

L'inclusione al lavoro

SALUTE, DISABILITÀ E LAVORO - CONCETTI CHIAVE

La prevenzione nei luoghi di lavoro non può prescindere da una corretta comprensione dei concetti di salute, disabilità e inclusione. L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la salute come uno stato di completo benessere **fisico, mentale e sociale, superando la semplice assenza di malattia.**

Nel nostro ordinamento:

- **Invalido civile**

Persona con riduzione della capacità lavorativa (almeno 1/3, cioè 46-100%) per minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali.

L'Invalidità civile misura la riduzione della capacità lavorativa.

- **Handicap (L.104/1992)**

Riconoscimento dello svantaggio sociale dovuto a patologia/menomazione, che incide sulla vita di relazione e sull'integrazione.

Valuta lo svantaggio sociale derivante da una menomazione.

- **Disabile (L.68/1999)**

Persona con compromissione che crea svantaggio personale nell'interazione con l'ambiente, ostacolando la piena partecipazione alla vita sociale e lavorativa.

Describe l'interazione tra condizioni di salute e ambiente di lavoro.

Le disabilità ai fini dell'inserimento lavorativo possono essere:

- **Fisiche**

riguardano menomazioni dell'apparato muscolo-scheletrico o di altri apparati che incidono sulla **mobilità, forza o resistenza fisica**, come ad esempio:

- Patologie ortopediche (colonna vertebrale, arti superiori o inferiori);
- Esiti di traumi, amputazioni, protesi;
- Malattie reumatiche o degenerative;
- Patologie neurologiche con deficit motori;

Impatto funzionale:

- *Difficoltà nella deambulazione;*
- *Limitazioni nella movimentazione manuale dei carichi;*
- *Ridotta tolleranza allo sforzo;*
- *Necessità di adattamenti posturali o ergonomici;*

- **Sensoriali**

Coinvolgono uno o più sensi e incidono sulla percezione dell'ambiente, ad esempio:

- Cecità totale o parziale;
- Ipovisione;
- Sordità o ipoacusia grave;

Impatto funzionale:

- *Difficoltà di orientamento;*
- *Necessità di ausili visivi o tecnologici;*
- *Adattamenti delle postazioni e delle informazioni;*
- *Difficoltà nella comunicazione orale;*
- *Necessità di strumenti alternativi (scrittura, LIS, tecnologie assistive);*
- *Attenzione ai rischi legati a segnali acustici;*

• **Psichiche**

Riguardano disturbi della sfera psichica, emotiva e comportamentale, che possono influenzare l'autonomia personale e lavorativa, ad esempio:

- Disturbi dell'umore (depressione maggiore, disturbo bipolare);
- Disturbi d'ansia gravi;
- Disturbi psicotici;
- Disturbi di personalità clinicamente rilevanti;

Impatto funzionale:

- *Difficoltà di concentrazione e attenzione;*
- *Ridotta capacità di gestione dello stress;*
- *Problematiche relazionali;*
- *Necessità di ambienti lavorativi strutturati e prevedibili;*

E' fondamentale ribadire che l'**invalidità civile, anche al 100%** (con o senza indennità di accompagnamento), **non è incompatibile con il lavoro**: ciò che conta è la compatibilità tra mansione, organizzazione del lavoro e condizioni della persona.

INCLUSIONE IN AMBITO LAVORATIVO - DEFINIZIONE

Per **inclusione lavorativa** si intende l'insieme delle politiche, delle pratiche organizzative e delle misure di tutela finalizzate a garantire a tutte le persone la piena e concreta partecipazione alla vita lavorativa, su base di uguaglianza sostanziale, indipendentemente da condizioni di salute, disabilità, età, genere, origine o altre caratteristiche personali.

L'inclusione non si limita all'accesso al lavoro o al rispetto formale delle norme, ma implica la capacità dell'organizzazione del lavoro di adattarsi alle persone, riconoscendone le differenze e valorizzandone le capacità. In questo senso, **l'inclusione si realizza quando il lavoro, l'ambiente e i processi produttivi sono progettati o adattati in modo da non escludere, discriminare o penalizzare chi presenta fragilità temporanee o permanenti**.

In ambito lavorativo, l'inclusione è strettamente connessa ai concetti di:

- salute e sicurezza, intese come benessere fisico, mentale e sociale;
- prevenzione, orientata anche alla riduzione dei rischi organizzativi e relazionali;
- pari opportunità e non discriminazione, diretta e indiretta;
- accomodamenti ragionevoli, come strumenti ordinari di gestione del lavoro.

Un ambiente di lavoro inclusivo è quindi un ambiente accessibile, adattabile e sostenibile, capace di garantire la permanenza al lavoro, prevenire l'aggravamento delle condizioni di salute e tutelare la dignità della

persona. In questa prospettiva, l'inclusione diventa non solo un obiettivo etico e giuridico, ma anche un indicatore di qualità dell'organizzazione del lavoro e del sistema di prevenzione aziendale.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO (LEGGE 68/1999)

La Legge 68/1999 introduce il principio del **collocamento mirato**, imponendo ai datori di lavoro **l'obbligo di assumere lavoratori con disabilità** in base alle dimensioni aziendali. Non si tratta di un adempimento formale, ma di un obbligo sostanziale che mira a garantire un inserimento lavorativo efficace e sostenibile.

Il datore di lavoro è tenuto a:

- Rispettare le quote di riserva (entro 60gg dal superamento della soglia), cioè assumere lavoratori disabili.
 - N.1 lavoratore, se occupa da 15 a 35 dipendenti;
 - N.2 lavoratori, se occupa da 36 a 50 dipendenti;
 - 7% dei lavoratori occupati, se >di 50 dipendenti;
- Collaborare con i servizi competenti;
- Garantire che l'inserimento sia coerente con le capacità lavorative residue della persona;

Gli obblighi di assunzione riguardano i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- Invalidità civile superiore al 45%
- Invalidità lavorativa superiore al 33%
- Non vedenti / non udenti
- Invalidi di guerra / per servizio

E' anche possibile effettuare la trasformazione di un rapporto di lavoro come categoria protetta per:

- Lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%

LAVORATORE CON DISABILITÀ: ASSUNZIONE, DISABILITÀ SOPRAVVENUTA E TUTELA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel caso di **lavoratore disabile neo assunto**, l'inserimento lavorativo avviene attraverso le procedure previste dalla Legge 68/1999 e deve essere orientato fin dall'inizio a garantire una reale compatibilità tra mansione, organizzazione del lavoro e condizioni di salute della persona. L'assunzione avviene mediante **richiesta di avviamento al Centro per l'Impiego**, che può essere:

- **Nominativa**, quando il datore di lavoro individua autonomamente il lavoratore;
- **Tramite convenzione di inserimento lavorativo** con il Centro per l'Impiego o altri enti competenti.

Prima dell'assunzione è necessaria la richiesta del **"nulla osta" preventivo**, finalizzata a confermare la **computabilità del lavoratore nella quota di riserva**. L'inserimento deve essere accompagnato dalla **verifica dell'idoneità alla mansione** e, ove necessario, dall'adozione di **accomodamenti ragionevoli**, che consentano al lavoratore di svolgere l'attività in condizioni di sicurezza e uguaglianza.

Diversa è la situazione del **lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro**, a seguito di infortunio o malattia. In questi casi, la computabilità del lavoratore nella quota di riserva dipende anche dalla condotta del datore di lavoro: se la disabilità è conseguenza di **violazioni delle norme di sicurezza** e il datore di lavoro viene **condannato in sede giudiziale**, il lavoratore non è computabile; al contrario, la computabilità

è ammessa qualora il datore di lavoro abbia **patteggiato la pena e conciliato il risarcimento in sede civile**. Questa distinzione rafforza il principio di responsabilità datoriale in materia di prevenzione.

L'art. 10 della Legge 68/1999 disciplina inoltre in modo specifico il **rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti**, stabilendo importanti tutele. In primo luogo, il datore di lavoro **non può richiedere prestazioni lavorative non compatibili con le minorazioni del lavoratore**. In caso di aggravamento delle condizioni di salute o di cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro, **sia il lavoratore sia il datore di lavoro** possono richiedere una valutazione della compatibilità tra mansioni e stato di salute. Tale valutazione è affidata a una commissione medica specifica, distinta dal medico competente.

Il Medico Competente valuta l'idoneità alla mansione specifica ai fini prevenzionistici, la Commissione ex L.68/99 valuta la compatibilità tra stato di salute e lavoro ai fini del collocamento e della prosecuzione del rapporto.

Il rapporto di lavoro può essere interrotto **solo** se la commissione accerta l'**impossibilità di un reinserimento definitivo in azienda**, anche dopo aver tentato adeguati adattamenti organizzativi. È importante sottolineare che la richiesta di accertamento **non sospende il rapporto di lavoro**, a tutela della continuità occupazionale.

Infine, la normativa rafforza la protezione contro i licenziamenti: **il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo** di un lavoratore appartenente alle categorie protette può essere **annullato** qualora comporti la discesa dell'azienda al di sotto della quota di riserva prevista. Anche in questo caso emerge con chiarezza il principio secondo cui la tutela del lavoratore con disabilità non è solo individuale, ma parte integrante del sistema di prevenzione e inclusione nel lavoro.

INSEGNAMENTO E GESTIONE DEL LAVORATORE CON DISABILITÀ

L'inserimento lavorativo del lavoratore con disabilità **deve essere preceduto e accompagnato da una valutazione attenta dell'idoneità alla mansione**, che tenga conto non solo delle condizioni di salute iniziali, ma anche dell'organizzazione concreta del lavoro. Questo processo non è statico né definitivo: deve proseguire nel tempo ed essere aggiornato soprattutto in caso di peggioramento delle condizioni di salute, di disabilità sopravvenuta o di modifiche organizzative e produttive.

Una gestione corretta e prevenzionistica del rapporto di lavoro richiede:

- **l'analisi delle mansioni effettivamente svolte**, andando oltre le declaratorie formali;
- **la valutazione dei rischi specifici**, con particolare attenzione alla compatibilità tra mansione, ambiente di lavoro e condizioni della persona;
- **il confronto costante** tra datore di lavoro, lavoratore, medico competente, RLS e rappresentanze sindacali, al fine di individuare soluzioni organizzative sostenibili e inclusive.

In questo contesto si inserisce anche la corretta gestione delle **assenze per malattia** del lavoratore con disabilità e del relativo **periodo di comporto**. La giurisprudenza italiana, in particolare la Corte di Cassazione, ha sviluppato negli ultimi anni un orientamento significativo, fondato sul concetto di **discriminazione indiretta**. Le pronunce più recenti (a partire dalla Cassazione n. 9095 del 2023 e ribadite, tra le altre, dall'Ordinanza n. 170 del 7 gennaio 2025) hanno chiarito che l'applicazione automatica del periodo di comporto ordinario al lavoratore con disabilità può risultare discriminatoria.

Un criterio apparentemente neutro (come il limite massimo di assenze uguale per tutti i lavoratori) **diventa infatti discriminatorio** quando, a causa della disabilità, il lavoratore presenta una maggiore morbilità e rischia più facilmente di superare il comporto, esponendosi al licenziamento. Per questo motivo, la Cassazione richiama l'obbligo del datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli, previsto dalla Direttiva 2000/78/CE e dal D.Lgs. 216/2003, al fine di garantire la piena egualianza delle persone con disabilità.

Nel concreto, tali accomodamenti possono tradursi in:

- **prolungamento del periodo di comporto**, limitatamente alle assenze riconducibili alla disabilità;
- **esclusione dal computo del comporto** delle assenze direttamente legate alla disabilità o alle terapie connesse;
- **verifica preventiva della riconducibilità delle assenze** alla condizione di disabilità, onere che grava sul datore di lavoro una volta che questi sia a conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore.

In assenza di tali valutazioni e accomodamenti, il **licenziamento per superamento del comporto** può essere dichiarato **nullo in quanto discriminatorio**, con conseguente reintegrazione del lavoratore e risarcimento del danno. La gestione del lavoratore con disabilità non può quindi essere ridotta a un'applicazione meccanica delle regole, ma richiede un approccio flessibile, individualizzato e prevenzionistico, che bilanci l'organizzazione aziendale con la tutela dei diritti fondamentali della persona.

In questo quadro assume rilievo anche il ruolo della **contrattazione collettiva**, chiamata a disciplinare in modo chiaro e specifico il tema del comporto per i lavoratori con disabilità, prevedendo periodi differenziati o esclusioni mirate. La contrattazione diventa così uno strumento essenziale per rendere effettiva una gestione non discriminatoria e coerente con i principi di salute, sicurezza e inclusione.

In assenza di specifiche previsioni del CCNL applicato, è comunque possibile trovare una soluzione con l'Azienda che non può usare come scusante "nel CCNL non era previsto".

SORVEGLIANZA SANITARIA E RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

Il Medico Competente svolge un ruolo centrale nella prevenzione e nella tutela della salute dei lavoratori. Collabora alla valutazione dei rischi e definisce i protocolli sanitari (visite mediche ed accertamenti sanitari) in funzione delle esposizioni lavorative.

Attraverso le visite mediche (preventive, periodiche, dopo 60gg di assenza per motivi di salute, su richiesta o per cambio mansione, e la nuova fattispecie per l'abuso di sostanze psicotrope e alcol), il **medico esprime un giudizio di idoneità** che può prevedere prescrizioni o limitazioni. Tali indicazioni **devono essere attuate dal datore di lavoro** e rappresentano uno strumento di prevenzione primaria.

Poiché talvolta le Aziende meno virtuose giocano scorrettamente sugli esiti della sorveglianza sanitaria (per ignoranza o malafede), ricordiamo che un giudizio di idoneità alla mansione, sebbene possa contenere delle limitazioni (ad es. non sollevare più di 10kg o) e/o prescrizioni (ad es. utilizzo di guanti o otoprotettori) prevede che il lavoratore possa continuare a lavorare nella propria mansione, quindi **non può essere licenziato**.

VALUTAZIONE DEI RISCHI E DVR

La **valutazione dei rischi** è un obbligo giuridico **non delegabile** del datore di lavoro ed è il cuore dell'intero sistema di prevenzione aziendale. Ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro ha il dovere di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in **tutti gli aspetti connessi con il lavoro**, ed è **sempre responsabile** della corretta elaborazione e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Il DVR non deve limitarsi a individuare i rischi "generici" presenti in azienda, ma deve considerare anche le **caratteristiche dei singoli lavoratori** e le condizioni soggettive che possono aumentare l'esposizione al rischio. In particolare, la normativa impone una specifica attenzione alle categorie di lavoratori maggiormente vulnerabili, tra cui:

- lavoratori con disabilità;

- lavoratori giovani, anziani o stranieri;
- donne in gravidanza e madri in allattamento;
- personale privo di adeguata formazione o esperienza (neoassunti, stagionali, lavoratori temporanei).

Per i **lavoratori con disabilità**, la valutazione dei rischi deve assumere un carattere **individualizzato e dinamico**, orientato **all'adattamento del lavoro alla persona, e non viceversa**. Ciò significa analizzare concretamente le mansioni svolte, l'ambiente di lavoro, le attrezzature utilizzate e l'organizzazione dei tempi e dei ritmi, al fine di prevenire situazioni di rischio, affaticamento o aggravamento delle condizioni di salute. La valutazione deve essere aggiornata ogni qualvolta intervengano cambiamenti organizzativi, tecnologici o condizioni di salute che incidano sull'equilibrio tra lavoro e persona.

MISURE GENERALI DI TUTELA (D.LGS. 81/08, ART. 15)

Le **misure generali** di tutela rappresentano i principi guida dell'azione prevenzionistica e costituiscono il naturale sviluppo della valutazione dei rischi. Esse impongono al datore di lavoro di intervenire prioritariamente sull'organizzazione e sulle condizioni di lavoro, secondo una logica di prevenzione integrata e programmata.

Nel definire le azioni preventive e di protezione, è necessario valutare innanzitutto se il rischio possa essere **completamente eliminato**; qualora ciò non sia possibile, occorre individuare le modalità più efficaci per **ridurlo o controllarlo**, evitando che la sicurezza e la salute delle persone esposte vengano compromesse.

In particolare, le misure di tutela devono essere orientate a:

- combattere i rischi alla fonte, intervenendo sulle cause organizzative, tecniche o ambientali;
- **adattare l'attività di lavoro al singolo lavoratore**, soprattutto in presenza di disabilità o fragilità;
- **adeguarsi al progresso tecnico e all'evoluzione delle conoscenze**;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o lo è meno;
- privilegiare le misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali, che devono rappresentare l'ultima ratio;
- garantire un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori, calibrata sulle mansioni e sulle capacità individuali;
- coinvolgere attivamente i lavoratori e i loro rappresentanti, valorizzando la partecipazione come elemento essenziale della prevenzione.

Nel caso dei **lavoratori con disabilità**, l'applicazione coerente delle misure generali di tutela si traduce anche nell'adozione di **accomodamenti ragionevoli**, che non costituiscono un'eccezione, ma uno strumento ordinario di prevenzione e di tutela della salute. In questo senso, la valutazione dei rischi e le misure di tutela diventano strumenti fondamentali per costruire ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e sostenibili nel tempo.

MALATTIA, COMPORTO E NON DISCRIMINAZIONE

La gestione delle **assenze per malattia dei lavoratori con disabilità** richiede particolare attenzione e un approccio non meramente automatico. La giurisprudenza ha chiarito che l'applicazione indistinta del **periodo di comporto ordinario** (il periodo massimo di assenza per malattia che dà diritto alla conservazione del posto

di lavoro) può determinare una forma di **discriminazione indiretta**, in quanto il lavoratore con disabilità, a causa delle proprie condizioni di salute, può essere esposto a una maggiore frequenza di eventi morbosì.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto a verificare se le assenze siano **riconducibili alla disabilità** e ad adottare **soluzioni organizzative adeguate**, anche attraverso accomodamenti ragionevoli, **evitando provvedimenti espulsivi** che potrebbero essere dichiarati nulli in quanto discriminatori.

Restano ovviamente vietate anche le **discriminazioni dirette**, quali il rifiuto di assunzione, il demansionamento o il licenziamento motivati dalla disabilità.

In caso di malattia, i **lavoratori con disabilità** possono inoltre beneficiare di specifiche **tutele procedurali**. In particolare, sono **esonerati dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità per la visita fiscale** qualora l'assenza sia riconducibile a:

- **patologie gravi che richiedono terapie salvavita**, comprovate da idonea documentazione sanitaria;
- **stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta** in misura pari o superiore al 67%.

È fondamentale che il Medico di Medicina Generale (MMG) indichi correttamente tale condizione nel **certificato di malattia**, selezionando l'apposita voce nei dati di prognosi, affinché l'esonero dalla reperibilità sia correttamente riconosciuto.

Accanto alla malattia ordinaria, ed anche senza i benefici dell'art.3, comma 3 della Legge 104/92, l'ordinamento riconosce ai lavoratori con disabilità anche la possibilità di fruire di uno specifico **congedo per cure**, previsto per i lavoratori con **invalidità civile riconosciuta pari o superiore al 50%**. Tale congedo consente di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a **cure direttamente connesse alla disabilità**, entro un limite massimo di **30 giorni annui** (anche non consecutivi), non computabili nel periodo di comporto.

Il congedo per cure:

- è distinto dalla malattia ordinaria;
- richiede idonea **certificazione sanitaria** attestante la necessità delle cure in relazione alla disabilità;
- rappresenta uno strumento di tutela fondamentale per consentire la continuità delle terapie senza pregiudicare il posto di lavoro.

La corretta gestione di **malattia, comporto e congedo per cure** costituisce quindi una parte essenziale della **prevenzione inclusiva**, poiché consente di tutelare la salute del lavoratore, prevenire l'aggravamento delle condizioni patologiche e ridurre il rischio di contenzioso e discriminazioni, promuovendo una gestione del rapporto di lavoro coerente con i principi di salute, sicurezza e dignità della persona.

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLE

Gli **accomodamenti ragionevoli** rappresentano uno degli strumenti più efficaci per coniugare tutela della salute, prevenzione dei rischi e inclusione lavorativa. Essi **consistono in modifiche e adattamenti necessari e appropriati** dell'organizzazione del lavoro, delle attrezzature, degli ambienti o delle modalità operative, **finalizzati a consentire alla persona con disabilità o con ridotta capacità lavorativa di svolgere l'attività in condizioni di uguaglianza sostanziale rispetto agli altri lavoratori**.

Il principio degli accomodamenti ragionevoli trova fondamento nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, nella normativa antidiscriminatoria europea e nazionale e nel D.Lgs. 81/08, che impone l'adattamento del lavoro all'uomo. Non si tratta, quindi, di misure discrezionali o di "concessioni",

ma di obblighi prevenzionistici e organizzativi a carico del datore di lavoro, purché non comportino un onere sproporzionato o eccessivo.

Dal punto di vista della prevenzione, gli accomodamenti ragionevoli svolgono una funzione centrale perché:

- riducono l'esposizione a rischi lavorativi non compatibili con le condizioni di salute della persona;
- prevengono l'aggravamento delle patologie esistenti;
- limitano il rischio di infortuni, recidive o nuove malattie professionali;
- favoriscono la continuità occupazionale e la permanenza al lavoro.

Gli accomodamenti possono riguardare diversi ambiti, tra cui:

- adattamenti delle postazioni di lavoro (ergonomia, ausili, sedute, banchi, spazi);
- modifiche delle attrezzature e degli strumenti o introduzione di tecnologie assistive;
- flessibilità organizzativa (orari, turnazioni, pause, lavoro agile);
- rimodulazione dei ritmi di lavoro e dei carichi fisici o cognitivi;
- redistribuzione delle mansioni, mantenendo l'inquadramento e il trattamento economico;
- interventi formativi mirati, sia per il lavoratore interessato sia per il contesto lavorativo.

Un aspetto particolarmente rilevante riguarda i casi di **inabilità acquisita a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale**. In queste situazioni, l'INAIL svolge un ruolo attivo di supporto, intervenendo tecnicamente e finanziariamente per favorire la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli. L'intervento può avvenire sia in costanza di rapporto di lavoro, per consentire il reinserimento del lavoratore nella stessa azienda, sia in fase di nuovo inserimento lavorativo, qualora non sia possibile il rientro nella mansione originaria.

Il modello di reinserimento lavorativo promosso da INAIL rafforza il principio secondo cui **la prevenzione non si limita a evitare il danno, ma deve accompagnare il lavoratore anche dopo l'evento lesivo**, attraverso soluzioni personalizzate che tengano insieme salute, dignità e lavoro.

In questo quadro, il **ruolo delle rappresentanze sindacali e degli RLS** è fondamentale per:

- vigilare sull'effettiva attuazione degli accomodamenti;
- promuovere soluzioni condivise e non discriminatorie;
- garantire che la tutela della salute non si traduca in esclusione dal lavoro, ma in organizzazione inclusiva della prevenzione.

Nei casi non supportati da INAIL, il datore di lavoro è comunque tenuto a ricorrere agli accomodamenti ragionevoli purché non comportino un onere sproporzionato o eccessivo, quindi anche un giudizio di inidoneità permanente alla mansione, non può comportare automaticamente il licenziamento del lavoratore.

PREVENZIONE INCLUSIVA: UN OBIETTIVO SINDACALE

La **prevenzione inclusiva** integra in modo inscindibile salute, sicurezza e diritti, superando una visione puramente formale degli adempimenti normativi. Per il sindacato e per i rappresentanti dei lavoratori, ciò significa **agire affinché la tutela della salute non si limiti alla riduzione del rischio “medio”, ma tenga conto delle diversità delle persone e delle loro condizioni di salute, temporanee o permanenti.**

Promuovere prevenzione inclusiva significa vigilare sull'effettiva applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza, sostenere i lavoratori nei momenti di fragilità e intervenire sull'organizzazione del lavoro affinché essa sia compatibile con le capacità individuali. La tutela della salute passa infatti anche dall'inclusione: un ambiente di lavoro è realmente sicuro solo se è accessibile, adattabile e sostenibile per tutti, non solo per il lavoratore "standard".

In questo quadro, **il ruolo dell'RLS e del rappresentante sindacale è centrale** e può concretizzarsi in diverse attività:

Vigilanza sul DVR: verificare che la valutazione dei rischi consideri anche i lavoratori con disabilità o con ridotte capacità lavorative, e che non si limiti a valutazioni generiche o astratte.

Segnalazione delle criticità: raccogliere le segnalazioni dei lavoratori su mansioni, ritmi, carichi o ambienti non compatibili con le condizioni di salute, attivando il confronto con l'azienda.

Coinvolgimento del medico competente: sollecitare il rispetto dei giudizi di idoneità con prescrizioni o limitazioni e contrastare prassi elusive o meramente formali.

Promozione degli accomodamenti ragionevoli: sostenere soluzioni organizzative e tecniche che consentano la permanenza al lavoro, contrastando logiche espulsive o discriminanti.

Tutela nei casi di malattia e comporto: vigilare affinché le assenze riconducibili alla disabilità non producano discriminazioni indirette o licenziamenti illegittimi.

Informazione e accompagnamento dei lavoratori: aiutare le persone a conoscere i propri diritti e a orientarsi tra visite mediche, giudizi di idoneità e strumenti di tutela.

Contrattazione e confronto sindacale: promuovere accordi aziendali che prevedano misure specifiche di prevenzione inclusiva, flessibilità organizzativa e gestione non discriminatoria delle fragilità.

La prevenzione inclusiva diventa così un terreno qualificante dell'azione sindacale: non solo difesa dai rischi, ma costruzione di ambienti di lavoro più giusti, sicuri e umani, capaci di riconoscere la centralità della persona e di valorizzarne le capacità, anche in presenza di limiti o fragilità.

Milano, 12 gennaio 2026

Ricordiamo che questo articolo fa riferimento alle normative sintetizzandone i concetti per una migliore fruibilità degli stessi anche se ciò potrebbe andare a discapito della completezza, vi invitiamo quindi a consultare le norme indicate per gli opportuni approfondimenti oppure a contattare direttamente lo sportello.

Se avete bisogno di maggiori informazioni o avete dubbi, rivolgetevi allo SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA CISL MILANO METROPOLI

sede di Milano

lo sportello è aperto su appuntamento
Via Valassina, 22 - 20159 Milano

sede di Legnano - Magenta

lo sportello è aperto su appuntamento
Via XXIX Maggio, 54 - 20025 Legnano (MI)
Via Trieste, 30 - 20013 Magenta (MI)

per fissare un appuntamento cell. 342.1266798



Scarica l'APP Salute e Sicurezza CISL Milano e sarai sempre aggiornato su novità ed iniziative del dipartimento.

Disponibile gratuitamente
su
Google Play
ed
Apple Store.

