



Accomodamento ragionevole: quadro generale

Haydée Longo

VicePresidente

Federazione Disability Management (Fe.D.Man.)



AGENDA DI OGGI

Modulo 3: Accomodamenti ragionevoli 1 - Smart working e conciliazione vita-lavoro

- Accomodamento ragionevole: quadro generale (1 ora): [Haydée Longo](#)
 - Definizione e applicazione
 - Quadro normativo e giurisprudenziale
 - Gli strumenti di Fe.D.Man: il portale PARI
- Accomodamento ragionevole: strumenti, tecnologie assistive e risorse specifiche per singoli tipi di disabilità
 - Disabilità sensoriali: cecità e sordità (1 ora): [Mariateresa Gilbo](#)
 - Disabilità intellettive e psichiche (1 ora): [Massimo Rota](#)

CHI SONO

Haydée Longo – Avvocata & Disability Manager



- **Founder - LEX4ALL:** *Legal & consultancy advisor*, specializzati nell'assistenza legale e nella consulenza sui temi della “diversity & inclusion”, del “disability management” e dei diritti umani
 - Assistenza legale
 - Consulenza
 - Formazione
- **Co-Founder & VicePres - Fe.D.Man.:** *Federazione Disability Management* - promozione, sviluppo e sensibilizzazione sulla figura professionale del “Disability Manager”, e più in generale sulla creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo
- Presidente – Consulta cittadina per i diritti delle persone con disabilità – milano
- Consultant - Centro Studi HandyLex





Che cos'è un ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE?



Discussione aperta ☺

Definizione di ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE: CDPC

ART. 2 - CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ'

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI:

“le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di egualanza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”.

Definizione di ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE: CDPC

ART. 2 - CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA'

DISCRIMINAZIONE:

- «*Discriminare sulla base della disabilità indica 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 egualanza 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.»*

Il quadro normativo degli accomodamenti ragionevoli





Qual è il quadro normativo
che disciplina
**I'ACCOMODAMENTO
RAGIONEVOLE?**



QUADRO NORMATIVO DEGLI ACCOMODAMENTI RAGIONEvoli

INTER NAZIONALE	<p>CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articolo 2 della Convenzione ONU: nozione di «accomodamento ragionevole» + «discriminazione» • Articolo 5 della Convenzione ONU: uguaglianza e non discriminazione. • Articolo 27 della Convenzione ONU: lavoro e occupazione • Art. 9, 19, 26, 31 della Convenzione ONU; accessibilità, inclusione nella vita attiva, abilitazione, mappatura dati e pratiche
EUROPEO	<p>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 – recepita in Italia con D.lgs n. 216/03 e con il Decreto Giovannini del 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste <i>soluzioni ragionevoli</i>. • La messa a punto di misure per tenere conto dei bisogni delle persone con disabilità nel luogo di lavoro ha un ruolo importante per contrastare la discriminazione basata sull'handicap <p>CODICE DI BUONE PRASSI PER L'OCCUPAZIONE (Decisione dell'Ufficio di Presidenza del Parlamento Europeo, 2005): Il lavoro flessibile è richiamato nel Codice quale “ragionevole adeguamento”, in rapporto con le funzioni essenziali di un impiego: “misure adeguate, se del caso, per consentire alla persona con disabilità di accedere, partecipare o avanzare nell’impiego, ovvero di seguire azioni di formazione, senza che ciò comporti un onere sproporzionato per l'Istituzione”</p>
NAZIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • D.lgs.n. 216/03: attua la direttiva europea 2000/78/CE in materia di parità di trattamento lavorativo (no art 5) • Legge n. 18/2009: Ratifica la Convenzione ONU in Italia (e la definizione di “accomodamento ragionevole” ex art. 2 comma 4) • Legge n. 99/13: recepisce “completamente e correttamente” l'art.5 della direttiva inserendo nel decreto del 2003 il comma 3-bis dell'art. 3 • D.lgs.n. 151 (<i>Jobs Act</i>) prevede le “Linee Guida in materia di collocamento mirato” → DM 43 del marzo 2022

Convenzione ONU: contenuti principali

Modello bio-psico-sociale della disabilità

Focus: garanzia dei diritti e eliminazione discriminazioni

Discriminazioni multiple (→ Donne, bambini)

Accessibilità ICT, ambiente ed accomodamenti ragionevoli

Vita indipendente come diritto

Pieno ed eguale godimento di TUTTI I DIRITTI UMANI

«NULLA SU DI NOI SENZA DI NOI»

Definizione di ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE: CDPC

ART. 5, c.3 - CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA'

UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE:

- «Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazione, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli»

Definizione di ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE: CDPC

ART. 27- CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA'

LAVORO E OCCUPAZIONE:

- «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» e «Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro (...) anche attraverso misure legislative – in particolare al fine di:
(...)
- (lett. i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti **accomodamenti ragionevoli** nei luoghi di **lavoro**.»

Direttiva UE in tema di PARITA' LAVORATIVA

ART. 5 – DIRETTIVA UE 2000/78: *Direttiva UE in tema di PARITA' LAVORATIVA*

La direttiva stabilisce “un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro” ed introduce, all’art. 5, il concetto di “soluzioni ragionevoli per i disabili”:

- *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.*

Definizione di ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE: CDPC

Che cosa capiamo dalla definizione di
accompodamento ragionevole?



- *E' un diritto? Se sì, per chi?*
- *E' un obbligo per il datore di lavoro? Se sì, sempre?*
- *Riguarda tutte le persone con disabilità?*
- *Quali conseguenze ha?*
- *Che caratteristiche deve avere? Ci sono dei limiti da rispettare?*
- *Che succede se non ottempero all'obbligo?*



IL DIRITTO AGLI ACOMODAMENTI RAGIONEVOLI E I BENEFICIARI

*Chi sono i **BENEFICIARI** del diritto agli accomodamenti ragionevoli?*

- I lavoratori «persone con disabilità» – nel concetto di «DISABILITA'» di cui alla Convenzione ONU, che recepisce il modello BIO-PSICO-SOCIALE
- Non riguarda esclusivamente i lavoratori con disabilità ai sensi L.68/99, ma una platea di lavoratori più ampia:
 - Anche con malattie di «lunga durata»- durevoli menomazioni (che incontrano barriere)
 - E' irrilevante se la disabilità sia certificata e comunque non è prevista una soglia minima
- L'A.R. richiede di ripensare ambiente e organizzazione di lavoro nella direzione dell'accessibilità universale («design4all»)

Avv. Haydée Longo - Studio legale Lex4all - www.lex4all.com



IL DIRITTO AGLI ACOMODAMENTI RAGIONEVOLI E I BENEFICIARI

La nozione di DISABILITÀ'

CONVENZIONE ONU 2006:

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



IL DIRITTO AGLI ACOMODAMENTI RAGIONEVOLI E I BENEFICIARI

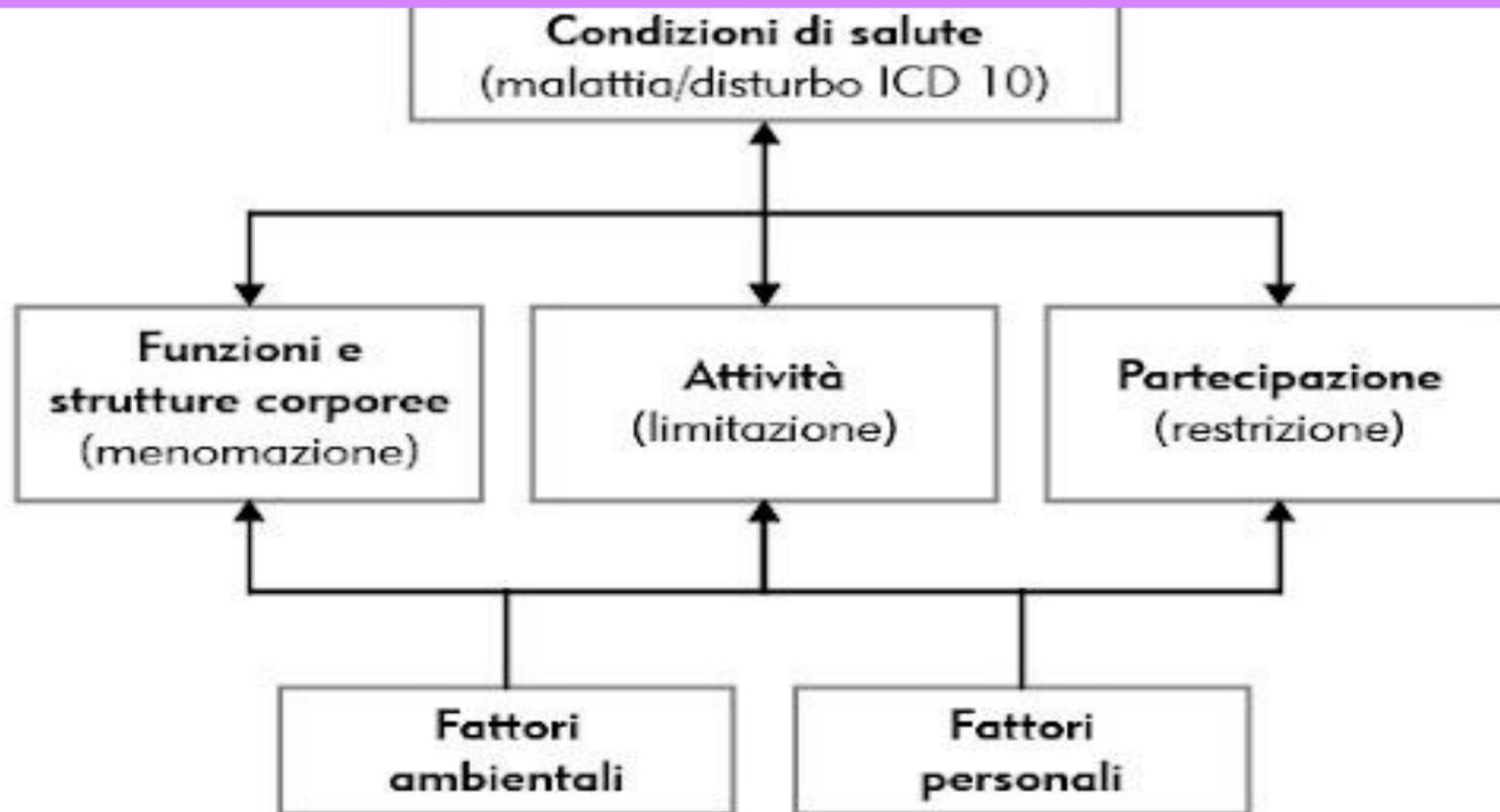
Convenzione ONU e Modello Bio-Psico-Sociale

- Anni 70: nasce in UK il **Modello Sociale di disabilità** (Paul Hunt, “*A Critical Condition*”) con cui si fa un passaggio rivoluzionario: sono le strutture sociali a rendere la persona disabile, e non la sua condizione fisica.
- Le novità del Modello Sociale inglese sono state riportate nell'**ICF, la Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute**, redatta nel **2001** dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.
- Nel 2006 saranno poi riprese anche nella **Convenzione ONU**, strumento che introduce il nuovo **paradigma basato sui diritti umani**. Essa infatti promuove e tutela i diritti umani e le libertà fondamentali delle persone con disabilità, assicurandone il pieno ed equo godimento



IL DIRITTO AGLI ACOMODAMENTI RAGIONEVOLI E I BENEFICIARI

ICF e Modello Bio-Psico-Sociale



PUNTI APERTI per la discussione:



- *Solo per lavoratori?*
- *Che dire di scuola, sport, etc?*
- *Vale anche per i caregiver?*



L'OBBLIGO DI ADOTTARE GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

*Chi sono i soggetti **OBBLIGATI** ad adottare accomodamenti ragionevoli?*

- I datori di lavoro, pubblici e privati (nessuna distinzione)
- In quale modo? → con LA DILIGENZA «ESIGIBILE»: l'obiettivo deve essere una ricerca di una effettiva soluzione
 - Cfr. la sentenza delle **Corte di Cassazione del 9 marzo 2021, n.6497**: «Il datore di lavoro è tenuto a effettuare «uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa»
- Secondo quali parametri?
 - Obblighi di legge
 - Contrattazione collettiva
 - Azione aziendale

L'OBBLIGO DI ADOTTARE ACOMODAMENTI RAGIONEVOLI

PUNTI APERTI per la discussione:



- *Come si interseca questo obbligo con altri obblighi di legge – es: in tema salute e sicurezza, o in tema di accessibilità?*
- *Che dire di scuola, sport, etc?*





SALUTE E SICUREZZA

- 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 della S&S.
- Oltre al datore di lavoro, quale figura centrale di responsabilità e di potere decisionale assoluto (compreso il potere di spesa), saranno quindi 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 adeguate, 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.



ACCESSIBILITA' (DIGITALE)

- **Legge 4/2004 (Legge Stanca)**, che contiene norme in tema di accessibilità digitale di siti web e app mobile, prevede anche un obbligo di accessibilità digitale in capo a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati.
- L'art. 4 comma 4 dispone infatti che: «I datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte. Ai datori di lavoro privati si applica la disposizione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), della legge 12 marzo 1999, n. 68. »

I CONFINI DELL'A.R.: RAGIONEVOLEZZA e PROPORZIONE

Che cosa si intende per «**RAGIONEVOLE**» e «**PROPORZIONATO**»?

La **Convenzione ONU** non offre una definizione precisa di questi requisiti.

- Per quanto riguarda la “**RAGIONEVOLEZZA**”, qualche indicazione viene fornita dall’ILO (*International Labour Organisation*) che ha individuato in particolare due caratteristiche principali per determinare la ragionevolezza dell’accomodamento da adottare:
 - l’efficacia delle misure rispetto alla rimozione o mitigazione delle barriere che il lavoratore incontra, tenendo in considerazione la varietà e la diversa natura delle stesse; e
 - il fatto che l’adozione di tali misure non imponga al datore di lavoro degli oneri sproporzionati.
- Per quanto riguarda invece la “**PROPORZIONALITÀ**”, si potrebbe fare riferimento alle seguenti circostanze:
 - la possibilità di attingere a finanziamenti e risorse (queste ultime possono essere economiche, oppure risorse logistiche e strumentali), che possano abbattere i costi; e/o
 - le sinergie ed economie di scala che gli adattamenti consentono di creare.

Avv. Haydée Longo - Studio legale Lex4all - www.lex4all.com

Qualche indicazione in più dalla **Direttiva UE 2000/78 (Considerando 21)**: L’eventuale (s)proporzione degli oneri finanziari va valutata tenendo in conto i costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, le dimensioni e le risorse finanziarie dell’organizzazione o dell’impresa e la possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.



ELEMENTI – RAGIONEVOLEZZA E PROPORZIONALITÀ

Alcuni degli elementi da tenere in considerazione per determinare se l'onere richiesto sia sproporzionato sono:

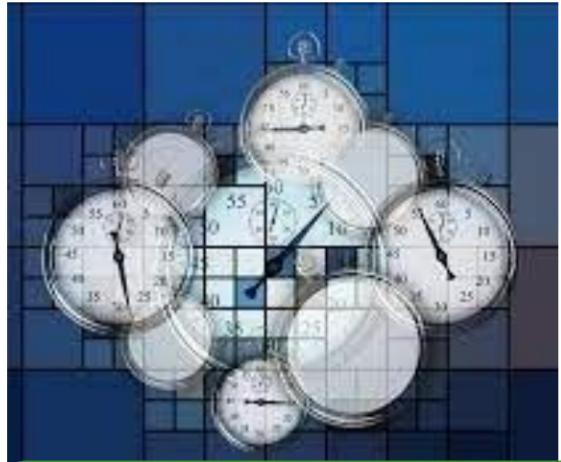
- Costi – in termini economici ma non solo (es: tempo, energie, etc)
- Grandezza e solidità dell'impresa dal punto di vista finanziario
- Risorse a disposizione per l'azienda (economiche e non solo)
- Funzionalità e modalità organizzative dell'azienda
- Possibilità che più persone possano beneficiare degli effetti dell'accomodamento (oltre al destinatario PCD)
- Possibilità benefiche per l'azienda → SINERGIE ed ECONOMIE DI SCALA
- Possibilità di accesso a incentivi o sovvenzioni pubblici
- Valutazioni inerenti la salute e sicurezza
- Durata del rapporto professionale.

Le caratteristiche dell' ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Quali sono le caratteristiche generali che deve avere un accomodamento ragionevole?

- Alcune delle caratteristiche generali che deve avere un accomodamento ragionevole sono state identificate dalla normativa europea, ed in particolare dalla **Direttiva UE n. 2000/78** (cfr. **Considerando n.20 e 21**) che ha specificato che l'accomodamento ragionevole "...deve essere:
- *individualizzato;*
 - *appropriato ed efficace a rimuovere lo svantaggio;*
 - *rivolto all'accesso, allo svolgimento, alla possibilità di avere una promozione;*
 - *destinato a sistemare il luogo di lavoro sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento;* (Considerando n.20)
 - *inerente misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.*"
 - *L'eventuale (s)proporzione degli oneri finanziari va valutata tenendo in conto i costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, le dimensioni e le risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e la possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.*

ESEMPI



- particolare sistemazione dei locali e della postazione di lavoro;
- dotazione di strumentazione specifica;
- adattamento dei ritmi di lavoro; ripartizione dei compiti o delle mansioni tra colleghi;
- smartworking;
- flessibilità dell'orario di lavoro;
- rimodulazione dell'orario di lavoro;
- conciliazione vita lavoro.

Un tema importante:

*Sono previsti INCENTIVI
e/o FINANZIAMENTI
per l'adozione degli
ACCOMODAMENTI
RAGIONEVOLI?*





INCENTIVI

Il sistema degli **incentivi** è disciplinato dagli artt. 13 e 14 della Legge n. 68/1999 (così come modificati dal D.Lgs. 151/2015), che dispongono in particolare quanto segue:

- **Art. 14 c. 4 lett. b:** i **fondi regionali** erogano i contributi alle aziende per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli a beneficio di lavoratori la cui capacità lavorativa residua sia inferiore al 50%

E' importante notare che:

- Il Fondo regionale può essere utilizzato per l'introduzione del telelavoro, l'abbattimento delle barriere architettoniche e l'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo
- Erogazione del contributo per i casi in cui l'adozione di soluzioni ragionevoli riguarda situazioni di **disabilità GRAVE**
- **Supporto a misure di innovazione organizzativa** (telelavoro, responsabile per l'inserimento lavorativo dei disabili nei luoghi di lavoro)
- Il ricorso alle risorse del fondo regionale **esclude la sproporzione per il datore di lavoro** nell'adozione degli accomodamenti ragionevoli



FINANZIAMENTI PUBBLICI

Per quanto riguarda invece i **finanziamenti pubblici per la loro realizzazione concreta**, si segnala che 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):

- **1. Fondo regionale per l'occupazione** (ex art.14, Legge n.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:
 - 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;
 - 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;
 - 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.
- Prevista anche la copertura per spese di consulenza tecnica (max 10% sul totale).

Tutele per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli

Quale tutela in caso di rifiuto di adozione di accomodamenti ragionevoli da parte del datore?

- Il lavoratore, a fronte di un licenziamento (anche per giustificato motivo oggettivo), alla luce delle disposizioni normative vigenti e del diritto maturato alla predisposizione di “accomodamenti 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).

Il progetto P.A.R.I: portale online degli accomodamenti ragionevoli

- <https://paritalia.it/>
- Presentazione Youtube: <https://youtu.be/7H3gH3CKvEY>

Avv. Haydée Longo - Studio legale Lex4all - www.lex4all.com



Ci sono altre norme che
riguardano
**I'ACCOMODAMENTO
RAGIONEVOLE?**



LEGGE 13/1989: Barriere architettoniche

- E' la normativa che disciplina l'accessibilità e l'abbattimento delle barriere architettoniche, che stabilisce i termini e le modalità in cui deve essere garantita l'accessibilità ai vari ambienti, con particolare attenzione ai luoghi pubblici.
- Concede ai cittadini contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche su immobili privati già esistenti ove risiedono portatori di menomazioni o limitazioni funzionali permanenti (di carattere motorio e dei non vedenti).



D.M. 236/89, attuativo della Legge 13/1989

Il D.M. 236/89 rappresenta tutt'ora il testo normativo di riferimento per la progettazione che contempi il superamento delle barriere architettoniche.

Focus:

- criteri generali di progettazione (accessibilità, visitabilità e adattabilità = 3 livelli di qualità dello spazio costruito, che corrispondono a 3 diversi ‘gradi’ di abbattimento delle barriere architettoniche);
- specifiche funzionali e dimensionali e le soluzioni tecniche conformi alla progettazione inclusiva.

E' il primo testo che scende nel dettaglio della progettazione, proponendo dimensioni e specifiche tecniche di ambienti e arredi (fissi e mobili) con il supporto di disegni e schemi illustrativi delle varie soluzioni proposte.

D.M. 236/89, attuativo della Legge 13/1989

- **Accessibilità:** possibilità per persone con **ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale** di raggiungere l'edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di **fruire di spazi ed attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia.**
- **Visitabilità:** Si intende la possibilità , anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di accedere agli **spazi di relazione** e ad almeno un servizio igienico di ogni unità immobiliare. Per spazi di relazione s'intende gli spazi di soggiorno o pranzo dell'alloggio privato e quelli corrispondenti del luogo di lavoro, servizio e incontro. In altre parole, la persona può accedere in maniera limitata alla struttura, ma comunque le consente ogni tipo di relazione fondamentale.
- **Adattabilità:** È la possibilità di modificare nel tempo lo spazio costruito, intervenendo senza costi eccessivi, per rendere completamente e agevolmente fruibile lo stabile o una parte di esso anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale. Un edificio si considera adattabile quando, con l'esecuzione di lavori differiti, che non modificano né la struttura portante né la rete degli impianti comuni, può essere reso accessibile.

LEGGE 104



“Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.”

Focus: aspetti sociali legati alla prevenzione, cura e integrazione delle persone con disabilità. Tuttavia, include anche disposizioni riguardanti le **barriere architettoniche**, tra cui:

- **Art. 23, comma 2:** richiede la rimozione di ostacoli per consentire l'esercizio di attività sportive, turistiche e ricreative senza discriminazioni. Le strutture sportive devono essere accessibili e garantito l'accesso al mare per le persone con disabilità.
- **Art. 24:** conferma l'obbligo di eliminare le barriere architettoniche, come precedentemente stabilito dalla Legge n.13/1989 e dal Decreto Ministeriale n.236/1989.
- **Art. 25:** solleva l'importante questione dell'accesso all'informazione e alla comunicazione, affinché sia favorita la fruizione dell'informazione tramite radio, televisione e telefono.
- **Art. 26:** affida alle Regioni la regolamentazione delle modalità con cui i Comuni devono intervenire per garantire alle persone con disabilità la libertà di movimento sul territorio e l'accesso ai servizi di trasporto collettivo nelle stesse condizioni degli altri cittadini.



LEGGE 68/1999

- FOCUS: Inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
- Sancisce passaggio da COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO a COLLOCAMENTO MIRATO.

LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO - DM 43 del marzo 2022

Emanate in attuazione del Jobs Act per fornire dettagli sulle procedure e gli standard che riguardano il collocamento mirato e l'inclusione lavorativa delle PCD.

Alcune delle sue disposizioni toccano il tema di accomodamenti ragionevoli – tra cui:

- **LA DEFINIZIONE DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI NEI LUOGHI DI LAVORO:** è una nozione a contenuto variabile – (ma importante notare che come le Linee Guida disciplinano il **lavoro agile**). Come esemplificato dal preambolo della **Direttiva UE 2000/78**, essi 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.
- **LE INDICAZIONI OPERATIVE:** come applicare gli accomodamenti ragionevoli nella pratica?
 - I servizi di collocamento mirato raccolgono tutte le informazioni utili all'analisi del funzionamento del posto di lavoro disponibile e alla descrizione del relativo ambiente complessivo di lavoro.
 - I centri per l'impiego organizzano la formazione per gli operatori del collocamento mirato anche al fine di potenziare le competenze specifiche relative all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro.
- **IL LAVORO AGILE:**
 - Il lavoro agile viene inteso come accomodamento ragionevole, con lo scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».
 - Fulcro della disciplina del lavoro agile è l'accordo tra le parti; in esso, infatti, si individua la base volontaria del ricorso a tale modalità di resa della prestazione.

LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO - DM 43 del marzo 2022

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):

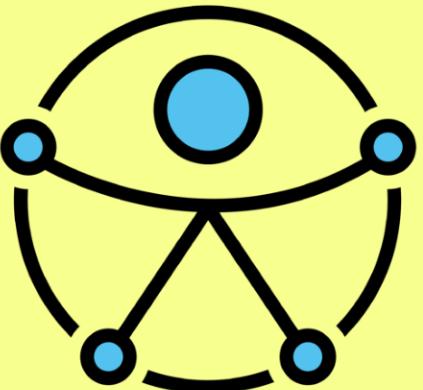
- Misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione della disabilità, ad esempio sistemando i locali, o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di inquadramento;
- Soluzioni tecniche o tecnologiche, inclusi software specifici 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;
- 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);
- Strisce luminose nelle vetrate e/o di strisce antiscivolo nei gradini di marmo, l'applicazione degli aspetti ergonomici della postazione, degli strumenti, degli aspetti psichico sociali;
- **Modifica dell'orario di lavoro**, distribuzione delle mansioni;
- **Politiche formative** a sostegno di una maggiore correlazione tra abilità dell'individuo e mansioni;
- **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;
- **Assistenza sul posto di lavoro** (che si può configurare quale presenza di un assistente di lavoro specializzato o job coach che prepara il dipendente per i loro compiti quotidiani).

LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO - DM 43 del marzo 2022

Vi sono poi le disposizioni che riguardano il DISABILITY MANAGER – ed in particolare:

- Il responsabile dell'inserimento lavorativo svolge una funzione di facilitazione/mediazione che interviene sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro.
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo deve possedere competenze specifiche acquisite in percorsi di formazione dedicati e partecipa alla predisposizione del **progetto personalizzato di inserimento lavorativo**.
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento.
- I centri per l'impiego si fanno promotori di azioni di sensibilizzazione per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
- Fare ricorso all'esternalizzazione di tali funzioni attraverso il coinvolgimento di associazioni di categoria o di enti del terzo settore che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali.

LEGGE STANCA 4/2004



LEGGE 04/2004

- **Legge 4/2004 (Legge Stanca)**, che contiene norme in tema di accessibilità digitale di siti web e app mobile, prevede anche un obbligo di accessibilità digitale in capo a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati.
- L'art. 4 comma 4 dispone infatti che: «I datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte. Ai datori di lavoro privati si applica la disposizione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), della legge 12 marzo 1999, n. 68. »

LEGGE DELEGA SULLA DISABILITA' (LEGGE 227/2021)

Approvata lo scorso 22 dicembre dal Parlamento, è un testo destinato a rivoluzionare l'intero panorama normativo della disabilità.

Con esso, infatti, le due Camere, facendo seguito alle necessità di revisione e di riordino esplicitate dal [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#), hanno delegato il Governo ad emanare uno o più Decreti Legislativi con cui rivedere e riordinare le disposizioni vigenti in materia di disabilità, seguendo i criteri e gli obiettivi della Legge Delega stessa.



*Quali novità prevede la Legge Delega in tema di
**ACCOMODAMENTI
RAGIONEVOLI**
e
INCLUSIONE LAVORATIVA?*

LEGGE DELEGA SULLA DISABILITA' (LEGGE 227/2021): novità per gli accomodamenti ragionevoli e l'inclusione lavorativa

Alcune delle (molteplici) novità proposte dalla Legge Delega sono destinate ad avere sull'**inclusione lavorativa** delle persone con disabilità e in particolare sulla figura del **disability manager** e sulla sua operatività.

- **DISABILITY MANAGER:** Oltre a prevedere l'obbligo per tutte le P.A. di dotarsi di un Disability Manager, la Legge Delega dispone che il disability manager dovrà essere nominato «anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'art. 3, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, [n. 216](#)».
- **PROGETTO DI VITA INDIVIDUALE:** Il Progetto di Vita Individuale è uno degli ambiti sui quali la Legge Delega invita il Governo ad intervenire con vigore. Tra le novità introdotte:
 - innanzitutto, secondo la Legge Delega, tale Progetto dovrà individuare «i sostegni e gli accomodamenti ragionevoli che garantiscano effettivo godimento di diritti e libertà fondamentali» (si veda l'articolo 2, comma 2, lettera c, punto 4 della Legge Delega);
Avv. Haydée Longo - Studio legale Lex4all - www.lex4all.com
 - nello specifico, il successivo **punto 5** richiede di prevedere che il Progetto indichi «gli strumenti, le risorse, i servizi, le misure, gli accomodamenti ragionevoli che devono essere adottati per la realizzazione del progetto e che sono necessari a compensare le limitazioni alle attività e a favorire la partecipazione della persona con disabilità nei diversi ambiti della vita e nei diversi contesti di riferimento, compresi quelli lavorativi e scolastici nonché quelli culturali e sportivi, e in ogni altro contesto di inclusione sociale»;



Grazie per l'attenzione ☺ !

Haydée Longo

Email: haydee.longo@lex4all.com

