

GRIGLIA
PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL SETTORE PRIVATO
IN TEMA DI “ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE”

a cura del
 Dipartimento confederale per le Politiche di inclusione
 e del
 Dipartimento confederale per la Salute e sicurezza sul lavoro

<p>Riferimenti normativi relativi all’obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tenuto conto delle novità legislative intervenute nel nostro ordinamento, ai sensi della Direttiva europea 2000/78, recepita con il D.lgs. n.216 del 2003, e della Convenzione ONU, ratificata in Italia con legge n.18 del 2009, è attualmente vigente nel nostro ordinamento l’obbligo (ai sensi dell’art.3, comma 3bis), per i datori di lavoro pubblici e privati di adottare “accomodamenti ragionevoli” nei luoghi di lavoro al fine di garantire alle persone con disabilità/inidoneità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali. • Le novità legislative intervenute hanno determinato una rinnovata interpretazione di quanto previsto all’art.42 del DLGS 81 del 2008 s.m., abbattendo i confini del diritto dei prestatori di lavoro disabili/inidonei, esercitabile solo entro i limiti dell’unilaterale valutazione da parte del datore di lavoro dell’“ove possibile”, introducendo un obbligo a carico di quest’ultimo non solo del “cercare” una mansione (sia essa equivalente o anche inferiore), ma di “trovare” una collocazione “ragionevole”, fino al punto di “adattare” la postazione/attività alla persona per consentirgli, non solo di avere o conservare il posto di lavoro, ma di poter esprimere tutte le proprie potenzialità, al pari di tutti gli altri.
<p>Destinatari e ambiti di intervento</p>	<p>Destinatari degli “accomodamenti ragionevoli” sono i prestatori di lavoro con disabilità/inidoneità, definiti dalla Convenzione ONU come “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”.</p> <p>Per rimuovere tali barriere dovranno essere posti in essere, ove ve ne sia necessità, interventi necessari e appropriati rivolti all’accesso al lavoro, allo svolgimento e alla possibilità di avere una promozione.</p> <p>Tali interventi potranno essere destinati a sistemare il luogo di lavoro (locali o attrezzature), a mutare i ritmi di lavoro, i carichi di lavoro e la ripartizione dei compiti, a fornire mezzi di formazione o di inquadramento. Sono previsti, inoltre, interventi anche in caso di menomazioni/alterazioni di natura fisica, mentale, intellettuale o sensoriale (tra le quali, oltre a quelle uditive e visive, non vanno dimenticate quelle di natura olfattiva, riguardanti allergie a sostanze o di natura tattile).</p> <p>La proporzionalità dell’onere finanziario, quale unico parametro di riferimento che può limitare l’esercizio dell’obbligo/diritto all’“accomodamento ragionevole”, va valutato tenendo in conto i costi finanziari o di altro tipo che esso comporta, le dimensioni e le risorse finanziarie dell’organizzazione o dell’impresa, ma soprattutto le concrete possibilità e il diretto e facilitato accesso al poter ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.</p>
<p>Finanziamenti pubblici per la realizzazione concreta</p>	<p>L’adozione dell’“accomodamento ragionevole” nel settore privato può godere di due forme di incentivo pubblico, che vanno tenute in considerazione nella valutazione della “proporzione” dell’onere in capo al datore di lavoro (e che, pertanto, vanificano le ragioni sollevate in merito ai costi da sostenere per la realizzazione delle soluzioni ragionevoli) :</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fondo regionale per l'occupazione (ex art.14, L.68 del 1999) eroga contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli, in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa. 2. Fondo INAIL per disabili/inidonei da lavoro (a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale). Il prestatore di lavoro può presentare domanda per poter ottenere un finanziamento "personalizzato" che, una volta verificata la fattibilità degli interventi (attraverso la valutazione di una apposita commissione dell'INAIL multidisciplinare, supportata dall'azione del datore di lavoro disponibile a porre in essere le azioni necessarie individuate), potrà ammontare ad un costo (massimo) di : <ul style="list-style-type: none"> o 95.000 euro per interventi di abbattimento delle barriere architettoniche: di tipo edilizio, impiantistico e domotico nonché i dispositivi finalizzati all'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro; o 40.000 euro per interventi di adattamento delle postazioni di lavoro, che comprendono l'adeguamento di arredi della postazione, ausili e dispositivi tecnologici, informatici o di automazione per la postazione o le attrezzature, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli che sono strumento di lavoro; o 15.000 euro per interventi di formazione a supporto del reinserimento e di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi agli adeguamenti, nonché la riqualificazione professionale per preparare ad altra mansione. <p>Prevista anche la copertura per spese di consulenza tecnica (max 10% sul totale).</p>
<p>Tutela in caso di rifiuto di adozione di accomodamenti ragionevoli da parte del datore</p>	<p>Il prestatore di lavoro, a fronte di un licenziamento (anche per giustificato motivo oggettivo), alla luce delle disposizioni normative vigenti e del diritto maturato a "soluzioni ragionevoli", può sostenere in giudizio l'illegittimità del licenziamento non dovendo dimostrare le ragioni a sostegno della sua denuncia, ma di contro, ricadendo sul datore di lavoro l'onere della prova del dimostrare la concreta impossibilità a realizzare alcun intervento di accomodamento ragionevole (in particolare, come suddetto, basando le proprie ragioni sull'eventuale onere sproporzionato dovendo tener conto degli ampi e diversificati finanziamenti posti a disposizione, sia da parte delle regioni che dell'INAIL).</p>
<p>Governo dell'inserimento e della promozione degli accomodamenti ragionevoli</p>	<p>Il Secondo Programma d'azione di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità prevede l'istituzione, su base volontaria, nelle imprese del settore privato, di organismi (Osservatorio aziendale e "disability manager") che abbiano l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, a partire dal momento delicato dell'inserimento, valorizzando, per tutto il percorso lavorativo, la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro.</p> <p>L'Osservatorio aziendale dovrà essere, secondo la proposta Cisl, composto pariteticamente da azienda e rappresentanti delle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Potrà avere ruoli di garanzia per la piena attuazione dei principi della Convenzione Onu, di indirizzo e verifica in relazione al Disability Manager, e, congiuntamente al Disability Manager stesso, avrà la responsabilità di prevedere gli "accomodamenti ragionevoli" nei luoghi di lavoro.</p> <p>Anche il Piano d'Azione Nazionale Impresa e Diritti Umani 2016-2021 del Comitato Interministeriale Diritti Umani sostiene la necessità di incoraggiare le imprese nella diffusione della cultura della non-discriminazione attraverso,</p>

	tra le altre azioni, la promozione di organismi (Osservatorio aziendale e 'Disability Manager') che abbiano l'obiettivo di promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro.
<p>Interazione con le previsioni di salute e sicurezza</p>	<p>Sulla base di quanto previsto dal DLGS 81 del 2008 s.m., dovranno essere coinvolti per porre in essere "soluzioni ragionevoli" le figure aziendali della prevenzione.</p> <p>Oltre al datore di lavoro, quale figura centrale di responsabilità e di potere decisionale assoluto (compreso il potere di spesa), saranno chiamati ad intervenire, sulla base degli specifici ruoli : - il dirigente, se presente nell'organigramma aziendale (ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. c) che dovrà contribuire all'individuazione di soluzioni adeguate³, in quanto chiamato all'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; - il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), che sulla base del suo ruolo tecnico e di competenza, dovrà essere il principale artefice dell'individuazione dei possibili interventi di "accomodamento"; - il medico competente, che sulla base del suo ruolo specifico, tenendo conto delle alterazioni/menomazioni del prestatore di lavoro, dovrà collaborare, ai sensi dell'art.25, comma 1, lett. a) con gli altri attori della prevenzione, per giungere a soluzioni ragionevoli; - il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che anch'esso, sulla base del suo ruolo, dovrà interagire con le altre figure e apportare il suo contributo (in particolare essendo la figura potenzialmente più direttamente in connessione con il prestatore di lavoro) al fine di favorire l'attuazione degli interventi più adeguati e confacenti alle esigenze del soggetto disabile/inidoneo.</p>