

Ospedale San Raffaele
“malattia psichiatrica e lavoro”
19 novembre 2010

La gestione del lavoratore con
disagio psichico

La legge 68/99
Il ruolo della Provincia e dell'ASL



CINEMA
WARNER BROS. PICTURES PRESENTA

SI PUÒ FARE

DA VICINO NESSUNO È NORMALE

CLAUDIO BISIO
ANITA CAPRIOLI
GIUSEPPE BATTISTON

UN FILM DI
GIULIO MANFREDONIA

www.sipotafare.it

DAL 31 OTTOBRE AL CINEMA

 Regione Lombardia
ASL Milano

Dati Provincia di Milano

al 31-10-2010

ISCRITTI 22470		DISPONIBILI 7.532		
F	M		F	M
10,599	11,871		3,229	4,303

Provincia di Milano

Tabella 1. Iscritti disabili (31-10-10) disponibili al lavoro per sesso e tipologia di disabilità

	Donne		Uomini		Totale	
	valore assoluto	valore %	valore assoluto	valore %	valore assoluto	valore %
Fisica	985	50,5	1405	49,4	2390	49,9
Psichica	610	31,3	957	33,7	1567	32,7
Intellettiva	162	8,3	234	8,2	396	8,3
Sensoriale	154	7,9	194	6,8	348	7,3
Nd	38	1,9	52	1,8	90	1,9
Totale	1949	100,0	2842	100,0	4791	100,0

Provincia di Milano

Tabella 2: La percentuale di invalidi psichici avviati sul totale degli avviamenti per anno.

	Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	
Totale invalidi avviati	2366	2292	1511	
Invalidi psichici avviati	37	27	25	
Percentuale	1,56	1,18	1,65	

Ruolo della Provincia

- Valutazione delle capacità e delle competenze dei disabili psichici: progetto Match, in collaborazione con i Servizi Integrazione Lavorativa presenti sul territorio e con le associazioni e le cooperative che si occupano di disabili psichici
- Percorso di (ri)qualificazione professionale, tirocinio, borsa lavoro
- Inserimento con convenzione prevista dall'art. 11 della legge 68/99

Agenzia Lavoro Apprendimento Ospedale Sacco

“ALA-Sacco aiuta i soggetti con grave disagio psichico ad avere un ruolo lavorativo, il più possibile produttivo e "di mercato". Per raggiungere l'obiettivo, abbiamo sviluppato e sostenuto un dialogo con soggetti che abitualmente operano con logiche differenti:

enti pubblici e privati

mondo della cura della malattia mentale

realità aziendale e cooperativistiche

associazioni di familiari e sindacali

fondazioni associazioni ONLUS

Tutto ciò ha portato alla costituzione di una rete efficace ed integrata caratterizzata da buoni legami anche tra gli interlocutori stessi, in un contesto che spesso è caratterizzato da frammentazione e difficoltà di comunicazione.”

<http://ala.hsacco.it>



Regione
Lombardia

ASL Milano

Progetto Lavoro Liberamente i soggetti coinvolti

- Fondazione CARIPLO
- Assessorato alla Famiglia e Solidarietà Sociale della Regione Lombardia
- Provincia di Milano
- ASL Città di Milano
- Fondazione ENAIP Lombardia
- Associazione di familiari Tartavela
- Agenzia del Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda Ospedaliera L. Sacco di Milano, "ALA" (Agenzia Lavoro e Apprendimento)

Progetto Lavoro Liberamente

le fasi del progetto

- *Sensibilizzazione dei Servizi Psichiatrici*
- *Sensibilizzazione delle aziende e la definizione delle mansioni.*
- *Selezione dei candidati*
- *Bilancio delle competenze dei candidati*
- *Tirocinio lavorativo*
- *Conclusione dei percorsi con assunzione*
- *Mantenimento del posto di lavoro*

Progetto Lavoro Liberamente

punti di forza

- Percentuale di inserimenti più che soddisfacente in tempi "rapidi"
- Metodo partecipato e co-progettazione
- Coinvolgimento delle istituzioni pubbliche

Progetto Lavoro Liberamente

criticità emerse

- Rigidità dei tempi di alcuni passaggi
- Valutazioni errate dei CPS e dei selezionatori
- Mancanza di azioni specifiche per il mantenimento dell'occupazione
- Mancato coinvolgimento delle associazioni aziendali nella progettazione
- Mancato coinvolgimento del medico competente aziendale

prospettive

- L'integrazione lavorativa dei disabili psichici richiede un sistema integrato, una rete con competenze precise, una regia riconosciuta per ogni caso (case manager o coach)
- Scambio con il mondo aziendale: rete di servizi in aiuto nei momenti di crisi, ma maggiore coinvolgimento nello studio e sperimentazione di soluzioni
- Passare dal singolo progetto finanziato alla gestione pubblica "strutturale" del percorso

PROGRAMMA DI AZIONI INNOVATIVE PER LA SALUTE MENTALE 2009-2011

**Stabilizzazione e sviluppo del Programma Innovativo
per la Salute Mentale**

**“MESSA IN CAMPO E DIFFUSIONE NELLA CITTÀ DI
MILANO DI MODELLI OPERATIVI PER L’ INSERIMENTO
LAVORATIVO DI SOGGETTI AFFETTI DA GRAVI
DISTURBI PSICHICI” [1](#)**

Inidoneità alla mansione

D.Lgs 81 / 2008

Art. 42.

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

1. Il datore di lavoro, **anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68**, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

Inidoneità alla mansione

Legge 68 / 1999

Art 4

...

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento ...

Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia **non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti** ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Disabilità e compatibilità delle mansioni legge 68/99

Art. 10 (rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti):

Nel caso di **aggravamento delle condizioni di salute** o nel caso di **significative variazioni dell'organizzazione del lavoro**, il lavoratore disabile può chiedere che venga **accertata la compatibilità** delle mansioni a lui affidate con le condizioni di salute.

Anche il datore di lavoro ha la stessa facoltà.

La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Disabilità e compatibilità delle mansioni

L'accertamento viene eseguito dalla Commissione Integrata dell'ASL (come previsto dalla L. 104) su mandato del Comitato Tecnico Provinciale, al quale deve essere indirizzata la richiesta del lavoratore o dell'azienda.

Comitato Tecnico della Provincia di Milano
Settore Politiche del Lavoro
Collocamento Obbligatorio
Via Jenner 24/a
20159 MILANO

Disabilità e compatibilità delle mansioni

Compiti PSAL

- contattare il medico competente aziendale, dove presente
- contattare il medico curante o lo psichiatra che lo ha in carico
- effettuare un sopralluogo in azienda

Disabilità e compatibilità delle mansioni

Compiti PSAL

Acquisisce le informazioni e valuta

- effettive mansioni svolte dal lavoratore;
- compatibilità delle mansioni con lo stato di salute del disabile;
- possibilità di proseguire l'impiego del lavoratore in azienda, per la presenza di eventuali altre mansioni compatibili;
- eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici per consentire il mantenimento al lavoro;
- possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro.

Disabilità e compatibilità delle mansioni

La Commissione formula la relazione conclusiva, prevista dal DPCM 13-1-2000, integrata dai seguenti elementi:

Valutazione sulla compatibilità delle mansioni con lo stato di salute

- Valutazione sulla possibilità di proseguire l'utilizzo del lavoratore in azienda:
 - Suggestendo eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici per consentire il mantenimento al lavoro (in collaborazione con il Comitato Tecnico Provinciale)
 - Suggestendo possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro
- Indicazione della definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore disabile all'interno dell'azienda.