



Il ruolo del medico competente nella gestione della idoneità al lavoro del lavoratore con disabilità

Luca Coppeta
Università di Roma Tor Vergata
Medico competente INAF

Il Nuovo Quadro Normativo

Il 30 giugno 2024 è entrato in vigore il D.lgs. 62/2024, parte della riforma attuativa della legge delega sulla disabilità (L. 227/2021), per adeguare l'Italia alla Convenzione ONU e alla Strategia europea 2021-2030.

01

D.lgs. 222/2023

Riqualificazione dei servizi pubblici per inclusione
e accessibilità

02

D.lgs. 20/2024

Istituzione dell'Autorità Garante nazionale dei
diritti delle persone con disabilità

03

D.lgs. 62/2024

Definizione di disabilità, valutazione di base e
accomodamento ragionevole

Una Nuova Prospettiva sulla Disabilità

Approccio Superato

Visione esclusivamente medica:
disabilità come patologia
individuale

Nuovo approccio bio-psico-sociale

*«Una duratura compromissione fisica, mentale,
intellettiva, del neuro-sviluppo o sensoriale che, in
interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare
la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di
vita su base di uguaglianza con gli altri»*

- Impone un cambio di paradigma nella tutela in ambito occupazionale



Disabilità e lavoro

Il lavoro è un contesto di piena realizzazione dell'individuo ed un diritto fondamentale delle persone con disabilità

Tuttavia possono determinarsi barriere alla piena fruizione di tale diritto;

- Di accesso al lavoro
- Nel *raggiungimento di obiettivi* di carriera, discriminazione e stigma
- Soddisfacimento dei *bisogni sanitari*





Accesso al lavoro

Employment gap in the EU, 2024

(in percentage points)

Lower
employment
rate

Higher
employment
rate

24.0

with disabilities vs without disabilities (1)



18.1

foreign-born women vs foreign-born men (2)



15.7

foreign-born women vs native women (2)



10.8

foreign-born vs native (2)



10.0

women vs men (1)



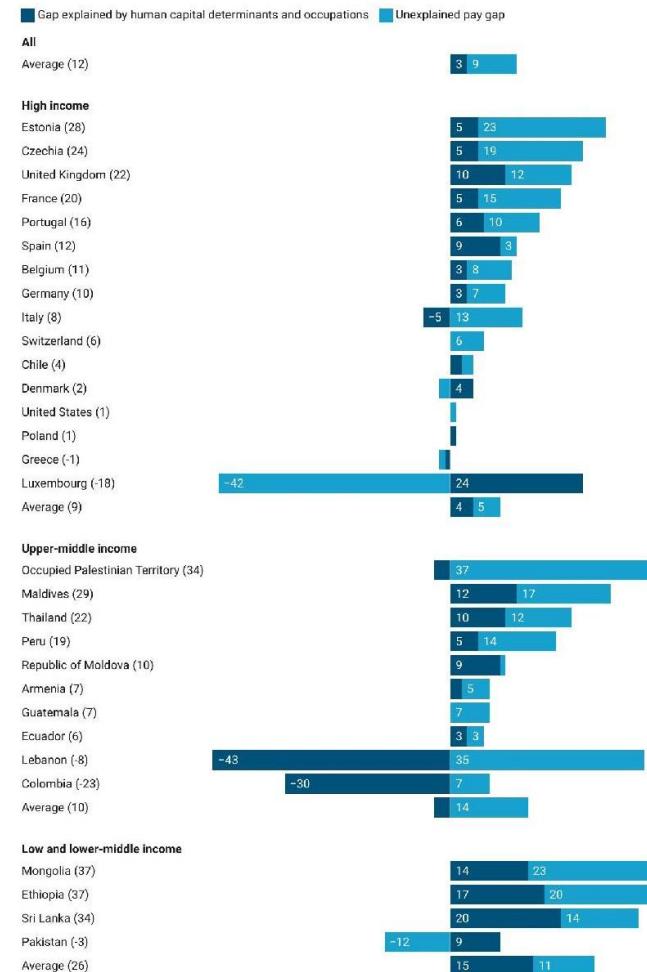
(1) age group 20-64 years
(2) age group 25-54 years

Employment gap
refers to the difference
in percentage points
between employment
rates of the different
groups

Obiettivi di carriera, supporto

- In Italia lo stipendio medio di una persona con disabilità è 18.000 euro
- Le persone con disabilità che lavorano sono pagate in media il 12% in meno all'ora rispetto agli altri dipendenti
- tre quarti di questo divario non possono essere spiegati da differenze di istruzione, età e tipo di lavoro.
- Secondo un sondaggio europeo (Eurofound), tra i lavoratori con disabilità, circa il **31 % ritiene che la propria disabilità abbia ostacolato lo sviluppo di carriera**,
- secondo lo stesso studio, la discriminazione riguarda vari ambiti professionali: contenuto del lavoro (22 %), trasferimenti (27 %), accesso a posizioni decisionali (27 %), promozioni (32 %), aumenti di stipendio (32 %)
- L'adattamento del posto di lavoro è spesso insufficiente: per circa 1 lavoratore su 5 non è stato fatto “molto o quasi nulla” per rendere il lavoro adeguato alle sue esigenze, soprattutto se la disabilità si è manifestata dopo l'assunzione

► Figure 6. Average pay gap between employees with and without disabilities, by country, decomposed, 2022 or latest available year (percentage)



Note: For each country, the average disability pay gap is given in parentheses. The explained and unexplained components of the average disability pay gap are estimated using the Blinder-Oaxaca decomposition methodology outlined in box 3.

Source: Analysis based on ILO Harmonized Microdata collection (ILOSTAT), 2022 or latest available year (except 2020). See table A1 in the Appendix for more details.

La tutela dei bisogni sanitari

Quadro normativo di riferimento

- **D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza)**: Stabilisce l'obbligo generale di tutela della salute fisica e mentale di *tutti* i lavoratori, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili.
- **Legge 68/1999 (Collocamento Mirato)**: Promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato.
- **Convenzione ONU (2006)**: Introduce il concetto fondamentale di *accomodamento ragionevole*, ratificato dall'Italia con la L. 18/2009.
- **D.lgs. 62/2024** Definizione di disabilità, valutazione di base e accomodamento ragionevole



Una tutela già prevista dalla normativa di settore

Nel D.Lgs. 81/ 2008

Il datore di Lavoro..nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza (art 18 comma 1 lett c);»

La valutazione... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (art 28 comma 1)

Il datore di lavoro deve **adattare le misure** di prevenzione e protezione alle esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio (art. 183)

Ma anche nelle norme specifiche ...

DL 18/ 2020 e DL 34/ 2020 Lavoratori Fragili

Legge 81/217 datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare **priorità alle richieste** formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con **disabilità in situazione di gravità accertata**



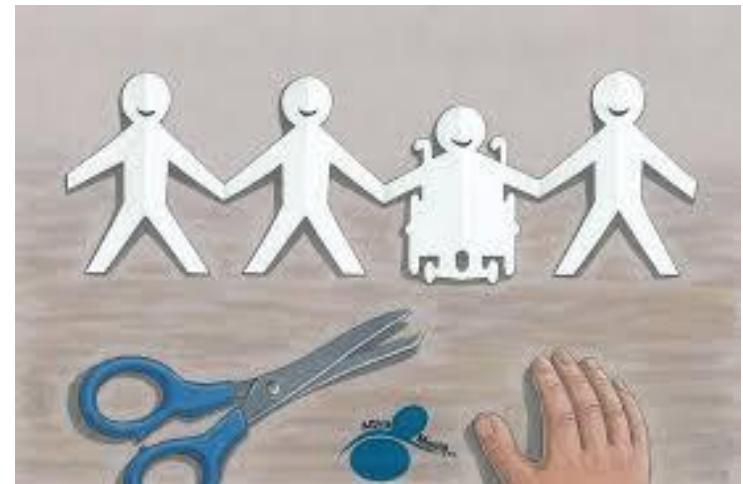
Accomodamento ragionevole (art. 5 bis legge 104/92)

- L'accomodamento ragionevole è qualsiasi modifica o adattamento necessario, pertinente e appropriato e adeguato che non imponga un onere sproporzionato o eccessivo, adottato per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio dei diritti su base di uguaglianza con gli altri.



Disciplina dell'accomodamento ragionevole

- È sussidiario: non sostituisce né limita diritti, prestazioni e servizi già previsti dalla normativa.
- Deve essere necessario, pertinente, appropriato e adeguato, senza *imporre un onere sproporzionato* al soggetto obbligato.
- Può essere richiesto con istanza scritta da: persona con disabilità, genitore/tutore, amministratore di sostegno. Il richiedente partecipa al procedimento di definizione dell'accomodamento.
- La PA deve motivare l'eventuale diniego indicando soluzioni alternative compatibili. Contro il diniego è possibile ricorrere ai sensi della L. 67/2006.
- È possibile rivolgersi all'Autorità Garante Nazionale per le persone con disabilità in caso di rifiuto da PA, concessionari o privati.



E il medico competente?

Il medico competente ha un **ruolo chiave** nel sistema di tutela aziendale ed il suo intervento è fondamentale per garantire che il lavoratore possa svolgere le proprie mansioni in condizioni di sicurezza, promuovendo al contempo inclusione e pari opportunità

Infatti:

- Conosce i rischi professionali e l'ambiente di lavoro
- Ha accesso ai dati sanitari dei lavoratori
- Può formulare limitazioni, prescrizioni e proposte di accomodamento ragionevole



La sorveglianza sanitaria

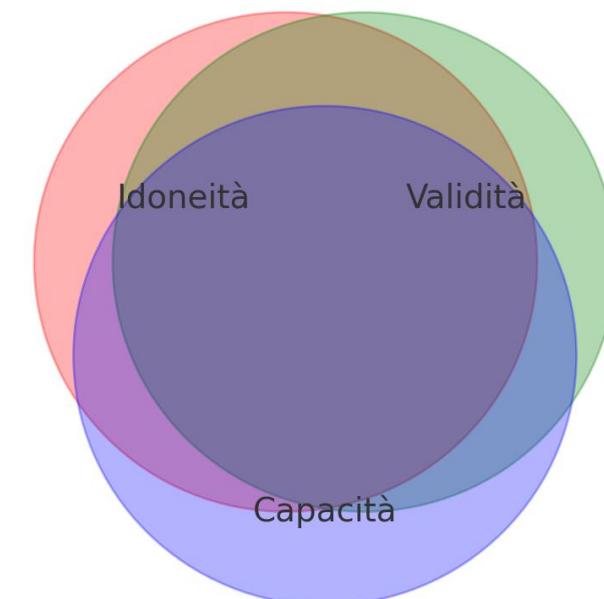
Sorveglianza Sanitaria: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione

- all'ambiente di lavoro
- ai fattori di rischio professionali e
- alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;



Interazione tra stato di salute e ambiente un concetto nuovo ma non troppo..

- **Validità:** integrità biologica indipendentemente dallo svolgimento di uno specifico compito lavorativo. Il giudizio si basa esclusivamente su caratteristiche intrinseche al soggetto.
- **Capacità:** propensione del soggetto a svolgere un determinato lavoro per la sua particolare formazione culturale, per le sue innate qualità o esperienza.
- **Idoneità:** validità riferita ad uno specifico compito lavorativo, all ambiente lavorativo ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle reali condizioni di impiego
(è oggetto della valutazione del medico competente)



Nuovo approccio alla salute occupazionale

prevenzione e diagnosi precoce delle patologie professionali

Promozione della salute (stili di vita, attività fisica, alimentazione, fumo di tabacco) TWH

Invecchiamento attivo della forza lavoro (active aging)

Tutela ed inserimento dei lavoratori con disabilità (Disability management)



Ambiti di attività del medico competente

Valutazione dei rischi: collabora ad una valutazione dei rischi «personalizzata» tenendo conto delle condizioni del lavoratore

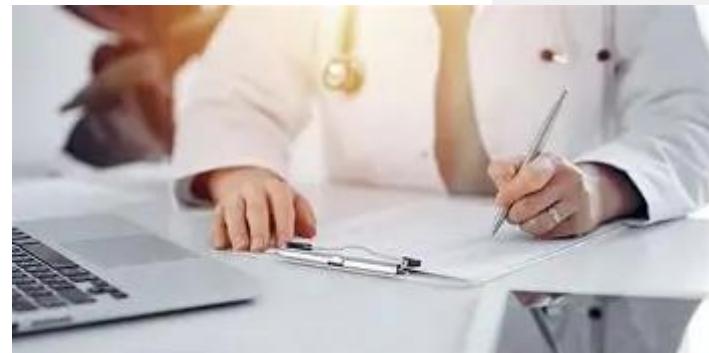
valuta come la disabilità interagisce con i rischi lavorativi (es infortunistici o in caso di emergenza)

individua come le condizioni di salute possono aumentare la suscettibilità del lavoratore (es. patologie neoplastiche, ipovisione)

Sorveglianza sanitaria indicando prescrizioni e limitazioni utili a tutelare il lavoratore dai rischi professionali e di altra natura

Collabora con DL ed RSPP alla predisposizione di misure specifiche, percorsi di inserimento, programmi di formazione personalizzati ed interventi di sensibilizzazione sui colleghi

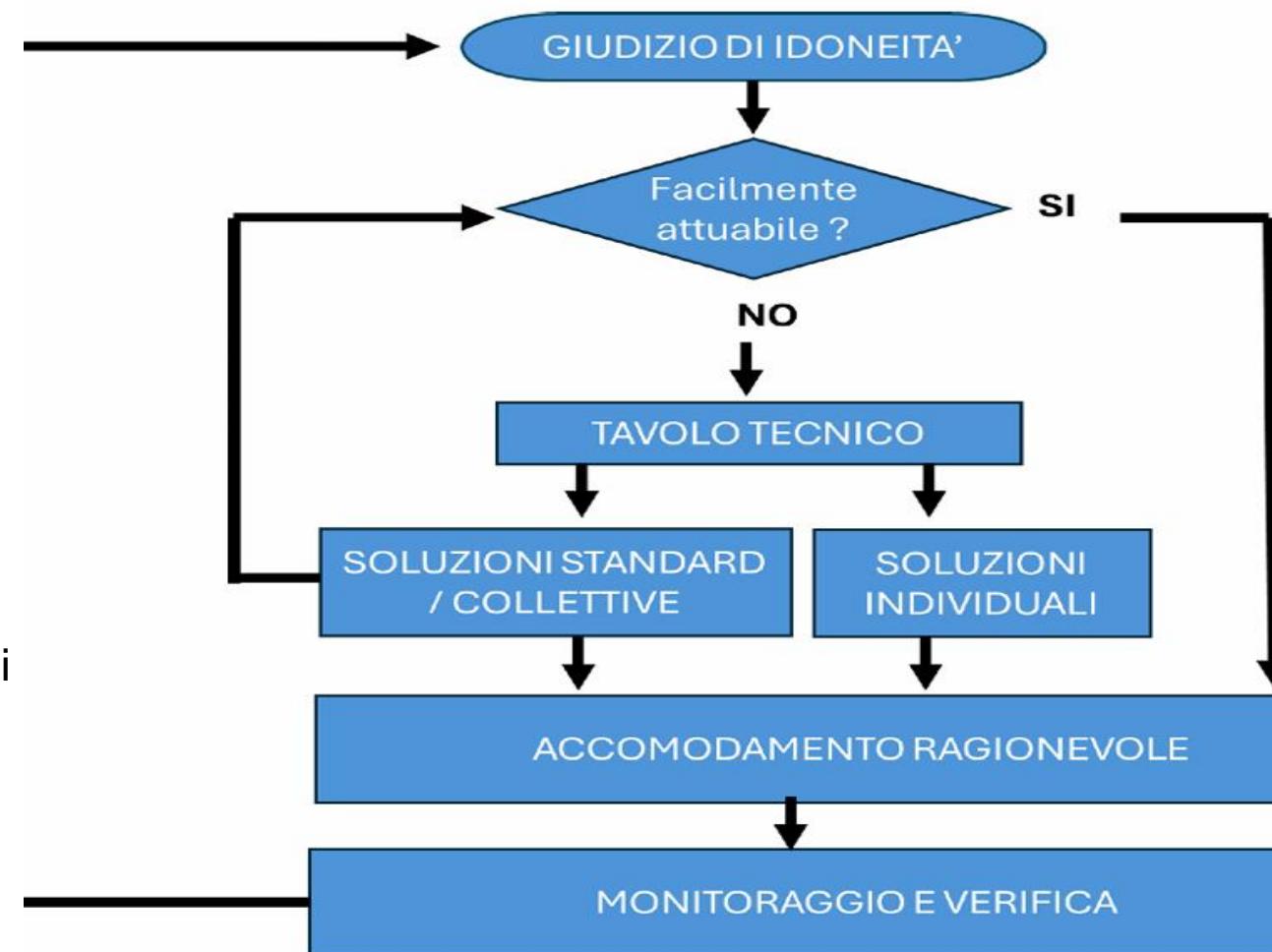
Propone o collabora a realizzare accomodamenti ragionevoli nell'ambito di specifiche procedure aziendali



Procedura aziendale di gestione dell' accomodamento ragionevole

La necessità di accomodamento ragionevole può originare da

- Inserimento mirato di lavoratori con disabilità (legge 68/99 e D.Lgs. 62/ 2014)
- Infortunio/malattia professionale
- Giudizio di idoneità con limitazioni o prescrizioni del medico competente o della commissione medica
- Richiesta del lavoratore



In tutti questi casi l'accomodamento ragionevole rappresenta il *necessario adattamento del lavoro al lavoratore con patologie e/o condizione di disabilità*.



Collaborazione Multidisciplinare

La tutela efficace non è un atto solitario del medico competente bensì origina da un approccio sinergico:

- ✓ **Datore di Lavoro:** Ha il potere decisionale e di spesa per attuare gli accomodamenti.
- ✓ **RSPP:** Valuta la fattibilità tecnica e la sicurezza delle soluzioni proposte.
- ✓ **Lavoratore:** Deve essere coinvolto attivamente per comprendere le reali esigenze.
- ✓ **Disability Manager (se presente):** Facilita l'integrazione e monitora il processo.

Esempi di accomodamento

Tipologia	Esempi di Accomodamento
Organizzativi	Flessibilità oraria, smart working, pause più frequenti, rimodulazione dei turni, ridistribuzione dei carichi di lavoro
Tecnologici	Software di lettura vocale, tastiere speciali, monitor ingranditi, telefoni con amplificatore.
Ergonomici	Sedute ergonomiche personalizzate, scrivanie regolabili in altezza, ausili per la movimentazione dei carichi.
Ambientali	Rimozione barriere architettoniche, adeguamento illuminazione, segnaletica visiva/tattile, parcheggi riservati.

Limiti dell'accomodamento ragionevole

Cosa considerare

- Costi degli interventi
- Risorse finanziarie dell'impresa
- Dimensioni dell'organizzazione
- Disponibilità di incentivi

Equilibri da rispettare

- Organizzazione dell'impresa
- Produttività
- Diritti degli altri lavoratori
- Valorizzazione delle professionalità

Gli accomodamenti non devono comportare **oneri finanziari sproporzionati** e devono contemperare l'interesse del lavoratore con disabilità con quello dell'impresa a garantirsi una prestazione lavorativa utile.



Conclusioni

- Il Medico Competente non è solo il valutatore dell'idoneità, ma un **consulente strategico** per l'inclusione.
- Attraverso la sorveglianza sanitaria mirata e la proposta di accomodamenti ragionevoli, garantisce che la disabilità non diventi inidoneità al lavoro, trasformando un obbligo normativo in opportunità di valore per l'azienda

