

IL PERCORSO DELLE ABILITÀ

TERZO CICLO – PRIMA TAPPA

DOMANDE E RISPOSTE

D. A volte il dipendente divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro ha un'invalidità soggetta a revisione. Supponiamo il caso di un'azienda che ha ottenuto il computo, se l'invalidità scende al di sotto del 60%, il lavoratore esce dal computo? In generale il datore di lavoro è tenuto a monitorare l'esito delle visite di revisione?

R. In caso di revisione, se il nuovo verbale evidenzia una percentuale inferiore al 60%, ma comunque superiore al 45% (in caso di invalidità civile) o superiore al 33% (in caso di invalidità da lavoro), il dipendente mantiene le caratteristiche per poter essere conteggiato tra quelli computabili.

Si precisa che, in caso di tardiva convocazione a visita di revisione (rispetto alla data riportata sul verbale), fino al nuovo si ritiene valido l'ultimo verbale che il lavoratore possiede.

Si consiglia al datore di lavoro di monitorare le revisioni e, nel caso, acquisire dichiarazione dal lavoratore che attesti che non ha ancora ricevuto la comunicazione di convocazione a visita di revisione.

D. Possiamo chiedere verbale della Commissione con "omissis" per monitorare eventuale data di revisione. Inoltre, chi è responsabile nel caso di diminuzione della percentuale di disabilità (sotto il 46%) se il lavoratore non lo comunica all'azienda?

R. Il datore di lavoro deve detenere il (solo) verbale con Omissis e monitorare le date di revisione.

La responsabilità rimane in capo al soggetto che non comunica; quindi, al lavoratore se non ha informato il datore di lavoro o a quest'ultimo se, pur essendo in possesso dell'informazione, non la comunica al collocamento mirato.

D. Come posso verificare se la persona aveva una invalidità preesistente rispetto all'assunzione? Soprattutto nel caso di disabilità psichica (con percentuale superiore al 45%) non può essere fatta la domanda diretta... Noi chiediamo, nei moduli pre-assuntivi, se la persona ha una disabilità (domanda facoltativa), ma non entriamo mai nel merito della tipologia. Si potrebbe fare nel rispetto della privacy?

R. Il lavoratore decide se rendere note o meno le informazioni relative alla propria disabilità e quindi alla tipologia specifica, e non ci sono deroghe a tale principio.



Una volta che lo stesso ha fornito la documentazione, i verbali, anche quelli con Omissis, riportano la data di riconoscimento e, pertanto, è a questa a cui porre attenzione.

La richiesta rispetto alla tipologia di disabilità non è opportuna, ma possono essere richieste le caratteristiche funzionali/personali in relazioni alla mansione.

Si riporta di seguito quanto previsto dall'art. 8 L.300/70 Statuto dei lavoratori:

“E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”.

La buona fede contrattuale, infatti, consiste nella reciproca lealtà di condotta e fondamentale standard di correttezza al quale tutte le parti di un rapporto contrattuale devono necessariamente ispirarsi ed attenersi.

D. Il medico competente ha visitato il lavoratore e ha confermato il giudizio di idoneità alla mansione aggiungendo solo alcune limitazioni (meno carico di peso e + pause di riposo). È regolare un certificato di questo tipo?

R. La relazione conclusiva è una valutazione aspecifica della collocabilità del lavoratore.

Il parere del medico aziendale è l'indicazione specifica, correlata alla mansione di destinazione, a cui il datore di lavoro deve attenersi.

D. Un nostro lavoratore ci ha presentato un Verbale ASL che riporta "Invalido con totale e permanente inabilità lavorativa al 100%". Il dipendente può continuare a lavorare presso di noi o dobbiamo in qualche modo risolvere il rapporto di lavoro? Sono computabili i lavoratori che in corso di rapporto di lavoro producono all'azienda una documentazione che attesta l'inabilità lavorativa assoluta e permanente con revisione?

R. L'indicazione di “totale e permanente inabilità lavorativa” è sempre riportata quando la percentuale riconosciuta è pari al 100%.

L'eventuale non collocabilità del lavoratore, e quindi la non idoneità a qualsiasi lavoro che può giustificare la non collocabilità, è indicata nella sola relazione conclusiva.

La certificazione di “totale e permanente inabilità lavorativa al 100%”, in assenza di una relazione conclusiva di “incollocabilità” è compatibile con lo status di lavoratore e quindi con il computo in costanza di rapporto.

D. La persona computata in costanza di rapporto di lavoro concorre all'adempimento dello step di convenzione art. 11?

R. La convenzione ex art. 11 L.68/99 si configura come un programma graduale di “nuovi inserimenti” e, pertanto tutti i computi in costanza di rapporto di lavoro, rilasciati in corso di validità della convenzione, non vengono conteggiati sullo step dell’annualità in cui ricadono, ma vengono conteggiati sul complessivo delle assunzioni previste dal programma di convenzione.

Si può considerare, quindi, che vengono detratte dal fondo della stessa.

D. Si possono computare in costanza di rapporto di lavoro risorse assunte con contratto di lavoro a tempo determinato?

R. È possibile richiedere computi in costanza di rapporto di lavoro per lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.



 **Regione Lombardia**

 **AFOL Monza e Brianza**
Formazione Orientamento Lavoro

 **PROVINCIA MONZA BRIANZA**

IL PERCORSO DELLE ABILITÀ

Terzo ciclo - Prima tappa

www.afolmb.it www.provincia.mb.it www.abilinrete.mb.it