

EPILESSIA E LAVORO

La nostra Costituzione, nei suoi primi articoli recita:

*“L'Italia è una Repubblica democratica, **fondata sul lavoro**. ...*

*Tutti i cittadini hanno **pari dignità sociale** e sono eguali davanti alla legge, **senza distinzione** di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, **di condizioni personali** e sociali.*

*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e **l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione** politica, economica e sociale del Paese.”*

La nostra Costituzione tutela tutti, nessuno escluso, dunque: neppure le persone con epilessia.

L'epilessia è una condizione neurologica fra le più comuni al mondo. Si stima che in Europa vivano più di 6 milioni di persone affette da epilessia, di cui 500.000 solo in Italia. Circa i due terzi delle persone con epilessia assumono una terapia che consente loro di vivere liberi da crisi epilettiche, e molti altri manifestano crisi convulsive solo in determinate condizioni.

Pronunciare la parola epilessia costituisce, purtroppo, ancora ai nostri giorni un impedimento all'accesso o alla permanenza nel mondo del lavoro e per questo motivo molte persone con epilessia evitano di rappresentare la propria effettiva condizione di salute. Infatti, il vero ostacolo all'occupazione lavorativa delle persone con epilessia è spesso rappresentato dallo stigma e dalla poca conoscenza sulla patologia.

L'occupazione lavorativa per le persone con epilessia non ha solo rilevanza dal punto di vista economico, ma permette anche di aumentare la fiducia in sé stessi e l'integrazione sociale. Inoltre, un produttivo inserimento lavorativo influenza positivamente la qualità della vita e di cura dei lavoratori con epilessia.

Questa guida intende illustrare perciò alcuni dei temi ricorrenti che le persone con epilessia si trovano spesso a dover affrontare nel corso della loro vita professionale e lavorativa, ponendo l'attenzione sui diritti di lavoratori con epilessia.

IDONEITA' AL LAVORO E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Malgrado non esista un obbligo “normativo” di comunicare la condizione soggettiva di epilettico, sarebbe importante e preferibile instaurare un clima di fiducia in modo da poter attuare eventuali adattamenti sul lavoro. Inoltre, il lavoratore che ometta di fornire informazioni riguardanti la sussistenza della malattia corre il rischio di assumersi la responsabilità delle conseguenze possibilmente derivanti da tale reticenza, quando è dimostrabile che da tale comportamento omissivo sia derivato un infortunio sul lavoro, anche in conseguenza del fatto che, ad esempio, alcune variazioni nella attività di lavoro potrebbero potenzialmente aggravare la condizione clinica di base. La formalizzazione di questa assunzione di responsabilità si concretizza con la richiesta di

sottoscrizione dell'anamnesi sulla cartella sanitaria e di rischio, che viene sempre richiesta dal medico del lavoro competente, al momento dell'assunzione.

Il medico competente è tenuto al segreto professionale ed è responsabile della tutela dei dati sensibili comunicati dal lavoratore. La normativa sulla sicurezza del lavoro gli affida il compito di formulare un **giudizio di idoneità alla mansione specifica** e gli impone l'assoluta riservatezza di qualunque informazione medica di cui sia venuto a conoscenza durante la visita, senza possibilità di comunicare informazioni sensibili al datore di lavoro.

Il datore di lavoro, dal canto suo, deve provvedere alla valutazione dei rischi presenti in azienda. Questa valutazione "generale", deve tenere in considerazione la totalità delle attività svolte. È fondamentale che la valutazione del rischio dei lavoratori con epilessia sia svolta con il contributo del medico competente e, ove ritenuto necessario, con l'eventuale supporto dell'epilettologo.

In generale, è da evitare al soggetto epilettico il lavoro su turni perché la mancanza di sonno è un fattore scatenante delle crisi epilettiche. I lavoratori con epilessia fotosensibile devono essere inoltre esonerati dall'uso del videoterminale. Per tutti i lavoratori con epilessia, anche per quelli con patologia ben controllata e compensata, il datore di lavoro e il medico competente dovrebbero fare un'attenta analisi dei lavori in quota e delle mansioni che prevedono la conduzione di macchinari e veicoli, attività rischiose in caso di insorgenza di crisi, sia per il lavoratore che per i colleghi e per chi gli sta intorno.

COLLOCAMENTO LISTE SPECIALI EX LEGGE 68/99

I lavoratori con epilessia che si sono visti riconoscere una certificazione di disabilità superiore al 45% sono tutelati dalla legge 68/1999, che ha come finalità proprio la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Possono accedere, pertanto, a questo genere di interventi solo quei soggetti che, anche in terapia, hanno crisi generalizzate (mensili, plurisettimanali o quotidiane) o localizzate (plurisettimanali o quotidiane) in quanto superano, appunto, il 45% d'invalidità richiesto dalla legge. I lavoratori con invalidità accertata pari o superiore al 46% possono, dunque, iscriversi, presso l'Ufficio del lavoro, nelle **liste speciali riservate agli invalidi civili**.

Per poter procedere in tal senso, è necessario richiedere, presso la Commissione invalidi del proprio territorio di riferimento, l'accertamento ai fini della Legge 68/1999; una volta in possesso di tale certificato è possibile iscriversi alle liste speciali di collocamento.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie menzionate nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Nella realtà pratica, per molte mansioni, una crisi epilettica all'anno può determinare la perdita del lavoro. Tale frequenza di crisi, tuttavia, non permette di raggiungere la percentuale di disabilità minima (46%) necessaria per accedere al collocamento mirato al lavoro, e ancor meno quella del 60%, prevista per il mantenimento del posto di lavoro (al manifestarsi della patologia, per

conseguire il diritto alla conservazione del posto di lavoro, in quota L. 68/99, bisogna che sia riconosciuto almeno il 60% d'invalidità).

Per quanto riguarda i bandi di concorso pubblici, questi devono prevedere speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai candidati disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati. Le persone con disabilità che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunte, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui alla legge 68, anche oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione fisica nei bandi di concorso per il pubblico impiego. Infine, la normativa prevede che una persona con invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista nel concorso pubblico.

PENSIONAMENTO ANTICIPATO

Ai fini del pensionamento, i lavoratori, sia del comparto pubblico che del comparto privato, con invalidità riconosciuta superiore al 74% hanno diritto al beneficio di **2 mesi di contribuzione figurativa per ogni anno di servizio** effettivamente prestato come invalido, fino a un massimo di 5 anni complessivi. Ciò vuol dire che il lavoratore con disabilità può raggiungere il diritto ad andare in pensione con cinque anni di anticipo.

PERMESSI E CONGEDI EX LEGGE 104/92

Le persone con handicap in situazione di gravità (ex art. 3, comma 3, legge 104/92) sono tutelate e agevolate dal nostro ordinamento. Nello specifico, la legge 104/1992 riconosce il diritto per i lavoratori con handicap in situazione di gravità di fruire dei **permessi giornalieri** (fino a 3 giorni al mese) o, alternativamente, di due ore al giorno di permesso. I permessi sono retribuiti, coperti da contributi figurativi e non incidono sulla formazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

AGEVOLAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO PER I FAMILIARI DI PERSONE CON EPILESSIA

a) Permessi e Congedi ex Legge 104/92

I lavoratori dipendenti, se assistono parenti (in determinati casi anche fino al terzo grado) o coniugi (anche solo conviventi) con handicap in situazione di gravità, possono usufruire di permessi giornalieri (fino a tre giorni al mese).

La legge, riconoscendone l'importanza del ruolo, tutela particolarmente i genitori, anche adottivi, di minori con handicap in situazione di gravità e ammette, solo per essi, in alternativa ai tre giorni di permesso mensile, la possibilità di usufruire del prolungamento del congedo parentale o di due ore di permessi al giorno, in quest'ultimo caso fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Il genitore di minore con handicap è lasciato libero di scegliere, a seconda delle esigenze e dei bisogni del minore, alternativamente, nell'ambito del mese, fra prolungamento, permessi orari

o i citati tre giorni di permesso al mese. I tre giorni di permesso mensili vengono retribuiti al 100%, mentre i giorni di prolungamento del congedo parentale vengono retribuiti al 30%.

b) Congedo biennale retribuito

La legge 53/2000 prevede che il lavoratore che assista un familiare con disabilità in situazione di gravità possa usufruire di un congedo retribuito fino a due anni, da poter utilizzare anche in modalità frazionata. Ne può usufruire preliminarmente il coniuge convivente (incluse le unioni civili) o, in mancanza di esso, se ne possono avvalere i genitori, o i figli conviventi, o i fratelli e sorelle conviventi e, in casi eccezionali, altri parenti o affini fino al terzo grado, se conviventi con la persona disabile. Per l'accesso a tale beneficio è necessario che la persona con disabilità sia in possesso del certificato di handicap con connotazione di gravità (art. 3 comma 3, legge 104/1992).

c) Scelta della sede di lavoro

La normativa vigente prevede che il lavoratore che assista un familiare con handicap e il lavoratore disabile hanno priorità di scelta, a parità di mansione e di altre caratteristiche, della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. Questo diritto non è tuttavia insindacabile, e il datore di lavoro può sempre operare una scelta diversa qualora la mansione del lavoratore non sia compatibile con la sede di lavoro scelta.

d) Rifiuto al trasferimento

La normativa vigente prevede che il lavoratore che assiste una persona convivente con disabilità, con connotazione di gravità, oltre a poter scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, ha certamente diritto a non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

e) Lavoro notturno

Il d. lgs. 151/2001 precisa che *“non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92”*.