



# DISABILITÀ E LAVORO

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE AZIENDALE NELLA TUTELA E  
PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ

RELATORE: DR ALDO PALLIGGIANO, SPECIALISTA IN MEDICINA DEL LAVORO, PRESIDENTE  
ASSOCIAZIONE MEDICI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

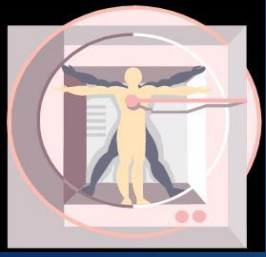
[aldo.palliggiano@tiscali.it](mailto:aldo.palliggiano@tiscali.it) ; [assmedlavbs@gmail.com](mailto:assmedlavbs@gmail.com)



# ATTRIBUZIONI DEL MEDICO COMPETENTE

Il medico competente è un medico in possesso dei seguenti titoli:

- ▶ Specialista in Medicina del lavoro o Medicina Preventiva dei lavoratori
- ▶ Autorizzazione di cui all'art. 55 D.Lgs n° 277/91
- ▶ Specialista in Igiene e Medicina Preventiva o in Medicina Legale.



## IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

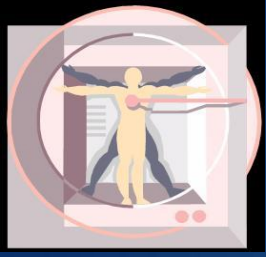
- ▶ Il medico competente esplica la propria attività , all'interno della organizzazione aziendale della sicurezza, essenzialmente ai sensi dell'art. 25 e 41 del D.Lgs 81/08



# ATTIVITA' DEL MEDICO COMPETENTE

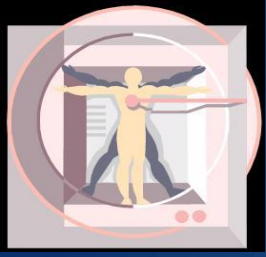
- ▶ Il medico competente collabora con il Datore di Lavoro e con l'RSPP alla stesura del Documento di Valutazione dei Rischi.
- Effettua la sorveglianza sanitaria
- Collabora alla attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori
- Effettua le attività di formazione ed informazione per quanto di competenza
- Collabora alla organizzazione del servizio di primo soccorso.





# IL MEDICO COMPETENTE

- ▶ programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione di rischi specifici
- ▶ Istituisce e aggiorna una cartella sanitaria e di rischio, da custodire con salvaguardia del segreto professionale.
- ▶ Consegna al lavoratore copia della documentazione sanitaria e fornisce informazioni sul suo stato di salute e sul significato degli accertamenti sanitari.
- ▶ Comunica, nel corso della riunione annuale i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria (art. 35).
- ▶ Partecipa alla programmazione del controllo della esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

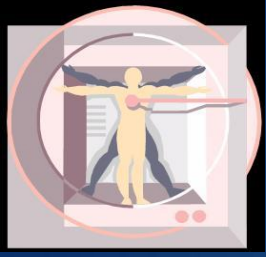


# LA RIUNIONE PERIODICA

- ▶ Il medico competente partecipa alla riunione art. 35 insieme con il Datore di Lavoro, l'RSPP, l'RLS.

Nel corso della riunione si parla di:

- ▶ documento di valutazione dei rischi
- ▶ andamento degli infortuni e malattie professionali
- ▶ l'efficacia dei dispositivi di protezione
- ▶ i programmi di formazione e informazione
- ▶ l'analisi della sorveglianza sanitaria
- ▶ gli obiettivi di miglioramento aziendale.



# LA SORVEGLIANZA SANITARIA

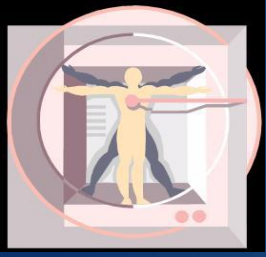
- E' effettuata del Medico Competente nei casi previsti dalla normativa vigente e qualora se ne evidenzi la necessità a seguito della valutazione dei rischi o quando il lavoratore ne faccia richiesta, in correlazione ai rischi lavorativi.
- ▶ La visita medica può essere:
  - Preventiva (all'atto di adibire il lavoratore a rischio specifico, in genere nel periodo di prova).



# LA SORVEGLIANZA SANITARIA

- Visite mediche periodiche (in genere annuali o con periodicità diversa annotata nel DVR), atte a controllare lo stato di salute e ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
- Visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente e correlata i rischi professionali.
- Visita medica per cambio mansione.
- Visita medica per la cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
- Le visite mediche e gli accertamenti complementari, sia strumentali che di laboratorio, sono a totale carico del Datore di lavoro e mai a carico del SSN.





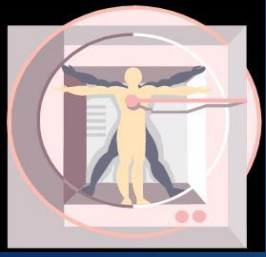
# IL GIUDIZIO DI IDONEITÀ'

- ▶ Il medico competente esprime un giudizio di idoneità , che può essere:
  - ▶ idoneo alla mansione
  - ▶ idoneo con limitazioni e/o prescrizioni
  - ▶ non idoneo (temporaneamente o definitivamente).
- ▶ Il lavoratore può opporre ricorso avverso il giudizio di idoneità, entro 30 giorni dalla data di ricevimento, all'Organo di Vigilanza, che potrà confermare, rettificare, revocare il giudizio del medico competente.



# CONTROLLO USO SOSTANZE STUPEFACENTI, ALCOLICHE, PSICOTROPE

- ▶ Il medico competente valuta anche le condizioni di uso di sostanze stupefacenti, di alcool e di sostanze psicotrope, con i limiti prescritti dalle normative attualmente in essere ( ad esempio per movimentatori terra e/o merci , autisti patente C e superiori, conduttori di treni etc... )



## Art. 25 – OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

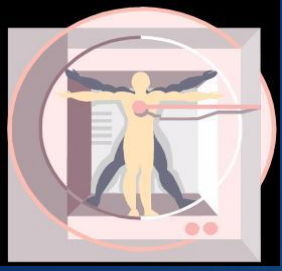
- ▶ Il medico competente collabora con il Datore di lavoro e con il Servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi ( quindi il medico competente è a conoscenza del processo produttivo, dei rischi per la salute e sicurezza e quindi è a conoscenza di quali sono le postazioni di lavoro più sicure e idonee ove poter collocare un lavoratore con disabilità da lavoro).





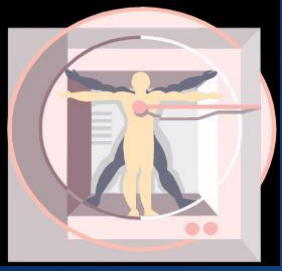
## ART. 41 D.LGS 81/08

- ▶ La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente (quindi non tutti i lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria); la sorveglianza sanitaria comprende visite mediche preventive, periodiche, su richiesta del lavoratore, per cambio mansione.



## ART. 41 COMMA 2 E/TER

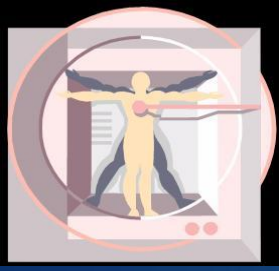
- ▶ Visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi, al fine di verificare la idoneità alla mansione.



## DEFINIZIONE DI DISABILITA' LAVORATIVA

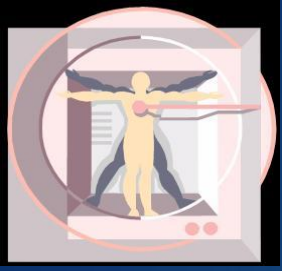
- ▶ La Disabilità è la limitazione conseguente a menomazione della capacità di svolgere un compito o un'attività nei modi considerati normali per l'essere umano.
- ▶ Si considera disabile chi ha problemi temporanei o permanenti, reversibili o irreversibili, progressivi o regressivi.





# DEFINIZIONE DI HANDICAP

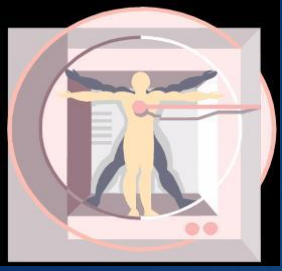
- ▶ **Handicap:** si considera **handicappata o handicappato** la persona che si trova in una condizione di svantaggio sociale a causa di una menomazione o disabilità.
- ▶ In questo caso i **portatori di handicap** sono limitati nello svolgere un ruolo normale in funzione di età, sesso, fattori culturali o sociali. In presenza di handicap significa, quindi, parlare di qualcosa che si allontana dalla norma e crea una discordanza tra la condizione e le prestazioni della persona rispetto alle aspettative della società, dell'individuo e del gruppo di cui fa parte.



# DEFINIZIONE DI MENOMAZIONE

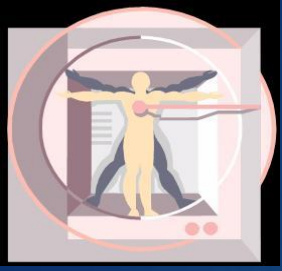
- ▶ **Menomazione:** indica la perdita o il funzionamento anomalo di una struttura o una funzione fisiologica, anatomica o psicologica e si tende quindi a parlare di disturbo. Facciamo un esempio. Un bambino con paresi cerebrale infantile ha una menomazione fisica dalla nascita, una persona senza mano ha una menomazione fisica acquisita, mentre una menomazione psicologica può essere la schizofrenia.





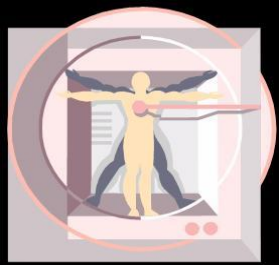
## LEGGE N. 68/99: FINALITÀ E PERSONE BENEFICIARIE

- ▶ Con l'entrata in vigore della legge n. 68/1999 e del relativo Regolamento di esecuzione (decreto del Presidente della Repubblica n. 333/2000), è stato modificato l'approccio adottato per affrontare l'accesso all'occupazione e all'integrazione sociale per questa categoria di lavoratori.
- ▶ Le nuove disposizioni hanno segnato il passaggio, anche in termini ideologici, da "assunzione obbligatoria" a "collocamento mirato" per le persone con disabilità nell'occupazione più idonea, valutando la loro capacità di lavorare, le loro competenze e potenzialità.



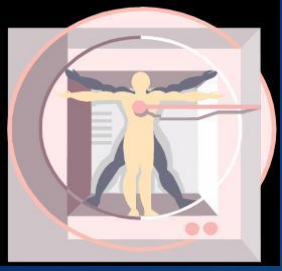
## LEGGE N. 68/99: FINALITÀ E PERSONE BENEFICIARIE

- ▶ Con la Legge n. 68/99 si vuole favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità migliorando il sistema sotteso all'avviamento al lavoro delle stesse. La precedente Legge n. 482/68 aveva introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati, che avessero avuto un certo numero di dipendenti, di assumere un numero proporzionale di lavoratori con disabilità, che fossero inseriti in liste speciali di collocamento tenute dall'allora Direzione Provinciale del Lavoro.



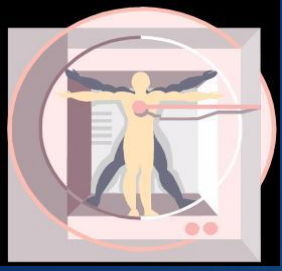
## LEGGE N. 68/99: FINALITÀ E PERSONE BENEFICIARIE

- ▶ Con la Legge n. 68/99 non è venuto meno tale obbligo, ma si è ritenuto di dover fare in modo che, nell'attingere da quelle che oggi sono le cc.dd. graduatorie del "collocamento mirato", siano avviati ad una determinata attività lavorativa quelle persone con disabilità che abbiano capacità professionali ed inclinazioni compatibili con le qualifiche e le mansioni da dover svolgere. In tal maniera si valorizza, anche attraverso adeguate forme di sostegno, l'efficienza del lavoratore, garantendo dignità alla sua prestazione lavorativa.



# LEGGE N. 68/99: FINALITÀ E PERSONE BENEFICIARIE

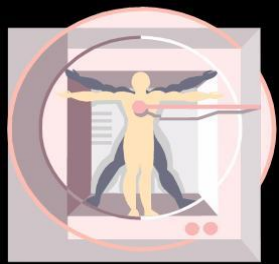
- ▶ L'art. 2 della Legge n. 68/99 così recita: “Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nella loro capacità lavorativa e di inserirle nel posto più adatto, attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”.



# LA PERSONA GIUSTA AL POSTO GIUSTO...

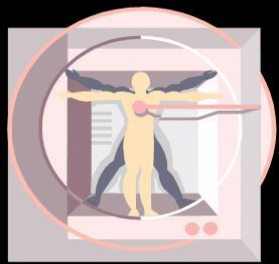
- ▶ La persona giusta al posto giusto è, in estrema sintesi, la ratio della normativa che ha introdotto il collocamento mirato delle persone portatrici di forme di disabilità.
- ▶ Per questa via si offre all'impresa un lavoratore con modalità adatte a valorizzare le sue competenze e le sue capacità professionali, salvaguardando, al contempo, l'interesse imprenditoriale ad avvalersi di lavoratori in grado di fornire realmente un contributo professionale all'interno della struttura produttiva.





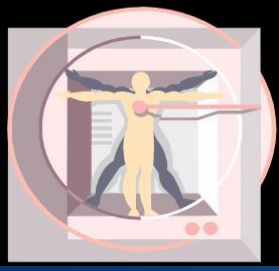
# Persone beneficiarie

- ▶ Possono iscriversi alle liste del collocamento mirato (da cui i datori di lavoro possono attingere per assumere le quote di lavoratori con disabilità previste per legge):
  - ▶ 1) Persone con disabilità fisica, psichica, sensoriale ed intellettiva che abbiano una percentuale d'invalidità civile superiore al 45%;
  - ▶ 2) Persone non vedenti, ossia coloro che siano ciechi assoluti o ciechi parziali con un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione;



# Persone beneficiarie

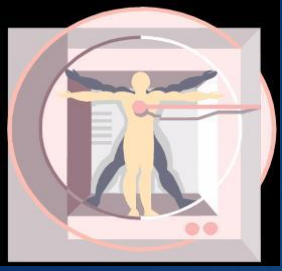
- ▶ 3) Persone sordomute dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- ▶ 4) Persone invalide del lavoro con un grado percentuale di invalidità superiore al 33%;
- ▶ 5) Persone invalide di guerra o invalide civili di guerra o invalide per servizio.
- ▶ Le persone possono iscriversi al collocamento mirato a partire dai 15 anni e fino all'età pensionabile (art. 1 D.P.R. 333/2000).



# Lavoratori con disabilità da assumere:

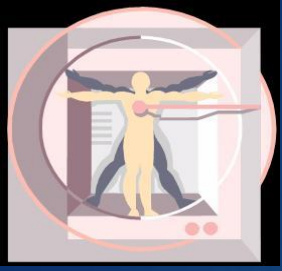
- ▶ I datori di lavoro, sia pubblici che privati, sono tenuti ad assumere persone con disabilità in proporzione al numero totale dei lavoratori che hanno alle loro dipendenze
- ▶ Propriamente occorre assumere:
  - ▶ - 1 lavoratore con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti (ma solo in caso di nuove assunzioni);
  - ▶ - 2 lavoratori con disabilità se si hanno da 36 a 50 dipendenti;
  - ▶ - 7% dei lavoratori occupati, se essi sono più di 50.





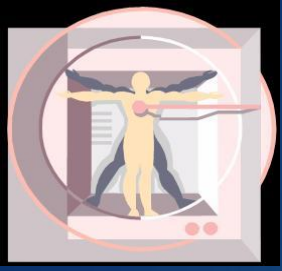
# Esoneri parziali:

- ▶ I datori di lavoro possono essere parzialmente esonerati dall'assumere lavoratori con disabilità quando “per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, che comportano particolare faticosità o pericolosità” non riescano ad adibire i lavoratori con disabilità in mansioni compatibili con il tipo di invalidità e le abilità residue.
- ▶ In tal caso, il datore di lavoro dovrà versare al Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non impiegato. Il limite percentuale massimo di esonero è del 60%, elevabile all'80%, per i datori di lavoro operanti nel settore della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato



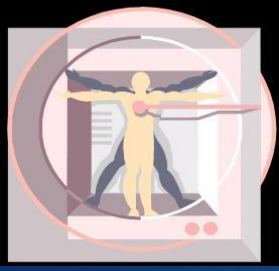
# Quota riservata

- ▶ Nelle procedure concorsuali volte ad assumere lavoratori nelle Pubbliche Amministrazioni devono essere garantiti dei posti riservati nei limiti della complessiva quota d'obbligo di riserva e fino al 50% dei posti messi a concorso



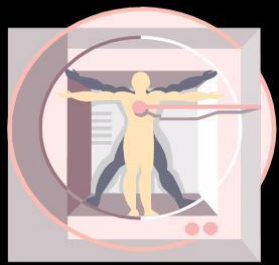
# LA PERSONA GIUSTA AL POSTO GIUSTO...

- ▶ La persona giusta al posto giusto è, in estrema sintesi, la ratio della normativa che ha introdotto il **collocamento mirato delle persone portatrici di forme di disabilità**.
- ▶ Per questa via si offre all'impresa un lavoratore con modalità adatte a valorizzare le sue competenze e le sue capacità professionali, salvaguardando, al contempo, l'interesse imprenditoriale ad avvalersi di lavoratori in grado di fornire realmente un contributo professionale all'interno della struttura produttiva.



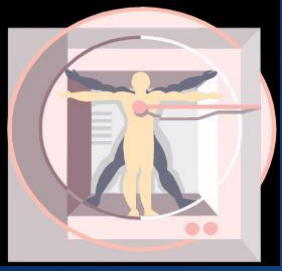
## DISCIPLINA DELLE QUOTE OBBLIGATORIE DELLA LEGGE N.68/99

- ▶ Entrando nel merito, i destinatari dell'obbligo di assunzione sono i datori di lavoro pubblici e privati, tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di soggetti svantaggiati, nella misura previste dalle c.d. quote di riserva .
- ▶ Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni senza scopo di lucro — che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione — la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo con funzioni amministrative. Mentre, per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento delle persone con disabilità è previsto nei soli servizi amministrativi.



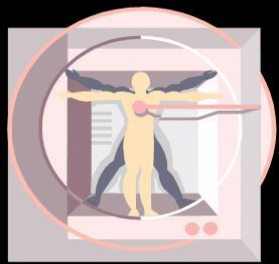
# INVALIDITA' CIVILE

- ▶ Si parla di invalidità civile nel caso in cui un soggetto abbia difficoltà a svolgere determinate funzioni nella quotidianità dovute a una menomazione o un deficit psichico o intellettuale, dell'udito o della vista, non riconducibile a cause di guerra, lavoro o servizio.
- ▶ L'invalidità è la difficoltà a svolgere alcune funzioni tipiche della vita quotidiana o di relazione a causa di una menomazione o di un deficit fisico, psichico o intellettuale, della vista o dell'udito.



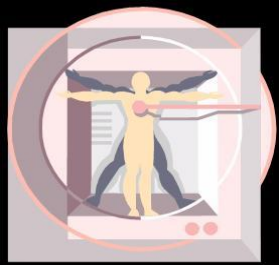
## CHI FA PARTE DELLA COMMISSIONE PER IL RICONOSCIMENTO DELLA INVALIDITA' CIVILE?

- ▶ Per gli accertamenti dell'invalidità civile la Commissione è composta da: un medico specialista in medicina legale, cui spetta la presidenza. due medici dipendenti o convenzionati con l'ASL di cui uno specialista in medicina del lavoro.



# PERCENTUALI DI INVALIDITA' E BENEFICI

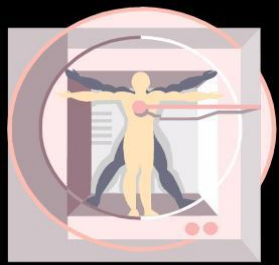
- ▶ A seconda del grado di invalidità che sia stato riconosciuto, il cittadino può accedere a benefici , tanto sul fronte strettamente della salute, che del lavoro.
- ▶ Possiamo sintetizzare così il rapporto tra la percentuale di invalidità e i benefici ottenibili:



# PERCENTUALI DI INVALIDITA' E BENEFICI

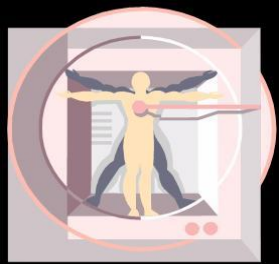
- ▶ - **fino al 33%** - Nessun riconoscimento
- **dal 46%** - Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'Impiego per l'assunzione agevolata
- **dal 33% al 73%** - Assistenza sanitaria e agevolazioni fiscali
- **dal 66%** - Esenzione ticket sanitario
- **dal 74% al 100%** - Prestazioni economiche





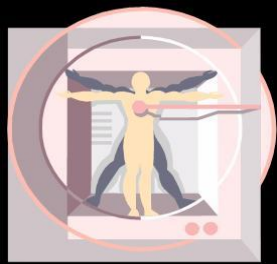
# PERCENTUALI DI INVALIDITA' E BENEFICI

- ▶ Vediamo nello specifico i benefici a seconda della percentuale di invalidità (qui ci riferiamo ai **soggetti di età compresa fra i 18 e i 65 anni**):
  - **Meno di 33%: NON INVALIDO.** Nel verbale si riporta questa dicitura: "assenza di patologia o con una riduzione delle capacità inferiore ad 1/3".



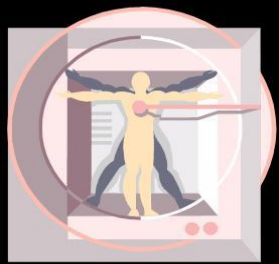
## INVALIDO CON RIDUZIONE PERMANENTE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA IN MISURA SUPERIORE AD 1/3

- **Dal 34%: Concessione gratuita di ausili e protesi** previsti dal nomenclatore nazionale. Le concessione di ausili e protesi è subordinata alle patologie indicate nel verbale di invalidità.
- **Dal 46%:** Oltre al punto precedente, iscrizione alle liste di collocamento mirato.
- **Dal 50%:** Oltre ai punti precedenti, **congedo straordinario per cure**, se previsto dal CCNL.



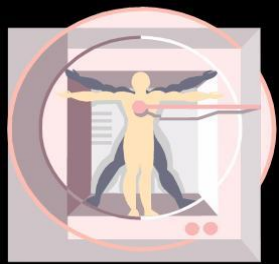
## INVALIDO CON RIDUZIONE PERMANENTE DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA IN MISURA SUPERIORE AI 2/3

- ▶ **Dal 67%:** Oltre ai punti precedenti, **esenzione parziale pagamento ticket** per visite specialistiche, esami ematochimici e diagnostica strumentale.



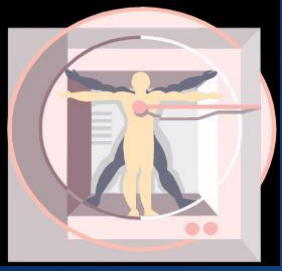
## INVALIDO CON RIDUZIONE PERMANENTE CON INVALIDITÀ PARI O SUPERIORE AL 74%

- ▶ **Dal 74%:** Oltre ai punti precedenti, erogazione dell'ASSEGNO MENSILE se in possesso dei requisiti richiesti, anche in termini di reddito. Possibilità di richiedere l'APE SOCIALE.



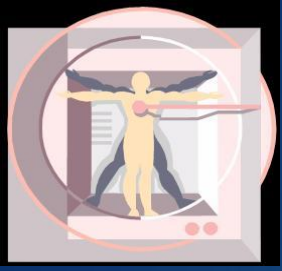
## INVALIDO CON TOTALE E PERMANENTE INABILITÀ LAVORATIVA

- ▶ **100%:** Oltre ai punti precedenti, escluso l'assegno mensile, erogazione della PENSIONE DI INABILITÀ nel rispetto dei limiti reddituali ed **esenzione** anche del ticket farmaci.



## INVALIDO 100% CON ACCOMPAGNAMENTO

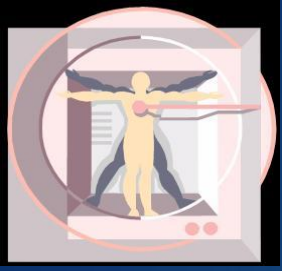
- ▶ **INVALIDO CON TOTALE E PERMANENTE INABILITÀ LAVORATIVA E IMPOSSIBILITÀ A DEAMBULARE SENZA L'AIUTO PERMANENTE DI UN ACCOMPAGNATORE OPPURE CON NECESSITÀ DI ASSISTENZA CONTINUA NON ESSENDO IN GRADO DI SVOLGERE GLI ATTI QUOTIDIANI DELLA VITA**



## 100% più indennità di accompagnamento:



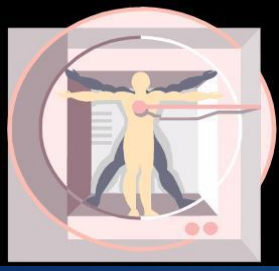
Oltre ai benefici del punto precedente: INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO **indipendentemente dall'età e dai redditi posseduti**, che viene sospeso durante i periodi di ricovero gratuito in istituto.



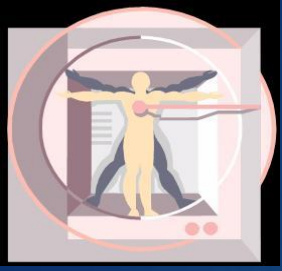
# CONSIDERAZIONI FINALI

- ▶ Il medico competente entra a pieno titolo nella gestione aziendale del lavoratore con disabilità, per le seguenti motivazioni:





- 1) Prende atto delle risultanze del giudizio espresso dalla commissione di invalidità civile , anche per le conclusioni espresse per la L.68/99 , indicando al Datore di Lavoro le limitazioni o prescrizioni alla mansione specifica;
- 2) Effettua i sopralluoghi in ambiente di lavoro anche al fine della verifica della congruità della mansione a cui è assegnato il lavoratore disabile;
- 3) Collabora con il Datore di Lavoro e l'RSPP al fine di “ costruire “ una mansione e/o una postazione lavorativa ad hoc per il lavoratore disabile ( la persona giusta al posto giusto ).



- ▶ GRAZIE PER L'ATTENZIONE
  - ▶ Dr Aldo Palliggiano
- ▶ Specialista in Medicina del lavoro