



Rimini
26 ottobre 2018

**Dal giudizio di inidoneità al reinserimento
per la conservazione della capacità lavorativa. Quali
collaborazioni per l'RLS nei luoghi di lavoro**

Il ruolo delle OO.SS.



Cinzia Frascheri

Giuslavorista – Responsabile Salute e sicurezza CISL Nazionale
Dipartimento Politiche contrattuali del settore industria, artigianato,
ambiente, sicurezza e dell'energia

Un percorso di evoluzione concettuale

Direttiva 2000/78/ce del 27 novembre 2000
per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
Art.5

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216
Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in
materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità
del 13 dicembre 2006
Recepita in Italia con Legge n.18 del 3 marzo 2009

Sentenza di condanna della Corte di giustizia europea (causa C-312/11)

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216 – Legge n. 99 del 2013
per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
Art.3, comma 3bis

Un (r)innovato scenario

Direttiva EU 2000/78 - DLGS 216/2003 s.m

Articolo 42

DLGS 81 del 2008 s.m.

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, **attuа le misure indicate dal medico competente** e qualora le stesse **prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile**, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Art.2087 c.c.

«L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa **le misure che**, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, **sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro**».

Art.41 Cost

L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno **alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.**

Art.3, c.3 bis (L.99/ 2013)

«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 (...) nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori».

Datore di lavoro

dall'«obbligo di cercare»

all'«obbligo di trovare»

all'«obbligo di adeguare»

...sistemando i locali adattando **di lavoro, ripartizione dei compiti o formazione, inquadramento attrezzature, ritmi**

...persone con menomazioni **fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali**

Onere compensato da misure esistenti da parte della politica dello Stato



Giurisprudenza

(Tribunale di Ivrea, 24 febbraio 2016)

La lavoratrice ha sostenuto l'illegittimità del licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni svolte e ha conseguentemente richiesto la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria in quanto l'inidoneità sopravvenuta sarebbe stata cagionata dalla nocività dell'ambiente lavorativo e dell'assenza di precauzioni volte ad evitare disagi come quelli affrontati.

Secondo il giudice, l'obbligo di adottare ragionevoli misure di adattamento che siano richieste dalla situazione concreta per evitare il licenziamento dell'occupato divenuto inidoneo all'espletamento delle proprie mansioni, si riferisca a una nozione ampia, più estesa di quella impiegata dalla legge n. 68 del 1999 in relazione alle diverse categorie e ai corrispondenti diversi gradi di inabilità.

Tutte le persone che, per una minorazione fisica, psichica, sensoriale o intellettuale, soffrono di un deficit di integrazione nella vita professionale o nel rapporto di lavoro, rientrano nell'ambito a cui si riferisce la normativa comunitaria di riferimento e risultano quindi protette dall'obbligo delle soluzioni ragionevoli espressamente recepito dal decreto legislativo n. 216 del 2003.

Questa nozione include le ipotesi di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa, che possano ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su basi di eguaglianza con gli altri lavoratori, compromettendone la conservazione del posto di lavoro.

I titolari del diritto al "ri-collocamento" ragionevole

Direttiva EU 2000/78 - DLGS 216/2003 s.m.

.....disabilità non quale condizione soggettiva della persona, ma frutto di «inadeguata» interazione tra persona e ambiente.....
occorre quindi chiedersi se del lavoratore/trice o del posto di lavoro

Art.2087 c.c.
Art.41 Cost
Art.42 DLGS 81/08

Art.3, c.3 bis
(L.99/ 2013)

Invalidità
(Collocamento obbligatorio)

Disabilità
(in entrata o sopravvenuta)
(personale o da lavoro)

In-idoneità
(parziale/totale - temporanea o permanente)
giudizio obbligatorio espresso

Datore di lavoro

Dirigente

Obbligo nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi **in rapporto** alla loro salute e alla sicurezza;

Presenza di **alterazioni** dello stato di salute **causate** dall'esposizione ai rischi lavorativi

Patologia **non da lavoro**, che **può aggravarsi** per esposizione a rischi lav. o fattori organizzativi

Lavoratore, soggetto a sorveglianza sanitaria

Lavoratore, NON soggetto a sorveglianza sanitaria

Datore di lavoro che richiede per cause diverse dai rischi lavorativi o in assenza di MC presso ASL-art.5 L. 300/70

RSPP

MC

RLS



CISL

INAIL e disabilità/inidoneità da lavoro (circolari 51/2016 e 30/2017)

Tutte le lavoratrici e i lavoratori a seguito di infortuni sul lavoro o malattie professionali senza limiti di gravità (anche a seguito di solo aggravamento), al di là della natura del rapporto di lavoro e dalla tipologia contrattuale (compreso lavoro autonomo) dopo giudizio di in-idoneità

Dipendenti amministrazioni statali assicurati gestione per conto Stato e studenti

~~Onere sproporzionato~~

Onere compensato da misure esistenti da parte della politica dello Stato

Presentazione di formale richiesta

Equipe INAIL multi-disciplinare

Progetto di re-inserimento lavorativo «personalizzato»

Datore di lavoro in regola - no condanne



INAIL e disabilità/inidoneità da lavoro (circolari 51/2016 e 30/2017)

Nel caso la disabilità e/o l'inidoneità sia a seguito **di infortunio sul lavoro o di malattia professionale**, i datori di lavoro di tutti i lavoratori/lavoratrici tutelati dall'Inail, al di là del grado delle conseguenze inabilitanti, **possono accedere al finanziamento «personalizzato»**, al fine del reinserimento lavorativo per addivenire all'accomodamento ragionevole

- ❑ per un costo massimo di 95.000 euro (fino al 100%), interventi di abbattimento delle barriere architettoniche: di tipo edilizio, impiantistico e domotico nonché i dispositivi finalizzati all'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro
- ❑ per un costo massimo di 40.000 euro (fino al 100%), interventi di adattamento delle postazioni di lavoro, che comprendono l'adeguamento di arredi della postazione, 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 (fino al 60%), interventi di formazione a supporto del reinserimento 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.

Prevista anche copertura per spese di consulenza tecnica (max 10% sul totale)