

## Premessa

**La vigente normativa prevede che i soggetti affetti da malattie invalidanti, e quindi anche le persone con sclerosi multipla (SM), possano esercitare una serie di diritti, alcuni dei quali relativi al lavoro; in particolare la L. 68/1999 prevede il “collocamento mirato” attraverso la definizione di capacità utili per lo svolgimento di attività lavorative.**

## Legge 68/1999

La L. 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro per i disabili” ha come finalità la promozione dell’inserimento e dell’integrazione lavorativa del disabile nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di “collocamento mirato” (art. 2).

### L. 68/1999

#### Art. 2 - Collocamento mirato

*“...quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”.*

Nel recente primo “Rapporto italiano alle Nazioni Unite sulla implementazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità” del novembre 2012 è riportato che: *“sebbene nell’ordinamento italiano non si preveda espressamente una disposizione circa l’obbligo dell’adozione di accomodamenti ragionevoli e che qualifichi la sua violazione come una discriminazione nei confronti della persona con disabilità, va rilevato che la L. 68/1999 contempla all’art. 2 le misure del collocamento mirato che essendo dirette alla soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione, possono essere assimilate agli accomodamenti ragionevoli”.*

I beneficiari del collocamento mirato, individuati dalla norma stessa, sono:

- disabili in età lavorativa con invalidità > 45%
- invalidi di guerra o per servizio
- invalidi del lavoro con invalidità > 33%
- persone non vedenti, sorde o mute

La norma individua altresì i soggetti obbligati ad assumere persone con disabilità, anche in relazione alle dimensioni dell’azienda.

L’accertamento delle condizioni di disabilità è previsto dall’art. 1 comma 4 della L. 68/1999 ed è effettuato dalla Commissione di accertamento di cui all’art. 4 della L. 104/1992, secondo le modalità indicate nel D.P.C.M. 13/01/2000. Tale accertamento rientra tra le misure per agevolare l’inserimento mirato e la ricerca del posto di lavoro più adatto alla singola persona disabile e consente di accedere al sistema per l’inserimento lavorativo dei disabili, in particolare ai percorsi di collocamento mirato. La Commissione effettua anche le visite sanitarie di controllo sulla permanenza dello stato invalidante o aggravamento delle condizioni di disabilità. In tale ultimo caso, l’accertamento può essere richiesto sia dalla persona disabile che dal datore di lavoro (art. 8 del D.P.C.M. 13/01/2000).

L’attività della Commissione è finalizzata ad individuare la capacità globale, attuale e potenziale per il collocamento lavorativo della persona disabile attraverso la formulazione di una diagnosi funzionale e di un profilo socio-lavorativo.

**Diagnosi funzionale:** comporta una descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona e si basa su dati anamnestico-clinici, sui dati attinenti alla diagnosi funzionale ed al profilo dinamico funzionale eventualmente redatti per la persona disabile nel periodo scolastico, sulla valutazione della documentazione medica preesistente.

**Profilo socio-lavorativo:** è costruito attraverso l’acquisizione di notizie utili per individuare la persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità (eventuale diagnosi funzionale e profilo dinamico-funzionale) e di lavoro anche in collaborazione con il comitato tecnico.

L'accertamento delle condizioni di disabilità è eseguito utilizzando le definizioni medico-scientifiche (riportate nel glossario allegato alla normativa), secondo le indi-

cazioni contenute nella scheda per la definizione della capacità lavorativa di cui di seguito si riporta stralcio (All. 1 D.P.C.M. 13/01/2000).

#### **Attività mentali e relazionali:**

capacità (assente, minima, media, elevata, potenziale) di:

- *acquisire cognizioni e impiegarle adeguatamente rispetto alle situazioni che si presentano;*
- *mantenere un comportamento positivo e collaborativo nelle diverse situazioni relazionali (sul lavoro, in famiglia);*
- *affrontare una situazione di disagio causata dal ritmo lavorativo, dall'ambiente, dall'attività svolta, ecc.;*
- *svolgere un lavoro di squadra;*
- *svolgere un lavoro autonomamente;*
- *svolgere un'attività, ma con supervisione;*
- *presentarsi bene e curare adeguatamente la propria persona;*
- *... omissis...*

#### **Locomozione:**

capacità (assente, minima, media, elevata, potenziale) di:

- *spostarsi su un piano orizzontale o inclinato servendosi delle proprie gambe;*
- *spostarsi su un piano inclinato o su una superficie non piana (es. una scala);*
- *spostare qualcosa/qualcuno da un posto ad un altro per mezzo di un veicolo.*

#### **Movimento delle estremità/funzione degli arti:**

capacità (assente, minima, media, elevata, potenziale) di:

- *muovere e usare gambe e braccia;*
- *afferrare/spostare oggetti pesanti con le mani;*
- *servirsi delle mani per svariate operazioni che richiedano precisione;*
- *muovere o tenere fermi i piedi coscientemente (es. la capacità di usare una pedaliera);*
- *...omissis...*

#### **Fattori ambientali:**

capacità (assente, minima, media, elevata, potenziale) di:

- *sopportare condizioni atmosferiche tipiche di una data regione;*
- *sopportare la presenza di suoni o rumori costanti nell'ambiente di vita o di lavoro (eventuale inquinamento acustico);*
- *sopportare la presenza di vibrazioni;*
- *sopportare la presenza di illuminazione naturale o artificiale adeguata.*

#### **Situazioni lavorative (organizzazione del lavoro, ad es. in turni di lavoro):**

capacità (assente, minima, media, elevata, potenziale) di:

- *sopportare la alternanza durante la giornata lavorativa (eventualmente anche di notte);*
- *sopportare il ritmo lavorativo ovvero mantenere la velocità con cui l'attività lavorativa procede;*
- *accedere autonomamente al posto di lavoro;*
- *superare la distanza, effettuare il tragitto con mezzi di trasporto dal posto di lavoro all'abitazione e raggiungere il posto di lavoro.*

Rispetto alla precedente normativa (L. 482/1968), l'aspetto innovativo è che vengono evidenziate le capacità e le potenzialità che consentono al disabile di essere produttivo in un contesto lavorativo.

Sulla base della diagnosi funzionale viene formulata la relazione conclusiva che contiene suggerimenti e indicazioni di forme di sostegno e di strumenti tecnici volti a favorire il mirato inserimento lavorativo o il mantenimento del lavoro.

La Commissione di accertamento, sulla base delle risul-

tanze derivanti dalla valutazione globale, formula entro 4 mesi dalla data della prima visita, la relazione conclusiva che può contenere suggerimenti su eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona disabile.

La relazione conclusiva dell'accertamento della condizione di disabilità viene trasmessa al disabile e al Comitato tecnico presso i Centri per l'impiego. Sulla base di tale relazione, viene individuato il percorso di inserimento più adeguato per il soggetto.

#### **PER ULTERIORI INFORMAZIONI**

*Link utili:* [www.aism.it](http://www.aism.it)

*Contatti:* [b.persechino@inail.it](mailto:b.persechino@inail.it)

#### **BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Primo Rapporto italiano alle Nazioni Unite sulla implementazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nel nostro Paese [online]. Roma: Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità; 2012.

URL: [http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Documents/Notizie/RapportoOnudisabilita\\_2013.pdf](http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Documents/Notizie/RapportoOnudisabilita_2013.pdf)  
(consultato giugno 2013)

#### **PAROLE CHIAVE**

disabilità; lavoro; collocamento mirato