

## **DALLA VALUTAZIONE SANITARIA DELLA LEGGE 68/99 AI COMPITI DEL COMITATO TECNICO PER IL COLLOCAMENTO MIRATO**

Al fine di promuovere l'integrazione sociale delle persone diversamente abili ed il pieno sviluppo della loro persona, anche nell'ambito professionale, in ottemperanza all'art.4 della Costituzione " La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e le proprie scelte, un' attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale"

La legge si preoccupa di favorirne l'inserimento nel mondo del lavoro, innanzitutto assicurando loro la conservazione del posto di lavoro già occupato ed in secondo luogo favorendo la creazione di ulteriori occasioni di lavoro, sia mediante incentivi e misure di sostegno al loro collocamento mirato, sia soprattutto imponendo l'assunzione di una certa quota di lavoratori disabili nelle aziende di certe dimensioni.

Anche alle Pubbliche Amministrazioni è richiesto di giocare in questo campo un ruolo da protagoniste, che sia di impulso e di esempio ai privati.

La materia, a 17 anni dall'entrata in vigore della legge 68/99, è data oggetto di un' ampia e profonda riforma all'interno della riforma nota come "JOBS ACT"; estensione della richiesta nominativa e valorizzazione delle Agenzie per il lavoro ( dal 25 giugno 2015 i lavoratori disabili inviati dalle Agenzie private per il lavoro autorizzate sono computabili come coperture della quota d'obbligo)sono tra le principali novità.

Altri interventi riguardano l'adozione di linee guida uniformi da parte delle Regioni, la semplificazione della procedura per gli invalidi INPS, una maggiore certezza nell'individuazione dei datori di lavoro obbligati e delle lavorazioni pericolose esonerate dall'obbligo, dietro pagamento di un contributo al fondo disabili, e punto importante si evidenzia la facilitazione introdotta per le persone riconosciute invalide dall'INPS e che percepiscono l'assegno di invalidità previsto dalla legge 222/1984 , per infermità o difetti fisici o mentali comportanti una riduzione permanente della capacità lavorativa a meno di 1/3, in occupazioni confacenti, i

quali oggi hanno diritto al collocamento obbligatorio, senza ulteriori accertamenti sanitari

Entrando nello specifico esaminiamo come un disabile può presentare domanda per accedere al collocamento mirato:

1-Domanda presentata da disabili già in possesso di un verbale di accertamento

2-Domanda presentata da soggetti che non hanno ancora effettuato l'accertamento sanitario di invalidità civile ; la domanda deve essere presentata contestualmente a quella per il riconoscimento dello stato di invalido civile.

3-Domanda di revisione delle condizioni di disabilità ; la domanda deve essere presentata dal Comitato Tecnico presso i Centri per l'Impiego, anche su richiesta delle aziende, per la verifica della residua capacità lavorativa e/o per una nuova diagnosi funzionale volta ad individuare la capacità globale per il collocamento lavorativo.

#### MODALITA' ACCERTATIVE

Persone invalide con riduzione della capacità lavorativa in misura superiore al 45% :

L'accertamento spetta alle Commissioni mediche integrate dalle figure dell'operatore sociale, del medico di categoria, del medico esperto nella patologia da esaminare e dal medico INPS ai sensi della legge 102/09.

Il D.P.C.M. 13 gennaio 2000 “ Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili”- stabilisce criteri e modalità per l'accertamento e per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.

Il concetto di capacità lavorativa nel corso degli anni è andato correlandosi ad un ridimensionamento sostanziale, come esplicazione della validità ergo biologica, delle attività ad estrinsecazione motoria.

E' chiaro che la fabbrica e l'ufficio non sono più i luoghi destinati esclusivamente alla produzione lavorativa; pensiamo al telelavoro che può essere svolto con ausili informatici e collegamento alla rete da ogni luogo; negli ultimi anni sono state valorizzate le capacità cognitive o genericamente di tipo intellettuale, rispetto a quelle di capacità motorie o comunque di manualità pratica.

Inoltre l'apprendimento del gesto lavorativo avviene con percorsi di conoscenza diversificati e non come semplice emulazione; quindi massima valorizzazione va data alla capacità di adattamento del soggetto e all'aggiornamento degli strumenti con cui si esplica quel tipo di attività, anche perché la concorrenzialità di una realtà lavorativa sappiamo tutti che dipende anche da tali aspetti; la tecnologia applicata cambia continuamente e questo è un altro dei grossi problemi che sono correlati poi indirettamente come riflesso ulteriormente depauperativo della menomazione invalidante.

Per la medicina legale la menomazione o il danno vengono definiti come la variazione pregiudizievole del modo di essere di una persona o di una cosa: essa è data da ogni modificazione peggiorativa, di rilevanza giuridica, dello stato anteriore della persona; quella che è percepita e documentata evoluzione peggiorativa come stato di salute deve essere valutato e ponderato con riferimento ad una specifica norma.

Tale concetto è importante risultando carente un linguaggio comune che bisogna adottare tra tutti gli operatori del settore, perché veramente in certi casi di valutazione del danno ci sono tra medici legali delle difformità interpretative che forse, a mio avviso, nascono da concetti mal interpretati.

Per esempio: l'attitudine è una disposizione individuale spontanea, per maturazione o apprendimento, anche di tipo ereditario, per cui un soggetto ha un alto rendimento in un'attività o in certe mansioni; è quel qualcosa in più che ciascuno di noi ha, ci è dato molte volte non sappiamo da chi, se dai genitori, dall'ambiente, dalle nostre esperienze scolastiche, però di fatto siamo portati a far bene una cosa, meglio un'attività più che un'altra, siamo ben disposti verso talune mansioni.

La validità psicofisica è l'efficienza psicofisica, psicosomatica, allo svolgimento di qualsiasi attività; in tale definizione è contenuta quell'efficienza sociale comune a tutti gli uomini.

La capacità è appunto acquisire da parte dell'individuo valido la possibilità di svolgere una determinata attività

E infine l'abilità è un livello, un valore aggiuntivo, per cui in taluni casi la capacità si trasforma nella possibilità di avere speciali disposizioni, anche attitudinali nella esplicazione di certe mansioni e, per certe mansioni, ottenendo soddisfacenti risultati.

L'attività della Commissione è finalizzata a formulare una **Diagnosi Funzionale** volta ad individuare, secondo una prospettiva non focalizzata sui limiti ma sul funzionamento della persona, le specifiche abilità fisiche, sensoriali, motorie e relazionali utilizzabili nei diversi ambiti lavorativi- **Capacità Globale** per l'inserimento al lavoro- e la **Relazione Conclusiva** con l'indicazione dei suggerimenti per l'attivazione delle eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro. + **schede**

Successivamente accede servizio del Collocamento mirato.

Servizi del COLLOCAMENTO MIRATO il coordinamento e la programmazione del sistema del collocamento prevede il raccordo e l'integrazione con altri strumenti di programmazione territoriale di servizi e interventi sociali all'interno dei Piani di Zona e nella definizione di accordi, intese e programmi tecnico istituzionali sviluppati sulla base di linee guida adottate dalla Sottocommissione provinciale per il diritto al lavoro e dal Comitato Tecnico.

Tre, quindi, sono gli organismi che operano nella gestione delle funzioni programmatiche ed operative relative all'inserimento delle persone disabili:

- 1- Sottocommissione provinciale per il diritto al lavoro dei disabili
- 2- Servizio Collocamento mirato
- 3- Comitato Tecnico

### **COMITATO TECNICO per il Diritto al Lavoro dei Disabili**

Con l'entrata in vigore della normativa che sancisce l'abolizione delle Provincie i Comitati Tecnici operano presso ciascuna Struttura stabile del collocamento mirato dell'Area Agenzia Regionale per il lavoro della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione... e rappresenta la struttura centrale del collocamento mirato per la valutazione delle capacità lavorative ,esercitando una funzione prevalente di raccordo con la rete dei Servizi specialistici del territorio per favorirne l'integrazione lavorativa.

### Composizione del C.T.:

- Il responsabile delegato di posizione organizzativa “Collocamento mirato” dell’area Agenzia regionale per il lavoro
- Un rappresentante medico di medicina legale designato dall’INPS, componente la Commissione medica integrata
- Un rappresentante medico designato dall’INAIL
- Un rappresentante del dipartimento di salute mentale (DSM) designato dall’Azienda Sanitaria competente per territorio
- Un rappresentante del Servizio Integrazione Lavorativa (SIL) che poi valuta i percorsi per i disabili psichici e i casi più gravi che richiedono percorsi di accompagnamento
- Un rappresentante Psicologo , o altra figura professionale, designato dall’Azienda Sanitaria che assicura il raccordo con l’Equipe Multidisciplinare
- Un rappresentante medico del lavoro del Dipartimento di Prevenzione designato dall’Azienda Sanitaria competente per territorio.

### Competenze del C.T.

Nello specifico provvede, dopo l’acquisizione della Relazione Conclusiva rilasciata dalle competenti Commissioni Mediche relativa alla determinazione delle residue capacità lavorative, alla definizione delle azioni da attivare per la definizione di un percorso di integrazione lavorativa; esamina la situazione dei soggetti disabili, individuati quali persone che necessitano di supporto e di mediazione nel loro percorso verso il lavoro, attivando le risorse territoriali per gli interventi ritenuti necessari; prende contatto con i singoli servizi od operatori per individuare le azioni di supporto specialistico.

In modo particolare per i soggetti non in carico ai Servizi Territoriali, il Comitato Tecnico può svolgere azione di segnalazione ai Servizi stessi..

Definisce, sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale, la compatibilità fra le condizioni di salute del lavoratore e le mansioni alle quali lo stesso può essere adibito.

Ai fini della definizione del progetto individualizzato, in particolare per i disabili con patologie neuropsichiatriche e motorie gravi che necessitano di supporto e di mediazione nel loro percorso verso il lavoro, opera raccordandosi con i Servizi Territoriali Specialistici, il S.I.L. (SERVIZIO INTEGRAZIONE LAVORATIVA) e se di competenza con i Servizi Territoriali Sanitari e Sociali.

Se ne ravvisa la necessità rinvia , con proprie osservazioni, il lavoratore alla valutazione della competente Commissione Medica.

Inoltre viene richiesto, in base Decreto Legislativo, l'**individuazione**, in riferimento alla revisione delle procedure di accertamento della disabilità di **modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità**, la definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali e la definizione di **indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale (ICF?)**

#### Compiti del Comitato Tecnico

Il C.T. svolge compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza dell'inabilità.

Queste funzioni sono svolte in raccordo con la Commissione Sanitaria di accertamento

#### Conclusioni:

- Necessaria un'ISTRUTTORIA precedente alla valutazione
- Tale istruttoria dovrà prevedere il **RACCORDO CON I SERVIZI TERRITORIALI** per l'acquisizione delle relazioni specialistiche che prendano in considerazione anche elementi non evidenziati dal lavoratore stesso e che permettano alla Commissione

una VALUTAZIONE OGGETTIVA e quindi non limitata alla percezione che il lavoratore ha delle proprie potenzialità

- Compilazione di tutti gli elementi che compongono la scheda e quindi anche la Scheda Socio-lavorativa.

- Considerare i vincoli di legge e le finalità del documento che è un atto sostanziale per la costruzione del progetto a favore dell'integrazione lavorativa della persona.

Dr. Roberto Trovò ANMIC Udine