

La Classificazione Internazionale detta **ICDH** (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, **Classificazione Internazionale delle Menomazioni, Disabilità ed Handicap**), stilata nel 1980 dall'OMS ed accolta anche dall'ISTAT, per la prima volta ha distinto:

Menomazione: indica qualsiasi **perdita o anormalità** di una struttura o di una funzione fisiologica, anatomica oppure psicologica. *E' il danno biologico* che una persona riporta a seguito di una malattia (congenita o meno) o di un incidente;

Disabilità: qualsiasi **limitazione o perdita della capacità di compiere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerati normali** per un essere umano.

Handicap: condizione di **svantaggio sociale** conseguente ad una menomazione o disabilità che limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale sociale di un soggetto in relazione all'età, al sesso e ai fattori socio culturali.

Queste definizioni ***individuano la condizione di handicap come fattore soggettivo***, collegato alla disabilità o alla menomazione di una persona

In seguito, l'OMS ha migliorato le definizioni sopra esposte, pervenendo da ultimo, cioè nel 2001 a un modello, l'ICF (*Classificazione Internazionale del Funzionamento*), che identifica la disabilità nel risultato di un'interazione tra stato di salute (possibile per tutti) e fattori ambientali specifici.

L'ICF vuole fornire un'ampia ***analisi dello stato di salute degli individui ponendo la correlazione fra salute e ambiente***, arrivando alla definizione di disabilità, intesa come una condizione di salute in un ambiente sfavorevole.

L'applicazione universale dell'ICF emerge nella misura in cui ***la disabilità non viene considerata un problema di un gruppo minoritario*** all'interno di una comunità, ma un'esperienza che tutti, nell'arco della vita, possono sperimentare.

L'OMS, attraverso l'ICF, propone un modello di disabilità universale, applicabile a qualsiasi persona, normodotata o diversamente abile.

TERMINOLOGIE

Il “diversamente abile”

La dizione “diversamente abili”, pur molto utilizzata, non è consigliabile, sia perché mette l'accento ***su una presunta “diversità” delle persone, sia perché troppo generica***: si può essere “diversamente abili” da un'altra persona pur non avendo nessuna disabilità.

INVALIDO

L' “**invalido**” - Il termine invalido, invece, afferente a varie norme di tutela assistenziale e previdenziale, rimanda al ***diritto di percepire un beneficio economico o assistenziale in seguito ad un danno biologico, che incida sulle capacità di lavoro***, indipendentemente dalla valutazione complessiva di autosufficienza.

DISABILITA' E LAVORO

La Legge **12 marzo 1999, n. 68** "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 1999 - Supplemento Ordinario n. 57, individua al *capo I*, il DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI ed all'*art. 1* il **Collocamento al lavoro dei disabili**.

BENEFICIARI DELLA LEGGE

Al collocamento obbligatorio si possono iscrivere **persone disabili**:

- **Invalidi civili**, con minorazioni "fisiche" "psichiche" e "sensoriali" e portatori di "handicap intellettuale" con una percentuale d'invalidità superiore al 45% - Legge 118/1971;
- non vedenti con **cecità assoluta o cecità parziale** (Legge 382/1970 e Legge n. 138 / 2001);
- **sordomuti dalla nascita** o prima dell'apprendimento della lingua parlata (Legge 381/1970);

ALTRI BENEFICIARI DELLA LEGGE

Al collocamento obbligatorio si possono iscrivere **persone disabili**:

- **Invalidi del lavoro INAIL** con invalidità superiore al 33% “*accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti*” (art.1, comma 1, L. 68/ '99)
- **Invalidi di guerra**, *invalidi civili di guerra* e **invalidi per servizio** con minorazioni comprese **dalla prima all'ottava categoria** di cui alle tabelle annesse al T.U. n. 915/78 e succ. modif.;
- Vittime del **terrorismo** e della **criminalità organizzata**.

INOLTRE (art. 18 della Legge 68/99)

- **orfani e coniugi superstiti** di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio e i figli o i coniugi di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio o di lavoro.

Cos'è la “diagnosi funzionale” del soggetto disabile ?

La diagnosi funzionale è un documento scritto dalla Commissione medica integrata istituita presso l'ASL che indica:

- l'insieme delle capacità della persona disabile utili per l'inserimento lavorativo ;
- la collocabilità lavorativa;
- le indicazioni utili e le eventuali limitazioni per attuare l'inserimento lavorativo;
- la natura della disabilità (fisica, psichica o intellettiva);
- la necessità o meno di particolare sostegno all'inserimento lavorativo.

La diagnosi funzionale è necessaria per rimanere iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio.

Se nella diagnosi funzionale trovo scritto che il soggetto non è collocabile, cosa significa?

Se nella diagnosi funzionale, alla voce "suggerimenti per inserimento o mantenimento lavorativo - indicazioni lavorative" si trova la dicitura "**attualmente non collocabile**", significa che la Commissione medica ha ritenuto che il soggetto non possa lavorare e quindi non può iscriversi al collocamento obbligatorio.

PROBLEMA

Con una certa frequenza ci è capitato di vedere verbali rilasciati da Commissioni esaminatrici per le invalidità civile e per l'accertamento handicap recanti, oltre la valutazione specifica, la dizione di "**NON COLLOCABILE AL LAVORO**".

Tale giudizio radicale lo abbiamo visto su ***verbali di invalidità e di handicaps*** che non danno origine ad alcun beneficio economico e con patologie potenzialmente migliorabili.

E' auspicabile che ***simili giudizi vengano attentamente e preventivamente ponderati da medici specialisti in Medicina del Lavoro*** (membri di diritto delle suindicate Commissioni), anche in relazione alle conseguenze determinate da tali certificazioni

DISABILITA' INPS - osservazioni

Con una certa frequenza capita di osservare lavoratori disabili collocati tramite ex L. 68/99, in mansioni non adeguate.

A volte in quanto le indicazioni segnalate dalla Commissione sono inesatte, spesso «stereotipate»;

a volte perché non vengono rispettate dal datore di lavoro le indicazioni espresse dalla Commissione relative alle caratteristiche dei posti da assegnare ai disabili.

In queste situazioni (che valgono per tutti i tipi di disabilità collocabili al lavoro) spesso il lavoratore, per non perdere il lavoro, pur consapevole della dannosità di quelle mansioni, continua a prestare la propria opera in occupazioni per lui usuranti, e non si rivolge all'ASL per verificarne la compatibilità con il proprio stato di salute o per verificare l'attuabilità di adattamenti nell'organizzazione del lavoro.

INIDONEITÀ E IDONEITÀ' CON PRESCRIZIONI: IL PROBLEMA DEL MANTENIMENTO NELLA MANSIONE E DELLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Prima di venire a considerare le possibilità di adibizione del lavoratore divenuto inidoneo alla mansione, dobbiamo richiamare le decisioni costituzionali poste a presidio di alcuni beni fondamentali.

- il diritto al lavoro (**art. 4**) *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”*; (**art. 5**) *“La repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”*
- il diritto ad una esistenza libera e dignitosa per sè e per la famiglia (**art. 36**) *“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sè e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*
- il diritto alla salute, tutelata come bene fondamentale dell'individuo e interesse della comunità (**art. 32**) *“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti”*.

Questo per dire che il contratto di lavoro, prima che una fonte di rapporti obbligatori, è, secondo le Sezioni Unite della Cassazione (sentenza 7755/98), *“un programma di comportamento tra le parti”*.

INIDONEITÀ E IDONEITÀ' CON PRESCRIZIONI: IL PROBLEMA DEL MANTENIMENTO NELLA MANSIONE E DELLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

L'art 42 - Provvedimenti in caso di **inidoneità** alla mansione specifica -

1. *Il datore di lavoro.. **in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6 - anche le idoneità parziali ! - , attua** 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."*

La sostanza però che ci interessa, è che l'art. 42 assicura perentorietà alle prescrizioni individuate dal medico competente; stabilendo nel contempo l'obbligo per il datore di lavoro di darne attuazione.

INIDONEITÀ E IDONEITÀ' CON PRESCRIZIONI: IL PROBLEMA DEL MANTENIMENTO NELLA MANSIONE E DELLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Del tutto differente è la condizione che veda il lavoratore oggetto di giudizio di *inidoneità permanente* da parte del medico competente.

In questo caso funge da spartiacque la richiamata sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni unite n.7755 del 7 agosto 1998.

Il giudice di legittimità ha in quella circostanza stabilito che la **sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica non costituisce di per sé stessa un giustificato motivo di licenziamento.**

Il datore di lavoro dovrà invece, secondo un criterio di correttezza e di buona fede , attivarsi per verificare se sia possibile - senza dover stravolgere l'organizzazione aziendale - adibire il lavoratore ad altra mansione, anche inferiore.

Solo quando questo onesto tentativo non dovesse avere successo, il datore di lavoro potrà procedere alla rescissione del contratto. Chè, anzi, a quella decisione sarebbe tenuto proprio in rispetto dell'art. 2087.

E' chiaro che in eventuale sede giudiziaria di impugnazione, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver correttamente svolto il tentativo cd. di ripescaggio.

Alcune sentenze della Cassazione sul giudizio di inidoneità

Secondo la **Cassazione a sezioni unite (sentenza n. 7755 del 1998)** il datore di lavoro **prima di procedere al licenziamento del lavoratore dichiarato inidoneo dal medico competente deve esperire qualsiasi tentativo utile al fine di collocare il lavoratore in mansioni confacenti alle sue residue capacità lavorative.**

“Non può ravvisarsi un'impossibilità costituente causa di risoluzione del contratto, e più precisamente giustificato motivo di recesso del datore, qualora il lavoratore, pur definitivamente inidoneo all'attività attualmente svolta, possa nondimeno svolgerne un'altra compresa nella stessa mansione o in mansioni equivalenti ”.

La sentenza della **Corte di Cassazione 20 giugno 2001, n. 8410, Sezione Lavoro**, afferma a questo proposito che **«Non è sufficiente ad integrare gli estremi del giustificato motivo oggettivo la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alle mansioni svolte essendo anche necessaria la dimostrazione della inutilizzabilità del lavoratore in altre posizioni lavorative, anche inferiori a quelle in precedenza espletate dovendosi il licenziamento considerare una extrema ratio (...)».**

Alcune sentenze della Cassazione sul giudizio di inidoneità

Tali concetti sono ricompresi anche nella sentenza della **Corte di Cassazione – Sezione 5 – del 2/8/2001 n. 10574**, che così recita:

Nel caso di sopravvenuta inidoneità alle mansioni lavorative assegnate *va riconosciuto al lavoratore il diritto di pretendere, e correlativamente affermato l'obbligo del datore di lavoro di ricercare una collocazione lavorativa non pretestuosa, idonea a salvaguardare la salute del dipendente, nel rispetto dell'organizzazione aziendale.*

In altre parole, se non è garantita al lavoratore l'assegnazione a mansioni diverse da quelle che incidono sul suo stato di salute, per l'impossibilità oggettiva di offrirgli, in base all'assetto aziendale, una collocazione alternativa dirimente (per dirla tutta: una mansione sedentaria), tuttavia, questa “impossibilità oggettiva” non esime l'imprenditore dall'obbligo di ricercare ed assicurare che il contesto operativo delle mansioni da espletare sia in linea con le disposizioni legislative poste a salvaguardia della salute dei lavoratori (*caso Telecom operaio guardia fili ramponi e ernia del disco professionale*)

Alcune sentenze della Cassazione sul giudizio di inidoneità

Ulteriore caso in cui il ***licenziamento può essere illegittimo*** è quello effettuato per ***idoneità fisica con prescrizioni***

Illegittimo il licenziamento se la patologia non è particolarmente grave

Con sentenza n. **23068** del **10 ottobre 2013**, la Cassazione ha affermato la ***illegittimità del licenziamento di un lavoratore che presenti una patologia fisica non eccessivamente invalidante*** e, comunque, ***compatibile con le mansioni assegnategli, una volta adottate le cautele di legge in grado di ridurre i rischi per la salute***; ciò anche se ***il medico competente dell'azienda aveva espresso parere negativo all'idoneità***.

Dopo un ***primo giudizio positivo*** sulla MMC del medico competente dell'azienda ... era stata affermata poi ***l'inidoneità***, dopodiché, a seguito dell'esame fisico del dipendente e dell'ispezione sui luoghi di lavoro, era stato formulato un ***nuovo giudizio di idoneità con prescrizioni*** in via precauzionale, ritenendo necessario un ausilio meccanico per il trasporto dei pesi o quello di un altro lavoratore per carichi superiori ai quindici chilogrammi, onde evitare il sovraccarico della colonna vertebrale. Proprio sulla base di tali rilievi la Corte aveva osservato che non sussistevano, in realtà, le contraddizioni segnalate dalla società appellante circa la difficoltà al reperimento di altri posti di lavoro ...

La Corte ha, infatti, osservato che le leggi in esame (n. 482 del 1968 e n. 626 del 1994) sono tra loro compatibili avendo diversi ambiti soggettivi e oggettivi.

L'art. 16 del d.lgs. 626 del 1994, affida al medico competente la valutazione dell'idoneità di ogni lavoratore alle specifiche mansioni assegnate, mentre il terzo comma dell'art. 20, della legge n. 482 del 1968, che assegna al collegio medico l'accertamento sanitario delle condizioni dell'invalido finalizzate alla "collocabilità al lavoro".

Ne consegue, pertanto, che il giudice rimettente, - a fronte della coesistenza di due valutazioni (l'una resa dal medico competente di cui alla disposizione impugnata e l'altra dal collegio medico provinciale), - proprio al fine di non vanificare l'atto di avviamento obbligatorio al lavoro, costituzionalmente tutelato dagli artt. 35 e 38 della Costituzione, ***ben avrebbe potuto attribuire prevalenza al parere del collegio medico e, anzichè sollevare l'incidente di costituzionalità, riconoscere sussistente l'obbligo di assunzione dell'invalido***, con gli effetti discendenti dall'interpretazione della citata legge n. 482 del 1968.