività ed è determinata da più fattori:

- Qualità psicofisiche proprie innate del lavoratore:
 - altezza, peso, sesso, ecc.
 - da fattori psichici
- Requisiti psico-fisici
- Preparazione culturale tecnico-professionale, esperienza pratica

Abilità:

esprime la particolare bravura, perizia, destrezza nello svolgimento di una data attività. Esprime anche la caratteristica biologica della possibilità di svolgerla.

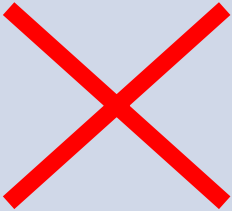
Validità (biologica):

Integrità biologica psico-fisica fondata sulla possibilità di svolgere una data mansione senza che insorgano o si aggravino danni alla salute.

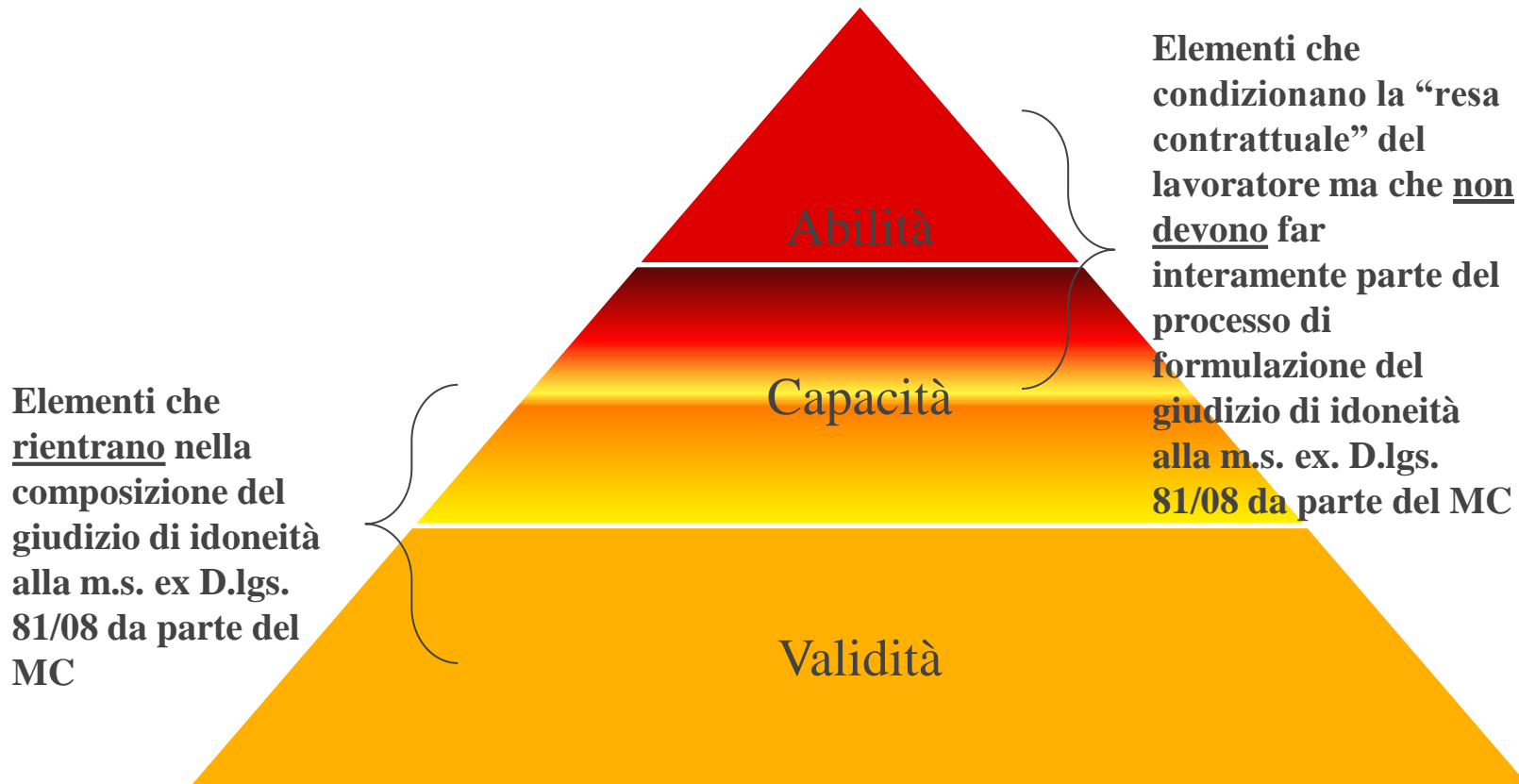


Giudizio di idoneità : Metodologia operativa

Differenze concettuali di Validità, Capacità e Abilità in contesti applicativi diversi

Ambiti	Validità	Capacità/Capacità Funzionale	Abilità
<p>→</p> <p>Ambiti assicurativi e previdenziali in attività</p>	<p>Validità come efficienza psicosomatica allo svolgimento di una qualsiasi generica attività, come risultato di una piena integrità biologica (Gerin, 1954; Rodriguez, Croce, Montisci, 1991)</p>	<p>Capacità di svolgere una data attività (generica, specifica, ecc.) come conseguenza del possesso di più fattori, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fattori costituzionali/innati: <ul style="list-style-type: none"> • altezza , peso, sesso, strutture muscolari, ecc. • caratteristiche psichiche - Preparazione culturale tecnico-professionale, esperienza pratica 	<p>Esprime la particolare bravura, perizia, destrezza, attitudine nello svolgimento di una data attività</p>
<p>→</p> <p>Formulazioni e del giudizio di idoneità in attività di sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. 81/08</p>	<p>Validità come integrità psico-fisica dell'individuo come risultato della presenza o meno di diverso grado di menomazione anatomica o funzionale, deficit psichico o di condizione patologica di organo o apparato suscettibile di essere aggravata o di essere elicitata dalla esposizione a rischi professionali della mansione specifica</p>	<p>Capacità Funzionale come possesso dei requisiti fisici e/o psichici necessari per poter svolgere la propria mansione in condizioni di assenza di rischio per la propria salute e/o sicurezza</p>	<p>Non di interesse nella formulazione del giudizio di idoneità</p> 

Rapporto tra i diversi concetti che qualificano il lavoratore in rapporto al suo lavoro



Inclusione

- In alternativa alla «selezione» dei soggetti «diversi» (patologici, anziani, altri diversi) tramite giudizi di idoneità alla mansione con limitazione **occorrono pratiche di «inclusione».**



Diversi strumenti/metodi di inclusione

Reinserimento lavorativo dei disabili (L.68/99)

Accomodamento ragionevole

Standard ISO 30415:2021 – Diversity & Inclusion

Giudizio di idoneità alla mansione specifica

Articolo 18 d.Lgs 81/08 e s.m.i.

Disability Manager

Finanziamenti Inail

Accomodamento ragionevole

- *“...Per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongono un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità, in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali...”*
- Il tema dell’accomodamento ragionevole parte dai concetti di uguaglianza per i lavoratori con disabilità adottati nella **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio Europeo** e nella **Convenzione ONU del 2006**.
- I luoghi di lavoro devono essere accessibili e funzionali a tutti i tipi di lavoratori.
- **Recepita nell’ordinamento italiano**

Accomodamento ragionevole

- D.Lgs. 216/2013 poi modificato dal decreto-legge 76/2013 convertito in legge 99/2013:
- *«3-bis. 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».*
- Vale per tutti i lavoratori con patologie e disfunzioni croniche, non solo per i disabili ex 68/89 o 104/92



^{1a} Medicina del Lavoro

REVIEWS, COMMENTARIES, PERSPECTIVES

Med Lav 2023; 114 (3): e2023026

DOI: 10.23749/mdl.v114i3.14339

Diversity & Inclusion: Fitness for Work Through a Personalized Work Plan for Workers with Disabilities and Chronic Diseases According to ISO 30415/2021

ALFONSO CRISTAUDO^{1-3,*}, GIOVANNI GUGLIELMI², RUDY FODDIS¹, FABRIZIO CALDI²,
RODOLFO BUSELLI², CINZIA BRILLI², MAURIZIO COGGIOLA⁴, GIANLUCA L. CECCARELLI⁵,
GIUSEPPE SAFFIOTI⁵

¹ Department of Translational Research and New Technologies in Medicine and Surgery, University of Pisa, Pisa, Italy

² Occupational Preventive Medicine Unit, University Hospital of Pisa, Pisa, Italy

³ Consultant, Corporate Occupational Health Service, Piaggio e c. S.p.A., Pontedera, Pisa, Italy

⁴ Consultant, Corporate Occupational Health Service, (Stellantis S.p.A.), Turin, Italy

⁵ RFI SpA-FS Group (Italian State Railways)-Medical Service, Rome, Italy

Esiste un modello che permette di contemplare e integrare le varie possibilità di inclusione?

Reinserimento lavorativo dei disabili (L.68/99)

Accomodamento ragionevole

Standard ISO 30415:2021 - Diversity & Inclusion

Giudizio di idoneità alla mansione specifica

Articolo 18 d.Lgs 81/08 e s.m.i.

Disability Manager

Finanziamenti Inail

→ **Piano di Lavoro Personalizzato** ←

Il Piano di Lavoro come metodologia per l'espressione del giudizio di idoneità alla mansione con inidoneità o idoneità limitata, per l'accomodamento ragionevole dei lavoratori con disabilità e per il reinserimento dei lavoratori tecnopatici.



La **valutazione della compatibilità** tra lavoro e stato di salute deve orientare verso la formulazione di **piani di lavoro** ad hoc su cui esprimere il giudizio di idoneità

Questo approccio metodologico indirizza verso una interazione tra il Medico Competente e le altre figure di riferimento nella gestione delle attività lavorative (SPP, Risorse Umane, ecc.) **nell'intento di adattare il lavoro all'uomo/donna**, limitando così l'isolamento del Medico Competente e *l'espressione di generiche limitazioni* che possono risultare spesso non osservate o inapplicabili, comportando, inoltre, il recupero al lavoro di una significativa percentuale della forza lavoro



ESTRATTO DAL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 16-04-2018 (punto N 28)

Delibera N 421 del 16-04-2018

Proponente
STEFANIA SACCARDI
DIREZIONE DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE

Pubblicità/Pubblicazione Atto soggetto a pubblicazione su Banca Dati (PBD)
Dirigente Responsabile Emanuela BALOCCHINI
Estensore SILVIA VIVOLI
Oggetto

Adozione linee di indirizzo per l'espressione del giudizio di idoneità del Medico Competente e della Commissione ex Art. 41 comma 9 del D.lgs 81/08 e ss.mm.ii in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Presenti
ENRICO ROSSI VITTORIO BUGLI VINCENZO CECCARELLI
STEFANO CIUFFO FEDERICA FRATONI CRISTINA GRIECO
STEFANIA SACCARDI MONICA BARNI

Il giudizio di idoneità alla mansione può essere espresso in maniera specifica nei confronti di un piano di lavoro personalizzato, predisposto per il lavoratore dal datore di lavoro in collaborazione con il medico competente, che eviti l'inclusione di attività che potrebbero risultare nocive per il lavoratore stesso. In tal modo può essere evitata l'espressione di giudizi di idoneità con limitazioni. Tale iniziativa può considerarsi come una buona prassi volontariamente adottata dal datore di lavoro

Cos'è un Piano di Lavoro Personalizzato?

La rimodulazione di una mansione, delle attività, dei compiti e dell'organizzazione del lavoro con le relative indicazioni di rischio **adattata alle problematiche di salute del lavoratore**

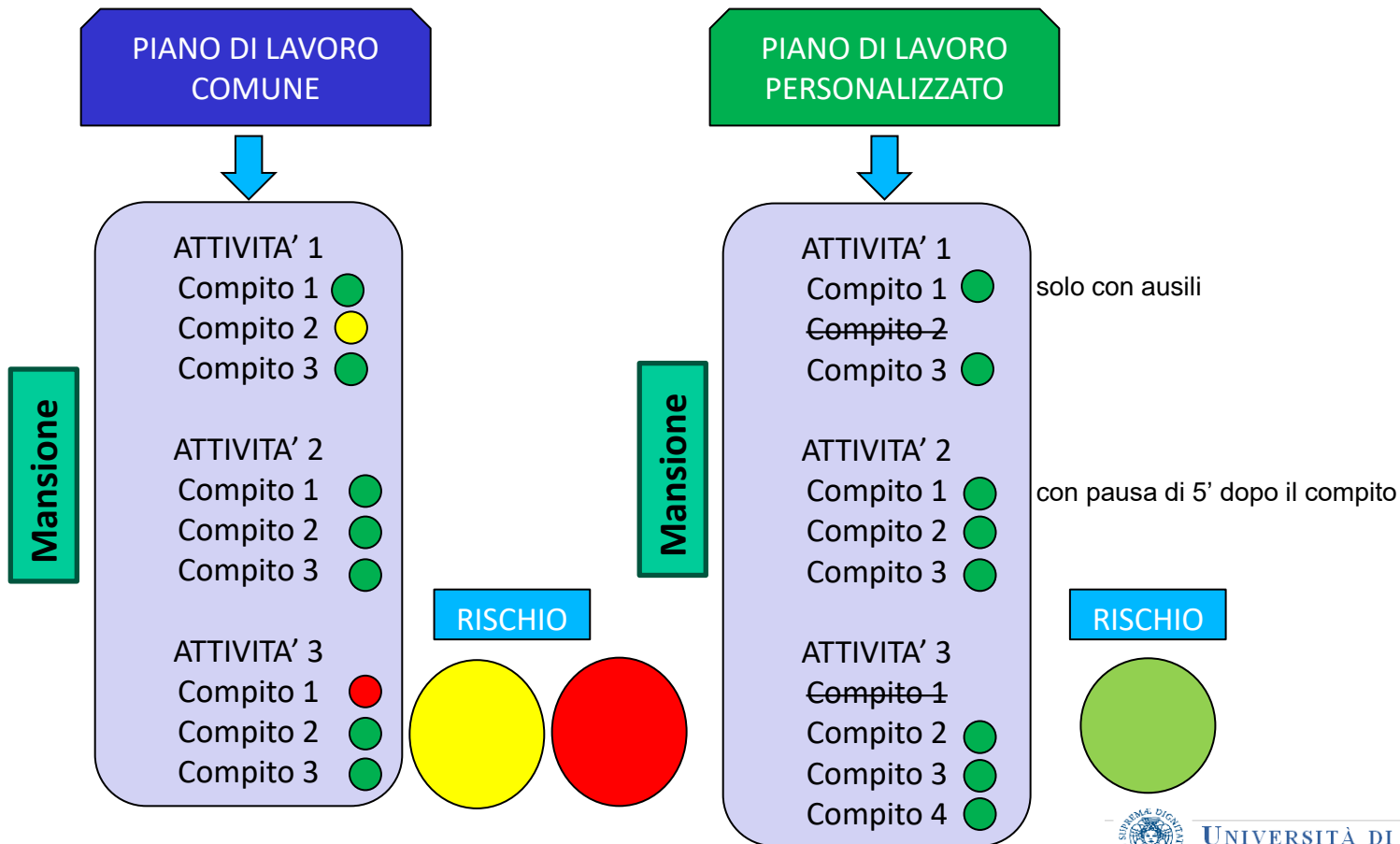
Spetta al datore di lavoro con il supporto delle varie funzioni aziendali e di prevenzione.

Il medico competente può esprimere un giudizio di idoneità sul nuovo Piano di Lavoro

Un piano di lavoro personalizzato per un lavoratore può contenere per es.

- Ridefinizione dei compiti lavorativi.
- Rotazione dei compiti lavorativi.
- Esclusioni di particolari attività
- Uso di apparecchiature e di altre tecnologie di assistenza.
- Limitazione anche temporale di attività con sollevamento di carichi pesanti e dei compiti fisicamente impegnativi.
- Formazione sulle tecniche adeguate di sollevamento e di trasporto.
- Adeguata ergonomia di strumenti, apparecchiature e mobili.
- Considerazione dell'esigenza di un recupero, per esempio attraverso brevi pause o pause più frequenti.
- Riorganizzazione degli orari e dei turni di lavoro.

CONFRONTO FRA PIANO DI LAVORO COMUNE E PERSONALIZZATO



Accomodamento ragionevole e Piano di Lavoro Personalizzato

- Un Piano di Lavoro Personalizzato, con modifiche strutturali o organizzative o preventive/protettive della mansione, costituisce un accomodamento ragionevole per i soggetti disabili o con disfunzioni patologiche anche non certificate con l'88/99 e con giudizio di idoneità con limitazioni rispetta le indicazioni previste dallo Standard ISO 30415:2021.

Disability Manager

Con il d. lgs. n. 222 del 13 dicembre 2023, recante “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art. 2, comma 2, lett. e) della legge 22 dicembre 2021, n. 227” sono state apportate importanti modifiche al d. lgs. n. 165/2001 obbligo di designare un responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro (ResPID) in tutti gli ambienti di lavoro pubblici in cui siano in servizio persone con disabilità (art. 6, comma 1, lett. a)

Conclusioni: la collaborazione al reinserimento lavorativo non è una richiesta impropria al mc

- La collaborazione all'inclusione dei soggetti con malattia cronica (o esiti di infortuni) deve essere uno degli obiettivi del medico competente
- L'accomodamento ragionevole, **che spetta al ddl**, rappresenta uno degli strumenti per collocare/ricollocare i lavoratori, a cui il mc può dare un contributo con giudizi di idoneità adeguati e richiesta di Piano di Lavoro personalizzato
- Il Piano di Lavoro Personalizzato **(che spetta al ddl)** può essere attivato anche per i rischi non normati ma previsti dalla VdR (D.L. 4 maggio 2023, n. 48) e per condizioni patologiche particolari in base all'art. 18 D.Lgs 81/08 e s.m.i. (come per le patologie psichiche), al di là dei rischi specifici della mansione, anche per aziende medio-piccole (escluse quelle con pochissimi lavoratori)
- Qualora la patologia fosse di origine lavorativa, per le modifiche previste dal Piano di Lavoro Personalizzato può essere attivata la richiesta di finanziamento all'Inail.**
- Fondamentale il rapporto costruttivo fra i soggetti aziendali della prevenzione, compresi i RSPP, RLS e il disability manager quando presente.

