

SCLEROSI MULTIPLA DISABILITÀ E LAVORO

una guida per i datori di lavoro

SCLE
ROSI
MULT
iPLA
ONLUS
associazione
italiana

un mondo
libero dalla SM

**SCLEROSI MULTIPLA
DISABILITÀ E LAVORO**
una guida per i datori di lavoro

AIMS

Associazione Italiana Sclerosi Multipla
Sede Nazionale Via Operai, 40 16149 Genova
Numero Verde 800 80 30 28
www.aism.it - aism@aism.it
© 2016 AISM

ISBN: 9788871481159

A cura di
Giulia Flamingo, Alessia Villani, Paolo Bandiera

Si ringrazia per il contributo

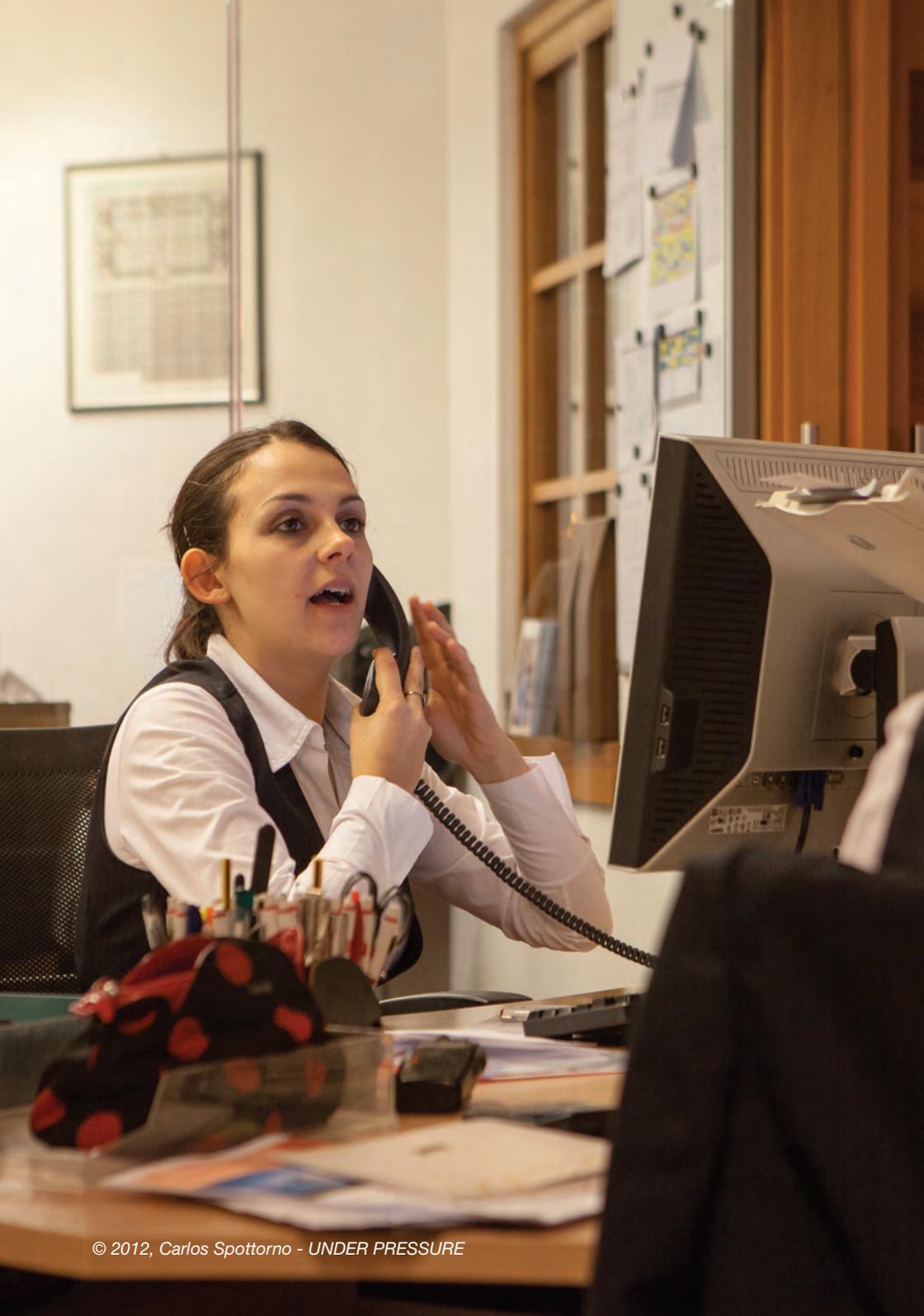


Stampato su carta FSC®



Indice dei contenuti

- 1. Introduzione generale**
- 2. La sclerosi multipla**
 - Che cos'è la SM?
 - L'importanza dei trattamenti
- 3. Sclerosi multipla e mondo del lavoro: le persone con SM possono lavorare?**
- 4. Perché assumere un lavoratore con SM?**
 - L'obbligo di assunzione di cui alla legge 68/1999
 - Focus: novità e cambiamenti introdotti dal Jobs Act
 - La chiamata nominativa
 - I nuovi incentivi all'assunzione
- 5. Strumenti normativi per favorire la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro**
 - Il part-time
 - La normativa vigente in materia di permessi retribuiti: la legge 104/1992
- 6. Cosa fare se un dipendente comunica la diagnosi di SM?**
 - La visita di idoneità alla mansione
 - L'accomodamento tra obbligo ed opportunità
 - Focus: ulteriori spunti e novità
 - Il welfare aziendale
 - I contributi per l'adozione di accomodamenti ragionevoli
 - Il responsabile dell'inserimento lavorativo e emanande linee guida
- 7. Chi è AISM?**
 - L'associazione
 - L'impegno di AISM sul tema del lavoro
 - AISM per le aziende
- 8. Riferimenti**



1 Introduzione generale

Questa guida è pensata per aiutare il datore di lavoro a capire la natura della sclerosi multipla, i problemi che possono sorgere e le difficoltà che le persone con SM si trovano ad affrontare sul posto di lavoro, prima fra tutte, la difficoltà di rivelare la diagnosi.

Oltre a fornire una panoramica della SM e delle problematiche che la stessa può causare in ambito lavorativo, si affronteranno ed esamineranno le disposizioni normative rispetto alle quali le aziende potrebbero essere direttamente coinvolte, sia nella fase preassuntiva sia nel quotidiano svolgersi del rapporto di lavoro, attraverso un'analisi delle agevolazioni a disposizione delle aziende per il caso di assunzioni di lavoratori disabili e, più in generale, del quadro normativo di cui alla legge n. 68/1999.

A tale ultimo riguardo, si è ritenuto opportuno fare questo passaggio all'indomani delle importanti novità introdotte dai decreti attuativi del Jobs Act che hanno apportato modificazioni di rilievo alla normativa di settore.

Questa breve guida offre inoltre informazioni e spunti di riflessione sulle più importanti previsioni normative in tema di disabilità, ponendosi però dal particolare angolo visuale del datore di lavoro e ciò, al fine di fornire allo stesso informazioni e strumenti che possano aiutarlo nel mantenere e valorizzare il contributo del lavoratore con SM – o con disabilità in genere – tenendo conto che le persone con sclerosi multipla hanno oggi ottime possibilità di svolgere la propria attività lavorativa per lungo tempo, grazie soprattutto ai continui progressi della ricerca scientifica, ai progressi compiuti nella gestione della malattia e, non da ultimo, all'attenzione e all'approccio delle aziende verso la disabilità.

Con questa guida, dunque, si vuole fornire al datore di lavoro uno strumento per leggere la disabilità, e la SM in particolare, come un'opportunità di crescita dalla quale partire per praticare una reale esperienza di benessere aziendale valorizzando, anche sotto l'aspetto organizzativo, le capacità e le competenze presenti nelle strutture aziendali.

2 La sclerosi multipla

Cos'è la SM?

La sclerosi multipla è una malattia cronica del sistema nervoso centrale (encefalo e midollo spinale). La SM è una patologia autoimmune, in cui il sistema immunitario attacca il corpo e, in particolare, la guaina mielinica che ricopre le fibre e le cellule nervose, impedendo la trasmissione corretta del segnale nervoso lungo il corpo. Le cause della sclerosi multipla non si conoscono e non è ancora stata scoperta una cura risolutiva, tuttavia esistono oggi terapie farmacologiche in grado di rallentare il decorso e di migliorare la qualità di vita di chi convive con essa.

Fare una diagnosi di sclerosi multipla può richiedere molto tempo. In assenza di un test specifico in grado di confermare in modo certo e indiscutibile la diagnosi di SM, è inizialmente necessario escludere tutte quelle patologie che presentano sintomi e condizioni di salute simili.

Quali sono i sintomi più comuni?

I sintomi della SM sono imprevedibili. Con la SM, ci si sveglia una mattina e tutto inaspettatamente cambia, il mondo non è più lo stesso. Essi variano da persona a persona e a variare sono altresì la severità e la durata degli stessi. I sintomi più diffusi sono:

- difficoltà motorie
- disturbi visivi
- perdita di equilibrio e di coordinazione
- perdita di forza
- fatica (la fatica dovuta alla SM è una sensazione che non può essere paragonata alla normale stanchezza. Essa presenta caratteristiche tipiche e influenza molto la qualità di vita delle persone)
- disturbi della sensibilità

Nonostante i sintomi della SM siano tanti e incidano fortemente sulla vita delle persone, molte di queste sono in grado di gestire i propri disturbi e di restare produttivi, continuando a prestare la propria attività lavorativa.

L'importanza dei trattamenti

La sclerosi multipla può essere trattata in diversi modi.

- Ci sono trattamenti farmacologici che influenzano l'andamento della malattia, riuscendo a ridurre la durata e la gravità degli attacchi e l'impatto dei sintomi.
- Ci sono farmaci corticosteroidi che hanno l'obiettivo di diminuire lo stato infiammatorio dell'attacco acuto e la severità della ricaduta.
- Ci sono farmaci sintomatici che servono ad alleviare alcuni sintomi legati alla patologia stessa.

Esistono poi ulteriori trattamenti e terapie non farmacologiche come la riabilitazione, che hanno un effetto positivo sul trattamento della patologia, incidendo fortemente sul recupero e sulla prevenzione di disabilità correlate. Trattamenti non farmacologici importanti nella gestione della SM sono, oltre alla riabilitazione, la psicoterapia, la gestione dello stress e della



© 2012, Carlos Spottorno - UNDER PRESSURE

fatica e le terapie complementari. Il trattamento farmacologico e riabilitativo della sclerosi multipla è fondamentale per rallentare l'evoluzione della malattia e, di conseguenza, l'insorgenza precoce della disabilità.

A questo proposito, infatti, l'Agenzia Italiana del Farmaco ha chiarito la funzione "salva-vita" dei farmaci utilizzati nel trattamento della SM proprio in virtù della loro azione modificante il decorso della malattia. Come detto, infatti, i farmaci per la SM operano un rallentamento della progressione dei sintomi e, quindi, un rallentamento dell'insorgenza e della progressione della disabilità.

Tali farmaci, però, hanno spesso degli effetti collaterali importanti che incidono sulla qualità di vita

della persona e quindi possono avere una ripercussione anche sulle normali attività quotidiane della stessa.

La ricerca scientifica sulla SM tra presente e futuro

La ricerca scientifica sulla SM sta lavorando allo sviluppo di nuovi e migliori trattamenti farmacologici in grado di alleviare i sintomi della malattia e fermarne il decorso. La ricerca sta investendo in modo particolare sui meccanismi di rigenerazione della mielina e sull'individuazione delle cause scatenanti l'anomala risposta del sistema immunitario

3 Sclerosi multipla e mondo del lavoro: le persone con SM possono lavorare?

Questa domanda è forse il primo dei molti interrogativi che il datore di lavoro può porsi.

Molte persone con SM continuano a lavorare per molti anni dopo la diagnosi e giungono alla pensione nei tempi previsti. In altri casi, invece, la varietà, l'imprevedibilità e la severità dei sintomi interferiscono sulla capacità lavorativa della persona.

Per consentire alla persona con SM di proseguire nel proprio percorso lavorativo diventa allora necessario intervenire con accomodamenti ragionevoli, anche rivedendo le mansioni adattandole allo stato di salute, introducendo orari di lavoro flessibili, ricorrendo al telelavoro o a forme di lavoro agile, oppure predisponendo piccoli adattamenti dell'ambiente di lavoro.

Le persone con SM, al pari di altre con patologie croniche o disabilità, sostengono spesso che la più grande barriera che devono affrontare sul posto di lavoro è l'atteggiamento e il rapporto con i colleghi e con i responsabili. Questi infatti dimostrano, il più delle volte, poca comprensione per la propria condizione o disabilità e questo lascia spazio a pregiudizi e a una poca valorizzazione delle competenze e delle capacità dei colleghi con SM o con disabilità in genere.

I lavoratori con sclerosi multipla molto spesso sviluppano delle strategie per gestire i sintomi sul posto di lavoro ma è altresì importante che il datore di lavoro, o più in generale l'azienda, promuova un ambiente di lavoro che sia effettivamente di supporto a tutti i dipendenti. Applicare soluzioni creative e di flessibilità volte a mantenere i propri dipendenti, può risultare più conveniente di assumere e formare nuove risorse.

Le persone con SM possono e debbono poter lavorare anche al modificarsi delle proprie condizioni e al crescere della disabilità.

4 Perché assumere un lavoratore con SM?

L'obbligo di assunzione di cui alla legge 68/1999

Come detto, la sclerosi multipla non è sempre associata ad una condizione di disabilità evidente, pertanto la prima attenzione del datore di lavoro dev'essere quella di trattare la persona che possa aver deciso di rivelare la propria condizione di SM garantendo uguaglianza e non discriminazione.

È noto che la legge n. 68/1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ha come finalità la promozione dell'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel modo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Tra le molteplici misure volte a consentire alle persone con disabilità l'ingresso nel mondo del lavoro (e il mantenimento del posto di lavoro), essa ha previsto l'obbligo in capo ai datori di lavoro pubblici e privati – nonché agli enti pubblici economici – di avere alla proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

a.

Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e persone portatrici di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, nonché persone nei cui confronti sia stata riconosciuta una riduzione permanente (a causa di infermità o difetto fisico o mentale) della capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle sue attitudini, a meno di un terzo (ossia i titolari di assegno di invalidità ordinario ai sensi dell'art. 1 della legge n. 222/84) (quest'ultima previsione inserita, per l'appunto, dal d. lgs. n. 151/2015).

b.

Persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'Inail.

C.

Persone non vedenti o sordomute.

d.

Persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con mi-

Queste assunzioni obbligatorie sono state individuate nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se l'azienda occupa più di 50 dipendenti
- b) 2 lavoratori, se l'azienda occupa da 36 a 50 dipendenti
- c) 1 lavoratore, se l'azienda occupa da 15 a 35 dipendenti (fino al 31 dicembre 2016 l'obbligo si applicherà solo in caso di nuove assunzioni)

Oltre a quanto sopra, occorre ricordare che le aziende potranno dimostrare di aver già assolto all'obbligo di inserimento nel proprio organico aziendale di uno o più lavoratori disabili, quando si verificano le seguenti due ipotesi:

- **hanno alle proprie dipendenze un lavoratore già disabile prima della costituzione del rapporto, anche se non assunto tramite il collocamento obbligatorio, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%** o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915 o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti.
- **hanno alle proprie dipendenze un lavoratore che diviene inabile allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenze di infortunio o malattia professionale** qualora abbia subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60% In questi casi, infatti, i suddetti lavoratori potranno essere computati nella **quota di riserva**.

FOCUS:

novità e cambiamenti introdotti

1. La chiamata nominativa

Il Jobs Act ha apportato notevoli cambiamenti all'impianto originario della legge n. 68/1999, a partire dalla chiamata nominativa.

L'articolo 7 della legge sulla disabilità, così come modificato dal decreto del Jobs Act, prevede, infatti, che **i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, per adempiere all'obbligo di assunzioni obbligatorie potranno assumere i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula di apposite convenzioni.**

Ciò significa che ora l'azienda potrà individuare autonomamente la persona da inserire, segnalando poi il relativo nominativo che dovrà, ovviamente, già essere iscritto nelle apposite liste.

Questa è un'importante novità, poiché precedentemente, la chiamata nominativa era possibile solo "parzialmente".

La normativa consentiva la chiamata nominativa nelle aziende con

un numero di lavoratori ricompreso tra 15 e 35 (nonché nei partiti politici, nelle organizzazioni sindacali e sociali e negli enti dagli stessi promossi) e, nelle aziende di maggiori dimensioni, solo in una misura percentuale ben determinata: per la restante parte si procedeva con chiamata numerica, ovvero con scorrimento delle graduatorie. Inoltre, la chiamata nominativa potrà essere preceduta dalla richiesta dell'azienda indirizzata agli uffici competenti di effettuare una preselezione delle persone con disabilità iscritte nelle liste del collocamento mirato, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

In questo modo, si renderà ancora più concreta la possibilità di valutare adeguatamente le persone nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto (così come prescritto dall'art. 2 della legge n. 68/1999).

dal Jobs Act

2. I nuovi incentivi all'assunzione

Il decreto attuativo del Jobs Act n. 151/2015 ha, inoltre, modificato l'art. 13 della legge n. 68/99 che ora prevede un incentivo per la durata di 36 mesi in favore delle aziende che provvedano, a far data dall'1 gennaio 2016 all'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, di un lavoratore disabile:

- con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alla tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni: l'incentivo sarà quantificato nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali;
- con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla

sesta categoria di cui alle tabelle sopra citate: l'incentivo sarà quantificato nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali;

L'incentivo di cui sopra spetterà, invece, per un periodo massimo di 60 mesi, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, qualora l'azienda proceda all'assunzione a tempo indeterminato o all'assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto, di un lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Il suddetto incentivo verrà corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

L'azienda dovrà inoltrare in via telematica la domanda per la fruizione dell'incentivo

5 Strumenti normativi per favorire la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro

Il part-time

Nel segno della conciliazione tempi di cura / lavoro, è l'ulteriore recente novità normativa contenuta nel decreto attuativo n. 81 del 2015 entrato in vigore il 25 giugno 2015.

Prima della suddetta normativa, solo i lavoratori affetti da patologie oncologiche avevano diritto a richiedere la trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale: ora tale possibilità è stata estesa anche ai lavoratori affetti da gravi patologie cronico-degenerative.

Infatti, l'art. 8, comma 3° del decreto appena citato ha previsto che «I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno».

Questa misura consentirà quindi, da un lato, al lavoratore affetto da una patologia grave di poter conciliare i tempi di cura con le esigenze lavorative e, dall'altro, all'azienda, di poter fare affidamento su una prestazione lavorativa continuativa perché ora il lavoratore avrà uno strumento in più per non essere costretto, suo malgrado, ad assentarsi per le esigenze di cura.

Cosa si intende per gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti? La SM rientra in questa definizione?

Pur in assenza di una definizione legislativa di grave patologia cronico-degenerativa ingravescente, non v'è dubbio che anche la sclerosi multipla debba essere inclusa nel novero di queste patologie, con conseguente diritto per i lavoratori con SM a vedere applicata le disposizioni normative e contrattuali che a questo tipo di patologie fanno espresso riferimento. Le caratteristiche patologiche e l'utilizzo di trattamenti farmacologici rientranti nella nozione di terapie salvavita dettata dall'AIFA per la loro azione volta a contrastare l'inesorabile decorso della malattia e dunque ad arginare gli stati invalidanti che la stessa procura, fanno della sclerosi multipla una grave patologia cronico-degenerativa ingravescente. Per approfondimenti, si può anche riferimento al D.M. 329/1999 e alla Comunicazione INPS per l'accertamento degli stati invalidanti nella sclerosi multipla (http://www.aism.it/index.aspx?codpage=2013_02_diritti_inps).

La normativa vigente in materia di permessi retribuiti: la legge 104/1992

Con riguardo, poi, ai permessi retribuiti previsti dalla legge 104/1992, è opportuno sapere che essi spettano esclusivamente ai lavoratori dipendenti che siano stati riconosciuti portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3°, e ai familiari (genitori, anche adottivi o affidatari, coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità e parenti e/o affini di 3° in particolari soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti) di persona riconosciuta portatrice di handicap grave.

I permessi potranno essere fruiti nelle seguenti modalità:

- per il lavoratore disabile (che ne fruisca quindi per sé stesso) potrà scegliere, alternativamente, tra le seguenti due modalità: riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore (rispettivamente se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore o pari e/o superiore alle sei ore) ovvero 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

- per il lavoratore familiare di persona portatrice di handicap con connotazione di gravità, 3 giorni di permesso (frazionabili in ore) I permessi fruiti saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta, e la relativa indennità verrà anticipata dal datore di lavoro e poi portata in compensazione con i contributi dovuti all’Inps.

Si sono esaminate, sino a ora, le previsioni normative volte, da un lato, a mostrare al datore di lavoro le ragioni che renderebbero opportuna l’assunzione di un lavoratore affetto da disabilità e gli accorgimenti e gli strumenti utili e necessari a limitare al massimo grado possibile l’impatto della disabilità nel contesto lavorativo; dall’altro, le misure normative volte a consentire al lavoratore affetto da SM di conciliare i tempi di cura con le esigenze dell’azienda.

La possibilità di inserire disposizioni di favore per i lavoratori con SM e/o altre gravi patologie nei CCNL

Alle normative che promuovono ed incentivano l’assunzione di lavoratori con disabilità e agli strumenti normativi (e non) che permettono, da un lato, di limitare al massimo il possibile impatto della disabilità nel contesto lavorativo e, dall’altro, di consentire al lavoratore con SM – o più in generale con disabilità – di conciliare i tempi di cura con le esigenze dell’azienda, si aggiunge la possibilità di prevedere delle disposizioni di favore all’interno dei Contratti Collettivi.

Tale opportunità – ossia inserire all’interno dei CCNL previsioni ad hoc che disciplinino specificatamente il rapporto di lavoro del lavoratore con SM e/o con altre gravi patologie, specialmente con riferimento al profilo relativo al periodo di comportamento, all’aspettativa, etc. – è già stata colta da numerose categorie che nel loro CCNL prevedono, per esempio:

- la possibilità di prolungare il periodo di comportamento in caso di particolari categorie di patologie;
- l’esenzione dal computo dei giorni d’assenza per malattia delle assenze dovute a patologie che richiedono terapie salvavita e altre a esse assimilabili, ovvero dei giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital e dei giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalle competenti Aziende Sanitarie locali.

Alla fine della guida si riportando alcuni esempi di disposizioni tratte dalla contrattazione.

6 Cosa fare se un dipendente comunica la diagnosi di SM?

Prima di rispondere a questa domanda, è opportuno ricordare che, attualmente, nessuna norma di legge prescrive, con carattere di obbligatorietà, la comunicazione della diagnosi al datore di lavoro, atteso, peraltro, che lo stato di salute rientra nel novero di quei dati c.d. sensibilissimi rispetto ai quali opera il diritto alla riservatezza. Dire o non dire della propria SM è una scelta libera, personale e discrezionale.

Lo dico o non lo dico?

Dubbi e paure nel rivelare la diagnosi

Per le persone con SM la decisione di informare il datore della propria diagnosi crea ansia e preoccupazione. Si valutano gli aspetti emotivi, relazionali e professionali e questo crea paure e timori: comunicare la propria condizione di salute, infatti, significa esporsi rispetto ai colleghi e rispetto al futuro professionale.

Tanti lavoratori preferiscono tacere per paura di essere discriminati: molti, infatti, hanno trovato l'ostilità di datori e colleghi: improvvisamente le relazioni cambiano; le mansioni vengono ridotte anche quando non necessario; le prospettive di carriera si riducono; c'è scarsa comprensione e attenzione ai bisogni dovuti alla malattia; si viene isolati e, spesso, anche licenziati.

L'ostilità dell'ambiente di lavoro è spesso dovuta al fatto che datori e colleghi non conoscano la SM e questo lascia spazio a "falsi miti" e a un'errata percezione anche di comportamenti e bisogno del lavoratore con SM. Altre volte, invece, l'azienda non è in grado di valorizzare le abilità e le competenze anche dei lavoratori con disabilità.

Può accadere che il lavoratore, invece, per le ragioni più svariate (per non dover nascondere quotidianamente la propria condizione, per svolgere con più serenità la propria attività, per limitare il rischio che il lavoro incida negativamente nella gestione della SM, perché ritiene di aver instaurato con l'azienda un rapporto basato sulla reciproca fiducia, perché è stanco di poter essere frainteso da colleghi e/o superiori gerarchici, perché la riservatezza su tale circostanza gli sta arrecando stress e disagio), decida di comunicare al datore di lavoro di essere affetto da SM.

Qualora il lavoratore decida di comunicare la propria diagnosi, l'azienda potrà:

- **definire insieme al lavoratore la mansione più idonea.**
- **evitare situazioni di rischio**, che minino la sicurezza del lavoratore con SM e degli altri colleghi.
- **definire insieme al lavoratore gli adattamenti** anche ambientali ed organizzativi che possono favorirlo nello svolgimento della propria mansione.

È opportuno ricordare, infine, che la comunicazione della diagnosi può essere fatta anche (o esclusivamente) al medico competente in occasione della visita periodica ovvero anche prima.

Quest'ultimo, è tenuto a trattare i dati sanitari dei lavoratori, procedendo alle dovute annotazioni nelle cartelle sanitarie e di rischio, e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate in rapporto alle finalità e modalità del trattamento stabilite. Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia se conservata nei locali aziendali (anche in vista di possibili accertamenti ispettivi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti), ma "con salvaguardia del segreto professionale".

Il datore di lavoro, sebbene sia tenuto, su parere del medico competente,

ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati, non può conoscere le eventuali patologie accertate, ma solo la valutazione finale circa l'idoneità del dipendente (dal punto di vista sanitario) allo svolgimento di date mansioni.

La visita di idoneità alla mansione

A fronte della comunicazione della diagnosi, come visto, molto spesso accade che il datore di lavoro disponga la visita di idoneità, che ha lo scopo di valutare se le condizioni di salute del lavoratore gli consentano di continuare a svolgere il proprio lavoro senza essere sottoposto a rischi di infortunio o aggravamenti.

Il giudizio di idoneità alla mansione previsto dall'art. 41 del T.U. 81/2008 può essere richiesto tanto dal datore di lavoro, quanto dal lavoratore. Una corretta valutazione dell'idoneità alla mansione è importante tanto per il lavoratore quanto per il datore di lavoro. Per questo, nel caso della SM, AISM e SIMLII hanno realizzato delle linee guida specifiche.

Tale visita può avere esiti diversi e il medico competente potrà esprimersi con un giudizio di:

- **idoneità alla mansione:** non si rinvergono controindicazioni all'adibizione del lavoratore alle mansioni assegnategli e sussistono tutti i presupposti per poter svolgere quella specifica attività;
- **idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni:** nel caso di idoneità con prescrizioni, l'esposizione ad alcuni fattori di rischio può essere consentita, ma solo con particolari precauzioni (per es. mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale specifici (DPI); mentre nel caso di idoneità con limitazioni, è preclusa l'adibizione a particolari attività che possano incidere negativamente sullo stato psico-fisico del lavoratore (per es. divieto di lavoro su piani rialzati, su scale, etc.)
- **non-idoneità temporanea:** in questo caso vanno precisati i limiti temporali di validità
- **non idoneità permanente:** le condizioni psicofisiche del lavoratore

sono tali da non consentire l'espletamento della mansione specifica.

Del giudizio espresso dal medico competente deve essere data pronta comunicazione scritta al datore di lavoro e al lavoratore.

Il decreto non indica limiti temporali per l'invio di tale comunicazione, ma è evidente che essa debba avvenire in tempi rapidi onde non esporre ulteriormente il lavoratore a un rischio che, secondo le conclusioni del medico, ha già iniziato a determinare un danno alla salute.

Avverso il giudizio del medico competente è ammesso ricorso entro trenta giorni dalla comunicazione, a opera sia del lavoratore che del datore di lavoro, all'organo di vigilanza della ASL.

È, in ogni caso fondamentale che, anche alla luce dei protocolli sanitari e delle risultanze diagnostiche, siano attuate tutte le misure di prevenzione e protezione (bonifica dell'ambiente di lavoro, uso dei dispositivi di protezione individuale, etc.) finalizzate all'eliminazione o, quantomeno, alla riduzione del rischio.

Il giudizio d'inidoneità può comportare conseguenze importanti per il lavoratore: in presenza di siffatto giudizio scatta per il datore di lavoro l'obbligo (con l'ausilio del medico competente) di adoperarsi attivamente per individuare all'interno dell'azienda un'adeguata collocazione del dipendente, in modo da non sottoporre il lavoratore stesso a rischi e danni per sé stesso e per terzi (collegi ed estranei all'azienda).

Il datore di lavoro dovrà, quindi, provare a ricollocare il lavoratore in mansioni equivalenti, o anche inferiori, con mantenimento del trattamento economico di provenienza.

In costanza di rapporto, inoltre, il datore di lavoro non potrà chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

Accomodamento ragionevole: cosa dice la legge?

In Italia l'accomodamento ragionevole è stato disciplinato per la prima volta con il **“Decreto Lavoro” (decreto legge n. 76 del 2013, convertito in legge n. 93 del 2013)**, il quale ha stabilito che «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, **i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità [...], nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.** I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

L'obbligo non è tuttavia senza limiti: è possibile infatti attivarlo quando questo comporti un onere organizzativo e/o finanziario per l'azienda ragionevole in quanto non sproporzionato. Anche per questo per capire la ragionevolezza dell'intervento può essere importante il supporto dell'Associazione.

Da ultimo, anche il Jobs Act, con il d.lgs. 151/2015, ha posto l'attenzione sugli accomodamenti ragionevoli. Il decreto, a riprova della volontà di dare forza e spazio al concetto di accomodamento ragionevole ha, infatti, previsto che all'interno della Banca Dati Politiche attive e passive (istituita al fine di raccogliere le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego), sia inserita un'apposita sezione denominata “Banca Dati del collocamento mirato” che raccoglierà le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati: i datori di lavoro saranno così tenuti a trasmettere alla Banca dati tutte le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.

Idee e accorgimenti utili...

Potrà essere opportuno che per valutare e supportare il lavoratore con SM o con altre disabilità si attuino le seguenti misure:

- Promuovere un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono inclusi, valorizzati e accettati
- Organizzare momenti di sensibilizzazione sul tema della disabilità per i colleghi e spiegare loro perché le persone con disabilità hanno bisogno di determinati accomodamenti
- Sfatare i falsi miti e spiegare ai colleghi cos'è la SM, quali sono le cause, i trattamenti e raccontare un'esperienza diretta
- Formare i manager in merito alla legislazione vigente in modo che questi possano discutere apertamente con il lavoratore sul tema della disabilità e sul tipo di accomodamento che sarebbe auspicabile
- Nella newsletter aziendale inserire articoli e informazioni sulla disabilità, inclusa la SM, e aggiornamenti sulla ricerca scientifica
- Instaurare e sviluppare relazioni con l'Associazione Italiana Sclerosi Multipla (AISM) e con altre organizzazioni specializzate sulle problematiche della disabilità
- Contattare istituzioni ed organizzazioni e la stessa Associazione, che forniscono dispositivi specifici, finanziamenti, equipaggiamenti e servizi di supporto per l'accomodamento dell'ambiente di lavoro



FOCUS:

ulteriori spunti e novità

1. Il welfare aziendale

Merita un cenno l'importante novità, contenuta nella legge di stabilità 2016, sul fronte del welfare aziendale.

Si tratta della misura volta a introdurre un trattamento fiscale agevolato per i contratti che prevedano, a scelta del lavoratore, la conversione del premio di produttività in un "conto Welfare" per l'acquisto di beni e/o servizi di cui all'art. 51 del TUIR.

Se, infatti, il premio di produttività mantiene una imposta sostitutiva del 10% (entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi), lo stesso premio erogato in welfare godrebbe delle agevolazioni fiscali già previste dall'art. 51 del TUIR e non concorrerebbe alla formazione del reddito da lavoro dipendente né sarebbe soggetto all'imposta sostitutiva (purché tali premi siano erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali). Si tratta, a tutti gli effetti, di una

misura nel segno della fiscalità di vantaggio per il lavoratore, volta a favorire fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro.

2. I contributi per l'adozione di accomodamenti ragionevoli

Il d. lgs. n. 151/2015 ha altresì ribadito che il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili eroghi dei contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

3. Il responsabile dell'inserimento

Il Jobs Act ha nuovamente promosso questa figura professionale (già prevista nell'ambito della gestione risorse umane che operano prevalentemente nelle cooperative sociali "di produzione e lavoro integrale) preposta all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, potrebbe ora essere inserita in tutte le realtà aziendali.

Essa dovrebbe occuparsi delle attività legate alla gestione, motivazione e valutazione del personale, coordinando le attività interne ed esterne all'impresa in termini di orari, impegni, obiettivi e rispetto delle regole e degli accordi con i clienti esterni: ciò per garantire un reale inserimento lavorativo delle persone con svantaggio sociale attraverso progetti individualizzati, relazioni autorevoli e comprensive, regole chiare e condivise.

Non solo. Il d. lgs. n. 151/2015 ha altresì previsto l'emanazione di linee guida finalizzate a promuovere una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio e di promuovere accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le cooperative sociali, le asso-

ciazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore.

4. Il lavoro agile

In previsione dell'approvazione del disegno di legge in materia di lavoro autonomo in discussione alle Camere, si accenna al c.d. "lavoro agile".

Il Titolo II, del presente disegno, infatti, prevede la promozione delle forme flessibili del "lavoro agile", ossia l'esecuzione del lavoro solo in parte nei locali aziendali con possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione, allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per lavoratori subordinati.

5. Le nuove norme in materia di visite mediche di controllo INPS.

Il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 26 gennaio 2016 ed entrato in vigore il giorno immediatamente successivo, ha esteso le norme previste per i dipendenti pubblici in materia di esclusione dalle visite mediche di controllo da parte di INPS per alcune categorie di lavoratori (D.M. 206/2009), anche ai dipendenti del settore privato.

7 Chi è AISM

L'Associazione

AISM, Associazione Italiana Sclerosi Multipla, è nata nel 1968 con l'obiettivo di essere il punto di riferimento per le persone con SM in Italia e per garantire loro il diritto a una vita completa e soddisfacente, è un'associazione che opera in maniera capillare su tutto il territorio nazionale, con una visione unica: un mondo libero dalla SM.

AISM è l'unica organizzazione in Italia che da oltre 45 anni interviene a 360 gradi sulla sclerosi multipla attraverso:

- la promozione, l'indirizzo e il finanziamento della ricerca scientifica, per mettere a punto terapie efficaci, comprendere le cause della malattia e individuare la cura definitiva
- la promozione e l'erogazione dei servizi nazionali e locali per mettere a disposizione delle persone con SM e delle loro famiglie, attività e servizi sociali, sanitari e di informazione
- la rappresentanza e l'affermazione dei diritti delle persone con SM, per difendere il diritto al lavoro e combattere ogni forma di discriminazione

L'obiettivo è dunque quello di offrire alle persone con SM e alle loro famiglie un aiuto attraverso attività e servizio di tipo sociale e sanitario, oltre a fornire la massima informazione su come affrontare la sclerosi multipla.

L'impegno di AISM sul tema del lavoro

L'impegno di AISM sul tema del lavoro parte da lontano. AISM ha sempre creduto che il lavoro rappresenti oltre che un diritto fondamentale, anche un'opportunità concreta di inclusione sociale delle persone con disabilità. Per tale ragione, fin dalla sua fondazione AISM promuove e afferma il diritto delle persone con sclerosi multipla ad essere e restare attive nel mondo del lavoro, nonostante la malattia. Nell'affermare questo, l'Associazione si è impegnata negli anni intervenendo nelle politiche del lavoro, costruendo percorsi e facendo proposte concrete.

Già nel 2006, infatti, all'indomani di Horizon 2000 - un'importante progetto volto ad analizzare i processi di inserimento lavorativo - AISM pubblica un libro bianco dedicato al tema del lavoro che contiene idee e proposte da condividere con le Istituzioni e con tutti gli altri stakeholder coinvolti.

Idee e proposte che hanno guidato l'azione di AISM per tutti gli anni successivi, dando vita ad importanti progetti come le Linee Guida per la valutazione dell'idoneità alla mansione della sclerosi multipla, realizzate insieme a SIMLII; e che hanno contribuito ad ispirare la Carta dei Diritti delle persone con sclerosi multipla.

La Carta dei Diritti, nata nel 2014 e sostenuta anche dalle Istituzioni, è un documento valoriale che richiama l'attenzione sui diritti delle persone con SM, tra cui il diritto al lavoro che deve essere garantito anche al variare della malattia.

Le persone con SM vogliono e possono lavorare e a confermarlo sono anche i progressi della ricerca scientifica, capace di fornire nuovi e più efficaci opportunità di cura.

Per realizzare concretamente il diritto al lavoro delle persone con sclerosi multipla, è tuttavia necessario mettere insieme le forze. È per questo che nel 2015 AISM ha presentato l'Agenda della Sclerosi Multipla 2020, un documento programmatico che trasforma l'enunciazione del diritto in azioni concrete per il cambiamento della realtà delle persone.

AIMS per le aziende

La collaborazione tra AISM e aziende rappresenta un valore aggiunto per l'Associazione che, per tale ragione, ha definito una serie di attività e servizi da offrire al mondo aziendale per favorire l'inserimento e mantenimento al lavoro delle persone con sclerosi multipla.

Cosa offriamo:

- strumenti informativi per le persone
- affiancamento e supporto al lavoratore con SM, in partnership con l'azienda
- percorsi di formazione e informazione sui temi della disabilità e della sclerosi multipla anche attraverso il ricorso a percorsi esperenziali
- consulenza per l'inserimento di clausole di flessibilità nella contrattazione aziendale
- consulenza ergonomica ed ambientale per la predisposizione di soluzioni di adattamento ragionevole
- corsi di formazione specifici e accreditati per i medici del lavoro

Come contattarci...

Per informazioni chiama il Numero Verde AISM

800.80.30.28



Spunti:

Clausole di flessibilità per le persone con SM e altre patologie cronicamente-degenerative ingravescenti

1. Prolungamento periodo di comporta e obbligo a carico del datore di lavoro di comunicazione al lavoratore

In caso di patologie cronicamente-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla che comportano ciclici periodi di cura e terapia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tempo superiore a quello normalmente previsto dal contratto stesso.

Il datore di lavoro, inoltre, nei confronti dei lavoratori affetti da patologie cronicamente-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla, 30 giorni prima del termine di scadenza del periodo di comporta, compreso quello per sommatoria, ha l'obbligo di comunicarlo al lavoratore, e indicargli la possibilità di usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita, secondo quanto stabilito dal contratto stesso.

2. Conciliazione delle responsabilità professionali con le esigenze di cura e le necessità familiari dell'approssimarsi della sua scadenza

Per consentire al lavoratore con patologie cronicamente-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla di conciliare le responsabilità professionali con le esigenze di cura, riabilitazione e assistenza dettate dalla patologia, il datore di lavoro deve favorire l'accesso del

lavoratore a forme di flessibilità interna dell'orario lavorativo (es. telelavoro, orario flessibile, banca ore, etc.).

Qualora le condizioni di salute del lavoratore (opportunamente certificate dal medico di riferimento) lo richiedano, il datore di lavoro deve garantire opportune pause di riposo/ristoro volte a permettere un'adeguata gestione di sintomi come la fatica e consentire quindi il recupero delle energie psico-fisiche e di un'adeguata concentrazione, utili al proficuo svolgimento dell'attività lavorativa.

La flessibilità dell'orario lavorativo, compatibilmente con le esigenze produttive dell'azienda, dovrà essere estesa – in aggiunta a quanto previsto dalla legge n. 104 del 1992 – anche ai caregivers, ossia a quelle persone, familiari e non, che assistano la persona con patologie cronico-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla.

3. Permessi e banca ore

In caso di patologie cronico-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla, il datore di lavoro può prevedere, in aggiunta a quelli già previsti dalle leggi, la fruizione di ulteriori permessi retribuiti finalizzati all'espletamento delle visite specialistiche, degli esami strumentali e delle terapie correlate alla cura della patologia. Per la fruizione di tali permessi, il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione specialistica che attesti la data/ora di inizio e fine della visita, dell'esame o del trattamento. Nel lasso di tempo indicato dal certificato deve ricomprendersi anche il tempo di percorrenza necessario a raggiungere il luogo di esecuzione della prestazione.

Il datore di lavoro può inoltre accordare, in aggiunta ai permessi riconosciuti dalla legge n.104 del 1992, un massimo di dieci giorni annui di permesso non retribuito ai caregivers, ossia a quelle persone, familiari e non, che assistano la persona con patologie cronico-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla e agli stessi lavoratori con SM che ne facciano richiesta.

Il datore di lavoro può infine prevedere sistemi di banca ore, al fine di agevolare i lavoratori affetti da patologie cronico-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla e i loro familiari nella gestione del proprio impegno lavorativo, flessibilizzando l'orario di lavoro attraverso un meccanismo compensativo. Al lavoratore, sia esso

assunto con contratto a tempo determinato sia a tempo indeterminato, deve essere garantita la possibilità di adottare un orario personalizzato attraverso l'accantonamento di ore (crediti), da accumulare nei periodi di maggiore intensità lavorativa, derivanti da ore di lavoro supplementare e/o straordinario, che potranno poi essere utilizzati dal lavoratore per esigenze di cura e/o terapia.

L'adozione di soluzioni di accomodamento ragionevole

Il diritto al lavoro dei lavoratori con patologie cronico-ingravescenti e degenerative come la sclerosi multipla, in condizioni di disabilità, deve essere garantito anche attraverso la promozione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare le diversità e in grado di porre in essere tutte quelle misure atte a rimuovere ogni ostacolo che limiti le capacità funzionali e motorie della persona stessa.

Il datore di lavoro deve quindi adottare tutti quegli accomodamenti ragionevoli (organizzativi, culturali e legati all'ambiente fisico), che permettano al lavoratore di svolgere al meglio la propria attività lavorativa e di conciliare le sue responsabilità professionali con gli impegni di cura e di vita. A tale scopo, il datore di lavoro e il lavoratore possono richiedere l'intervento del medico del lavoro competente che, basandosi sulle indicazioni previste dalle Linee guida SIMLII "Idoneità alla mansione e sclerosi multipla" può valutare, insieme con le parti, le mansioni e gli adattamenti ambientali ed organizzativi più idonei alla condizione di salute e di disabilità del lavoratore.

Il datore di lavoro, su indicazione del medico del lavoro competente, può infatti prevedere forme di mobilità mansionale volte a permettere alla persona con patologia cronico-ingravescente e degenerativa come la sclerosi multipla, di poter continuare a svolgere la propria attività lavorativa in ogni fase della malattia.

Nota: Alle misure sopra indicate, si aggiungono altre forme di conciliazione e di sostegno alla permanenza delle persone con patologie cronico-ingravescenti e degenerative come la sclerosi multipla nel mondo del lavoro. In particolare si evidenzia:

- L'integrazione, da parte del datore di lavoro, del reddito nei periodi di sospensione del rapporto di lavoro;
- Il ricorso, quando e ove possibile e in conformità a quanto già previsto dalla legge n.104 del 1992, a forme di mobilità geografica volte ad agevolare la conciliazione dei tempi vita, cura lavoro da parte dei lavoratori affetti da patologie cronico-degenerative e ingravescenti come la sclerosi multipla

8 Riferimenti

Publicazioni

- Libro Bianco disabilità e lavoro: il caso sclerosi multipla, AISM 2006
- Disabilità e Lavoro. Una disamina delle disposizioni contrattuali per la conciliazione dei tempi di lavoro e cura, AISM 2009
- Idoneità alla mansione e sclerosi multipla, orientamenti per i medici del lavoro-competenti, AISM-SIMLII 2012
- Bilancio Sociale AISM 2014
- Carta dei Diritti delle persone con sclerosi multipla, AISM 2014
- Agenda della sclerosi multipla 2020, AISM 2015

Sitografia

- www.aism.it
- www.aism.it/bilanciosociale



SCLE
ROSI
MULT
iPLA
ONLUS
associazione
italiana

un mondo
libero dalla SM

Si ringrazia per il contributo

 **NOVARTIS**
PHARMACEUTICALS