I lavoratori con disabilità, opportunità per questi soggetti, per le imprese e per la società, una logica di interazione e non di assistenzialismo.

Il medico competente e il lavoratore con disabilità

Autore: Giuseppe Leocata - Medico del Lavoro

Premessa

Nel periodo attuale, sussistono difficoltà per le imprese e per i lavoratori, sia i cosiddetti 'normodotati' sia e ancora di più per quelli con disabilità, inoltre i dati in merito alla problematica di questi ultimi sono poco definiti.

Fino al recente passato, si è avuto un numero elevato di iscrizioni alle liste speciali dei disabili, seppure il numero di avviati al lavoro è progressivamente diminuito.

La disponibilità da parte delle aziende (private e pubbliche) ad assumere persone con disabilità negli anni scorsi è stato soltanto di 1 a 4. Per queste categorie di lavoratori i contratti a tempo determinato sono prevalsi su quelli a tempo indeterminato; è sceso il numero di lavoratori stranieri con disabilità avviati al lavoro così come quello delle donne iscritte alle liste speciali sul territorio nazionale; per le persone con disabilità psichica, il 70% di un campione di imprese intervistate nel 2011 da IsFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) ha dichiarato che l'esperienza è stata positiva.

Aspetti normativi

La L.68/99 e le successive modifiche e integrazioni prevedono un criterio vantaggioso per le persone con disabilità e per le imprese, l'avviamento lavorativo "mirato".

Da un lato, le aziende, in relazione al numero di dipendenti, hanno "l'obbligo" di assunzione di una quota di persone con disabilità fruendo di agevolazioni per l'assunzione di questi e per eventuali adeguamenti anche strutturali per la loro accoglienza (tramite appositi Fondi Regionali), dall'altro, la persona è avviata secondo il criterio dell'uomo giusto al posto giusto.

Dell'avviamento 'mirato' possono fruire i soggetti disoccupati in possesso di una invalidità civile del 46%, mentre quelli che già lavorano e che beneficiano del 60% possono essere conteggiati ('computati') dalle imprese come disabili ed essere considerati come 'categoria protetta' e le imprese possono fruire delle agevolazioni sopra accennate. Per coloro che sono divenuti invalidi per causa da lavoro la percentuale per essere avviati al lavoro o per essere considerati in 'categoria protetta' e del 33%.

Le persone con disabilità che intendono entrare/rientrare nel mondo del lavoro devono iscriversi presso i Centri per l'Impiego e dovrebbero potere fruire, ove opportuno, anche di eventuali corsi di qualificazione professionale. Andrebbero, così, inseriti nel sistema "domanda-offerta" e poi avviati al lavoro, quando e ove richiesto dalle aziende "in obbligo".

L'attività specifica del medico competente

Il lavoratore con disabilità va sottoposto a visita medica dal medico del lavoro competente e questi esprime un giudizio sulla compatibilità persona/lavoro/ambiente, affinché le prestazioni richieste non siano superiori alle capacità del soggetto e siano compatibili con il suo stato di salute.

Il medico, successivamente, propone al datore di lavoro l'adozione di eventuali misure tecniche (anche sanitarie), organizzative e procedurali necessarie e specifiche, finalizzate alla creazione di un ambiente di lavoro (pure attraverso "accomodamenti ragionevoli" - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili, ratificata da L.3.3.09 n.18) che risponda a pieno ai criteri di igiene e sicurezza del lavoro non soltanto per i lavoratori con disabilità ma anche per i soggetti normodotati, prendendo in considerazione, ancor più che di routine, i pericoli e i rischi correlati al sistema organizzativo aziendale e attribuibili alle relazioni (orizzontali e verticali) esistenti, con riferimento alle mansioni in esame e a chi vi è coinvolto, e alla cultura aziendale.

L'attività sanitaria è una funzione molto delicata nei confronti del soggetto con disabilità; il medico del lavoro competente deve, quindi, essere capace sia di sapere comprendere la disabilità del lavoratore e ascoltare il linguaggio verbale e non verbale di questo soggetto svantaggiato sia di instaurare con lui un contatto fisico. Tale pratica a favore di questi soggetti non è, né deve essere, diversa da quella indirizzata ai lavoratori normodotati, altrimenti i lavoratori con disabilità verrebbero ulteriormente ghettizzati, proprio attraverso un'attività che deve servire anche a una loro maggiore integrazione nel contesto lavorativo.

A buon senso, poi, si può anche prevedere che il medico del lavoro competente agisca in diverse situazioni valutando la possibilità di reperire per il lavoratore con disabilità anche dei ritagli di mansione nell'ambito di diverse mansioni, qualora possibile e senza creare grossi problemi al disabile ed all'impresa. Percorrere questa strada potrebbe essere molto utile, ad es., nel caso di soggetti che hanno subito menomazioni anche rilevanti a causa e in conseguenza di infortunio sul lavoro e/o di malattia professionale e che devono essere inseriti e/o reinseriti in un'attività lavorativa confacente con il loro stato di salute; se il soggetto possiede ancora delle capacità lavorative, queste vanno utilizzate al meglio e il medico del lavoro competente deve collaborare in questa ottica.

Il medico competente aziendale, in alcuni casi particolari, può essere la figura più idonea ad accompagnare il soggetto al ritiro dal lavoro, fruendo di alcuni benefici sociali previsti dal nostro ordinamento giuridico e che possano garantire a questo una sopravvivenza più dignitosa possibile.

Il ruolo del medico del lavoro competente in azienda dovrebbe, quindi, orientarsi sempre più verso aspetti organizzativi e gestionali, senza perdere la capacità sia del contatto anche fisico con il lavoratore che si rivolge a lui sia dell'ascolto di questo. In questa ottica, egli deve essere una figura dotata di attitudini specifiche, con capacità ed esperienza consolidate nel tempo e con conoscenze e abilità tali da permettergli sia di leggere la specifica realtà aziendale in cui agisce sia di valutare la capacità globale e quella lavorativa del disabile.

Una opportunità per le imprese (datore e medico competente) che lo ritengono opportuno e anche per il singolo lavoratore è quella di ricorrere, ai sensi dell'art.5 della L.300/70 (Statuto dei lavoratori), a una visita specialistica di medicina del lavoro presso un ente di diritto pubblico super partes (a Milano, ad es. l'Ambulatorio di Medicina Preventiva dei Lavoratori – Ospedale Maggiore Policlinico – via Pace 9) ai fini di valutare le "potenziali capacità lavorative" del lavoratore con disabilità e limitazioni; la relazione di medicina del lavoro, nel primo caso, viene inviato direttamente al datore di lavoro e/o al medico competente aziendale nel rispetto della privacy del lavoratore per le determinazioni di competenza; nel secondo caso, la relazione verrà consegnata direttamente al lavoratore interessato, il quale decide il percorso più opportuno da seguire.

Inoltre, si segnale che, nel caso in cui un lavoratore con disabilità - assunto con collocamento mirato e 'computato' nella quota di riserva aziendale - non venga più ritenuto adatto allo svolgimento di una mansione lavorativa, non è previsto un giudizio di idoneità alla mansione specifica da parte del medico competente né il relativo ricorso ex art.41 c.9 del D.Lgs.81/08 e 106/09. In relazione alla specialità della norma che regola la materia, è previsto che si ricorra alla procedura ex art.10 L.68/99 e art.8 DPCM 13.01.2000, chiamando in causa direttamente l'Ufficio Competente (il Comitato Tecnico Provinciale) ad esprimere un parere super partes e vincolante per le parti (azienda e lavoratore con disabilità).

Bibliografia essenziale

Leocata G. - Le persone con disabilità nell'attuale congiuntura economica. Dati statistici, normativa e istituzioni preposte, il ruolo del medico del lavoro. - 75° Congresso Nazionale Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale, Bergamo 17-19/10/2012; Giornale italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, tipografia PiMe Editrice Pavia; volume XXXIV, supplemento al n.3 luglio-settembre 2012; 788-791.

Leocata G., Bolchini R., Torchio G. - Capitolo 158: Persone con disabilità e mondo del lavoro - L. Alessio, G. Franco, F. Tomei – TRATTATO DI MEDICINA DEL LAVORO. Piccin Padova, 2015; vol. II – pagg. 1819-1834.