



LAVORO & SM



“Iniziativa Affermiamoci. Percorso di formazione ed abilitazione di soci, persone con SM e loro familiari coinvolte nel movimento AISM sui diritti delle persone con disabilità” finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ai sensi della Lett. D) della Legge 383/2000 direttiva annualità 2011”

A cura di:

Silvia Bruzzone



AISM

Associazione Italiana Sclerosi Multipla

Sede Nazionale Via Operai, 40 16149 Genova

Numero Verde 800 80 30 28

www.aism.it - aism@aism.it

© Edizioni AISM

ISBN: 9788871480770

Digitalizzazione a cura di



Quintadicovertina

www.quintadicovertina.com

Disponibile presso AISM

Infopoint

Sezioni

ebook scaricabile dal sito www.aism.it

tramite Numero Verde 800 80 30 28

Lavoro e SM

Menù

Introduzione

Che cosa devo sapere se cerco lavoro?

Che cosa devo sapere
se ho già un lavoro

Mobbing e discriminazione

Risoluzione del rapporto di lavoro:
licenziamento, dimissioni,
pensione di inabilità

Tabelle e modelli di lettere utili

Il tema del lavoro riveste particolare interesse per le persone con sclerosi multipla, ponendosi come precondizione di inclusione sociale.

La fase di esordio della SM - che interessa principalmente giovani adulti - la varietà dei sintomi e delle manifestazioni della patologia con le conseguenti ricadute rispetto ai profili occupazionali, le complessità legate all'esigenza di conciliare tempi di vita, cura, lavoro, specie per le donne, hanno spinto AISM a dedicare la massima attenzione a questo tema.

In questo contesto si collocano progetti di ricerca e studio portati avanti dall'Associazione nel corso degli anni: dal Progetto Horizon dei primi anni 2000 che ha portato alla costituzione di un Centro studi disabilità motoria e lavoro; al Libro Bianco 2006 Disabilità e Lavoro: il caso della sclerosi multipla; a progetti di ricerca in materia di costi della SM, riabilitazione, occupazione sviluppati anche grazie al coinvolgimento di FISM,

che affianca AISM nello sviluppare progetti e programmi di ricerca.

AISM oggi ha sviluppato una specifica linea all'interno del proprio piano di advocacy dedicato al tema del lavoro: è capofila dell'osservatorio lavoro della Federazione Italiana Superamento Handicap - che rappresenta i diritti delle persone con disabilità a livello nazionale - ; ha contribuito alla redazione di documenti di analisi delle normative e proposte di modifica (es. lo shadow report in materia di applicazione della L.68/99 che ha contribuito al lavoro condotto a livello ministeriale ai sensi della Convenzione ONU sui diritti delle Persone con disabilità); ha partecipato e promosso iniziative volte a richiamare l'attenzione delle Istituzioni sull'esigenza di garantire l'effettività del diritto al lavoro, ad un buon lavoro, per le persone con disabilità e tra esse le persone con SM. L'azione di AISM si è poi sviluppata attraverso: la collaborazione con le principali sigle sindacali per garantire la tutela dei diritti collettivi e individuali delle persone con SM e disabilità in

materia di lavoro, a partire da una buona contrattazione; la partnership con la Società scientifica dei medici del lavoro (SIMLII) che ha portato ad un manuale per una adeguata valutazione della SM in sede di giudizio di idoneità alla mansione; la collaborazione con INPS che ha prodotto una comunicazione tecnico scientifica ai fini di una appropriata valutazione della disabilità nella SM.

Un approccio al lavoro che parte dalla persona con SM, dalle sue aspettative e dalle sue esigenze di informazione: è attraverso una maggiore consapevolezza che la persona con SM e coloro che ne condividono il viaggio quotidiano possono agire per rivendicare giorno dopo giorno i propri diritti. È con questo scopo che è stata pensata questa pubblicazione, che si inserisce nella collana “SM e Diritti” dell’Osservatorio AISM e che assieme con gli altri strumenti informativi dell’Associazione (sito, pubblicazioni, Numero Verde) potrà dare un valido aiuto alla faticosa conquista di

quei diritti essenziali per una buona qualità di vita di ogni persona con SM.

1. Introduzione

Tra i significati principali della parola lavoro^[1], il vocabolario riporta *“occupazione specifica che prevede una retribuzione ed è fonte di sostentamento”*. Il lavoro rende quindi indipendenti, offre occasioni di confronto, favorisce il riconoscimento sociale, rafforza l'identità e permette di concretizzare progetti di vita a breve e lunga scadenza.

Non è solo una necessità per garantirsi un reddito ma, da un punto di vista relazionale, soddisfa anche esigenze di appartenenza e partecipazione attiva alla vita della comunità. Una diagnosi di sclerosi multipla non rappresenta un

motivo sufficiente per decidere di smettere di lavorare o non cercare un'occupazione.

Lavorare non deve comunque essere vissuto come un obbligo: in determinati casi, una persona con SM potrebbe decidere di concentrarsi su attività alternative. La decisione di come agire non deve essere affrettata: può dipendere dalle circostanze e dalla sensibilità individuale ma, soprattutto, dalla conoscenza e dalla valutazione oggettiva delle opportunità fornite dagli strumenti di tutela per superare gli ostacoli nell'ambito del lavoro.

Questa pubblicazione nasce con l'intento di fornire informazioni pratiche per chi si confronta con il mondo del lavoro e per chi deve conoscere le possibili soluzioni per affrontarne le sfide e rimanere attivo professionalmente.

Per ulteriori informazioni o chiarimenti è possibile contattare il **Numero Verde AISM 800 80 30 28** per parlare con un esperto giuslavorista, oppure inviare una mail a numeroverde@aism.it

SM e lavoro

Spesso i pregiudizi, la disinformazione, le condizioni dell'ambiente di lavoro e non le obiettive difficoltà causate dai sintomi della malattia spingono le persone ad abbandonare il proprio impiego.

Nella maggior parte dei casi, infatti, i fattori che spingono la persona con SM alla rinuncia riguardano soprattutto l'ambiente di lavoro e la mancanza di interventi relativi all'accessibilità, alla disponibilità di permessi, all'utilizzo di ausili.

Fatica, problemi cognitivi, difficoltà di deambulazione, problemi visivi sono riscontrabili in uguale misura sia tra gli occupati sia tra i disoccupati con sclerosi multipla. Questo significa che le cause che hanno un impatto maggiore sullo status di lavoro sono correlate a fattori di tipo sociale e relazionale piuttosto che a impedimenti di tipo personale, legati ai sintomi o complessivamente alla SM.

I sintomi della SM sono vari e imprevedibili e possono trascorrere lunghi periodi senza dover affrontare disturbi inva-

lidanti oppure ci si può trovare a convivere con sintomi invisibili, come la fatica, di cui è difficile farne capire il reale impatto nella vita quotidiana.

Per alcune persone con SM può esservi l'esigenza di verificare un mutamento di mansioni all'interno dello stesso contesto lavorativo oppure affrontare una riqualificazione professionale; per altri, invece, la SM non provoca necessariamente condizionamenti sul lavoro.

Statisticamente i giovani con SM come quelli senza SM raggiungono livelli di istruzione sempre più elevati – diploma di laurea, corsi di specializzazione e master post-universitari – e seguono l'iter normale di ogni coetaneo senza SM, dalla candidatura spontanea alla risposta ad annunci di lavoro. Tuttavia, nonostante ci siano normative dedicate alla non discriminazione, vengono frequentemente segnalate situazioni in cui i datori di lavoro si pongono a priori problemi sulla continuità della futura prestazione da parte del candidato, solo a causa di una mancanza di corretta informazione circa la SM.

Molti lavorano anche dopo la diagnosi, soprattutto se il decorso della patologia lo permette e grazie anche alle nuove cure che ne rallentano la progressione.

Ogni persona, in qualunque momento della vita, può trovarsi in condizioni di salute che, in un ambiente sfavorevole, diventano disabilità.

La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, approvata nel 2006 e ratificata dall'Italia nel 2009, ne chiarisce il concetto: *“la disabilità è una condizione dell'essere umano in quanto tale ed è un concetto in evoluzione, il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali che possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.”*

Il lavoro e le indicazioni comunitarie

Anche la Commissione Europea ha dedicato un piano di azione specifico per la disabilità all'interno del quale l'occupazione, l'accessibilità e la partecipazione sono elementi centrali, così come la necessità di aver accesso, su base di uguaglianza, all'ambiente fisico, ai trasporti, ai sistemi e alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione:

La nuova strategia europea 2010-2020 [COM 2010, 636 definitivo: *“Strategia Europea sulla disabilità un rinnovato impegno per l'Europa senza barriere”*, che integra la Strategia di Lisbona COM 2010, Europa 2020] nasce come ideale prosecuzione del Piano di Azione per la Disabilità 2001-2010 che ha fatto emergere come le attività e le strategie mirate all'inclusione sociale delle persone con disabilità producano ricadute positive sulla vita economica, politica e sociale.

Sono emerse comunque alcune criticità come le situazioni di discriminazione multipla per alcuni gruppi particolarmente vulnerabili (come le donne con disabilità).

Sul tema dell'occupazione si punta sul lavoro autonomo attraverso il microcredito e il Fondo Sociale Europeo, sulla qualità del lavoro, sull'imprenditoria sociale e sulla sensibilizzazione delle imprese nel contesto della responsabilità sociale.

Note

1. Dizionario della lingua italiana Sabatini Coletti.

2. Che cosa devo sapere se cerco lavoro?

Uno dei principali canali a disposizione per l'inserimento nel mondo del lavoro è il **collocamento mirato**, servizio che prevede forme di sostegno per l'occupazione per alcune categorie di persone ed è di solito gestito dai Centri per l'Impiego del territorio[2].

2.1 Inserimento lavorativo: il collocamento mirato, che cosa è e come funziona

Per collocamento mirato si intende l'inserimento della persona giusta al posto giusto. Esso si basa sulla consapevolezza che un'eventuale limitazione fisica, psichica e/o sensoriale non comporta necessariamente una riduzione delle capacità lavorative.

Nella pratica, il collocamento mirato prevede diversi strumenti, da tirocini pre-lavorativi a contratti a termine o con distacchi temporanei presso cooperative sociali, in base alle convenzioni che vengono attivate tra i datori di lavoro obbligati per legge all'assunzione e gli uffici competenti.

Per il datore di lavoro sono disponibili forme di incentivazione e di sgravi fiscali che contribuiscono ad agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità[3].

Quali sono i requisiti per l'iscrizione nelle liste del collocamento mirato?

Nelle liste del collocamento mirato, presso i Centri per l'impiego, possono iscriversi le persone disoccupate tra i

15 anni e i 65 anni oppure persone che lavorano ma il cui reddito rimane sotto la soglia prevista dall'imponibilità fiscale (soggetta a cambiamenti annuali in quanto basata sul calcolo IRPEF).

L'iscrizione presso queste liste è uno dei presupposti per l'inserimento lavorativo. Per usufruire del collocamento mirato è necessario aver ottenuto il **riconoscimento dell'invalidità civile e per potersi iscrivere nelle liste occorre avere una percentuale di invalidità pari almeno al 46%**.

La graduatoria si basa su specifici criteri che variano a livello regionale e provinciale, ma che solitamente tengono conto dei seguenti elementi:

- anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento mirato;
- stato di disoccupazione (vedi box seguente);
- condizione economica;
- carico familiare.

Ricordiamo che lo stato di disoccupazione non può essere causato dal rifiuto ingiustificato di un'offerta di lavoro giunta da parte degli uffici stessi: al secondo rifiuto consecutivo, salvo giustificato motivo, si verifica la cancellazione dalle liste del collocamento mirato per un periodo di sei mesi, con conseguente perdita dell'anzianità.

Stato di disoccupazione (legge 68/99)

Per la legge sul collocamento mirato essere in “*stato di disoccupazione*” significa possedere i seguenti requisiti:

- essere privi di lavoro, o avere un lavoro che produca un reddito non superiore a certi limiti definiti per legge e essere immediatamente disponibili a ricoprire un posto di lavoro;
-

- dimostrare di attivarsi per la ricerca di un lavoro e quindi essere disponibili a realizzare anche tutte quelle attività che facilitino l'inserimento professionale.
-

Che documentazione serve per l'iscrizione alle liste?

La documentazione richiesta può variare in base alle direttive fissate dagli uffici del collocamento obbligatorio ed è inoltre soggetta a disposizioni regionali e locali che possono differenziarsi sul territorio, ma solitamente prevede:

- documento di identità;
- verbale per l'accertamento di stati di invalidità con indicazione della percentuale riconosciuta (vedi box seguente);
- documento rilasciato dalla Commissione Medica contenente la diagnosi funzionale (vedi box seguente);
- autocertificazione del reddito annuo.

Dopo la consegna di tale documentazione, solitamente si dovrebbero svolgere dei colloqui di approfondimento con gli operatori del servizio di collocamento mirato per integrare il curriculum con informazioni sul percorso formativo, lavorativo e scolastico.

Cos'è l'invalidità civile e come si ottiene?

L'invalidità è la difficoltà a svolgere alcune funzioni tipiche della vita quotidiana o di relazione a causa di una menomazione o di un deficit fisico, psichico o intellettuale, della vista o dell'udito.

L'invalidità è civile quando non deriva da cause di servizio, di guerra, di lavoro e valuta esclusivamente la menomazione.

L'accertamento ha il duplice vantaggio di consentire l'accesso ai contributi economici e alle agevolazioni fiscali previsti dalla legislazione (vedi Tabella B, C, D in fondo a

questa pubblicazione) e quello di chiedere che vengano rispettati i propri diritti in ambito lavorativo.

Il riconoscimento dell'invalidità viene svolto da commissioni esclusivamente mediche e mira a valutare la riduzione della capacità lavorativa in vista dell'accesso a benefici economico previdenziali. La determinazione della percentuale si basa:

- sull'entità della perdita anatomica o funzionale, totale o parziale, di organi od apparati;
 - sulla possibilità o meno dell'applicazione di apparecchi protesici che garantiscano il ripristino funzionale degli organi ed apparati lesi;
 - sull'importanza che riveste, in attività lavorative, l'organo o apparato sede del danno anatomico o funzionale.
-

Cos'è la diagnosi funzionale e come si richiede?

La diagnosi funzionale è un documento scritto dalla Commissione medica integrata istituita presso l'ASL che indica:

- l'insieme delle capacità della persona che possono essere utili per l'inserimento lavorativo e le eventuali limitazioni;
- la collocabilità lavorativa;
- la natura della disabilità (fisica, psichica o intellettiva);
- se necessario un sostegno per l'inserimento lavorativo.

La diagnosi funzionale è richiesta per legge per iscriversi nelle liste del collocamento obbligatorio e deve essere esplicitamente richiesta o contestualmente alla richiesta di riconoscimento dell'invalidità civile o successivamente se e quando la persona vuole iscriversi.

Per l'ottenimento della diagnosi funzionale occorre predisporre un'istanza, corredata con copia autentica del titolo di invalidità posseduto (eventualmente da copia della CTU

– consulenza tecnica d'ufficio - e sentenza del Tribunale, se acquisita giudizialmente).

L'Ufficio Provinciale dell'Impiego effettua iscrizione “*con riserva*” degli invalidi in attesa del successivo accertamento sanitario da parte delle competenti Commissioni di ASL, previa presentazione di copia dell'istanza presentata a dette Commissioni.

Dopo la visita medica collegiale la scheda di diagnosi funzionale viene inviata alla Commissione di Verifica dell'INPS che esamina la pratica entro 60 giorni dalla data di ricezione.

Un apposito Comitato Tecnico è incaricato di valutare le reali capacità della persona e le caratteristiche dei posti disponibili, prevedendo la soluzione di problemi connessi all'ambiente, agli strumenti e alle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro.

Va ricordato purtroppo che vi sono realtà territoriali in cui non è possibile effettuare tale diagnosi perché il sistema

non è ancora stato messo a regime, per cui è possibile iscriversi alle liste con il solo certificato di invalidità.

Come avviene la chiamata da parte dell'ufficio del collocamento?

Per coprire la quota obbligatoria i datori di lavoro privati devono presentare le richieste di assunzione ai Servizi per l'Impiego. Se la richiesta è numerica, la chiamata viene espletata secondo l'ordine di graduatoria: ovvero verrà inviato alla ditta il primo lavoratore con la qualifica desiderata. I datori di lavoro pubblici adempiono all'obbligo di assunzione con due diverse modalità:

- per i profili che necessitano solo del requisito della scuola dell'obbligo è sufficiente trasmettere la richiesta ai servizi competenti;
- per le qualifiche superiori è necessario indire un concorso nel quale i lavoratori appartenenti alle categorie protette

hanno diritto alla riserva di un numero di posti fino al limite del 50% di quelli messi a concorso[4].

Bisogna aspettare di essere chiamati dal centro per l'impiego?

No. È bene mantenere attivo un rapporto informativo con il servizio di inserimento lavorativo, ma è opportuno anche attivarsi facendo ricerche di annunci sui giornali, inviando il proprio curriculum vitae alle aziende medio grandi della provincia. Se si superano i colloqui sarà l'azienda a procedere con la chiamata nominativa direttamente all'ufficio del collocamento.

È possibile attivarsi con le autocandidature?

In base alla legge sul collocamento mirato la richiesta del datore di lavoro può essere numerica o, entro certi limiti, nominativa, con la possibilità di scegliere una determinata persona indipendentemente dalle liste.

Più precisamente è ammessa una richiesta nominativa da parte dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti e di quelli che occupano da 36 a 50 (questi ultimi te-

nuti anche a una seconda assunzione numerica), mentre oltre la soglia dei 50 dipendenti la richiesta nominativa può arrivare fino al 60% delle assunzioni obbligatorie.

Chi è in cerca di occupazione, ed è iscritto nelle liste del collocamento mirato può quindi attivarsi inviando il proprio curriculum alle aziende del territorio o rispondendo alle inserzioni su quotidiani e riviste specializzate.

Anche la persone che già lavorano possono inserire nel curriculum vitae l'indicazione *“persona in possesso dei requisiti per poter essere iscritto nelle liste della legge 68/99”*. In tal modo è possibile prendere contatti direttamente con le aziende, fare i colloqui, ottenere una promessa di assunzione per iscritto e poi dimettersi dall'azienda per cui si lavora per iscriversi al collocamento mirato ed essere assunto dalla nuova.

Quali sono le aziende soggette all'obbligo di assunzione di persone con disabilità?

L'obbligo dipende dal numero di dipendenti e riguarda indistintamente tutti i datori di lavoro, pubblici e privati. Fino a

14 dipendenti non c'è nessun obbligo. Da 15 a 35 dipendenti, l'azienda è obbligata ad assumere una persona disabile; da 36 a 50 dipendenti, due persone disabili (una con chiamata nominativa e una con chiamata numerica in base alla graduatoria della lista de Centro per l'impiego).

Oltre i 50 dipendenti, vige l'obbligo di assunzione di persone disabili per il 7% del personale in organico. Bisogna però precisare che il conteggio dei dipendenti non deve essere fatto sulle singole persone presenti nell'ufficio o nell'azione ma in base alla tipologia dei singoli contratti individuali.

Quali sono le eccezioni?

Sono indicate nella Tabella A in fondo a questa pubblicazione. In caso di crisi aziendale (stato di fallimento, liquidazione, cassa integrazione, mobilità e licenziamenti collettivi) l'obbligo di assunzione viene temporaneamente sospeso. Diversamente vi sarebbe discriminazione. La persona assunta deve essere adibita a mansioni compatibili con le proprie condizioni di salute.

Quali garanzie si hanno durante lo svolgimento del rapporto di lavoro?

Ai lavoratori assunti con il collocamento mirato si deve applicare il normale trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi[5].

La persona assunta deve essere adibita a mansioni compatibili con le proprie condizioni.

2.2 Altre opportunità (attività di intermediazione e concorsi pubblici)

Oltre al Centro per l'impiego, l'**attività di intermediazione** al lavoro che favorisce incontro di domanda e offerta può essere svolta dagli istituti di scuola secondaria di secondo grado, le Università pubbliche e private e i consorzi universitari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i cv dei propri studenti. Sono autorizzati anche i Comuni, singoli o associati, le Camere di commercio, le Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, i Patronati, gli Enti bilaterali[6], i gestori di siti Internet

e le associazioni senza fini di lucro dedicate alla tutela del lavoro e della disabilità.

I concorsi pubblici

Anche alle assunzioni obbligatorie, come a tutte quelle effettuate dalla pubblica amministrazione, si applica la regola generale dell'accesso mediante concorso pubblico[7].

Per conoscere i concorsi banditi dalle Pubbliche Amministrazioni è possibile consultare:

- *la Gazzetta Ufficiale 4a Serie Speciale*, in uscita ogni martedì e venerdì, su cui vengono pubblicati, per estratto, tutti i bandi di concorso indetti sul territorio nazionale;
- i *Bollettini Regionali* sui quali alcune amministrazioni locali pubblicano i bandi o gli estratti dei bandi di concorso da loro indetti. copie cartacee sono di norma reperibili presso i C.I.L.O. (Centri di Iniziativa Locale per l'Occupazione), le biblioteche e i Comuni. Su Internet, nei siti istituzionali delle Regioni, è in genere prevista un'apposita sezione dedicata ai concorsi.

È bene leggere con attenzione il bando e verificare i documenti che sono necessari. La persona con disabilità ha la possibilità di sostenere la prova d'esame dei concorsi pubblici con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi in relazione allo specifico handicap[8]. La richiesta deve essere formulata nella domanda di partecipazione al concorso.

Per l'assunzione al lavoro (pubblico e privato) non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione; nel caso di concorsi pubblici viene normalmente richiesto il certificato di idoneità all'impiego che può rilasciare il medico di base.

Non si può comunque prescindere dalla visita preassuntiva di accertamento dell'idoneità alla mansione specifica; nel caso in cui l'esito della visita sia di non idoneità alla mansione, non si può ottenere il posto né nel settore pubblico né in quello privato. Nel caso in cui l'esito della visita sia di non idoneità alla mansione si potrà agire giudizialmente avvalendosi di propri consulenti di parte (ad esempio medici legali, con competenze di medicina del lavoro).

2.3 Quando comunicare la diagnosi

La normativa sulla privacy prevede che nessuno sia obbligato a fornire né al datore di lavoro né al selezionatore le indicazioni sulla propria salute sia nel caso in cui la persona abbia richiesto l'accertamento dell'invalidità civile (con relativa iscrizione nelle liste del collocamento mirato ex legge 68/99), sia che non l'abbia fatto.

Il datore di lavoro può richiedere una visita di idoneità alla mansione solo dopo che è stata formalizzata l'intenzione di assumere il candidato. In tal caso le informazioni dovranno essere fornite soltanto al medico del lavoro competente.

Per la procedura per presentare la richiesta di accertamento, è possibile consultare la guida specifica all'Idoneità alla mansione nella SM, redatta da AISM con il patrocinio della SIMLII (Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale).

Note

2. Si ricorda che il collocamento mirato è rivolto a invalidi civili con percentuale superiore al 45%, a persone invalide del lavoro con invalidità superiore al 33% accertata dall'INAIL, a persone non vedenti o sordomute, alle persone invalide di guerra o invalidi civili di guerra.

3. La legge che promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità è la L.68/1999.

4. Legge n. 68/1999 articolo 7, Decreto del Presidente della Repubblica n. 333/3000.

5. Legge n. 68/1999, articolo 10.

6. Enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di determinate categorie professionali.

7. Decreto Legislativo n. 165/ 2001, articolo 35, comma 1, lettera A.

8. Legge n. 104/1992 articolo 20.

3. Che cosa devo sapere se ho già un lavoro

3.1 Comunicare la diagnosi sul posto del lavoro

La decisione di informare il proprio datore di lavoro è uno dei momenti più impegnativi e difficili perché entrano in gioco numerosi aspetti emotivi e relativi alle relazioni interpersonali oltre a quelli più strettamente connessi al mantenimento del proprio posto di lavoro.

Comunicare o meno la propria condizione di salute spesso significa accettare di esporsi con i propri colleghi, ammettere con se stessi la propria situazione ed affrontare dubbi

e paure sul proprio futuro come il timore di subire discriminazioni, di non ottenere una promozione meritata, di dover affrontare una reazione di esclusione da parte dei colleghi. Al tempo stesso può essere stressante nascondere la propria situazione e l'esistenza della malattia e dover fingere quotidianamente di fronte a colleghi: può risultare meno logorante potersi comportare in modo più spontaneo senza finzioni e senza la paura che venga scoperta o rivelata la diagnosi di SM.

Spesso quindi la condivisione del proprio stato di salute può essere utile e aiutare a focalizzare l'attenzione sulle abilità e puntare, non tanto sulle limitazioni, quanto sulle effettive potenzialità che si posseggono.

Quando è obbligatorio comunicare la diagnosi al datore di lavoro?

In generale non esiste un obbligo di legge né nei confronti del datore di lavoro, né verso i responsabili o i colleghi di comunicare la diagnosi proprio perché trattandosi di dati

sensibili e personali la privacy dell'individuo viene tutelata completamente.

Risulta però necessario comunicare l'insorgenza della SM nei casi in cui la propria mansione sia sottoposta a sorveglianza sanitaria, in base ai fattori di rischio professionali, all'ambiente di lavoro o alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La **sorveglianza sanitaria** viene attivata in tutti i luoghi di lavoro o per quelle mansioni che presentano dei fattori di rischio per la salute dei lavoratori (ad esempio per il lavoro notturno, attività che prevedono movimentazione manuale di pesi e carichi, video terminalisti per più di tot un numero di ore etc).

Questa comporta per il datore di lavoro oltre al dovere di adottare tutti i possibili accorgimenti per ridurre i rischi, anche l'obbligo di far effettuare ai propri dipendenti delle visite mediche preventive e periodiche per valutare **l'idoneità alla mansione** ed è il datore di lavoro e/o l'ufficio del personale che devono informarsi per quali casi richiederla e con

quale periodicità (di solito in base al documento di Valutazione dei Rischi presente presso il datore di lavoro).

Non comunicarlo in questa sede comporta numerosi rischi sotto molteplici aspetti soprattutto per il profilo assicurativo in caso di infortuni sul lavoro e di risarcimento danni a terzi, per la corresponsione dell'indennità di malattia.

Per fare un esempio concreto: se non si dice nulla al medico del lavoro e si viene adibiti a delle mansioni per cui non si è idonei non si potrà chiedere il risarcimento dei danni psico-fisici al datore di lavoro in caso di aggravamento dello stato di salute.

3.2 La visita per l'idoneità alla mansione, in che cosa consiste

È una visita medica che ha lo scopo di valutare e successivamente di confermare se le condizioni di salute del lavoratore gli consentono di continuare a svolgere il proprio lavoro senza essere esposto ai rischi di infortuni o di aggravamento del proprio stato di salute.

L'accertamento può essere corredato da esami di laboratorio o strumentali previsti dal protocollo sanitario o da altri accertamenti aggiuntivi.

Al termine di ogni visita viene rilasciato un documento in duplice copia, per il datore di lavoro e per il lavoratore, nel quale deve essere espressa l'opinione del medico rispetto all'idoneità alla mansione, senza indicare dati sensibili sulle singole patologie.

Come può concludersi la visita?

Le possibilità sono diverse:

- **un'idoneità assoluta** quando, oltre a non essere presenti condizioni patologiche che possono subire danni nello svolgimento di una mansione lavorativa, il medico non riscontra elementi che richiedono interventi sull'ambiente, sull'organizzazione del lavoro e sull'uomo;
- **un'idoneità parziale (temporanea o permanente)**, per la presenza di alcune menomazioni che possono negativamente incidere sulla mansione lavorativa (per

esempio il divieto di lavoro su scale o di sollevare pesi) per un certo periodo di tempo o per sempre. In questi casi, il medico deve indicare quali attività sono sconsigliate (ad esempio: non portare pesi superiori ai 3 kg);

- **non-idoneità** allo svolgimento della mansione lavorativa, con carattere temporaneo o permanente: indica l'impossibilità per il lavoratore di svolgere quella specifica mansione per un certo periodo o per sempre.

Per ogni giudizio di idoneità o non idoneità permanente, il medico ha l'obbligo di indicare qual è l'arco temporale di riferimento e riportare eventuali prescrizioni o limitazioni.

La legge non indica limiti temporali per l'invio di tale comunicazione, ma è evidente che essa debba avvenire in tempi ragionevoli. In caso di idoneità parziale o non-idoneità il lavoratore, qualora non sia d'accordo, ha la facoltà di **effettuare ricorso** ai Servizi di Prevenzione della Asl territorialmente competente[9], entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio del medico.

È possibile infine che il giudizio faccia riferimento non ad una mansione specifica ma qualsiasi attività lavorativa: in questo caso si parla di **inabilità assoluta** (temporanea o permanente).

Nel caso di inabilità assoluta permanente - se non è possibile una ricollocazione all'interno dell'azienda - il lavoratore può perdere il posto di lavoro. Il datore di lavoro deve tuttavia essere pronto a provare davanti ai giudici l'impossibilità di affidare al lavoratore altri compiti nella propria realtà aziendale.

Chi può richiedere la visita?

Sia il datore di lavoro sia il lavoratore^[10].

1) Se a richiedere la visita è il datore di lavoro: quando e perché

Il datore di lavoro può richiedere la visita di idoneità alla mansione in tutti casi espressamente previsti dalla legge^[11]. Alcuni lavori o particolari situazioni tendono ad esporre il lavoratore ad alti livelli di rischio, per questo sono più frequenti i controlli sanitari di idoneità alla mansione.

Tra i casi più frequenti, in cui il datore di lavoro può richiedere un giudizio di idoneità, si possono menzionare: il caso in cui il lavoratore abbia superato un periodo di sessanta giorni continuativi di assenza dovuta a malattia; in occasione di un cambio di mansione; il caso in cui le condizioni fisiche del lavoratore facciano presumere l'inidoneità fisica permanente o relativa al servizio del dipendente.

Qual è la procedura

Ai fini dell'accertamento dell'inidoneità psicofisica, il dipendente deve essere sottoposto a visita dagli organi medici del lavoro competenti.

Per le amministrazioni pubbliche

Dal 2011 i dipendenti della pubblica amministrazione possono essere sottoposti ad una visita di verifica sull'idoneità psicofisica.[\[12\]](#).

L'attivazione d'ufficio della procedura può avvenire, successivamente al superamento del periodo di prova del di-

pendente interessato, in presenza dei seguenti presupposti:

- superamento del periodo di comporto (periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia);
- disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio del dipendente;
- condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente o relativa al servizio del dipendente.[\[13\]](#)

In tutti i casi, il dipendente può essere preventivamente sospeso in via cautelare dal suo incarico,[\[14\]](#) per essere sottoposto a una visita di controllo.

L'Amministrazione deve comunque comunicare al lavoratore la scelta di avviare questa procedura, con un'apposita relazione di dettaglio contenente le ragioni della scelta di sospensione cautelare. In ogni caso, la comunicazione resta riservata[\[15\]](#).

In questo modo, entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione, il lavoratore ha la facoltà di presentare memorie e documenti. Questi ultimi devono essere valutati dall'Amministrazione, la quale, al termine dell'esame, provvede ad indicarne gli esiti.

A seguito di ciò, l'Amministrazione decide se adottare o meno il provvedimento di sospensione cautelare, che come si è detto, deve essere adeguatamente motivato.

A seguito dell'adozione del provvedimento di sospensione cautelare, l'Amministrazione dispone un nuovo accertamento[16].

Per le aziende del settore privato

Non esiste una procedura specifica e uniforme per il settore privato. Ogni azienda infatti fa riferimento alla propria procedura interna che può essere richiesta all'ufficio di riferimento (Ufficio del Personale o ufficio amministrativo) con visita da parte di un medico del lavoro appositamente incaricato.

2) Se a richiedere la visita è il dipendente: quando conviene e perché

Le disposizioni legislative in materia, non fanno riferimento a casi specifici. Solitamente la richiesta avviene quando il lavoratore abbia ragione di credere in un peggioramento dello stato di salute a causa dell'attività lavorativa svolta. Anche in questo caso, il medico competente esprime un giudizio di idoneità alla mansione.

Per anticipare quelle che potrebbe essere l'esito della visita, se si ritiene opportuno, è possibile rivolgersi preventivamente ad un medico legale privato con competenze di medicina del lavoro portando tutta la documentazione e sottoponendosi ad accurata visita.

Qual è la procedura

Ai fini dell'accertamento dell'inidoneità psicofisica, il dipendente deve essere sottoposto a visita dagli organi medici competenti[17].

Per i dipendenti pubblici

Per i dipendenti di enti pubblici non economici nazionali^[18], regionali e locali, gli accertamenti sanitari sono effettuati dalla Commissione medica ASL territorialmente competente in relazione alla sede di ultima assegnazione del dipendente.

In particolare il dipendente interessato all'accertamento presenta apposita istanza al Direttore regionale o centrale (asseconda della direzione presso cui lo stesso svolge la sua funzione), per il tramite del responsabile della struttura cui è assegnato.

Tale istanza deve essere corredata da idonea documentazione sanitaria (refertazione medica rilasciata da strutture sanitarie pubbliche, presidi privati convenzionati con il S.S.N., ovvero strutture sanitarie private) e deve essere contenuta in busta chiusa recante la dicitura *“contiene documentazione sanitaria riservata”*^[19].

L'istanza non può però essere presentata dal dipendente interessato, prima del superamento del periodo di prova.

Per i dipendenti del settore privato

Per i dipendenti privati non esiste una procedura di riferimento prevista da norme di legge.

Sicuramente ogni azienda ha una procedura interna e dei moduli ad hoc.

Sono obbligato a fare la visita anche se non sono un dipendente?

Sono esenti da tale obbligo i **lavoratori autonomi** per esempio: padroncini, coltivatori diretti, liberi professionisti.

In questi casi spetta al lavoratore scegliere se sottoporsi o meno a sorveglianza sanitaria a proprie spese, anche se occorrerebbe promuovere questa facoltà soprattutto nei settori a maggior rischio come agricoltura ed edilizia.

L'utilizzatore del servizio può comunque, e in alcuni casi deve (per le mansioni per le quali è previsto l'obbligo di accertamento di assenza di condizioni di alcol dipendenza o di assunzione di sostanze psicotrope o stupefacenti), richiedere il certificato di idoneità alla mansione specifica rilasciato da un medico competente.

La visita da parte del medico competente è invece richiesta in tutte quelle situazioni che potremmo definire di “*lavoro flessibile*” (es. contratto di somministrazione) a carico della ditta/azienda sede dell’attività.

Per i soci lavoratori di cooperative e per i lavoratori volontari tutti gli obblighi previsti dal D. Lgs 81/08 sono a carico del datore di lavoro delle stesse cooperative o associazione di volontariato anche se i lavoratori prestano la loro opera presso una ditta utilizzatrice.

Nei riguardi delle organizzazioni di volontariato[20] si deve tenere conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate da normativa specifica.

In caso di non-idoneità il lavoratore rischia il posto di lavoro?

Cosa succede nel settore pubblico

1. Nel caso in cui il dipendente, a conclusione degli accertamenti sanitari, sia giudicato dalla competente Commissione medica **inidoneo** allo svolgimento delle mansioni del

profilo professionale di appartenenza, l'Istituto tenta in ogni modo di ricollocare il soggetto nelle strutture organizzative di settore, adibendolo *«anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione (tenendo conto cioè dell'esito dell'accertamento medico); valutando i titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione»*.

2. Nella ipotesi in cui il dipendente venga giudicato dalla Commissione medica **non idoneo** a svolgere mansioni proprie del **profilo di inquadramento o mansioni equivalenti**, l'Amministrazione può adibire l'interessato a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento (assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione).

3. Infine, nel caso in cui l'**inidoneità** psicofisica **permanente relativa** (cioè inidoneità parziale ma permanente) riguar-

di personale dipendente con incarico di funzione dirigenziale, l'Istituto, previo contraddittorio con l'interessato, revoca l'incarico e, tenuto conto delle risultanze della visita medica della competente Commissione sanitaria conferisce allo stesso un incarico dirigenziale, tra quelli eventualmente disponibili, diverso e compatibile con le risultanze della visita medica, assicurando, se del caso, un adeguato percorso di formazione.

La risoluzione del rapporto di lavoro, dunque, resta un'ipotesi residuale che si attua nel sol caso in cui il giudizio della Commissione medica competente sia di **inidoneità assoluta e permanente**[21].

In tal caso, infatti, il lavoratore dipendente non potrebbe svolgere alcuna attività di servizio.

Pertanto, l'Istituto, previa comunicazione all'interessato, risolve il rapporto di lavoro con provvedimento del Direttore generale, nel termine di 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico. All'interessato è inoltre corrisposta l'indennità di mancato preavviso.

Una seconda ipotesi di risoluzione del rapporto, infine, è configurabile nel caso in cui (come si è accennato sopra), adottato un provvedimento di sospensione cautelare al fine di accertare lo stato psicofisico del lavoratore, egli si rifiuti senza giustificato motivo di sottoporsi per due volte consecutive alla visita medica. In questa ipotesi, infatti, l'Amministrazione dandone preavviso, concluderà il procedimento con la risoluzione del rapporto di lavoro. comunicazione all'interessato, risolve il rapporto di lavoro con provvedimento del Direttore generale, nel termine di 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico. All'interessato è inoltre corrisposta l'indennità di mancato preavviso.

Cosa succede nel settore privato

Accertata l'inidoneità psicofisica del lavoratore alla sua mansione specifica, il datore deve:

1. predisporre gli strumenti materiali necessari all'esecuzione del lavoro (ad esempio adattamenti informatici);

2. utilizzare le capacità lavorative del dipendente entro i limiti posti dall'oggetto del contratto. Questo significa che il datore di lavoro deve assegnare al dipendente mansioni compatibili con il nuovo stato di salute dello stesso. Mansioni che possono essere equivalenti o inferiori, purché ciò non comporti uno sconvolgimento rilevante nell'organizzazione dell'impresa.^[22] Perché vi sia un cambio di mansione, la disciplina in materia prevede come necessario il consenso anche tacito del lavoratore^[23].

Detto ciò, ancora una volta risulta palese come, nel caso di sopravvenuta inidoneità psicofisica del lavoratore, il datore ricorre al licenziamento solo nel caso in cui non sia possibile impiegare le sue capacità nello svolgimento di altre mansioni diverse da quella di origine. Il datore di lavoro è comunque tenuto a dimostrare l'impossibilità di un ricollocazione nella struttura aziendale. La risoluzione del rapporto di lavoro, ovviamente, sovviene anche nel caso di inidoneità assoluta e permanente.

3.3 Diritti, permessi e agevolazioni.

Esistono dei diritti che sono garantiti a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro invalidità o stato di handicap. In particolare si fa riferimento ai **giorni di malattia** e **l'aspettativa non retribuita**. Vengono poi garantiti alcuni permessi e facilitazioni a coloro che sono in possesso di certificazione di invalidità superiore al 50% quali congedo straordinario per cure; mentre coloro a cui è stato certificato uno stato di handicap grave possono usufruire dei permessi retribuiti. Entriamo nel dettaglio.

A. PER TUTTI I LAVORATORI

Giorni di malattia

Il lavoratore, pubblico o privato, che si assenta per malattia (o in caso di gravidanza o infortunio) ha diritto a un periodo, detto di comporto, durante il quale gli viene garantito il mantenimento del posto di lavoro e la retribuzione economica. Durante tale periodo, variabile in base ai singoli con-

tratti collettivi, il datore di lavoro ha il divieto di licenziare il lavoratore.

Come sapere a quanti giorni di malattia si ha diritto senza rischiare di perdere il posto di lavoro?

Di solito, il contratto distingue due ipotesi: il **comporto secco**, ovvero il termine di conservazione del posto nel caso di un'unica malattia di lunga durata, e il **comporto per sommatoria**, ovvero il termine di conservazione del posto nel caso di più malattie non consecutive (ad esempio nel contratto può essere indicato un certo numero di giorni nell'arco degli ultimi 3 anni).

Occorre comunque sempre verificare quanto riportato nel contratto avvalendosi del conteggio fatto da un studi legali specializzati o da Patronati.

Scaduto il termine di comparto, il lavoratore può essere licenziato anche se seriamente malato a meno che non si dia dimostrazione del fatto che le ripetute assenze erano dovute a episodi dovuti ad inadempienze rispetto alle indicazioni fornite dal medico competente o per evidenti viola-

3. Che cosa devo sapere se ho già un lavoro

zioni delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro[24].

Qualche informazione utile sul periodo di comperto: ammalarsi durante il lavoro

Doveri del lavoratore

La legge e la contrattazione collettiva nazionale impongono al lavoratore, in caso di malattia, precisi obblighi nei confronti del datore di lavoro.

Per i lavoratori a tempo indeterminato dell'industria, dell'agricoltura, per gli apprendisti e per i lavoratori sospesi, spetta per un **periodo massimo di 180 giorni** per ciascun anno solare: i primi tre giorni sono a carico del datore di lavoro, mentre dal quarto giorno di assenza l'Inps provvede al pagamento.

Durante la malattia il lavoratore (anche extracomunitario) percepisce, **in sostituzione della retribuzione, la relativa indennità.**

Quest'ultima spetta:

- alla quasi totalità degli **operai del settore privato**;
 - **agli impiegati del settore Terziario e Servizi** (ex commercio);
 - **ai disoccupati e sospesi dal lavoro** (appartenenti alle categorie sopra indicate) purché il lavoro sia cessato o sospeso da non più di 60 giorni prima dell'inizio della malattia.
 - **ai lavoratori con contratto a tempo determinato** il diritto all'indennità di malattia spetta per periodi non superiori all'attività svolta nell'ultimo anno, con un massimo di 180 giorni annui, e **cessa in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro**; è garantita comunque fino a 30 giorni di malattia anche se nell'ultimo anno il lavoro è stato svolto per meno di 30 giorni;
-

- **ai lavoratori agricoli a tempo determinato** l'indennità spetta a condizione che risultino iscritti per almeno 51 giornate negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dell'anno precedente o, in caso di primo anno di iscrizione, previo rilascio del certificato d'iscrizione d'urgenza;
 - **ai lavoratori in part-time verticale** l'indennità spetta solo per le giornate in cui è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa. Non vengono, quindi, indennizzate le giornate di pausa contrattuale;
 - **ai lavoratori parasubordinati** spetta, per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, **l'indennità in caso di ricovero ospedaliero** e, dal 1° gennaio 2007, spetta anche **l'indennità giornaliera di malattia**, interamente a carico dell'Inps.
-

L'indennità di malattia, il cui importo è pari al 50% di quello corrisposto in caso di ricovero ospedaliero, spetta per un numero massimo di giorni **pari a 1/6 delle giornate lavorate nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia**, e comunque per almeno 20 giorni.

Fino a 4 giorni di malattia, l'indennizzo viene coperto dal datore di lavoro, anche se devono comunque essere certificate sia all'Inps che al committente. Per le assenze per malattia per periodi superiori ai 4 giorni l'indennizzo viene garantito dall'INPS a partire dal 5° giorno.

Nessuna indennità di malattia è prevista per i lavoratori autonomi e per i collaboratori familiari (colf e badanti).

Per i lavoratori dipendenti in generale, l'importo dell'indennità è pari al **50% della retribuzione media giornaliera** per i primi 20 giorni di malattia; al **66,6%** per i giorni

successivi della malattia o nei casi di ricaduta. Sono fatti salvi i migliori trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità è ridotta durante i periodi di ricovero se il lavoratore non ha familiari a carico e nei casi di disoccupazione o sospensione dal rapporto di lavoro.

Cosa deve fare il lavoratore?

- farsi rilasciare dal medico curante il **certificato di malattia redatto su apposito modello OPM in due copie**;
- **entro 2 giorni** dal rilascio del certificato, deve inviare copia con la sola prognosi al datore di lavoro. La copia nella quale sono indicate la diagnosi e la prognosi invece viene inviata all'INPS in via telematica direttamente dal medico di famiglia.

L'indennità **non spetta** per ogni giorno di ritardo nell'invio del certificato, salvo che il lavoratore compri un serio motivo a giustificazione del ritardo.

Il lavoratore deve indicare sul certificato **indirizzo esatto e completo dove può essere reperito durante la malattia**, per consentire l'effettuazione dei controlli disposti dall'INPS d'ufficio o su richiesta del datore di lavoro, comunicando ad INPS e al datore di lavoro anche eventuali trasferimenti ad indirizzi diversi durante il periodo di malattia.

La mancata, inesatta o incompleta indicazione dell'indirizzo comporta la perdita dell'intera indennità fino alla comunicazione dell'esatto recapito.

I controlli

Il lavoratore ammalato **deve rimanere a casa** per eventuali controlli effettuati dai medici dell'INPS o dell'ASL nelle seguenti fasce orarie: **dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 comprese le domeniche e i giorni festivi.**

La prima assenza ingiustificata alla visita di controllo determina **la perdita totale dell'indennità** fino ad un massimo di 10 giorni.

In caso di **seconda assenza ingiustificata** si applica la **riduzione del 50% dell'indennità** per il restante periodo di malattia.

Motivi che giustificano l'assenza dal controllo

I motivi che possono giustificare l'assenza del lavoratore alla visita di controllo da parte dei medici dell'INPS o dell'ASL sono:

- necessità di eseguire visite generiche e urgenti o accertamenti specialistici che non possono essere effettuati in orari diversi da quelli previsti per le fasce orarie;
- assenza per evitare gravi conseguenze personali e per la famiglia.

Cosa succede se capita di ammalarsi all'estero?

Se il lavoratore, assicurato in Italia, si ammala mentre si trova in un Paese extracomunitario o in un Paese che non ha stipulato con l'Italia Convenzioni e Accordi specifici, de-

ve inviare al datore di lavoro e all'Inps, entro 2 giorni dal rilascio, una copia del certificato medico.

La corresponsione dell'indennità di malattia, però, avrà luogo solo dopo la presentazione all'Inps del certificato originale, tradotto e legalizzato[25] a cura della rappresentanza diplomatica o consolare italiana operante nel territorio estero.

L'aspettativa non retribuita

Spesso i contratti collettivi di lavoro, oltre al periodo di compenso per malattia, prevedono anche un periodo di aspettativa non retribuita. Questa permette di restare a casa, sia pur in assenza della retribuzione, per un ulteriore periodo di tempo che supera il termine di compenso.

Il periodo massimo di aspettativa non retribuita è comunque indicato dal contratto collettivo. Si tratta di un istituto molto importante, tanto che alcune sentenze hanno dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per superamento del termine di compenso, se il datore di lavoro non ha pre-

ventivamente comunicato al lavoratore la facoltà di fruire dell'aspettativa non retribuita.

Pertanto, il lavoratore che sia seriamente malato e che, approssimandosi la scadenza del periodo di comportamento non può tornare al lavoro, può fruire dell'aspettativa. Il datore di lavoro non può rifiutarsi di concederla, a meno che dimostri la sussistenza di seri motivi.

Specificità per i pubblici dipendenti

Il trattamento economico per i dipendenti pubblici[26] è così strutturato: per i periodi di malattia di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza il lavoratore ha diritto al trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o compenso aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

È bene verificare le relative clausole nel proprio contratto collettivo nazionale di comparto.

Disposizioni di miglior favore per calcolo di malattia dovuta al farmaco

Il Decreto Brunetta del 2008 specifica che “resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”.

Il trattamento economico relativo ai congedi viene regolamentato dai singoli contratti di lavoro nazionali.

Data la diversità dei CCNL, occorre presentare all'amministrazione di appartenenza che deve accettare la domanda di congedo, un accertamento da parte della commissione ASL. Ai medici legali delle ASL che si devono pronunciare sulla sussistenza della “grave patologia” e della terapia salvavita è necessario presentare:

- copia del contratto collettivo di lavoro, del comparto in cui lavora la persona;

- certificato di diagnosi;
- certificazione del neurologo curante in cui si indica il tipo di terapia effettivamente praticata e i relativi giorni (date) di somministrazione, oltre alla presunta durata della stessa; nel certificato deve essere dettagliatamente indicato quali siano gli effetti collaterali della terapia per il singolo individuo che privano lo stesso della capacità lavorativa e che rendono necessaria l'assenza dal lavoro.

Non essendoci dei parametri stabiliti per legge, per le commissioni ASL, per individuare i casi effettivamente da certificare, risultano fondamentali le relazioni specialistiche chiare e complete. Nel caso in cui, nonostante le indicazioni fornite sui trattamenti farmacologici e le indicazioni riguardanti il caso specifico della persona con SM, la commissione neghi il congedo, si può fare ricorso all'autorità giudiziaria.

Le nuove fasce di reperibilità per i dipendenti pubblici sono due: una **dalle 9 alle 13** e una **dalle 15 alle 18**, l'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festi-

vi, dopo la visita fiscale non esiste più obbligo di reperibilità per il periodo di prognosi indicato nel certificato medico. Rimangono esclusi da tale obbligo i dipendenti pubblici la cui assenza sia legata a:

- a. patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b. infortuni sul lavoro;
- c. malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d. stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

La nuova normativa ha voluto prevedere per le amministrazioni un dovere generale di chiedere la visita fiscale, anche nel primo giorno di assenza, ma ha tenuto conto anche della possibilità che ricorrano particolari situazioni, che giustificano un certo margine di flessibilità nel disporre il controllo valutandone l'effettiva utilità.

B. PER I LAVORATORI CON INVALIDITÀ SUPERIORE AL 50%

Sia per il settore pubblico che per il settore privato

Congedo retribuito per cure

I lavoratori con invalidità civile superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure non superiore a 30 giorni. È possibile utilizzare tali giornate anche in modo frazionato.

Il congedo per cure, dunque, tiene conto della necessità del lavoratore di sottomettersi a cicli di cura utili ad un suo recupero psico-fisico, non rinviabili, che comportano ripetute assenze dal lavoro.

Cosa fare per richiedere il congedo per cure?

Per ottenere il congedo occorre fare richiesta di visita al medico legale della ASL, presentando una relazione dettagliata nella quale deve essere descritto chiaramente il tipo di trattamento (ad esempio fisioterapico) che lo specialista prescrive. Se il medico legale conferma i presupposti, considerando la cura connessa all'infermità invalidante, il lavoratore potrà fare domanda formale al proprio datore.

Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto per malattia, il dipendente ha diritto a perce-

pire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore deve documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure (ad esempio presentando attestato del Centro di cura o dell'ospedale). In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

C. PER I LAVORATORI CON STATO DI HANDICAP GRAVE

La legge 104/92 concede al lavoratore cui sia stato riconosciuto lo stato di handicap grave (barrando sul certificato relativo l'art.3, comma3) la facoltà di usufruire di:

- permessi retribuiti;
- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non essere trasferito senza il proprio consenso [\[27\]](#)

Sia per il settore pubblico che per il settore privato

Permessi retribuiti

I permessi retribuiti possono essere di **tre giorni al mese** o di **2 ore al giorno** se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore alle 6 ore. Sotto le sei ore di lavoro giornaliero spetta una sola ora di permesso lavorativo.

Le due tipologie **non sono tra loro cumulabili, ma sono alternative**: o si usufruisce dei tre giorni di permesso oppure delle due ore giornaliere[28]. La decisione va presa al momento della presentazione della domanda.

Per gli assicurati INPS la variazione della fruizione da ore a giornate e viceversa può essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore[29].

L'articolazione della fruizione dei permessi è frutto di un accordo fra il dipendente e l'azienda, in cui vanno considerate le esigenze del lavoratori e quelle dell'azienda: è possibile, ad esempio, chiederne una in entrata e una in uscita, oppure entrambe in entrata o in uscita.

Cos'è e come si ottiene l'handicap in gravità?

La domanda per il riconoscimento dello stato di handicap grave, alla luce della Legge n. 102 del 2009, deve essere presentata all'INPS, che provvede poi agli incombenti di ri-
rito per quanto riguarda chiamata a visita, ect.

Se non viene riconosciuto lo stato di handicap grave, la persona disabile non avrà diritto ad alcuna agevolazione sul piano lavorativo, ma solo alle agevolazioni che sono per lo più previste agli invalidi civili.

Per maggiori informazioni è possibile consultare la guida sugli accertamenti.

Come si richiedono i permessi retribuiti?

Una volta ottenuto il riconoscimento e il relativo certificato è necessario presentare la domanda all'INPS che ne verifica la correttezza formale e dà l'assenso, vidimando il modulo. Va poi presentata la domanda al datore di lavoro cui,

di recente, è stata attribuita la competenza di verificare la correttezza sostanziale per l'accettazione della domanda. La domanda assume la forma di una autocertificazione in cui si dichiarano una serie di condizioni personali: stato di handicap, dati anagrafici e identificativi dell'azienda e altre indicazioni, se richieste. Ulteriori indicazioni possono essere inserite rispetto alla modalità di fruizione (frazionata, se ammessa, o per intero). La domanda deve essere accompagnata da una copia del certificato di handicap con connotazione di gravità[30].

Gli assicurati INPS, per la presentazione della domanda devono usare il **modello Hand3** (lavoratori disabili) che l'INPS mette a disposizione nel proprio sito (www.inps.it, **sezione "Moduli"**), oltre che presso tutte le sedi periferiche.

L'INPS ha precisato che una volta accolta la domanda non è più necessario ripresentarla annualmente a meno che le condizioni soggettive non siano modificate (esempio: la certificazione di handicap grave sia stata rivista o sia scaduta).

Il lavoratore può frazionare i permessi?

È possibile suddividere i tre giorni di permesso mensile per cui si era optato inizialmente in singole ore[31].

Nel dettaglio, l'INPS precisa che se le ore di lavoro settimanale (dunque suddiviso in sei giorni lavorativi) è pari a 36 ore totali, in caso di frazionamento delle ore di permesso, non si possono superare le 18 ore mensili[32].

Per tutti gli altri casi il monte ore massimo va ricalcolato con una formula diversa a seconda che l'orario di lavoro sia fissato su base settimanale (la maggioranza dei casi) o su base plurisettimanale e cioè che vari ciclicamente da una settimana all'altra. A tal proposito, l'INPS fornisce delle indicazioni di calcolo.

Specifiche per i dipendenti pubblici

Il Ministero del Lavoro chiarisce che, in merito al limite delle 18 ore di permesso mensile, questo si applica solo nel caso in cui il dipendente – che abbia sempre fruito dei permessi retribuiti con la formula dei 3 giorni al mese – decida di frazionarli in ore.

Tuttavia, affinché si applichi il limite, è anche necessario che il contratto collettivo di riferimento abbia già previsto una corrispondenza in 18 ore, dei tre giorni di permesso. In tutti gli altri casi, invece, non va effettuato alcun limite di ore.

Pertanto, il lavoratore che sceglie di fruire dei permessi di tre giorni di lavoro, non ha un limite di ore anche se il totale di ore nei 3 giorni, in base al suo orario, supera le 18 ore. La Circolare 8/2008 va letta congiuntamente alla precedente n. 7 che, in alcuni passaggi, era più restrittiva proprio sugli aspetti relativi alla frazionabilità dei permessi giornalieri. La Circolare conferma quanto previsto dalla Legge 104/1992 e ribadito nel corso degli anni da numerose Circolari: il lavoratore disabile, in possesso di certificazione di handicap grave (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) ha diritto alternativamente a due ore di permesso giornaliero (una sola ora se l'orario è inferiore alle 6 ore giornaliere) o a tre giorni di permesso lavorativo al mese.

Il limite delle 18 ore mensili previsto dalla Legge 133/2008, precisa il Ministero, è da prendere in considerazione solo nel caso in cui i tre giorni vengano frazionati in ore.

Come calcolare le ore di permesso retribuito:

Orario di lavoro su base settimanale

Si ricorda che questo tipo di orario lavorativo si calcola sul numero di giorni lavorati nell'arco di una settimana.

Formula:

(orario normale di lavoro settimanale : numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3^[33] = ore mensili fruibili.

Esempi:

36 ore lavorate : 5 giorni settimanali x **3 giorni di permesso** mensile cui ho diritto = **21,6 ore di permesso** mensile cui ho diritto se chiedo il frazionamento.

36 ore lavorate : 6 giorni settimanali x 3 = 18 ore di permesso mensile, se frazionato;

Orario di lavoro su base plurisettimanale

Si ricorda che questo tipo di orario lavorativo varia da settimana in settimana. Formula: **(orario normale di lavoro medio settimanale : numero medio di giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili.**

Facciamo un esempio:

Immaginiamo un lavoratore con orario di lavoro plurisettimanale articolato in questa maniera:

8 settimane da 32 ore su 4 giorni lavorativi alla settimana,
4 settimane da 40 ore su 5 giorni lavorativi alla settimana,
4 settimane da 36 ore su 6 giorni lavorativi alla settimana.

Quindi...

35 ore di lavoro medie settimanali : 4,75 media dei giorni lavorati in una settimana x **3 giorni di permesso** mensile cui ho diritto = **22,10 ore di permesso mensile** cui ho diritto se chiedo il frazionamento.

Un lavoratore con handicap di gravità può usufruire anche dei diritti per assistere un familiare disabile?

La risposta è diversa a seconda degli istituti previdenziali di riferimento.

Sia le circolari INPS, sia quelle INPDAP ammettono questa possibilità. In particolare, l'INPS precisa che non è necessaria la preventiva valutazione da parte del medico INPS circa la capacità, del lavoratore richiedente, di garantire l'assistenza oggetto dei permessi[34]. L'INPDAP ammette la cumulabilità dei benefici in capo al lavoratore disabile grave che richiede di assistere a sua volta in qualità di familiare, ma solo a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza[35].

Scelta della sede e divieto di trasferimento.

Il lavoratore con handicap grave ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio[36].

Questa disposizione, proprio a causa di quel “*ove possibile*”, si configura come un interesse legittimo, ma non come un diritto soggettivo insindacabile.

Di fatto, quindi, l’azienda può rifiutare motivando con ragioni di organizzazione del lavoro. Questa al momento è la tendenza interpretativa che prevale nelle sentenze dei giudici.

Una disposizione particolare riguarda le persone con handicap “*con un grado di invalidità superiore ai due terzi*” o invalide per servizio di prima, seconda o terza categoria[37]. Nel caso vengano assunti presso gli enti pubblici come vincitori di concorso o ad altro titolo, hanno diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

Il lavoratore in stato di handicap grave inoltre non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo[38]. È quindi possibile ricorrere al giudice con forti possibilità di vittoria.

3.4 Opportunità di gestione del rapporto di lavoro

A. TELELAVORO

È una modalità di lavoro che si svolge in maniera indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio e dell'azienda. Il lavoratore ha una postazione di lavoro (composta da computer, telefono, modem) installata presso il proprio domicilio o in un locale del quale abbia la disponibilità.

Il telelavoro è una differente modalità organizzativa del rapporto già in atto e non prevede un diverso rapporto lavorativo.

È una soluzione alternativa al lavoro classico ed è un'ottima opportunità per chi ha difficoltà, non tanto nello svolgere il proprio lavoro, quanto nel recarsi in ufficio per farlo.

Permette ad esempio di lavorare in un ambiente più familiare, magari senza barriere; dà al tempo stesso la possibilità di organizzare gli orari e le attività in modo più flessibile,

conciliando le necessità personali (soprattutto quelle rivolte alla cura e alle terapie) con quelle aziendali.

Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al lavoro, sono a carico dell'Amministrazione Pubblica o del datore di lavoro privato.

Allo stesso modo sono a carico del datore di lavoro le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza, in quanto è necessario garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.

Tuttavia è necessario specificare che, le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto, utilizzando forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso. Ciascun progetto deve prevedere che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventual-

mente nella contrattazione, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.

Spetta al datore di lavoro fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle

disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una **somma**, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione.

L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto[39].

Anche in questo caso occorre fare riferimento al proprio contratto collettivo.

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati.

Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Specifiche per i dipendenti pubblici

L'Accordo Quadro nazionale sul telelavoro^[40] prevede che per poter svolgere il proprio lavoro per via telematica sia necessario verificare le disposizioni del proprio contratto collettivo nazionale che disciplinano:

- a. criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
- b. criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
- c. forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
- d. iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

In caso di richieste di telelavoro superiori al numero delle posizioni disponibili, l'Amministrazione Pubblica utilizzerà i seguenti criteri di scelta:

- a. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- b. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- c. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

B. PART-TIME

Un orario di lavoro ridotto può rappresentare un incentivo nella decisione di mantenere un'attività professionale anche dopo la diagnosi di SM.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) si basa su un contratto individuale, a tempo determinato o indeterminato, che fissa un orario di lavoro ridotto rispetto a quello previsto dal contratto nazionale.

Il lavoratore part-time, sulla base del principio di pari opportunità, ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno con analogo inquadramento contrattuale; anche l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate così come tutti gli aspetti come la durata del periodo di ferie annuali, del congedo di maternità, di quello parentale, della malattia e dell'infortunio.

Le tipologie di part-time sono tre:

orizzontale: il lavoratore lavora tutti i giorni, ma con un orario giornaliero ridotto;

verticale: il lavoratore lavora a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto: combinazione delle due precedenti tipologie di part-time.

Per le persone con SM non è al momento previsto per legge il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time come previsto per i malati oncologici.

Il lavoratore a tempo pieno però ha diritto a essere informato, anche con comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, dell'intenzione di procedere ad assunzioni a tempo parziale per poter presentare domanda di trasformazione.

Molti contratti collettivi nazionali prevedono disposizioni generiche secondo cui, in caso di trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, l'azienda favorirà le domande avanzate dai lavoratori con gravi motivi personali o familiari[41].

Se il lavoratore ha un part-time come si calcolano i permessi?

La risposta è diversa a seconda del tipo di part time, che può essere orizzontale (tutti i giorni lavorati con un orario ridotto) o verticale (solo alcuni giorni lavorati). Nel caso del part time orizzontale, i giorni di permesso sono comunque tre e corrispondenti alle ore contrattualmente previste (ad esempio se il part time è di quattro ore al giorno, le tre giornate corrisponderanno all'orario svolto contrattualmente). Più complessa la risposta rispetto al part time verticale. Le indicazioni sono diverse a seconda degli istituti previdenziali di riferimento.

Part time verticale nel settore pubblico[\[42\]](#).

Il permesso **mensile** di tre giorni viene ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.

Part time verticale nel settore privato

L'INPS ha impartito indicazioni con la Circolare 133 del 17 luglio 2000.

In caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente. L'INPS indica anche la formula da applicarsi.

Come calcolare i giorni di permesso con un contratto part-time

La proporzione da utilizzare per il calcolo dei giorni di permesso quando si ha un contratto di part-time verticale è la seguente:

$$x : a = b : c$$

Spieghiamo meglio. “a” corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi; “b” ai 3 giorni di permesso teorici cui si ha diritto ogni mese; “c” al numero dei giorni lavorativi.

Ecco un esempio:

immaginiamo che il soggetto lavori 8 giorni al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (dun-

que l'azienda non effettua la "settimana corta"). In questo caso la proporzione sarebbe questa:

$x : 8 = 3 : 27$ quindi $x = 24 : 27$ che come risultato dà $x = 0,8$.

Si ricorda che il risultato numerico (in questo caso 0,8) deve essere arrotondato per difetto fino allo 0,50; per eccesso dallo 0,50 in su. In tal modo, infatti, si raggiungerà sempre l'unità.

Ritornando all'esempio, quindi, avremo che il lavoratore avrà diritto ad un solo giorno di permesso mensile. Se si vuole scomporre questo unico giorno in ore di permesso mensili (frazionabilità), si fa riferimento al box precedente.

Infine, è necessario precisare che, lo stesso criterio di calcolo, va applicato anche nel caso in cui i lavoratori che intendano fruire dei permessi si trovino, per una parte del mese lavorativo, in regime di cassa integrazione^[43].

3.5 Sicurezza e accessibilità

Per legge, il datore di lavoro deve curare la sistemazione dei luoghi di lavoro, tenendo in particolare considerazione la posizione delle persone con disabilità occupate. Inoltre, nell'affidare i compiti ai lavoratori deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza (ex T.U. 81/2008).

Andrà garantita la mobilità del disabile verso l'uscita in caso di emergenza, al pari di tutti gli altri lavoratori. Il datore di lavoro deve, inoltre, prevedere un'adeguata assistenza alle persone disabili che utilizzano la carrozzina e a quelle con mobilità limitata, individuando tra il personale disponibile quelli incaricati del compito di aiutare la persona a raggiungere l'uscita o i luoghi sicuri.

Le norme sull'accessibilità

In materia di abbattimento di barriere architettoniche la normativa italiana è senza dubbio all'avanguardia ma quello

che lascia a desiderare, in molti casi, è la corretta applicazione dei principi della progettazione accessibile.

Per chi si muove utilizzando una carrozzina, la mobilità generale è il maggiore problema quindi:

le postazioni dovrebbero essere posizionate generalmente vicino all'ingresso;

le porte, gli accessi, e gli spazi in genere dovranno essere dimensionati in modo da garantire le manovre con la carrozzina.

Cosa fare per ottenere il rispetto della normativa?

Il lavoratore disabile, tramite il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", dovrebbe trasferire le proprie sensazioni in merito alle modalità con cui svolge la mansione, evidenziando così eventuali fattori di rischio che non erano stati colti o sottovalutati e proponendo, nel contempo, valide soluzioni alternative, soprattutto riguardo l'adattamento della postazione di lavoro.

Il consiglio, quindi, è di rivolgersi tale figura, se presente in azienda, o a un sindacato di propria scelta per valutare la situazione e le possibili soluzioni.

Note

9. Art. 41, T.U. 81/2008.

10. Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), articolo 5, combinato disposto del 1° e 2°.

11. Art. 41 del d.lgs. n. 81 del 2008 contenente disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

12. Consiglio dei Ministri DPR n. 171/2011 relativo alla procedura di verifica dell'idoneità psicofisica dei dipendenti della pubblica amministrazione (esclusi i diplomatici, militari e magistrati, ovvero il personale in regime di diritto pubblico).

13. Circolare INPS n. 33 dell'8 marzo 2012.

14. Tale sospensione non può comunque avere una durata superiore a 180 giorni, salvo rinnovo o proroga in presenza di giustificati motivi (Circolare INPS n. 33 dell'8 marzo 2012).

15. È possibile prescindere dalla comunicazione preventiva solo per situazioni di emergenza, da motivarsi espressamente nel provvedimento di sospensione cautelare.

16. dati personali e sensibili dei dipendenti interessati al procedimento di accertamento dell'idoneità al servizio o di sospensione cautelare dal servizio devono essere trattati dagli uffici competenti secondo i criteri e le modalità di cui agli articoli 11 e 22 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

17. Artt. 6, 9 e 15 DPR n. 461 del 2001.

18. Gli enti pubblici non economici sono enti che perseguono una finalità pubblica ma non agiscono per la produzione di un utile. Si limitano, cioè a raggiungere il pareggio di bilancio. Es. I Comuni, le Province.

19. Circolare INPS n. 33 dell' 8 marzo 2012.

20. Legge 1 agosto 1991, n. 266.

21. Occorre distinguere tra non idoneità psicofisica permanente secondo le definizioni contenute nella circolare INPS n. 33 dell'8 marzo 2012 assoluta: condizione che non permette al dipendente di svolgere nessuna attività lavorativa, a causa di infermità o difetto fisico o mentale; relativa: stato, causato da infermità o di-

fetto fisico o mentale, che rende impossibile al dipendente di svolgere in modo permanente alcune mansioni oppure tutte le mansioni ma di un'area specifica, di una categoria o qualifica di inquadramento particolari.

22. Resta escluso, infatti, che il datore abbia l'obbligo di creare una figura professionale ad hoc o ex novo per consentire il ricollocamento del lavoratore inabile all'interno della struttura e, dunque, per consentire lo svolgimento di mansioni confacenti al suo stato di salute. Gli obblighi di sicurezza ex art. 2087 cc. e D.lgs 81/2008 non possono altresì imporre alla parte datoriale, l'obbligo di adottare tecnologie non in dotazione all'azienda.

23. È bene chiarire che quando si parla di inidoneità alla mansione, l'assegnazione di mansioni diverse (equivalenti o meno) non costituisce una deroga all'art. 2013 del codice civile (norma che regola il diritto del datore di lavoro di cambiare, nel corso del rapporto di lavoro, le mansioni che il lavoratore svolge), bensì rappresenta un adeguamento del rapporto contrattuale alle effettive capacità lavorative del prestatore.

24. Codice civile, articolo 2110. Con la sentenza n. 17720 del 29 agosto 2011, la Cassazione ha confermato di escludere le assenze dovute a malattie collegate allo stato di invalidità del lavo-

ratore dal periodo di comporta nel caso in cui il dipendente assunto tramite collocamento mirato venga adibito, in violazione di legge, a mansioni incompatibili con le proprie condizioni di salute: in queste ipotesi è infatti possibile radicare in capo al datore la responsabilità di tale inadempimento contrattuale avendo lo stesso, a sua volta, inadempito alla propria obbligazione di porre in essere le misure necessarie – secondo la particolarità del lavoro l'esperienza e la tecnica – per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore ex art. 2087 c.c.

25. Per legalizzazione si intende l'attestazione, a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali.

26. Legge n. 104/1992 articolo 20.

27. Legge n.104/1992 articolo 33, comma 6.

28. La Legge 8 marzo 2000, n. 53 (all'articolo 19).

29. Circolare INPS n. 133/2000, punto 1.

30. Articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992.

31. Si tiene conto delle precisazioni espresse nel Messaggio 16866 del 28 giugno 2007, che definisce anche il numero massi-

mo di ore di permesso lavorativo nel caso questo venga frazionato.

32. Per i dipendenti del comparto pubblico la questione è stata disciplinata dalla Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione 8/2008, che fornisce indicazioni operative sulle novità introdotte dal Decreto Legge 112/2008 (Legge 6 agosto 2008, n. 133).

33. '3' è il numero dei giorni di permesso mensile previsti dalla l. 104/92.

34. Circolare INPS n. 53 del 29 aprile 2008.

35. Circolare INPDAP n. 34 del 10 luglio 2000.

36. Gli articoli 21 e 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

37. Tabella A della Legge 10 agosto 1950, n. 648.

38. commi 5 e 6 dell'articolo 33 della Legge 104/1992 Si tratta infatti di una disposizione che rafforza ed estende quanto già previsto dal Codice Civile. All'articolo 2103 prevede, fra l'altro, che il lavoratore non possa essere trasferito da un'unità produttiva all'altra senza comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il comma 5 dell'articolo 33 aggiunge a questa condizione,

oltre alle ragioni appena illustrate, anche il consenso da parte dell'interessato

39. Nel settore privato è stato recepito l'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra Unice, Ueapme, Ceep e Ces (recepito il 9 giugno 2004)

40. In attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.

41. Fra cui sono indicati i lavoratori con problemi di salute certificata o, in altri contratti collettivi nazionali del lavoro, i lavoratori con disabilità grave ai sensi dell'articolo 33, comma 3 della Legge 104/1992.

42. Circolare INPDAP 34 del 10 luglio 2000 (punto 8).

43. Messaggio INPS n. 26411/ 2009.

4. Mobbing e discriminazione

4.1 Il mobbing

Nelle sentenze dei giudici viene normalmente definito una *“violenza psicologica nell’ambito del rapporto di lavoro caratterizzata da reiterazione e da intento persecutorio, esercitata dal datore di lavoro direttamente, o indirettamente per il tramite di persone terze anche non dipendenti”*.

I comportamenti che vengono normalmente individuati possono essere molteplici: abusi psicologici, angherie, vessazioni, emarginazione, umiliazioni, maldicenze, ostracizzazione, ed ancora il demansionamento, il trasferimento

ingiustificato, le sanzioni disciplinari pretestuose e infondate, le molestie, il licenziamento ingiustificato.

Tuttavia perché tali situazioni si possano configurare come azioni mobbizzanti deve sussistere l'aggressione o persecuzione di carattere psicologico; una frequenza e sistematicità del comportamento illecito; la compressione della capacità lavorativa e dell'autostima della vittima che denuncia l'insorgere di problemi psico-fisici (spesso forme depressive gravi).

La vittima di mobbing va incontro ad un lungo periodo di malessere generale, caratterizzato da disturbi depressivi e psicosomatici, tanto da doversi rivolgere più volte a degli specialisti.

Non esiste una normativa specifica. Nel nostro ordinamento vi sono una serie di disposizioni specifiche volte alla protezione del lavoratore[44]. Soprattutto l'art. 2087 del codice civile in base al quale il datore di lavoro è tenuto a garantire l'integrità fisico-psichica dei propri dipendenti e, quindi, ad impedire e scoraggiare con efficacia contegni aggressivi

e vessatori da parte di preposti e responsabili nei confronti dei rispettivi sottoposti.

Taluni comportamenti integrano reati penali per cui si rende necessario anche agire in ambito penale; quando vi è anche violenza sessuale (art. 609 bis c.p.); maltrattamenti (art. 572 c.p.); ingiuria (art. 594 c.p.) quando vi è offesa dell'onore o del decoro di una persona; diffamazione (art. 595 c.p.) quando si offende l'altrui reputazione in assenza della persona offesa; calunnia (art. 368 c.p.).

Cosa fare quando si ritiene di mobbizzati?

Il lavoratore deve dimostrare il nesso causale (collegamento) tra la condotta persecutoria ed una serie di conseguenze pregiudizievoli a lui occorse, ovvero il danno subito che può essere di vari tipi:

- **danno biologico:** è un danno psicologico e/o fisico della persona, certificabile a livello medico e risarcibile, determinato dalla situazione che al persona stessa ha vissuto nel suo ambiente di lavoro (es: gastriti, emicranie,

esaurimento nervoso, depressione). Tali danni possono avere avuto un impatto sulla vita di relazione, sulla sfera personale, sulla riduzione di capacità lavorative.

- **danno patrimoniale** è quello arrecato dalla lesione alla sfera patrimoniale del danneggiato (es: mancata progressione di carriera).
- **danno morale** è rappresentato dalle sofferenze psichiche, dalle ansie e dal patema d'animo conseguenti alle lesioni subite se siano la conseguenza di un fatto illecito di rilevanza penale e la responsabilità dell'autore materiale del fatto sia provata.
- **danno esistenziale** è quello derivante dalla forzosa rinuncia allo svolgimento di attività non remunerative, fonte di compiacimento o benessere per il danneggiato, ma non causata da una compromissione dell'integrità psicofisica.

In numerose sentenze la Cassazione ha precisato che la prova dei comportamenti illegittimi diretti a ledere la persona, così come la sussistenza del danno, deve essere fornita

ta dal lavoratore, anche se è ovvio che il reperimento delle varie fonti di prova può risultare spesso particolarmente difficoltoso, ad esempio per la reticenza dei colleghi nel testimoniare.

Al datore di lavoro spetterà di provare che gli elementi di fatto addotti non costituiscono violazioni dell'obbligo di protezione e che non c'è stata alcuna intenzione di vessare, discriminare il lavoratore.

È consigliabile, sempre, la raccolta di tutti i documenti utili, le certificazioni mediche dei sintomi psicofisici risultanti dalle azioni mobbizzanti e il supporto di un avvocato esperto di diritto del lavoro.

4.2 La discriminazione

I casi di discriminazione nel mondo del lavoro sono molteplici: *nella fase di ricerca del lavoro* dove si verifica l'assenza di Servizi di accompagnamento e di operatori qualificati; *nella fase di selezione* non solo quando si è in presenza di autocandidature, ma anche da parte di alcuni

Centri per l'impiego che sembrano optare per l'inserimento di persone con patologie maggiormente "stabilizzate" escludendo chi ha patologie progressive e le persone con disabilità psichica e intellettiva; nello *svolgimento dei concorsi pubblici* dove si evidenziano, ad esempio, ancora errori grossolani nell'utilizzo di ausili per lo svolgimento delle prove e modalità concorsuali inadeguate per le persone con disabilità intellettiva.

Chi ha patologie progressive con sintomi "invisibili" esprime timori sull'opportunità di richiedere l'accertamento dell'invalidità civile, rifiutando così intenzionalmente le eventuali possibilità offerte dall'iscrizione presso gli uffici del collocamento mirato: temono che possa derivarne esclusivamente lo "stigma sociale" e nessuna valida proposta lavorativa.

Altri lamentano difficoltà di inserimento, segnalano realtà in cui le reti informali per la ricerca di lavoro sono deboli e alcune situazioni in cui i datori di lavoro si pongono - a priori - problemi sulla continuità della futura prestazione d'opera da parte della persona, senza avere una corretta informa-

zione circa le patologie e le possibilità che offrono i tempi di diagnosi, le terapie attuali, gli ausili e la tecnologia.

Numerosi sono gli episodi di discriminazione durante lo svolgimento del rapporto di lavoro. Ad esempio:

- discriminazioni nella retribuzione (premi di produttività legati alla presenza a lavoro e non agli obiettivi raggiunti);
- nella progressione di carriera, correlate ad esempio al fatto che utilizzano i permessi della legge 104/1992 e le altre agevolazioni previste dalla vigente normativa a tutela della disabilità (es. esonero dal lavoro notturno);
- discriminazioni nella scelta della sede e nei trasferimenti ex legge 104/1992;
- licenziamenti discriminatori;
- mobbing.

La normativa di riferimento e la procedura per essere tutelati

Il D. Lgs. 216/2003 stabilisce il divieto di discriminare sia nel settore pubblico sia in quello privato. Le aree sono specificamente individuate: l'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; l'occupazione e le condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione, e le condizioni di licenziamento; l'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; l'affiliazione e l'attività svolta nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di organizzazioni professionali e le prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni; la protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale.

Nell'art. 2 del decreto è prevista una nozione di discriminazione piuttosto ampia: vi è discriminazione diretta *“quando (...) una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”* (co. 1, lett. a); è indiretta *“quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone (...) in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”* (co. 1, lett. b). Sono considerate come discriminazioni anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per i suddetti motivi, aventi *“lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo”* (art. 2, co. 3).

Il lavoratore che ritiene di essere vittima di una discriminazione (o è stato oggetto di un comportamento pregiudizievole posto in essere quale reazione ad una sua precedente attività diretta ad ottenere la parità di trattamento) può

ricorrere, avvalendosi di un avvocato esperto di diritto del lavoro, alla magistratura per ottenere un provvedimento di cessazione del comportamento illegittimo.

Il giudice, qualora accolga il ricorso, oltre a provvedere – se richiesto – al risarcimento del danno anche non patrimoniale, *“ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell’atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti”*, e può disporre, al fine di impedire la ripetizione delle discriminazioni, l’adozione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate oltre alla pubblicazione delle sentenza - a spese del convenuto - per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale (D. Lgs. 216/2003, art. 4, commi 5 e 7).

Infine il giudice deve tener conto, ai fini della liquidazione del danno subito dal ricorrente, della circostanza che l’atto o comportamento discriminatorio siano stati posti in essere per ritorsione ad una precedente azione giudiziale, ovvero quale ingiusta reazione ad una precedente attività del sog-

getto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio. Tali soggetti sono, altresì, legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

Note

44. ad esempio l'art. 2103 c.c. in tema di mutamento di mansioni, di sanzioni disciplinari, di trasferimenti illegittimi, di discriminazione; il testo unico in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

5. Risoluzione del rapporto di lavoro: licenziamento, dimissioni, pensione di inabilità

Le cause di risoluzione del rapporto di lavoro, che determinano il licenziamento o le dimissioni del lavoratore, possono essere motivate da varie ragioni.

Il licenziamento legittimo è possibile nei casi in cui l'esiguità del numero di lavoratori occupati nell'azienda o realtà in cui sussistono solo mansioni analoghe a quelle per cui si è stati dichiarati non più idonei. In tal caso è bene consultare un avvocato esperto di diritto del lavoro per ve-

rificare se realmente non ci sono possibilità di mutare le mansioni e restare nella stessa azienda.

Molte volte la persona decide che le dimissioni dall'azienda è l'unica soluzione per recuperare serenità e una migliore qualità di vita. Occorre distinguere il caso delle dimissioni estorte, e come tali illegittime, da quelle presentate volontariamente (si veda il modello di lettera nel capitolo seguente).

Quando le condizioni di salute si sono particolarmente aggravate è bene verificare tramite patronato se non si abbia diritto alla pensione di inabilità (per maggiori approfondimenti si rinvia alla guida sugli accertamenti medici).

6. Tabelle e modelli di lettere utili

Tabella A - Eccezioni alla quota di assunzione obbligatoria prevista dalla Legge 68/1999

Tipo di datore di lavoro	Limitazioni
I partiti politici, le organizzazioni sindacali e le ONLUS che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (Istituzioni di Pubblica Assistenza e Beneficenza – IPAB)	La quota riguarda il personale che svolge funzioni amministrative e l'obbligo insorge solo in caso di nuova assunzione
Servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale	L'obbligo è riferito solo ai servizi amministrativi
Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto	Escluso il personale viaggiante
Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre	Escluso il personale viaggiante e navigante
Datori di lavoro pubblici e privati del settore degli impianti a fune	Escluso il personale direttamente adibito alle aree dell'attività di trasporto
Datori di lavoro con più di 35 dipendenti	Possono richiedere l'esonero parziale in ragione della particolare, faticosità o pericolosità dell'attività lavorativa, compatibilmente con la residua capacità lavorativa di un lavoratore disabile

Tabella B - Assegno mensile di assistenza

Può essere percepito se:
Si ha un'età compresa fra i 18 e i 65 anni
Si è cittadini italiani o UE residente in Italia, o cittadini extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo
Si ha il riconoscimento di un'invalità dal 74% al 99%
Si dispone di un reddito annuo personale non superiore a Euro 4.738,63
Non si svolge attività lavorativa
Si ricorda che l'iscrizione alle liste di collocamento è possibile anche se l'attività lavorativa è minima e non comporta il superamento di un reddito personale annuo pari a 7.500 euro, per lavoro dipendente, o 4.500 euro per lavoro autonomo (salvo maggiorazioni regionali). Tuttavia, nel caso di superamento del limite di reddito previsto per l'assegno, pur in presenza di iscrizione alle liste di collocamento, non si ha diritto all'assegno
L'assegno viene concesso, in assenza di iscrizione alle liste di collocamento, nel caso l'interessato sia stato dichiarato non collocabile al lavoro, oppure dimostri la frequenza scolastica
L'importo per il 2013 è pari a Euro 275,87 per 13 mensilità

La pensione di inabilità spetta agli invalidi civili nei confronti dei quali sia stata accertata una totale inabilità al lavoro e che si trovino in stato di bisogno economico (Legge n. 118/1971 articolo 12).

Per questa seconda condizione vengono annualmente fissati dei limiti di reddito personale che non devono essere superati dal titolare della pensione di inabilità.

Tabella C - Pensione di inabilità

I requisiti per ottenere la pensione di inabilità sono:
Età compresa fra i 18 e i 65 anni di età
Essere cittadino italiano o UE residente in Italia, o essere cittadino extracomunitario in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo
Avere il riconoscimento di un'invalità pari al 100%
Disporre di un reddito annuo personale non superiore a Euro 16.127,30
L'importo per il 2013 è pari a Euro 275,87 per 13 mensilità

La pensione di invalidità è compatibile con l'indennità di accompagnamento riconosciuta agli invalidi civili non deambulanti o non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

È incompatibile con altre provvidenze concesse a seguito della stessa menomazione per causa di guerra, servizio lavoro. Al compimento del sessantacinquesimo anno di età, la pensione viene trasformata in assegno sociale.

L'indennità di accompagnamento viene erogata indipendentemente dall'età (Legge n. 18/1980).

Tabella D - Indennità di accompagnamento

I requisiti per ottenerla sono:
essere cittadino italiano o UE residente in Italia, o essere cittadino extracomunitario in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo
avere il riconoscimento di un'invalidità totale, non essere in grado di deambulare autonomamente o senza l'aiuto di un accompagnatore o di svolgere autonomamente gli atti quotidiani della vita, disporre di un reddito annuo personale non superiore a Euro 4.596,02.
non essere ricoverato in istituto con pagamento delle rette a carico dello Stato (o di Ente pubblico)
importo 2013: Euro 499,27 per 12 mensilità

L'indennità di accompagnamento è incompatibile con le erogazioni di provvidenze simili, erogate per cause di servizio, lavoro o guerra; **non è incompatibile con lo svolgimento di attività lavorativa** dipendente o autonoma; vie-

ne erogata al solo titolo della minorazione; pertanto è indipendente dal reddito posseduto dall'invalido e dalla sua età; non è incompatibile con la titolarità di una patente speciale; viene erogata anche ai detenuti.

Entro il 31 marzo di ogni anno i titolari di indennità di accompagnamento devono inviare all'INPS una dichiarazione periodica relativa alla sussistenza dei requisiti di legge.

Tabella E - I benefici dipendono dalla percentuale di invalidità indicata sul verbale:

Grado di invalidità	Benefici
dal 33% al 45% invalidità minima	Ausili ortopedici e protesi gratuiti
dal 46% al 73%	Ausili ortopedici e protesi gratuiti Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'impiego
dal 74% al 99% invalidità parziale	Ausili ortopedici e protesi gratuiti Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'impiego Assegno mensile
100 % invalidità totale + non autonomia nella deambulazione e/o nello svolgimento degli atti di vita quotidiana	Ausili ortopedici e protesi gratuiti Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l'impiego Assegno mensile Pensione di inabilità Indennità di accompagnamento

Siti di interesse per approfondimenti

www.aism.it

www.handylex.org

www.fishonlus.it

www.superando.it

www.lavoro.gov.it

www.bollettinoadapt.it

www.dplmodena.it/disabili.doc

BOZZA DI LETTERA PER RICHIEDERE LA VISITA DI IDONEITÀ

data

Spett.le.....

(indicare datore di lavoro o responsabile ufficio del personale)

Oggetto: richiesta visita di idoneità alla mansione specifica ex art. 41, T.U. 81/2008 e normativa speciale.

Il/la sottoscritto/a..... dipendente della Vs azienda dal..... con la mansione di.....e il livellochiede provvediate alla fissazione della visita per verificare l'idoneità alla mansione specifica.

Vi ringrazio anticipatamente e saluto cordialmente.

firma

BOZZA DI LETTERA PER RICHIESTA DEL PART-TIME

data

Spett.le.....

Oggetto: richiesta trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part-time.

Il/la sottoscritto/a..... dipendente della Vs azienda dal..... con la mansione di.....e il livellochiede per motivi di conciliazione lavoro-cura personale di poter trasformare il rapporto di lavoro in un part-time orizzontale 50% (20 ore settimanali, con il seguente orario.....)/verticale nelle sole giornate del lunedì, martedì, mercoledì.

Certa prendiate seriamente in considerazione la mia richiesta viste le mie necessità, Vi ringrazio anticipatamente e attendendo un Vs riscontro scritto, se negativo motivandone le ragioni.

Cordiali saluti

firma

BOZZA DI LETTERA PER RICHIEDERE INFORMAZIONI SUL COMPORTO PER MALATTIA

data

Spett.le.....

Oggetto: richiesta conteggio dei giorni di malattia usufruiti.
Il/la sottoscritto/a..... dipendente della Vs
azienda dal..... con la mansione
di.....e il livellochiede il conteggio
dei giorni di malattia di cui ho usufruito.

Vi ringrazio anticipatamente e attendendo un Vs riscontro
scritto.

Cordiali saluti

firma

BOZZA DI LETTERA PER RICHIEDERE APPLICAZIONE NORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO.

data

Spett.le

Ufficio del personale

e per conoscenza al responsabile dei lavoratori per la sicurezza Sig.....

Oggetto: richiesta applicazione T.U. 81/2008.

Il/la sottoscritto/a..... dipendente della Vs
azienda dal..... con la mansione
di.....e il livello fa presente quanto
segue:

.....(spiegare il problema...)

Spero sia possibile una risoluzione bonaria della questione.

Vi ringrazio anticipatamente e attendendo un Vs riscontro scritto.

Cordiali saluti

firma

LETTERE DI DIMISSIONI VOLONTARIE, CON E SENZA PREAVVISO.

Lettera standard:

Con la presente rassegno le mie dimissioni con effetto immediato.

Distinti saluti.

Con la presente rassegno le mie dimissioni. Vogliate considerare quale termine ultimo del mio rapporto di lavoro la data del GG/MM/AAAA.

Distinti saluti.

firma

Lettera di dimissioni senza rispetto del periodo di preavviso:

Con la presente intendo rassegnare, con effetto immediato, le mie dimissioni. Le norme contrattuali prevedono un periodo di preavviso di GG giorni, che sono impossibilitato a rispettare. Scusandomi per il disagio che la cosa vi potrebbe arrecare spero vivamente che il periodo di mancato preavviso non mi verrà trattenuto.

Ringraziandovi anticipatamente per la disponibilità, invio cordiali saluti.

Con la presente rassegno le mie dimissioni, rinunciando al periodo di preavviso previsto dalle norme contrattuali.

Vogliate pertanto considerare quale termine ultimo del mio rapporto di lavoro la data del GG/MM/AAAA.

Distinti saluti.

firma

Lettera con rispetto del periodo di preavviso:

Con la presente intendo rassegnare le mie dimissioni con un preavviso di GG giorni, così come previsto dalle norme contrattuali. Vogliate pertanto considerare quale termine ultimo del mio rapporto di lavoro la data del GG/MM/AAAA.

Resto a Vostra disposizione per il disbrigo delle pratiche correnti e per un regolare passaggio delle consegne.

Distinti saluti.

firma