

Quotidiano del Lavoro

[Stampa articolo](#)[Chiudi](#)

26/10/2020

Il ricorso esteso alla tecnologia può agevolare il lavoro delle persone disabili o con patologie particolari

di Luca Barbieri

Il 2 ottobre 2020 si è tenuto, in edizione virtuale, il 43° Congresso nazionale della Lega Italiana contro l'epilessia (Lice), durante il quale è stato presentato uno studio riguardante l'occupazione delle persone con epilessia, coordinato dalla Fondazione Istud, con il contributo non condizionato di Bial Italia e la partecipazione del Ministero della Salute, Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria. Gli esiti della ricerca narrativa, iniziata nel 2017, sono riuniti in un position paper che è stato presentato agli epilettologi in apertura dei lavori congressuali. Nella complessiva economia degli studi condotti, il tema del lavoro ha sorprendentemente assunto una funzione cruciale oltre che per le persone con epilessia (e il loro nucleo familiare) anche per la comunità scientifica, data l'evidente influenza che la dimensione lavorativa è in grado di esercitare sul percorso di cura e sulle scelte terapeutiche.

In questa prospettiva, e al fine d'indagare un tema complesso sia per la molteplicità ed eterogeneità dei fattori concorrenti che per il subdolo stigma sociale, ancora profondamente radicato, il gruppo di ricerca ha condotto uno studio interdisciplinare. Come noto, la legislazione vigente non offre una definizione unitaria di disabilità, a cui s'è provveduto in sede giurisprudenziale, attribuendole un ampio significato, essenzialmente sociale. Il prevalente orientamento, definisce la disabilità come una 'limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di eguaglianza con gli altri lavoratori' (Corte di Cassazione, sentenza 26 ottobre 2018, n. 27243).

Sul piano giuridico, l'articolo 3, comma 3-bis del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 - cardine normativo sulla cui base è possibile iniziare a tracciare un progetto d'inclusione organizzativa - prevede l'obbligo del datore di lavoro, sia pubblico che privato, di adottare 'accomodamenti ragionevoli' (*reasonable accomodation*) nei luoghi di lavoro, precisando come questi debbano altresì tradursi in misure tecniche e organizzative che siano efficaci e appropriate, bilanciando il principio di parità del trattamento posto a tutela del lavoratore con disabilità con la libertà d'iniziativa economica dell'imprenditore, al quale non può essere imposta l'adozione di misure che comportino eccessivi oneri organizzativi o che modifichino significativamente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Proprio alla nozione (mutevolissima) di 'accomodamenti ragionevoli' si dovrà prestare particolare attenzione: da una parte il progresso tecnologico – che contribuisce ad una

ridefinizione (in chiave evolutiva) continua delle misure tecniche ed organizzative – e dall'altra l'attuale crisi sanitaria che ha costretto a sperimentare soluzioni organizzative (il riferimento è qui volto principalmente al 'lavoro agile' di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81) alle quali certamente si farà un più intenso ricorso in via strutturale (se opportunamente calibrato, il ricorso al lavoro agile costituirà un elemento essenziale ai fini di una compiuta inclusione organizzativa del lavoratore con epilessia così come per il più vantaggioso bilanciamento dei tempi di lavoro e cura dei lavoratori chiamati a prestare le cure ad un soggetto con epilessia).

In un'ottica più spiccatamente progettuale e di maggior respiro, sarà necessario promuovere il dialogo tra le parti sociali perché possano essere ideate, realizzate e portate a fattore comune iniziative sperimentali inclusive, concordate tra le istituzioni e le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, includendo la comunità scientifica. Qui, in brevità, si segnalano due aspetti cruciali con riferimento al tema del lavoro, immediatamente attuabili:

- disciplinare - anche tramite regolamenti aziendali o accordi sindacali da inscrivere in più ampie politiche di welfare aziendale - l'interazione e la collaborazione tra il medico competente designato dal datore di lavoro e l'epilettologo, affinché il giudizio di idoneità alla mansione espresso con riferimento al lavoratore sia formulato con la più accurata cognizione possibile (peraltro, promuovendo la collaborazione tra dette figure, sarebbe garantita una più efficace tutela dei diritti del lavoratore con epilessia, scongiurando al contempo l'innescò di dinamiche conflittuali, che sarebbero altrimenti alimentate nell'ipotesi di ricorso avverso al giudizio del medico competente, anche quando fosse formulato in fase preassuntiva (articolo 41, comma 9 del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81);
- predisporre linee d'indirizzo condivise che garantiscano l'uniformità d'interpretazione ed un riferimento per l'epilettologo, il medico competente aziendale e le commissioni mediche delle aziende sanitarie locali.