

Ruolo del medico del lavoro nelle certificazione della disabilità e nel collocamento mirato dei disabili

5 Ottobre 2023



**Francesco Genna
Direttore S.C. PSAL
ATS Brianza**

programma

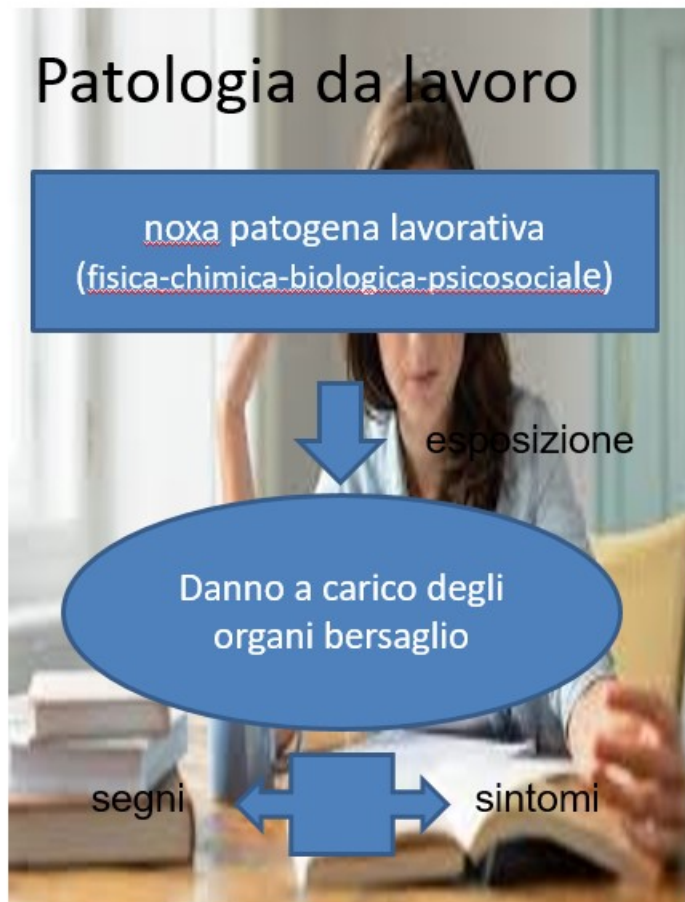
- Ruolo del medico del lavoro nell'ambito del Comitato Tecnico Provinciale ex art. 8 Legge 68/99
- Ruolo del medico del lavoro nelle commissioni invalidi ex Legge 104/92, così come integrata ai sensi del comma 4, art. 1 della Legge 68/99
- Ruolo del medico del lavoro nei procedimenti ex art. 10 L. 69/99

Il contributo tecnico professionale del medico del lavoro

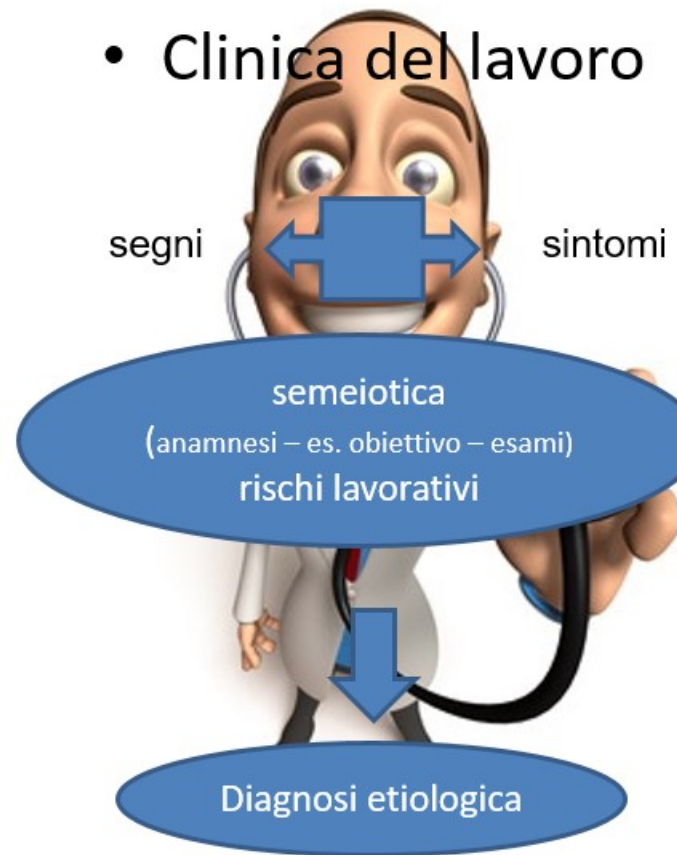
- Conoscenza approfondita dei rischi lavorativi (chimici, fisici, biologici e psicosociali/organizzativi) nei diversi comparti produttivi.
- Conoscenza della patologia da lavoro correlata con i rischi specifici nei diversi comparti produttivi e clinica del lavoro
- Conoscenze specifiche su idoneità lavorativa e capacità lavorativa.
- Psicologia del lavoro e psicopatologia da lavoro.
- Medicina legale del lavoro: previdenza e assistenza.

Patologia e Clinica del lavoro

- Patologia da lavoro



- Clinica del lavoro





Percorso del collocamento mirato

- Domanda di invalidità civile o di inabilità lavorativa, valutazione della capacità lavorativa residua ex legge 68/99 tramite certificazione del MMG o medico di patronato
- Commissione ex legge 104/92
- Iscrizione alle liste del collocamento mirato e attività del CTP ex legge 68/99
- Collocamento in azienda e giudizio d'idoneità del medico competente

BENEFICIARI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

- Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, sensoriali psichiche e intellettive, con una **riduzione della capacità lavorative superiore al 45%**, in stato di disoccupazione;
- Persone **invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%**;
- Orfani o congiunti superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause.

La mission: «L'uomo giusto nel posto giusto»

- Con la legge 68/99 si comincia ad anteporre al termine di «invalido» l'appellativo di «persona affetta da minorazioni».
- La norma non intende più solo limitarsi a «collocare» individui ma aspira a farsi **promotore dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa** attraverso i «servizi di sostegno e di collocamento mirato» secondo il concetto di «**uomo giusto nel posto giusto**»

**RUOLO DEL MEDICO DEL LAVORO
NELL'AMBITO DELLE COMMISSIONI
INVALIDI EX LEGGE 104/92**

L'ACCERTAMENTO DELLE CAPACITA' LAVORATIVE RESIDUE

- Ai fini dell'iscrizione alle liste del collocamento mirato è necessario che il disabile si sottoponga all'**accertamento delle capacità lavorative residue**.
- Tale accertamento viene effettuato dalla Commissione prevista dalla Legge 104/92, integrata da un operatore sociale, ai sensi del comma 4, art. 1 della Legge 68/99.
- L'utente dovrà consegnare al CPI copia della **diagnosi funzionale** e della **relazione conclusiva** che verrà utilizzato per la realizzazione di un percorso personalizzato.

DEFINIZIONE DI INVALIDO CIVILE

Legge 118/71, art. 2

- Si considerano mutilati o invalidi civili i **cittadini** *affetti da minorazioni congenite o acquisite*, anche a carattere progressivo, compresi gli irregolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetablico, insufficienza mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali, che abbiano subito una *riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo*

La rilevanza giuridica della minorazione

- Il danno somato-psichico al quale fa riferimento la L. 118/71, sottoposto a tutela, è il danno lavorativo, pertanto:
 - la rilevanza giuridica della minorazione consiste non nella minorazione in sé e per sé considerata, ma nella ripercussioni che tale minorazione esercita sulla capacità di lavoro (generica) del soggetto;
 - L'impostazione della legge 118/71 è in contraddizione con il concetto dottrinario di validità, il quale prescinde da qualsiasi riferimento a potenzialità lavorative o produttive.

A quale capacità lavorativa si fa riferimento

- Il danno funzionale permanente è riferito alla capacità lavorativa, che deve intendersi primariamente come **capacità lavorativa generica**, con possibilità di variazione in più del valore base (non superiore a 5 punti percentuale) nel caso in cui vi sia anche **incidenza sulla occupazioni confacenti alle attitudini del soggetto** (cosiddetta capacità lavorativa semispecifica) **o sulla capacità lavorativa specifica**.

Per gli **invalidi del lavoro** si fa riferimento al danno biologico – D.Lgs. 38/2000

- *E' la lesione dell'integrità psicofisica, suscettibile di accertamento medico-legale, della persona.*
- *Il danno biologico è risarcibile indipendentemente dalla sua incidenza sulla capacità di produzione del reddito del danneggiato*

La diagnosi funzionale

art. 1, comma 5, legge 68/99

- Anagrafica
- Diagnosi e giudizio medico-legale
- **Scheda di profilo socio-lavorativo** per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro
 - condizione professionale e familiare
 - autonomia personale
 - Interessi
 - percorso scolastico-formativo
 - Attività lavorative più significative
 - Disponibilità al lavoro/tirocinio formativo/formazione professionale

La diagnosi funzionale

art. 1, comma 5, legge 68/99

- **Scheda per la definizione della capacità**
(assente/minima/media/elevata/Potenziale)
 - Attività mentali e relazionali
 - Informazione
 - Postura
 - Locomozione
 - Movimento delle estremità/funzione degli arti
 - Attività complesse ed attività fisica associata a resistenza
 - Fattori ambientali
 - Situazioni lavorative intense come organizzazione del lavoro
- **Scheda conclusiva con livelli di limitazione**
- **Suggerimenti per l'inserimento**

**RUOLO DEL MEDICO DEL LAVORO
NELL'AMBITO DEL COMITATO TECNICO
PROVINCIALE EX ART. 6 LEGGE 68/99 E
NELLE COMMISSIONI INVALIDI EX
LEGGE 104/92**

SERVIZIO DI COLLOCAMENTO MIRATO/INSERIMENTO LAVORATIVO DISABILI

Il SERVIZIO COLLOCAMENTO DISABILI è un servizio del CPI che ha il compito di ricevere le iscrizioni di:

- Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, sensoriali psichiche e intellettive, con una **riduzione della capacità lavorative superiore al 45%**, in stato di disoccupazione;
- Persone **invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%**;
- Orfani o congiunti superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause.

L'INSERIMENTO LAVORATIVO

LE CONVENZIONI EX ART. 11 DELLA Legge 68/99

- Le convenzioni rappresentano uno degli strumenti fondamentali per personalizzare gli interventi.
- Convenzione tra Uffici provinciali competenti e datore di lavoro, per realizzare il **collocamento mirato**.
- Nella convenzione sono stabiliti tempi e modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

TIPOLOGIE DI ASSUNZIONI PREVISTE DALLE CONVENZIONI

- **Tirocini formativi e di orientamento:** da un minimo di 3 mesi a un massimo di 24 mesi.
- **Tirocini finalizzati all'assunzione:** da un minimo di 6 mesi a un massimo di 24 mesi (pratica ampiamente utilizzata).
- **Contratti di apprendistato:** fino a 48 mesi.
- **Contratti a tempo determinato.**
- **Contratti di inserimento lavorativo.**
- **Contratti a tempo indeterminato.**

La scheda individuale

L'art. 7 del D.Lgs. 151/2015 a modifica dell'art. 8 della Legge 68/99 al comma 1-bis **prevede che per ogni persona disabile**, iscritta nell'apposito elenco tenuto presso il servizio per il collocamento mirato, il Comitato Tecnico annota in una apposita scheda **le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**

La scheda individuale

L'art. 7 del D.Lgs. 151/2015 a modifica dell'art. 8 della Legge 68/99 al comma 1-bis prevede che per ogni persona disabile, iscritta nell'apposito elenco tenuto presso il servizio per il collocamento mirato, il Comitato Tecnico annota in una apposita scheda le **capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni**, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Quali sono le qualità necessarie per lo svolgimento di un lavoro?

- VALIDITA'
- IDONEITA'
- CAPACITA'
- ABILITA'



Fattori intrinseci



Fattori intrinseci
+
Fattori estrinseci

Le qualità sono distribuite secondo la seguente scala gerarchica che, dall'alto verso il basso, consentono di affrontare sempre più alti livelli di specificità e di specializzazione del lavoro



Cosa si intende per validità?

- Integrità somatopsichica:
potenzialità ad
estrinsecare energie
- Dipende solo da fattori
intrinseci



il concetto dottrinario di validità prescinde da qualsiasi riferimento a potenzialità lavorative o produttive.

Cosa si intende per idoneità lavorativa?

- E' il possesso delle funzioni psicofisiche che rendono il soggetto capace di svolgere un'attività lavorativa all'interno e nei limiti che la norma stabilisce
- **Va rapportata alla mansione specifica,** produttrice di rischi nell'ambiente di lavoro

Giudizio d'idoneità alla mansione specifica

Valutazione sanitaria

- Requisiti psicofisici
- Assenza di controindicazione

Valutazione dei rischi

- Mansione
 - Compiti lavorativi
 - rischi

Capacità

- **Preparazione tecnico-professionale** per svolgere una o più attività
- Dipende da:
 - Validità
 - Attitudine: disposizione naturale psicofisica ad una sfera di attività
 - competenze
- La capacità di lavoro è la potenzialità ad espletare una o più attività qualora sussistano caratteristiche ben delineate, sia **biologiche**, sia **attitudinali**, sia **tecnico-professionali** (DPCM 13 gennaio 2000)

La scheda individuale

L'art. 7 del D.Lgs. 151/2015 a modifica dell'art. 8 della Legge 68/99 al comma 1-bis prevede che per ogni persona disabile, iscritta nell'apposito elenco tenuto presso il servizio per il collocamento mirato, il Comitato Tecnico annota in una apposita scheda le **capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni**, nonché **la natura e il grado della disabilità** e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, **favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**

La scheda individuale

L'art. 7 del D.Lgs. 151/2015 a modifica dell'art. 8 della Legge 68/99 al comma 1-bis prevede che per ogni persona disabile, iscritta nell'apposito elenco tenuto presso il servizio per il collocamento mirato, il Comitato Tecnico annota in una apposita scheda le **capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analisi le caratteristiche dei posti** da assegnare ai lavoratori disabili, **favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**

**RUOLO DEL MEDICO DEL LAVORO
NEI PROCEDIMENTI EX ART. 10
LEGGE 68/99**

Art. 10 Legge 68/99

- Nel caso di **aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro**, **il disabile** può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.
- Nelle medesime ipotesi **il datore di lavoro** può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda.
- Gli accertamenti sono effettuati dalla **commissione** di cui all'articolo 4 della legge 104 del 5 febbraio 1992, ossia la **commissione medica collegiale istituita presso le Aziende Sanitarie Locali** integrata da un operatore sociale e da un esperto nelle patologie da esaminare

Art. 10 Legge 68/99

- *La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro.*
- *Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.*

Art. 10 Legge 68/99

- *La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro.*
- *Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.*

Risoluzione del rapporto 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).**
In definitiva, il datore di lavoro non può procedere al licenziamento del lavoratore con disabilità sulla scorta del solo giudizio di inidoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente, senza attivare la procedura prescritta dall'art. 10 – comma 3 della legge n. 68/99.