

**Progetto formativo e informativo in materia di  
«reinserimento e di integrazione lavorativa delle  
persone con disabilità da lavoro»**

Modulo 2

**«Disabilità e inidoneità sopravvenuta. La sorveglianza  
sanitaria»**

## Contenuto Modulo formativo

**«Disabilità e inidoneità sopravvenuta. Differenze tra disabilità e inidoneità alla mansione.**

**Il medico competente e la sorveglianza sanitaria. I giudizi del medico competente. L'obbligo di visita del medico competente al rientro al lavoro dopo un'assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi.**

**Gli obblighi del datore di lavoro ex art. 42, d.lgs. n. 81/2008 e i diritti del lavoratore »**

## Focus su:

- 1. Nozioni giuridiche: disabilità, invalidità, inabilità.**
- 2. L'avviamento al lavoro dei disabili (collocamento obbligatorio)**
- 3. Inidoneità sopravvenuta alla mansione specifica e obblighi del datore di lavoro**

**1.**

**Nozioni giuridiche: disabilità, invalidità,  
inabilità.**

# 1. Nozioni giuridiche

1. **Invalidità generica (civile)**
2. **Disabilità**
3. **Inabilità (inidoneità) al lavoro**

# 1. Invalidità generica (civile)

## **Termine**

Per «invalidità civile» si intende *la difficoltà di un individuo a svolgere alcune attività tipiche della ordinaria quotidianità* a causa di deficit di tipo fisico e/o psicologico, che comportino una diminuzione di tipo permanente della sua capacità di svolgere attività lavorative di qualsiasi tipo (legge 118/1971).

## **Condizione**

Per la qualifica di «invalido civile» la riduzione permanente della capacità lavorativa è di almeno un terzo (33%) (D.M. Salute febbraio 1992).

## **Tutele economiche**

Per gradi di invalidità compresi tra il 74 e il 100% l'INPS eroga un assegno mensile di carattere assistenziale (282,55 Euro per 13 mensilità) compatibile con attività lavorativa, soggetto a revisione periodica.

## 2. Disabilità

### **Termine**

La «*disabilità*» indica la presenza di una menomazione fisica, psichica o sensoriale.

Conseguenza della disabilità è l'«*handicap*», che segna il conseguente svantaggio sociale sofferto dal soggetto menomato.

### **Condizione**

Si distingue in:

- Disabilità lieve: che causa difficoltà di integrazione sociale e lavorativa
- Disabilità grave: che necessita di intervento assistenziale permanente

### **Tutele**

Spetta l'assegno di invalidità civile e l'indennità di accompagnamento, e non è precluso l'accesso o la conservazione del posto di lavoro, sempre che le condizioni di salute siano compatibili

### 3. Inabilità (inidoneità) al lavoro

#### Termine

Il concetto di ***inabilità o inidoneità al lavoro*** indica la perdita (parziale o assoluta) della capacità di svolgere una attività lavorativa.

Postula una nozione di «***invalidità (non generica ma) specifica***» - non civile ma di tipo professionale - che incide negativamente sulla c.d. abilità o idoneità al lavoro.

Presuppone un giudizio relativo (parametrato al lavoro) e non generalizzato (come l'invalidità civile), e può essere:

- in relazione alla sua durata: temporanea o permanente;
- in relazione alla sua intensità: assoluta o relativa

Il certificato d'idoneità al lavoro del disabile è rilasciato dalle commissioni sanitarie dell'Azienda USL, indicate dall'art. 4 della legge 104/92

## Differenza tra disabilità e inidoneità

La differenza è nel giudizio sulla inabilità patita dal soggetto.

- mentre nella **disabilità** il grado di menomazione esprime di per sé un valore assoluto, in termini di disagio fisico, psichico o sensoriale...
- nella **inidoneità al lavoro** (anche **sopravvenuta**) la menomazione va rapportata al lavoro e alle mansioni svolte dal soggetto e quindi richiede un giudizio «relativo» cioè parametrato alle caratteristiche dell'impiego del soggetto menomato.

## Soggetti competenti ad accertamento disabilità

Competenti ad effettuare l'accertamento delle condizioni di disabilità sono le **commissioni mediche operanti presso le Asl**, integrate da un **operatore sociale** e da un **esperto** nei casi da esaminare, in servizio presso le stesse Asl (art. 1, co. 4).

I criteri in base ai quali le predette commissioni mediche effettuano l'accertamento sono individuati con **D.P.C.M. 13.1.2000**, emanato ai sensi del citato 4° co. dell'art. 1 in commento.

In deroga alle previsioni di cui sopra, l'accertamento delle condizioni di disabilità relative agli **invalidi di guerra**, gli invalidi civili di guerra e invalidi per servizio continua ad essere effettuato ai sensi del D.P.R. 23.12.1978, n. 915 (*Commissioni Mediche Ospedaliere* ).

**2.**

**L'avviamento al lavoro dei disabili  
(collocamento obbligatorio)**

## 2. Collocamento obbligatorio

### Le categorie protette

La selezione delle c.d. "*categorie protette*" è rimessa a **criteri predeterminati per legge**, atti a designare soggetti che, per la particolare condizione patologica in cui versino, siano ritenuti meritevoli di una tale tutela.

L'art. 1, comma 1, Legge n. 68/1999 individua un **novero di soggetti beneficiari della disciplina legislativa**, i quali vengono **tutelati** in ragione di una significativa posizione di **debolezza contrattuale**.

Essi vengono così classificati:



## Classificazione Disabili

**a) gli invalidi civili**, e cioè le «*persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento*», nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222 [soggetti titolari di “**assegno ordinario di invalidità**”]

**b) gli invalidi del lavoro** con un grado di invalidità superiore al **33%**: la legge prevede che l'accertamento di tale invalidità sia rimesso alla competenza dell'Inail;

**c) le «persone non vedenti o sordomute»**: al riguardo, la legge precisa che sono non vedenti «*coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione*»; sono sordomuti, «*coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata*»;

**d) gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e gli invalidi per servizio** con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria delle vigenti tabelle in materia.

## Le quote di riserva

L'art. 3 L. n. 68/1999 disciplina le c.d. "**quote di riserva**", ossia il numero o la percentuale di posti di lavoro che l'imprenditore deve "**riservare**" a lavoratori appartenenti alle categorie di cui al precedente art. 1.

Tali **quote** vengono **quantificate** in ragione **dell'ampiezza dell'azienda**, misurata in via presuntiva sulla base del numero dei dipendenti in essa occupati.



## Le quote di riserva

In particolare, il legislatore ha previsto:

**a)** che le imprese che occupano **più di 50 dipendenti** debbono riservare ai lavoratori disabili **il 7% dei posti in organico**;

**b)** che le imprese che occupano **da 36 a 50 dipendenti** debbono riservare ai lavoratori disabili **due posti in organico**;

**c)** che le imprese che occupano **da 15 a 35 dipendenti** debbono riservare ai lavoratori disabili **un posto in organico** \*

\* Il legislatore soggiungeva che, in tale ultimo caso, il predetto obbligo di riserva riguardasse le sole nuove assunzioni .

**Quali novità con il Jobs Act????**

## Art. 3 d.lgs. n. 151/2015

### Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68



***1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.***

*“2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni”.*

***2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.***

QUESTA MODIFICA IMPLICA CHE

**A DECORRERE DAL 01/01/2017 L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE**

**DI UN LAVORATORE DISABILE DA PARTE DI DATORI DI**

**LAVORO PRIVATI CHE ABBIANO ALLE LORO DIPENDENZE DA**

**15 A 35 DIPENDENTI DIVENTA AUTOMATICO E NON PIÙ**

**SUBORDINATO ALL'EFFETTUAZIONE DI NUOVE ASSUNZIONI**

Dunque



#### FINO AL 31/12/2016

L'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile nelle aziende che raggiungono un organico pari alle 15 unità, **scatta nel caso di una nuova assunzione** (del 16° dipendente) e l'obbligo di assunzione decorreva dopo 12 mesi dalla data della predetta nuova assunzione.

#### DAL 1 GENNAIO 2017

I datori di lavoro che raggiungeranno la soglia dei 15 dipendenti computabili, avranno **60 giorni di tempo** per adempiere agli obblighi assuntivi previsti dalla L. 68/99.

## Criteri di computo quote di riserva

L'art. 4 detta i c.d. criteri di computo delle quote di riserva.

Vengono individuati i **lavoratori** che – in base alla tipologia di contratto con il quale sono stati assunti – devono essere **computati** al fine di **determinare il numero di soggetti** che possono beneficiare del diritto all'**assunzione obbligatoria**.



Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, ***sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato***

## ESCLUSIONI

### **Ai medesimi effetti, non sono computabili:**

- i lavoratori occupati ai sensi del collocamento obbligatorio;
- i lavoratori occupati con contratto a termine di durata fino a sei mesi;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ex legge n. 383/2001.

Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.

**Novità ex D.lgs. n.151/2015**



L'art. 4 del D.lgs. n. 151/15 dispone che **nella quota di riserva** di cui alla griglia definita dall'art. 3, legge n. 68 del 1999 [1 lavoratore nelle aziende da 15 a 35 dipendenti; 2 dipendenti in quelle comprese tra 36 e 50, il 7% in quelle con >50] **si possono computare i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro**, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio **con:**

- riduzione della capacità lavorativa **pari o** superiore al 60%;
- oppure minorazioni riferibili a quelle comprese tra la prima e sesta categoria delle Tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- oppure disabilità intellettiva o psichica superiore al 45%.

## Esclusione dirigenti

L'art. 4, legge n. 68/1999 ha codificato un punto di approdo della **giurisprudenza**, relativo all'esclusione dei dirigenti da tale computo.

Prima di allora, l'art. 11, L. 2.4.1968, n. 482, si limitava ad escludere dal novero dei dipendenti i soli apprendisti e i soci cooperative di lavoro.

Nel silenzio della legge, il Consiglio di Stato – con un parere del 1991 – affermò che «la categoria dei dirigenti di azienda va esclusa dal computo del numero dei lavoratori dipendenti necessari a fare scattare il meccanismo dell'assunzione obbligatoria delle categorie protette» (**Cons. Stato, Sez. II, 27.3.1991, n. 265**).

## **Gli apprendisti ??**

La disposizione non ribadisce espressamente l'esclusione degli **apprendisti** dal computo (come invece stabilito dalla normativa preesistente).

### **Si veda FAQ ClicLavoro**

**Ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere, gli apprendisti devono essere computati?**

*No, in quanto l'articolo 7, comma 3, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, prevede la loro esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo*

**La compensazione delle assunzioni tra diverse unità  
produttive (c.d. territoriale)  
(Art. 5, commi 8, 8-bis, 8-ter)**

## La compensazione territoriale

Gli obblighi di cui alla disciplina in commento devono essere rispettati a livello nazionale.

Pertanto, il comma 8 dell'art. 5 prevede una disposizione di favore per i **datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive (anche in Regioni diverse)**.

In particolare si prescrive la **possibilità**, su motivata richiesta, di **assumere in un'unità lavorativa un numero di lavoratori disabili superiore** rispetto a quello determinato per legge, **al fine di compensare** tale eccedenza **in altre attività produttive**, nelle quali poter assumere un numero di lavoratori inferiore a quello stabilito.

Tale facoltà è concessa anche ai datori di lavoro pubblici (comma *8-ter*)

## **Esclusioni e Esoneri**

## Esclusioni

L'art. 5, comma 2, legge n. 68 individua una serie di **settori imprenditoriali** per i quali si ritiene il datore di lavoro **dispensato** dal rispetto degli obblighi di assunzione.

**Si tratta, in particolare, dei seguenti settori.**



**Si tratta, in particolare:**

- a)** dei «*datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del **trasporto aereo, marittimo e terrestre***», limitatamente alle assunzioni che riguardano il «personale viaggiante e navigante»;
- b)** dei «*datori di lavoro del settore **edile** per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore*»;
- c)** dei «*datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto*»;
- d)** dei «*datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante*»

**Novità ex D.lgs. n.151/2015**



**L'art. 5, d.lgs. n. 151/2015 – intervenendo sull'art. 5, legge n. 68/1999 – ha introdotto il comma 3-bis, prevedendo che**

*“ I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro (\*) per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato”.*



Le **imprese private** e gli Enti pubblici economici [sono dunque escluse le P.A. e le c.d. Authority] **possono dunque autocertificare l'esonero dall'obbligo per tutto il personale** che è impegnato in lavorazioni che comportano il pagamento di un **tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille** tali da risultare difficilmente compatibili con la residua capacità lavorativa dei lavoratori con disabilità

**MA**

**per ogni giorno lavorativo** dovrà essere versata al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili una somma pari a **30,64 € relativa a ciascun lavoratore disabile non occupato (innalzato dal D.M. n. 193/2021 a 39,21 Euro, a partire dal 1° gennaio 2022)**



## Aziende con base occupazionale 15-35

La **nota direttoriale del 15 aprile 2016 n. 2452** ha chiarito come i datori di lavoro la cui classe occupazionale sia quella compresa **tra i 15 ed i 35 dipendenti** non possano usufruire dell'esonero autocertificato.



L'esonero autocertificato è compatibile con **l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione** a condizione che gli esoneri non riguardino i medesimi addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille e che la quota di esonero autocertificata e la quota di esonero autorizzata complessivamente **non siano superiori alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva** (prevista dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 357 del 2000).

**Per questo motivo, si ribadisce che i datori di lavoro che appartengono alla classe dimensionale 15/35 dipendenti non potranno usufruire dell'esonero autocertificato**

## Incentivi all'assunzione



## Incentivi all'assunzione

*Art. 13 L.68/99*

*Circ. INPS n. 99 del 13 giugno 2016*

L'INPS, con la Circolare n. 99 del 13 giugno 2016, riepiloga gli **incentivi all'assunzione dei disabili** e fornisce le istruzioni operative per la richiesta e il godimento del nuovo incentivo per le assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2016, di lavoratori con disabilità.

Tale incentivo **viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili** ed è riconosciuto dall'INPS, **in base alle risorse disponibili, secondo l'ordine di presentazione delle apposite domande telematiche.**

## Incentivi all'assunzione

Datori di lavoro  
interessati

Possono beneficiare del nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità i **datori di lavoro privati**,

- **compresi i soggetti non imprenditori** (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.);

- **a prescindere** dalla circostanza che siano **soggetti (o meno) all'obbligo di assunzione previsto dalla Legge n. 68/1999** ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili").

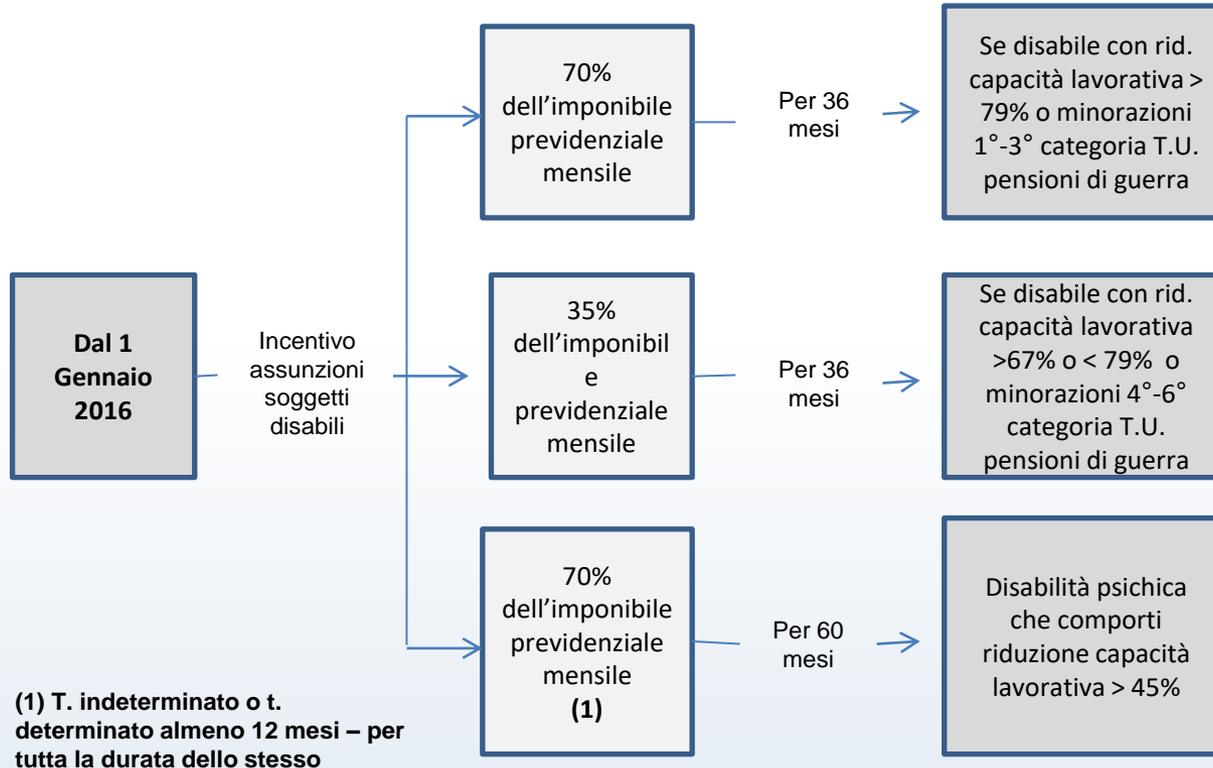
## Incentivi all'assunzione



L'incentivo spetta per le

- **assunzioni a tempo indeterminato e**
- **trasformazioni a tempo indeterminato** di un contratto a termine, **anche a tempo parziale**, decorrenti **dal 1° gennaio 2016**.

# Incentivi all'assunzione



### **3.**

**Inidoneità sopravvenuta alla mansione specifica e obblighi del datore di lavoro**

### 3. Inidoneità sopravvenuta e adempimenti

#### **Ragioni inidoneità sempre da vagliare**

A fronte di un giudizio di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, occorre chiedersi se questa sia da riferire al lavoratore o al posto di lavoro.

#### **Quali oneri per il datore di lavoro?**

Il datore di lavoro attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, deve necessariamente intervenire a tutela della conservazione del posto di lavoro, percorrendo due distinte strade:

1. adibizione a mansioni confacenti;
2. accomodamenti ragionevoli

### 3.1 - Adibizione a mansioni confacenti (art. 42 TU)

Prima ancora del Testo Unico, già la Cassazione aveva affermato (con la sentenza n. 7755 del 7 agosto 1998 delle Sezioni Unite) che nei casi di **sopravvenuta inidoneità del dipendente a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto**, sussiste il c.d. **obbligo di repèchage**, inteso come possibilità di collocare il dipendente presso un altro reparto o di adibirlo ad altre e diverse mansioni, incluse quelle inferiori che il lavoratore si sia detto disponibile a svolgere.

Poi il legislatore ha statuito che: qualora il medico competente esprima un giudizio di inidoneità alla mansione specifica il datore di lavoro è tenuto – ove possibile – ad adibire il lavoratore a **mansioni equivalenti** o, in difetto, a **mansioni inferiori** garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art. 42 TU).

In quest'ultimo caso trattasi di un **demansionamento necessario**, che per lungo tempo ha derogato al generalizzato divieto di demansionamento (oggi invece liberalizzato dal Jobs Act in molte altre ipotesi).

## 3.1 - Adibizione a mansioni confacenti (art. 42 TU)

### Quali adempimenti?

Il datore di lavoro dovrà procedere in primis a verificare se esistono altre *mansioni disponibili* a cui adibire il dipendente e in secondo luogo accertare se tali mansioni siano *compatibili* con l'inabilità dello stesso.

In assenza di mansioni disponibili alle quali il dipendente possa essere adibito il datore di lavoro potrà procedere al *licenziamento per giustificato motivo oggettivo*.

## 3.2 – Accomodamenti ragionevoli

### Principio e ratio

In caso di inidoneità sopravvenuta della mansione specifica (da disabilità o peggioramento della condizione), o comunque in caso di difficoltà a svolgere le mansioni, il lavoratore ha il pieno diritto – grazie all'evoluzione normativa intervenuta sulla materia – a che il proprio datore di lavoro adotti soluzioni ragionevoli, definite «**accomodamenti ragionevoli**», nei luoghi di lavoro, al fine di garantirgli una condizione di piena eguaglianza agli altri.

### Nozione

Gli «accomodamenti ragionevoli» sono le **modifiche** e gli **adattamenti** necessari e appropriati, che non **impongano un onere sproporzionato o eccessivo**, adottati al fine di assicurare alle persone che lavorano (con qualunque riduzione di capacità) il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, compreso quindi il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa

## 3.2 – Accomodamenti ragionevoli

### Misure

Tra le misure efficaci e pratiche attuabili ci possono essere interventi di **sistemazione dei locali, adattamento delle attrezzature**, utilizzo di **tecnologie assistive, modifica dei ritmi e orari di lavoro**, differente ripartizione dei compiti o delle modalità di svolgimento della mansione, formazione specifica propria e dei colleghi.

## Regime sanzionatorio

Il licenziamento per mancato ricollocamento o a seguito del rifiuto all'accomodamento ragionevole del datore rientrano tra le fattispecie di licenziamento illegittimo

Caso pratico



## Caso pratico

(Cassazione n. 6798 del 19 marzo 2018)

Il caso riguarda il **licenziamento di un lavoratore per inidoneità fisica sopravvenuta causata dall'insorgenza di malattie respiratorie** (tra le quali la broncopneumopatia) che li impedivano l'esposizione alle polveri presenti sul luogo di lavoro.

In primo e in secondo grado il **licenziamento veniva giudicato illegittimo** sulla base degli accertamenti dei consulenti tecnici che avevano individuato delle **misure tali (se attuate) da consentire al lavoratore l'esecuzione delle proprie mansioni**.

In particolare, la bonifica dell'officina presso cui il dipendente prestava abitualmente la propria attività e la pulizia accurata dei macchinari provenienti dallo stabilimento di produzione avrebbero reso il lavoratore idoneo allo svolgimento della mansione e avrebbero scongiurato l'adozione del provvedimento di licenziamento.

Entrambe le misure, oltre che opportune e necessarie, venivano giudicate **non eccessivamente onerose** per la società che si opponeva a tali considerazioni.



## Caso pratico

(Cassazione n. 6798 del 19 marzo 2018)

La Corte di Cassazione, riprendendo la nozione di “handicap”(o disabilità) contenuta nella Direttiva n. 78/2000 rileva che **il giudizio di inidoneità espresso nei confronti del dipendente affetto dalla broncopneumopatia finisce per ostacolare in pratica la partecipazione del lavoratore alla vita professionale**, ponendosi in diretto contrasto con le finalità espresse dalla normativa comunitaria.

La Corte di Cassazione ritiene **illegittimo il licenziamento motivato sulla sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni assegnate se il datore di lavoro non abbia previamente accertato:**

- non solo la possibilità di adibire il dipendente ad altre mansioni,
- ma anche di adottare “soluzioni ragionevoli” tali da consentire al lavoratore di svolgere il proprio lavoro.