

21 giugno 2025



Servizio Collocamento mirato e fasce deboli

**ACCOMODAMENTI
RAGIONEVOLI:
QUESTI SCONOSCIUTI**

Cristina Pagano

Direzione Organizzativa VI - Lavoro e Centri per l'impiego

Anno
2025



Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

L'accomodamento ragionevole è definito nell'art. 2, comma 4, della Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 con: *"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"*.

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Più operativamente, con accomodamento ragionevole *"si indica **qualsiasi modifica o aggiustamento** di un posto di lavoro, posizione lavorativa, mansione lavorativa o contesto ambientale o organizzativo lavorativo, tale da rendere possibile ad un lavoratore con disabilità, qualificato per quella data posizione lavorativa, di neutralizzare in maniera effettiva lo svantaggio derivante dalla menomazione o limitazione di cui soffre, dandogli l'opportunità di candidarsi al posto di lavoro e di svolgerne le funzioni essenziali, godendo dei benefici collegati a quell'impiego, **in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori...**"¹*

estratto da: DISABILITÀ - divieto di discriminazione e obbligo di accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative - Autori Vari- (a cura di) Garante regionale dei diritti della persona- Consiglio regionale Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, collana Quaderni dei diritti- aprile 2018

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Gli aspetti da considerare per giungere all'individuazione di accomodamenti ragionevoli sono molteplici e complessi. Può essere utile rispondere a queste domande, che propone il sito americano Askjan.org, insieme al lavoratore che dovrà utilizzarli :

- *Quali limitazioni sta vivendo il dipendente?*
- *In che modo queste limitazioni influenzano il dipendente e le prestazioni lavorative del dipendente?*
- *Quali compiti lavorativi specifici sono problematici a causa di queste limitazioni?*
- *Quali accomodamenti/tecnologia assistive sono disponibili per ridurre o eliminare questi problemi?*

Nella pratica e nelle esperienze ormai consolidate di altri Paesi, gli accomodamenti ragionevoli rappresentano molto spesso delle soluzioni di "buon senso", tutt'altro che dispendiose.

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

A titolo esemplificativo partendo **dall'analisi delle esigenze del lavoratore** a confronto con il contesto lavorativo, gli accomodamenti ragionevoli potrebbero essere i seguenti:

- ✓ il superamento delle barriere architettoniche da attuare in ottemperanza con la normativa vigente
- ✓ l'adeguamento della postazione di lavoro con accorgimenti utili e funzionali alla richiesta (esempio sintesi vocale, adattamenti ergonomici)
- ✓ l'adozione di nuove tecnologiche assistive
- ✓ l'attuazione di iniziative volte a garantire la mobilità e gli spostamenti

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

- ✓ la realizzazione di diverse modalità organizzative e lavorative, ad esempio, quella del lavoro agile o smart working
- ✓ definizione di una figura di tutoraggio che faciliti l'inserimento e la negoziazione in caso di difficoltà
- ✓ modifica di procedure e definizione di nuove regole
- ✓ definizione di sequenze di compiti con l'ausilio di schemi cartacei che facilitino la presa in carico da parte del soggetto dei propri compiti lavorativi, gestione di aspetti relazionali

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Il **PORTALE DEGLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI ITALIANO** (PARI) <https://paritalia.it/> è uno dei possibili siti che fornisce suggerimenti e soluzioni alle persone con disabilità ed alle imprese per superare le limitazioni poste dal contesto lavorativo, in presenza di varie condizioni personali e quindi non solo di disabilità (certificate o meno).

L'accomodamento come risultante di un complesso processo di negoziazione richiederebbe che venga gestito da una figura aziendale preparata sia rispetto all'organizzazione aziendale sia nella conoscenza della tematica della disabilità. Tale preparazione è ciò che caratterizza la figura professionale del **Disability Manager**

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Come definito nel Q.R.S.P., il Quadro Regionale degli standard professionali, il Disability Manager è il **responsabile di tutto il processo di integrazione socio-lavorativa** delle persone con disabilità all'interno delle imprese: dalla pianificazione, ricerca, selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.

Il grado di specializzazione su ciascuno dei processi sopra citati dipende dalle dimensioni dell'organizzazione presso cui opera e dalle modalità di divisione del lavoro ed alla collocazione gerarchico-funzionale all'interno dell'azienda.

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Può operare anche in qualità di **consulente esterno** presso imprese di piccole e medie dimensioni che non prevedono una risorsa dedicata.

La sua finalità è quella di garantire una corretta gestione del personale con disabilità e collaborare con la rete territoriale/servizi per l'inserimento in azienda e, contestualmente **adattare l'organizzazione** al fine di accogliere e gestire i bisogni del personale con disabilità certificata con un'attenzione alle misure di welfare aziendale, smartworking, lavoro agile e tecnologie assistive, in condivisione con il lavoratore

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

La Provincia di Lecco:

- ✓ ha nominato ai sensi del D.lgs. 222/2023 il «**Dirigente per l'inclusione e l'accessibilità**» e il «**Disability Manager**» per la promozione di una piena inclusione delle persone con disabilità, già dipendenti o in vista di un'assunzione, attraverso attività di consulenza e messa in concreto di azioni di sensibilizzazione e inclusione nell'ambiente di lavoro, oltre ad ottemperare all'obbligo normativo per le PA.
- ✓ nel proprio ruolo di Casa dei Comuni e nell'ambito delle iniziative di inclusione lavorativa del Collocamento Mirato, ha proposto ai Comuni il progetto «**Molto in Comune**» che offre:
 - ❖ formazione gratuita in tema di disability management ai dipendenti e agli operatori dei servizi comunali
 - ❖ servizio di consulenza erogato da disability manager di comprovata esperienza

Promotore 68

La Provincia di Lecco ha attivato l'azione di sistema di Regione Lombardia **Promotore 68**, con l'obiettivo di favorire l'inserimento mirato delle persone con disabilità nelle imprese del territorio, fornendo:

- ✓ Un supporto alle imprese attraverso un servizio di consulenza tecnica sulle opportunità previste dalla Legge 68/99 per agevolare l'inserimento più efficace per le aziende;
- ✓ Sensibilizzare e accompagnare le imprese sul tema della disabilità.

Le aziende in obbligo di legge vengono contattate direttamente per comprendere al meglio, le specifiche esigenze dell'organizzazione e quindi agevolare l'inserimento con i profili che il Servizio è in grado di reclutare e qualora si fosse configurata la necessità si proceduto ad effettuare sopralluoghi; questa modalità ha generato un rapporto virtuoso tanto da arrivare alla fine del **2024** con **500 aziende contattate**, rispetto alle 225 dell'anno 2023, con incremento **di oltre il 120%**.

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Principale assetto normativo

- ❑ **Costituzione della Repubblica Italiana art 3:** «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».
- ❑ **Legge n. 104 del 5 febbraio 1992** «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»
- ❑ **Legge n.68 del 12 marzo 1999** "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
- ❑ **Direttiva europea n. 78/2000** «Parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro»
- ❑ **Decreto Legislativo n. 216 del 9 luglio 2003** - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di all'articolo 3 c. 3 –bis specifica «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità»
- ❑ **Legge n. 67 del 1 marzo 2006** "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni"
- ❑ **Convenzione ONU del 13 dicembre 2006** per i diritti delle persone con disabilità approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite
- ❑ **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81:** "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- ❑ **Legge del 3 marzo 2009 n. 18** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con protocollo opzionale»
- ❑ **Decreto Legislativo del 14 settembre 2015, n. 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"
- ❑ **Strategia europea** per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

GIURISPRUDENZA:

Il Tribunale di Lecco, con sentenza del 9 febbraio 2023 accoglie il ricorso per **condotta discriminatoria**, presentato da un lavoratore con disabilità che, a seguito di un provvedimento di **reintegrazione** ottenuto dopo un licenziamento per superamento del comportamento, era stato adibito a **mansioni inferiori** rispetto al suo inquadramento, lesive della dignità professionale. Nel caso, il datore di lavoro non aveva dato prova di avere compiuto uno sforzo adeguato, nel senso di proporre al dipendente una **mansione alternativa**, adatta alla sua professionalità e diversa da quella per la quale era stato ritenuto inidoneo.

pertanto

*Il datore di lavoro può essere condannato ad adibire il **lavoratore con disabilità** e parzialmente inidoneo a **mansioni coerenti con la sua professionalità**, quando ciò sia possibile anche adottando **ragionevoli accomodamenti***

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Novità normative

Decreto legislativo n. 62 del 3 maggio 2024 «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato»

aggiunge alla legge 104 del 1992 l'art.5 bis:

Comma 1. Definizione di accomodamento ragionevole come da Convenzione Onu del 2006

Comma 2. L'accomodamento ragionevole è **attivato in via sussidiaria** e non sostituisce né limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.

Comma 3. La persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri ha la **facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.**

Comma 4. La persona con disabilità e il richiedente di cui al comma 3, se diverso, partecipano al procedimento relativo all'individuazione dell'accomodamento ragionevole.

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Novità normative

- ❑ **Decreto legislativo n. 62 del 3 maggio 2024**, in attuazione della legge n. 221 del 21 dicembre 2021, «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato».
- ✓ Fornisce la **nuova definizione di condizione di disabilità** (che comprende anche l'attuale definizione di invalidità), i criteri per valutazione di base, la valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del **progetto di vita** individuale personalizzato e partecipato per le persone con disabilità
- ✓ Interviene **sul linguaggio normativo sulla disabilità**, recependo espressamente nell'ordinamento nazionale le definizioni di persona con disabilità in linea con la Convenzione Onu modificando di conseguenza il dettato della Legge 104/92. I termini "handicap", "handicappato", "persona affetta da disabilità", "diversamente abile", etc., saranno sostituiti dalle nuove definizioni
- ✓ **Integra la legge 104/92** sul tema «accomodamenti ragionevoli»

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

Novità normative

Comma 5. L'accomodamento ragionevole deve risultare **necessario, adeguato, pertinente e appropriato** rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente disponibili

Comma 6. Nella valutazione dell'istanza di accomodamento ragionevole deve essere **previamente verificata la possibilità di accoglimento della proposta** eventualmente presentata dal richiedente ai sensi del comma 3.

Comma 7. La pubblica amministrazione nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità **anche attraverso gli incontri personalizzati** e conclude il procedimento con diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto, con l'indicazione dell'accomodamento secondo i principi di cui al comma 5.

Comma 11. Nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, **l'istante e le associazioni legittimate** ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, **possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto** di accomodamento ragionevole

GIURISPRUDENZA:

Si evidenziano i **recenti orientamenti giurisprudenziali consolidati** diretti a garantire una maggiore tutela ai lavoratori con disabilità, imponendo al datore di lavoro obblighi di valutazione prima di intimare il recesso per superamento del periodo di comporto. Pertanto, i datori di lavoro, dovranno adottare criteri gestionali che tengano conto delle specificità individuali e delle tutele previste dal diritto sovranazionale e nazionale (Sentenza Cass Cv. Sez. Lavoro 31 maggio 2024 n. 15282)

Con la recente sentenza **55/2024** la Corte d'Appello di Venezia -Sezione Lavoro, riformando la sentenza di primo grado che aveva rigettato il ricorso del lavoratore contro il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è tornata sul recente concetto dei **ragionevoli accomodamenti** che il datore di lavoro dovrebbe adottare nel caso di licenziamento di persona che possa definirsi disabile in forza del concetto eurounitario di "disabilità". (Direttiva europea n. 78/2000)

Il datore di lavoro, quindi, prima di licenziare un lavoratore con disabilità avrebbe **dovuto adottare dei c.d. ragionevoli e accomodamenti** che nel caso di specie non aveva neppure tentato di individuare, limitandosi ad affermare che non erano disponibili altri posti in azienda; questo nonostante lo stesso lavoratore avesse indicato nel ricorso introduttivo quali potevano essere tali ragionevoli accomodamenti (condivisi dalla Corte), come la **riduzione dell'orario di lavoro**, una diversa organizzazione del lavoro con adibizione e **mansioni meno gravose**, l'acquisto di macchinari con funzione di **ausilio alla** **santi** accedendo a finanziamenti pubblici.

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

GIURISPRUDENZA:

Il Tribunale romano, con sentenza 18.12.2023, n. 32956 richiamandosi alla giurisprudenza della Corte di Giustizia, ha ricordato che una menomazione o una minorazione fisica, psichica o mentale integra la condizione di disabilità qualora sia tale da **ostacolare la partecipazione del lavoratore alla vita professionale** in condizione di parità con gli altri lavoratori.

L'adozione di questa prospettiva consente, quindi, di ampliare l'ambito di operatività della tutela riconosciuta alle persone con disabilità riconducendovi non solo quelle situazioni di «**disabilità conclamata**» ma, altresì, tutti quei casi in cui le concrete modalità di manifestazione della patologia integrino un «**obiettivo ostacolo**» alla vita lavorativa «alterando di fatto il rapporto di uguaglianza con gli altri lavoratori».

Ne consegue dunque, l'obbligo datoriale di adottare “**accomodamenti ragionevoli**” tra i quali rientra, secondo il Giudice, **l'accesso al telelavoro o al lavoro agile**, ai sensi dell'art. 5 Direttiva 2000/78/CE

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

AGEVOLAZIONI

- **NOTE IMPRESA CM Regione Lombardia:** contributo erogato dalle Province alle imprese private che prevede:
 - ✓ **Asse I: Incentivi per aziende** per l'inserimento di **persone con disabilità** Nel 2024 sono state finanziate complessivamente **148** domande Dote Impresa Asse I per un importo complessivo di €1.243.175,00, corrispondenti a **135** assunzioni e **13** richieste di rimborso indennità tirocinio.
 - ✓ **Asse II: Servizi di formazione e consulenza** per l'inserimento o mantenimento lavorativo della **persona con disabilità (anche per i colleghi** coinvolti nella sfera lavorativa della persona con disabilità, per il **tutor** aziendale e per il **disability manager**) per un importo massimo di € **20.000,00**
 - ✓ **Asse II: Acquisto di ausili e adattamento del posto di lavoro**, riconosciuti fino all'80% del costo sostenuto, per un importo massimo di € **15.000,00**
 - ✓ **Asse III: Cooperazione sociale**, contributo fino ad un massimo di 45.000 per nuove cooperativa a fronte dell'assunzione di persone con disabilità
- **INAIL:** contributi per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro (circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51 e ss.mm.ii)
- **INPS:** Circolare n.99 del 13/06/2013 (in attuazione all'art.13 L.68/99) prevede un incentivo di tipo economico, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto con disabilità assunto

Progetti finanziati con dote impresa

Asse II: ForMe-Un ponte verso il lavoro:

Technoprobe in collaborazione con Coop Il Grappolo ha creato uno spazio dove i tirocinanti, sotto la supervisione di un tutor, ricevono formazione per acquisire competenze, fare esperienze sul campo, nel rispetto dell'individualità di ciascuno. Non è una scuola o un ente formativo, ma un luogo di crescita personale e professionale. L'obiettivo è l'avvicinamento e poi l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità favorendo l'apprendimento di competenze in ambito elettronico e operatore di magazzino.



Asse II: Ecocampus Bees4future:

Fomas spa in collaborazione con Coop Paso e con il supporto di Apicoltura Urbana ha creato un luogo dove i tirocinanti, con la supervisione di un tutor, apprendono sul campo competenze nel settore agricolo, nella cura delle api e trasformazione dei prodotti derivati in una forma circolare di welfare aziendale.



Progetti finanziati con dote impresa

Asse III: Caffetteria Offi Coffee

Nuovo ramo di cooperativa della Coop Il Grigio per attività di bar caffetteria con l'inserimento di 2 lavoratori con disabilità assunti con contratto a tempo indeterminato o tempo determinato di 12 mesi



Asse III: Binario Vivo a Cernusco Lombardone

Nuovo ramo di cooperativa della Coop Paso per attività di bar caffetteria presso la stazione di Cernusco Lombardone: assunzione di 2 persone con disabilità e attivazione di 5 tirocinanti iscritti al CM.

Il progetto ha previsto anche una «officina popolare» che al momento vede impegnate persone con disabilità formate nel riparare le biciclette.



Progetti finanziati con dote impresa

ASSE II Dote Impresa: Consulenza e servizi – contributi per l'acquisto di ausili
Con determinazione dirigenziale n. 565 del 19.05.2025 è stato riconosciuto un importo di €1.546,40 a favore di una cooperativa del territorio a seguito della richiesta di rimborso per l'acquisto di **una nuova dotazione informatica hardware/software** affiancata ad una formazione operativa individuale in grado di costruire un nuovo metodo lavorativo autonomo per un loro dipendente affetto da disabilità visiva.

L'acquisto dei nuovi supporti informatici permetterà di implementare le sue competenze informatiche, lo renderà indipendente nella gestione quotidiana dei compiti assegnati superando i limiti della precedente tecnologia e consentirà di rafforzare le sue capacità professionali generali.
L'adattamento della sua postazione informatica rientra nelle finalità previste dall'Asse II del Bando Dote impresa.



Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità

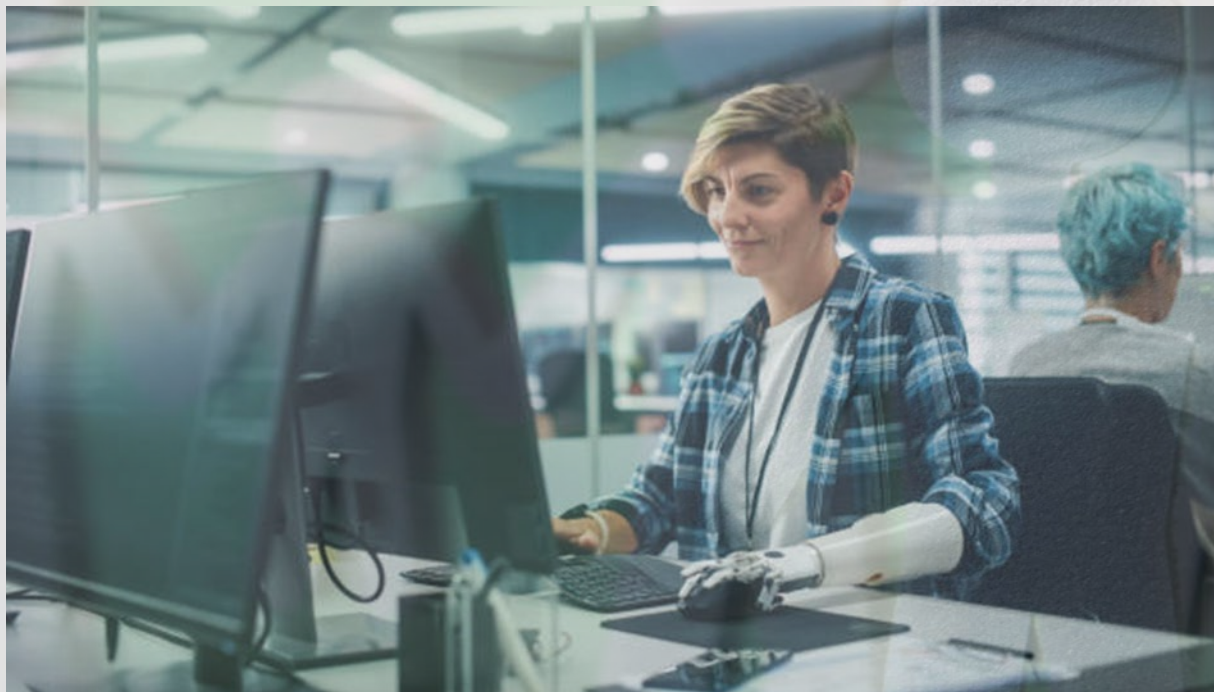
AGEVOLAZIONI

- **PRASSI DI RIFERIMENTO 159:2024 - UNI Ente Italiano di Normazione:** Bando regionale per la diffusione, nel tessuto imprenditoriale, di una cultura orientata all'inclusione e per la tutela dei diritti delle persone con disabilità. Concessione di un **voucher a fondo perduto** pari al massimo dell'80%, **per un limite massimo di 32mila euro** (domanda da presentare sul sito di Unioncamere Lombardia del 15 aprile 2024 fino al 31 dicembre 2025, salvo esaurimento anticipato dei fondi) per mettere in pratica le indicazioni descritte nella Prassi di Riferimento all'interno della propria organizzazione, agendo sugli elementi ritenuti indispensabili per un'inclusione lavorativa:

Spese ammissibili:

- ✓ Formazione
- ✓ Servizi di consulenza
- ✓ Adattamento delle postazioni di lavoro

Accomodamenti ragionevoli e tecnologie assistive per agevolare chi lavora in una condizione di disabilità



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!!

21 Giugno 2025



PROVINCIA
— DI LECCO —
1995-2025



LAVORO
IN LOMBARDIA
CENTRO PER L'IMPIEGO

PROVINCIA DI LECCO

SERVIZIO COLLOCAMENTO MIRATO E FASCE DEBOLI



Lecco, Corso Matteotti n. 3



0341 295 532 - 533



www.lavoro.provincia.lecco.it
collocamento.obbligatorio@provincia.lecco.it
doteimpresa.cm@provincia.lecco.it
promotore68@provincia.lecco.it
marta.crimella@provincia.lecco.it



Cristina Pagano

Direzione Organizzativa VI - Lavoro e Centri per l'impiego