



Giudizio di idoneità lavorativa parziale, disabilità e accomodamento ragionevole in azienda

Quintino Bardoscia - Medico del lavoro, ANMA
Gilberto Boschioli - Presidente CIIP

29 gennaio 2024

9:00-17:00

Milano - Aula Magna Clinica del Lavoro



Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute

l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha pubblicato nel 2002 l'ICF, La Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute, che 191 Paesi a livello mondiale, hanno riconosciuto come il nuovo, idoneo strumento comune per misurare la condizione di salute e di disabilità delle persone, in quanto:

- fornisce una base scientifica per la comprensione e lo studio della salute come interazione tra individuo e contesto;
- costituisce un linguaggio comune per la descrizione della salute e delle condizioni ad essa correlate, allo scopo di migliorare la comunicazione fra operatori sanitari, ricercatori, pianificatori, amministratori pubblici e popolazione, incluse le persone con disabilità;
- permette il confronto fra dati raccolti in Paesi, discipline sanitarie, servizi e momenti diversi;
- fornisce una modalità sistematica per codificare le informazioni nei sistemi informativi sanitari.



Definizione di DISABILITA'

Nella convenzione O.N.U. per i diritti delle persone con disabilità, questa viene definita come
“il risultato dell’interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società sulla base di eguaglianza con gli altri”.

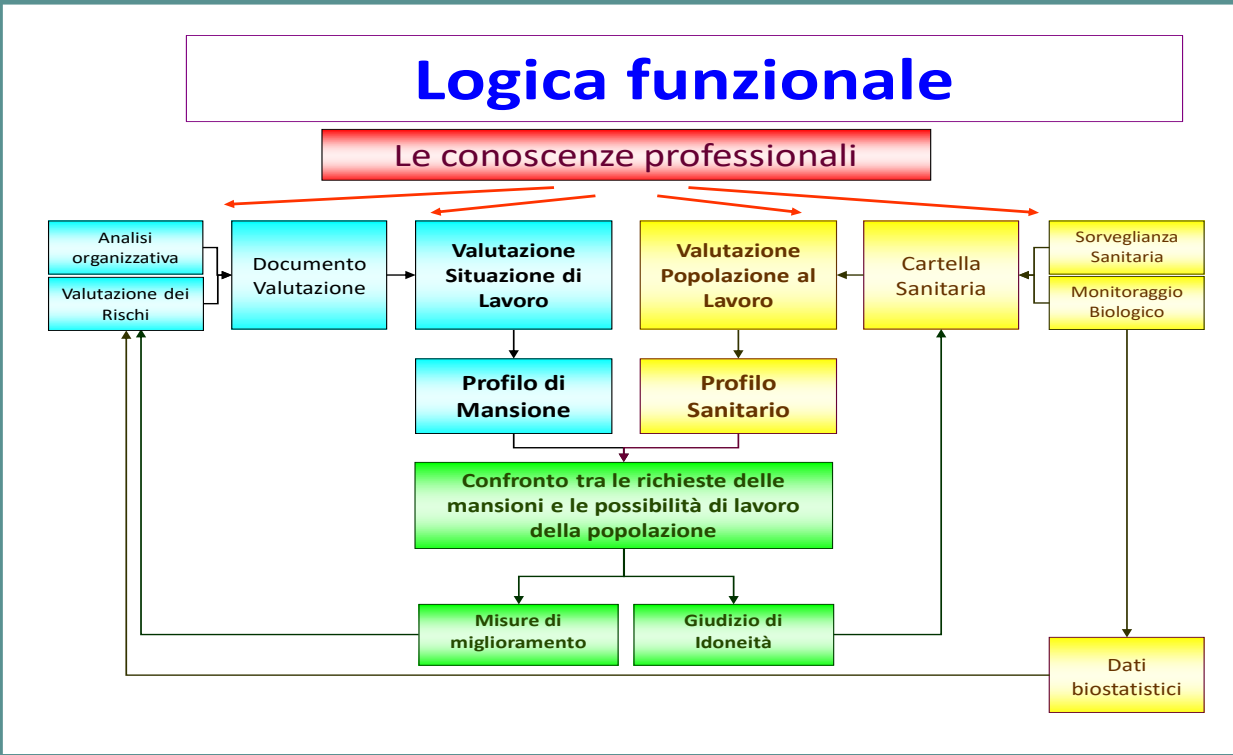
UNITED NATION GENERAL ASSEMBLY: Convention on the rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol, United Nations, New York, approvata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 13 dicembre 2006

Il 7 ottobre del 2006, appariva su The Lancet, dopo la pubblicazione dell’ICF, una ulteriore definizione di disabilità :
«La disabilità è il risultato negativo delle interazioni fra menomazioni delle strutture e funzioni del corpo (caratteristiche di salute), limitazioni delle attività, restrizioni della partecipazione e fattori contestuali (personali o ambientali), che possono fungere da barriere, limitando il funzionamento della persona»

M. Leonardi, J. Bickenbach, T.B. Ustun, N. Kostanjsek, S. Chatterji. “The definition of disability: what is in a name”. The Lancet, Vol. 368 October 7, 2006.



La logica funzionale del medico competente



Il giudizio di idoneità è l'atto formale con cui il MC informa il lavoratore ed il datore di lavoro ed è il risultato del confronto tra il Profilo di Mansione ed il Profilo Sanitario

Profilo e richiesta funzionale della mansione

Sulla base delle informazioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi, vengono codificati, per gradi semi-quantitativi o per descrizioni standardizzate, gli agenti di rischio e le richieste funzionali della mansione.

	Società		Stabilimento/Unità operativa		
	Reparto/Linea		Mansione/postazione di lavoro		
			N° Addetti		
Caratteristiche	Grado				Osservazioni
	1	2	3	4	
Organizzazione del lavoro					
Turni					
Posture					
Movimentazione manuale carichi					
Sovraccarico biomeccanico arti superiori					
Impegno articolare rachide					
Impegno articolare arti inferiori					
Impegno visivo					
Rumore					
Vibrazioni Mano/braccio					
Vibrazioni Corpo intero					
Campi Elettromagnetici					
Microclima					
Radiazioni Ottiche Artificiali					
Agenti Chimici					
Agenti Cancerogeni					
Agenti Biologici					
Lavoro in altezza					
Lavoro all'aperto					
Lavoro all'estero					
Lavoro con VDT					
Attrezzature specifica abilitazione					
Alcol					
Stupefacenti					
Stress					
DPI					
Osservazioni					
Data		Firma compilatore			

Profilo Sanitario

Il Profilo Sanitario riporta gli stessi parametri considerati nel Profilo di Mansione espressi come possibilità lavorative del soggetto.

In questo modo è possibile comunicare le possibilità di lavoro di un soggetto senza alcuna violazione sostanziale dei dati sensibili tutelati dal segreto professionale e dalla normativa a tutela della privacy individuale.

Il confronto tra Profilo di Mansione e Profilo Sanitario permette di affrontare correttamente il problema della compatibilità tra situazione di lavoro e stato di salute del lavoratore in modo più completo e esaustivo di quanto non lo consenta il mero giudizio formale di idoneità specifica alla mansione.

Poiché i due profili sono standardizzati e perfettamente sovrapponibili, è possibile in ogni momento sapere quali mansioni sono compatibili con lo stato di salute di un lavoratore e quali lavoratori possono lavorare su una data mansione

PROFILO SANITARIO					
Società		Stabilimento/Unità operativa			
Reparto/Linea		Mansione/postazione di lavoro			
Cognome e Nome		Nato il		Assunto il	
Caratteristiche	Grado				Osservazioni
	1	2	3	4	
Organizzazione del lavoro					
Turni					
Posture					
Movimentazione manuale carichi					
Sovraccarico biomeccanico arti superiori					
Impegno articolare rachide					
Impegno articolare arti inferiori					
Impegno visivo					
Rumore					
Vibrazioni Mano/braccio					
Vibrazioni Corpo intero					
Campi Elettromagnetici					
Microclima					
Radiazioni Ottiche Artificiali					
Agenti Chimici					
Agenti Cancerogeni					
Agenti Biologici					
Lavoro in altezza					
Lavoro all'aperto					
Lavoro all'estero					
Lavoro con VDT					
Attrezzature specifica abilitazione					
Alcol					
Stupefacenti					
Stress					
DPI					
Osservazioni					
Data					
Firma compilatore					

Il giudizio di idoneità parziale

- Il giudizio di idoneità parziale è il risultato negativo delle interazioni e della compatibilità tra lo stato di salute del lavoratore e le attività e i compiti che svolge esercitando la mansione specifica nell'ambiente di lavoro.
- Esso viene espresso dal medico competente confrontando il profilo di mansione e il profilo sanitario del lavoratore
- Se questo confronto, questa interazione, porta a un risultato negativo, il lavoratore parzialmente idoneo e' da ritenersi "disabile", in quanto "persona con menomazioni fisiche o funzionali che svolge la propria attività in un luogo fisico e relazionale sfavorevole, che può fungere da barriera fisica, comportamentale e ambientale e che impedisce una piena ed effettiva partecipazione"

dal giudizio di idoneità parziale all'accomodamento ragionevole

Adottando i codici della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF), è possibile misurare il grado di disabilità e classificare l'entità della menomazione fisica e funzionale delle strutture corporee e degli apparati interessati e, nello stesso tempo, definire il grado di difficoltà che la menomazione fisica e/o funzionale comporta nell'espletamento delle attività di lavoro previste nella mansione.

Le modifiche organizzative, le limitazioni e le prescrizioni delle attrezzature di lavoro ergonomiche e degli ausili, indicate dal medico competente nel giudizio di idoneità parziale, sono da considerarsi degli adattamenti «ergonomici» della postazione e delle attrezzature di lavoro, e quindi, dei reali e pragmatici accomodamenti ragionevoli *

*DPI: come definiti negli artt 74- 75 - 76 del D.Lgs 81/08 (Titolo III, Capo II – uso dei Dispositivi di Protezione Individuale)

Limitazioni e prescrizioni

- Limitazioni dei compiti o delle attività previsti nella stessa mansione o dei tempi necessari al loro svolgimento, la modifica degli orari o dei turni di lavoro o la revisione della giornata lavorativa, il ricorso allo smart working, ecc
- Prescrizione di ausili a differenti livelli di specificità e di complessità, comunque proporzionati al grado di menomazione fisica o di deficit funzionale del lavoratore: per menomazioni di lieve o media entità, anche solo temporanee e precisamente localizzabili o, ad esempio, ausili, per la movimentazione manuale dei carichi animati e inanimati, per sistemi alternativi per la telefonia, tastiere adattabili, sedute e mouse ergonomici, schermo-video particolari, adozione di tutori e dispositivi per la protezione articolare, ecc;
- Prescrizione di tecnologie utilizzabili per implementare lo svolgimento della mansione per lavoratori con vari gradi di disabilità motoria (PC, software per il riconoscimento vocale, sistemi di input per PC, periferiche di controllo alternative, ecc.)



La definizione di Accomodamento Ragionevole

«l'insieme “delle modifiche e degli adattamenti necessari e appropriati che non impongano 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 concetto di “accomodamento” sul luogo di lavoro va inteso come l'insieme delle modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati e tutte le misure di carattere tecnico, organizzativo e procedurale che consentono al lavoratore di svolgere compiti e attività di lavoro non soltanto compatibili con il proprio stato di salute ma anche in grado agevolare la compliance con la mansione specifica, di favorire la performance , di migliorare il livello di partecipazione del lavoratore.

Eastin, il portale internazionale degli ausili

Il sistema informativo internazionale EASTIN (www.eastin.eu) aggrega le maggiori banche dati di vari Paesi del mondo sugli ausili tecnici per le persone con disabilità, tra cui, per l'Italia, il Portale SIVA della Fondazione Don Gnocchi Onlus.

E' una preziosa risorsa informativa per le persone con disabilità, per i familiari di persone con disabilità, per operatori della sanità, del sociale e della scuola, per aziende produttrici e fornitrici di ausili.

E' inoltre un validissimo osservatorio degli ausili disponibili sul mercato nazionale e internazionale, che può essere di grande utilità anche per chi opera nella formazione dei professionisti del settore, nella ricerca scientifica, e nelle politiche nazionali e regionali di assistenza protesica.



https://youtu.be/INJvuH5Zf3w?si=-sBDaa_6Lt90SOW9

...oltre il giudizio di idoneità parziale

APPUNTI DI METODO

per il medico competente

- Aggiorna il Profilo Sanitario sulla base delle reali e attuali condizioni di salute del lavoratore, ricorrendo alla collaborazione del MMG, i medici specialisti di riferimento (fisiatri, ortopedici, neurologi, ecc) e delle strutture sanitarie riabilitative;
- Utilizza i codici della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF)
- Verifica il luogo e la postazione del lavoratore , sollecitando un aggiornamento del DVR attraverso l' interazione tecnica con le funzioni aziendali deputate alla prevenzione (RSPP, Risorse Umane, il preposto, i RLS, HSE Manager, ecc);
- Collabora con le figure professionali esterne all'impresa, ove presenti (Ergonomo, Igienista industriale, Formatore, Psicologo del lavoro, ecc.), per discutere e/o suggerire le modifiche o le soluzioni architettoniche e garantire un'equa fruizione degli spazi lavorativi, la riprogettazione ergonomica degli arredi e degli spazi di lavoro (posizionamento delle attrezzature utilizzate più frequentemente, redistribuzione degli interruttori, introduzione di rampe, elevatori, parcheggi, superfici del pavimento diversificate, ecc);
- Collabora attivamente a ai progetti individuali di accomodamento ragionevole;
- Suggerisce la scelta degli ausili e dei DPI;
- Collabora al processo di informazione e di formazione partecipata del lavoratore per le modifiche ed eventuali nuovi compiti a lui assegnati.

Ruolo dell'INAIL

Per effetto dell'art.1, comma 166, della Legge 23 dicembre 2014, n.190, vengono attribuite all'INAIL “(...) competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con **disabilità da lavoro**, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro”.



Riferimenti normativi



- Legge del 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”
- Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità approvata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006
- 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”
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81: “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Legge del 3 marzo 2009 n. 18 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con protocollo opzionale, fatta a New York il 13”
- D. Lgs del 14 settembre 2015, n. 151 ”Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
- decreto ministeriale n. 43 dell’11 marzo 2022
- DL “Lavoro” 1 maggio 2023
- D.Lgs. 81/08 e normativa correlata

Sito/bibliografia

- UNITED NATION GENERAL ASSEMBLY: Convention on the rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol, United Nations, New York, approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 13 dicembre 2006; ratificata in Italia con legge n. 18 del 3 marzo 2009 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo 2009;
- ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITA', (2002): International Classification of functioning, disability and health (www.who.int/classifications/icf/en/);
- OMS-ICF Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute - versione breve –edizione italiana a cura di Matilde Leonardi 2004 – Edizioni Erickson. www.Erickson.it;
- M. Leonardi, J. Bickenbach, T.B. Ustun, N. Kostanjsek, S. Chatterji. “The definition of disability: what is in a name”. The Lancet, Vol. 368 October 7, 2006;
- R.ANDRICH, P. BUCCIARELLI, G. LIVERANI, E.OCCHIPINTI, L. PIGINI (a cura di): DISABILITA' E LAVORO: UN BINOMIO POSSIBILE. –Metodi ed esperienze di progettazione di ambienti di lavoro per lavoratori con limitazioni motorie – Fondazione Don Gnocchi Onlus 2009 (www.portale.siva.it);
- L. PIGINI L.– DISABILITA' E LAVORO: UN BINOMIO POSSIBILE. La richiesta funzionale nell'ambiente di lavoro: come si definisce e come si misura. pagg. 49-89. In Metodi ed esperienze di progettazione di ambienti di lavoro per lavoratori con limitazioni motorie – Fondazione Don Gnocchi Onlus 2009 (www.portale.siva.it);
- G. LIVERANI – DISABILITA' E LAVORO: UN BINOMIO POSSIBILE. La “reasonable accommodation” del posto di lavoro e I risultati della ricerca pagg. 91-129. In Metodi ed esperienze di progettazione di ambienti di lavoro per lavoratori con limitazioni motorie – Fondazione Don Gnocchi Onlus 2009 (www.portale.siva.it);
- CIIP, Primo (2020) e Secondo (2023) documento di consenso del GdL «Sorveglianza Sanitaria»
- Q. BARDOSCIA, J. JONSDOTTIR, L. PIGINI: Il medico competente e l'accomodamento ragionevole: dalle limitazioni lavorative al reinserimento occupazionale del lavoratore. Convegno “Disabilità e Accomodamento Ragionevole” IRCCS S. Maria Nascente – 6 marzo 2015 Fondazione Don Gnocchi Onlus – Milano (www.portale.siva.it);
- A.N.M.A. (Associazione nazionale Medici d'Azienda): MANUALE OPERATIVO DEL MEDICO COMPETENTE (www.anma.it)

per concludere e per un nuovo inizio

Il giudizio di idoneità lavorativa
parziale formulato dal medico
competente

è

un accomodamento ragionevole



Grazie per l'attenzione