

Maggio 2022
Formazione per i soci

Il ragionevole accomodamento

Cos'è il ragionevole accomodamento?

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti
delle persone con disabilità - 2006

Ratificata dall'Italia a seguito della Legge 3
marzo 2009, n. 18



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e del relativo protocollo opzionale sottoscritta dall'Italia il 30 marzo 2007

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Pagine/Convenzione%20Onu.aspx>

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2009-03-03;18!vig=2022-05-12>

La legge 18/2009 ha contestualmente istituito l'[Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità](#) che ha, tra gli altri, il compito di promuovere l'attuazione della Convenzione ed elaborare il rapporto dettagliato sulle misure adottate di cui all'art. 35 della stessa Convenzione, in raccordo con il [Comitato Interministeriale dei Diritti Umani](#) (CIDU).

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf

Cos'è il ragionevole accomodamento?

Per “**accomodamento ragionevole**” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati **che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo** adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, **per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali**



Convenzione ONU 2006
Articolo 1 Scopo

1. Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.
2. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

Art. 2 - Definizioni

per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale,

culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;

per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

per “progettazione universale” si intende la progettazione di prodotti, strutture, programmi e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate. La “progettazione universale” non esclude dispositivi di sostegno per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessari.
[...]

E noi siamo coinvolti?

Art. 1 Cost.

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



Costituzione italiana

<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>

Art. 1. L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

E noi siamo coinvolti?

Art. 3 Cost.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione [...] di condizioni personali e sociali.

E' 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.



Costituzione italiana

<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>

Art. 3. Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale [XIV] 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.

E noi siamo coinvolti?

Art. 4 Cost.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.



Costituzione italiana

<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>

Art. 4. La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

E noi siamo coinvolti?

Art. 35 Cost.

*La Repubblica tutela il lavoro in
tutte le sue forme ed
applicazioni.*

*Cura la formazione e l'elevazione
professionale dei lavoratori.*

[...]



Costituzione italiana

<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>

Art. 35. La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

E noi siamo coinvolti?

Art. 38 Cost.

*[...] Gli inabili ed i minorati
hanno diritto all'educazione e
all'avviamento professionale.
[...]*



Costituzione italiana

<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>

Art. 38. Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.

Siamo noi la Repubblica

Due volte:

come dirigenti dello Stato

come cittadini



Costituzione italiana

<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>

Art. 28. I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato e agli enti pubblici

Art. 32. La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art. 54. Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi. I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge.

Art. 98. I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione. Se sono membri del Parlamento, non possono conseguire promozioni se non per anzianità. Si possono con legge stabilire limitazioni al diritto d'isciversi ai partiti politici per i magistrati, i militari di carriera in servizio attivo, i funzionari ed agenti di polizia, i rappresentanti diplomatici e

consolari all'estero

Art. 113. Contro gli atti della pubblica amministrazione e' sempre ammessa la tutela giurisdizionale dei diritti e degli interessi legittimi dinanzi agli organi di giurisdizione ordinaria o amministrativa [241 , 1031, 2, 1251]. Tale tutela giurisdizionale non puo` essere esclusa o limitata a particolari mezzi di impugnazione o per determinate categorie di atti. La legge determina quali organi di giurisdizione possono annullare gli atti della pubblica amministrazione nei casi e con gli effetti previsti dalla legge stessa.

Discriminazione fondata sulla disabilità

"qualsivoglia **distinzione, esclusione o restrizione** sulla base della disabilità che abbia lo **scopo o l'effetto di pregiudicare o** annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, **di tutti i diritti umani e delle libertà** fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, [...]"



Convenzione ONU 2006

Art. 2 - Definizioni

per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;

Discriminazione fondata sulla disabilità

"[...] compreso il rifiuto di un
accomodamento ragionevole



Convenzione ONU 2006

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf

Discriminazione fondata sulla disabilità

la discriminazione contro qualsiasi persona sulla base della disabilità costituisce una **violazione della dignità e del valore connaturati alla persona umana**



Convenzione 2016

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf

Preambolo

[...]

(h) Riconoscendo altresì che la discriminazione contro qualsiasi persona sulla base della disabilità costituisce una violazione della dignità e del valore connaturati alla persona umana,

Già lo sappiamo ... per gli studenti

"[...] Riconoscendo che la **disabilità** è un concetto in evoluzione e che la **disabilità** è il **risultato** dell'**interazione tra persone** con menomazioni e **barriere comportamentali ed ambientali**, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri"



Convenzione ONU 2006

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf

Preambolo

[...]

(e) Riconoscendo che la **disabilità** è un concetto in evoluzione e che la **disabilità** è il risultato dell'**interazione tra persone** con menomazioni e **barriere comportamentali ed ambientali**, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri,

Progettazione universale

Si intende la progettazione di prodotti, **strutture, programmi e servizi** utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate. La “progettazione universale” **non esclude dispositivi di sostegno per particolari gruppi di persone con disabilità** ove siano necessari



Convenzione ONU 2006

Preambolo

per “progettazione universale” si intende la progettazione di **prodotti, strutture, programmi e servizi** utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza il bisogno di adattamenti o di progettazioni specializzate. La “progettazione universale” non esclude dispositivi di sostegno per particolari gruppi di persone con disabilità ove siano necessari.



Convenzione 2016

https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzion_e_onu_ita.pdf

Articolo 27 - Lavoro e occupazione

1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del

diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di:

(a) **vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro** in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, **assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;**

(b) proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, **condizioni di lavoro sicure e salubri**, la protezione da molestie e le procedure di composizione delle controversie;

(c) garantire che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti di lavoratori e sindacali su base di uguaglianza con gli altri;

(d) consentire alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla **formazione professionale e continua;**

(e) promuovere opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, quali l'assistenza nella ricerca, nell'ottenimento e nel mantenimento di un lavoro, e nella reintegrazione nello stesso;

(f) promuovere opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di attività economiche in proprio;

(g) **assumere persone con disabilità nel settore pubblico;**

(h) favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi di azione antidiscriminatoria, incentivi e altre misure;

(i) **garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;**

(j) promuovere l'acquisizione, da parte delle persone con disabilità, di esperienze lavorative nel mercato del lavoro;

(k) promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di **mantenimento del posto di lavoro** e di reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità.

[...]

In pratica?

Le tutele non sono fatte solo per le persone simpatiche



DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003-07-09;216!vig=2022-05-11>

Art. 1. Oggetto

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età, dalla nazionalità e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le

misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.



Soluzioni?

Partiamo da qualche suggerimento

Linee Guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità

<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-09-14;151>

– Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

<https://www.miur.gov.it/web/guest/-/decreto-ministeriale-n-43-del-24-febbraio-2021-pdf>

Le nuove Linee guida al decreto legislativo n. 151/2015, adottate a seguito della pubblicazione del decreto ministeriale n. 43 dell'11 marzo 2022 recepiscono le

normative internazionali ed europee in merito ai diritti delle persone con disabilità e sono rivolte **a tre specifiche categorie**:

1. ai giovani disabili non ancora in età da lavoro o ancora all'interno del percorso d'istruzione; ai soggetti che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio o vi sono iscritte da non oltre 24 mesi;
2. ai disoccupati disabili da oltre 24 mesi;
3. a coloro che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti, periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

Pag. 60 e sgg.

Le misure possono riguardare l'ambiente fisico (sistemare i locali o adattare le attrezzature) o l'organizzazione del lavoro (ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti).

Nel processo di attivazione degli accomodamenti ragionevoli si prospetta il coinvolgimento attivo del lavoratore/della lavoratrice con disabilità.

Quella degli accomodamenti ragionevoli è una nozione a contenuto variabile.

Come esemplificato dal preambolo della direttiva 2000/78/CE, gli accomodamenti includono sia la modifica dell'ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro sia modifiche del processo operativo, dell'orario di lavoro o dell'organizzazione lavorativa.

A titolo esemplificativo, gli accomodamenti ragionevoli possono, dunque, consistere, sulla base delle elaborazioni giurisprudenziali finora esaminate, nelle seguenti linee di indirizzo (da implementarsi col tempo e destinate, successivamente, ad essere riportate nella Piattaforma sulle buone prassi): vedasi slide successive

7.4 IL LAVORO AGILE COME ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

La regolamentazione normativa del lavoro agile è presente negli artt. 18-23 L. n. 81/2017

7.5 L'ECESSIVA ONEROSITÀ DELL'ACCOMODAMENTO

Il datore di lavoro può rifiutare di adottare l'accomodamento quando questo costituisca un onere sproporzionato. In linea con quanto menzionato del preambolo della direttiva, l'eccessiva onerosità dell'accomodamento deve essere valutata in base a diversi fattori inclusi:

- la natura e il costo degli accomodamenti richiesti;
- le risorse finanziarie complessive dell'impresa;
- il numero dei dipendenti sul posto di lavoro che richiedono modifiche o che possono beneficiare delle modifiche;
- la disponibilità di assistenza finanziaria da fondi pubblici a coprire le spese di eventuali modifiche.

CONTRIBUTI PER L'ADOZIONE DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Fondo regionale

L'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili eroghi contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento.

7.7 CONTRIBUTI INAIL

L'Istituto sostiene i datori di lavoro nell'adempimento dell'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli, finanziando interventi mirati al reinserimento delle persone con disabilità da lavoro.

Mettersi nei panni altrui

Docenti

Assistenti Amm.vi

Assistenti Tecnici

Collaboratori scolastici



Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=it>

<https://www.osservatoriodisabilita.gov.it/media/1381/7b-strategy-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2021-2030.pdf> presentazione

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23598&langId=it>

6. Accesso al lavoro "Accesso al lavoro" significa che tutte le persone dovrebbero poter lavorare e guadagnare i propri soldi.

Purtroppo troppe persone con disabilità non lavorano. Questo potrebbe succedere perché:

- uffici, strade, trasporti e altre cose non sono accessibili e le persone con disabilità non possono usarli come gli altri;
- molte persone con disabilità non hanno la possibilità di seguire corsi di formazione e imparare nuove competenze che servono per trovare lavoro.

Senza un lavoro è più probabile che le persone con disabilità diventino povere o siano escluse.

Nei prossimi anni la Commissione europea lavorerà perché le persone con disabilità

possano:

- seguire corsi di formazione e imparare nuove competenze;
- trovare lavoro ed essere indipendenti.

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>

Domande da fare... farsi

- Ci sono dei gradini che potrebbero bloccare l'ingresso della carrozzina?
- Quanto è vicina l'entrata dal parcheggio e ci sono dei posti auto per le persone con disabilità?
- I bagni sono accessibili?
- I cani guida possono entrare?



LEGGE 12 marzo 1999, n. 68

Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68!vig=2022-05-12>

Adattare il posto di lavoro

**È il lavoro che deve
essere adattato a
una persona e non
viceversa**



**D.Lgs.
81/2008 T.U.
sicurezza**

<https://www.8108amatodifiore.it/>

Adattare il posto di lavoro

L'accomodamento **non deve però determinare un onere finanziario sproporzionato**, tenendo conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo, delle **dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione** o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

(Pag. 62) Gli accomodamenti ragionevoli devono essere adottati secondo il parametro (e con il limite) della ragionevolezza; nello specifico, occorre tenere conto del limite costituito dall'inviolabilità *in peius* (art. 2103 c.c.) delle posizioni lavorative degli altri prestatori di lavoro, nonché evitare oneri organizzativi eccessivi (da valutarsi in relazione alle peculiarità dell'azienda ed alle relative risorse finanziarie), stante l'esigenza di mantenimento degli equilibri finanziari dell'impresa.

Adattare il posto di lavoro

Nel processo di attivazione degli accomodamenti ragionevoli si prospetta il **coinvolgimento attivo del lavoratore/della lavoratrice** con disabilità.



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Si ricorda che **qualora un lavoratore con disabilità venga discriminato, e si configuri perciò una violazione dell'art. 5 della CRPD** (<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Pagine/Convenzione%20Onu.aspx>), lo stesso potrà agire davanti ad un tribunale secondo il D.Lgs. 216/2003 e la legge 67/2006.

A titolo esemplificativo, in ambito privato:

<https://lsclex.it/accomodamento-ragionevole/>

“Accomodamento ragionevole”: quando la logistica diviene inclusiva

La questione della sopravvenuta disabilità e conseguente legittimità o meno del successivo licenziamento, già trattata nelle sentenze Cassazione civile sez. lav., 19/12/2019, n.34132 e Cassazione civile sez. lav., 28/10/2019, n.27502, è richiamata dalla sentenza n. 6497 del 9 marzo 2021, con cui la Cassazione ha affermato che è **illegittimo**, da parte di un datore di lavoro, **licenziare un lavoratore con sopravvenuta disabilità**, se il datore di lavoro stesso non abbia dimostrato l'impossibilità di trovare una nuova collocazione, anche di livello inferiore, con conservazione del trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, in quanto **«obbligato preventivamente a verificare di non potere adottare “accomodamenti ragionevoli” in una prospettiva di riorganizzazione del lavoro aziendale idonea alla salvaguardia del posto di lavoro»**.

Adattare il posto di lavoro: esempi

*Informazioni sul posto di lavoro e
sulla sicurezza e la salute che siano
facili e accessibili a tutti*



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Linee guida in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (pag. 63)

Adattare il posto di lavoro: esempi

Misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione della disabilità, ad esempio sistemando i locali, o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Linee guida in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (pag. 63)

Adattare il posto di lavoro: esempi

*Soluzioni tecniche o tecnologiche, inclusi software specifici come **screen-readers** o **software di riconoscimento vocale**, ma anche soluzioni low-tech come **scrivanie rialzabili**, **pedane elevatrici** necessarie per ridurre i movimenti della colonna vertebrale, altri mezzi che **riducano l'intensità degli sforzi fisici** e in generale ogni tecnologia assistiva*



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Linee guida in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (pag. 63)

Adattare il posto di lavoro

*Soluzioni ambientali volte a destinare al lavoratore un ufficio diverso da quello originariamente predisposto, **localizzato in una specifica area della sede** dell'impresa (ad esempio vicino ad una toilette accessibile, al piano terra, oppure un ufficio più grande per permettere la mobilità di una sedia a rotelle)*



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Linee guida in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (pag. 63)

Adattare il posto di lavoro

*Strisce luminose nelle vetrature e/o di
strisce antiscivolo nei gradini di marmo,
l'applicazione degli **aspetti ergonomici
della postazione**, degli strumenti, degli
aspetti psichico sociali*



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Linee guida in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (pag. 63)

Adattare il posto di lavoro

*Modifica dell'orario di lavoro,
distribuzione delle mansioni*



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Linee guida in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (pag. 63)

Adattare il posto di lavoro

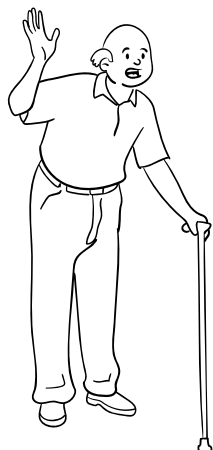
Soluzioni organizzative quali il lavoro a tempo parziale e altre riduzioni dell'orario lavorativo, riorganizzazione dei turni, l'applicazione del telelavoro, del lavoro agile e permessi volti ad assicurare lo svolgimento di attività riabilitative, congedi estesi o supplementari



<https://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Presentazione-Linee-Guida-16032022.pdf>

Linee guida in tema di collocamento mirato delle persone con disabilità (pag. 63)

Proviamo: caso 1



CS con difficoltà di deambulazione



L'articolo 5 della direttiva 2000/78, rubricato «Soluzioni ragionevoli per i disabili», così dispone:

«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62020CC0485&from=EN>

Suggerimenti:

Informazioni sul posto di lavoro e sulla sicurezza e la salute che siano facili e accessibili a tutti

Miglioramenti all'illuminazione

Proviamo: caso 2



AA con problemi alla vista



Suggerimenti:

Incorporazione di tastiere Braille e telefoni con mani libere

Posizionamento dei segni in lettere grandi, tattili e Braille

Disposizione e caratteristiche specifiche dei monitor

Proviamo: caso 3

Docente con disturbi della voce



Proviamo: caso 4

**Docente con
disturbi dell'udito**



Grazie per l'attenzione

