

Accomodamento ragionevole e misure a sostegno delle fragilità

The logo for INAIL, consisting of the letters 'INAIL' in white, bold, sans-serif font, centered within a dark blue vertical rectangular bar. The bar is positioned on the left side of the slide, extending from the top to the bottom of the main content area.

INAIL

Rossella Attimonelli
Sovrintendente Sanitario Regionale
INAIL Puglia

La sorveglianza sanitaria risvolti e implicazioni medico legali - Bari, 19 maggio 2023

Convenzione ONU Diritti delle persone con disabilità 2006 (Italia legge 18/2009)

Articolo 27: Lavoro e occupazione

Comma 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**;

Convenzione ONU Diritti delle persone con disabilità (legge 18/2009)

(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;

(...)

(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**.

L'obbligo di accomodamento ragionevole sul posto di lavoro

L'**accomodamento ragionevole** del luogo di lavoro per garantire **pari opportunità** per le persone con disabilità è **un obbligo giuridico** introdotto dal decreto legge 16 del 2013, nello specifico con l'art. 9 (convertito con la legge 99/2013) che ha modificato la legge n. 216/2003 in ottemperanza agli obblighi comunitari, a seguito della sentenza di condanna della Corte di Giustizia Europea per il mancato integrale recepimento della 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: contro qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali

Art. 1: definizione di '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 la 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 le libertà fondamentali

Il principio del ragionevole adattamento deve essere considerato anche nelle fasi di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, con la conseguenza che può incidere sui parametri di misurazione della **'congruità dell'offerta di lavoro'** quando si parla di politiche di attivazione di soggetti in condizioni di svantaggio



ONERE DELLA PROVA

L'obbligo del ragionevole adattamento dovrà essere commisurato a tutte le misure atte -in concreto- a scongiurare l'espulsione del lavoratore, anche modificando l'assetto organizzativo aziendale, con il solo limite della comprovata sproporzione degli oneri finanziari a tal fine necessari.

Non sarà sufficiente che il datore di lavoro dimostri di non poter reperire una mansione (equivalente o inferiore) all'interno dell'organizzazione aziendale data.

L'obbligo sarà infatti adempiuto soltanto ove il datore di lavoro dimostri che gli adattamenti, anche di natura organizzativa, che sarebbero nella specie effettivamente necessari per consentire la ricollocazione del lavoratore divenuto inidoneo alla specifica mansione, gli imporrebbero la sopportazione di un onere finanziario irragionevole, vale a dire sproporzionato nel senso precisato dall'art. 5 della direttiva 2000/78/CE.

La prova della impraticabilità degli adattamenti necessari dovrà peraltro essere fornita dal datore di lavoro **in termini concreti e rigorosi**, tenendo conto, quindi, di tutte le soluzioni effettivamente disponibili: dalla redistribuzione delle mansioni al cambiamento dei turni o alla riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro, fino agli interventi di carattere materiale, come il riallestimento della postazione lavorativa o la ristrutturazione edilizia



The logo for INAIL, consisting of the letters 'INAIL' in a bold, white, sans-serif font, centered within a dark blue rectangular background.

INAIL

con il comma 166 della 'legge di stabilità' del 2015 l'INAIL ha acquisito specifiche competenza "in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con **progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione**"

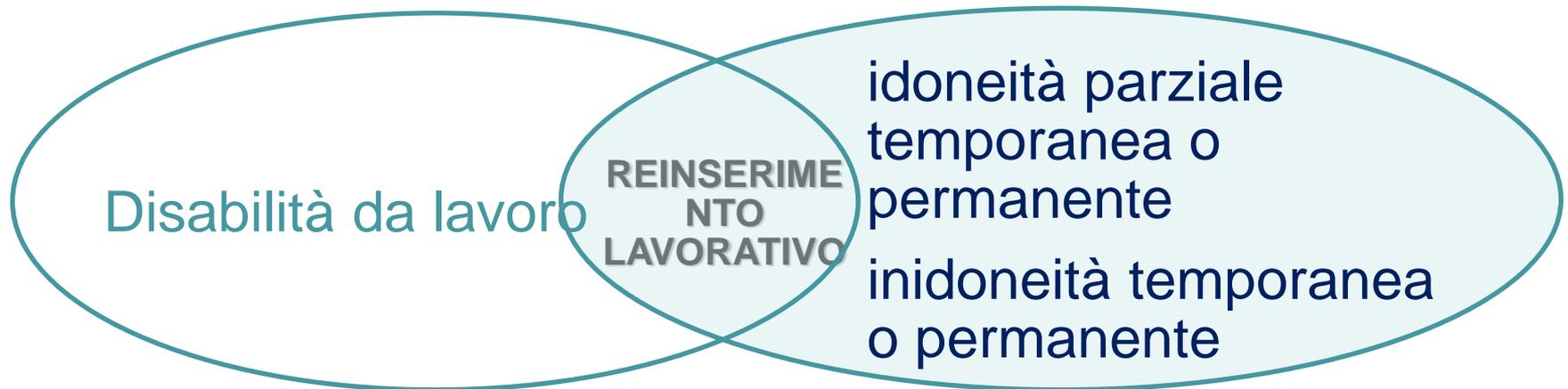
REGOLAMENTO INAIL PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO

Il Regolamento per il reinserimento lavorativo **Determina del Presidente INAIL n.258 del 11.07.2016 e successive modificazioni**, nasce dall'esigenza di normare interventi finalizzati alla conservazione del posto di lavoro possibilmente nella stessa mansione nei casi nei quali la riammissione del lavoratore nell'attività precedentemente svolta -al termine dell'inabilità temporanea assoluta da infortunio sul lavoro o malattia professionale certificato in ambito INAIL- evidenzi una condizione che può riverberarsi negativamente sul **giudizio di idoneità alla mansione specifica attribuito da parte del Medico Competente**





REINSERIMENTO LAVORATIVO DEL DISABILE DA LAVORO



INAIL

disposizione regolamentari interne hanno chiarito l'entità massima degli interventi per l'adeguamento di strutture, apparecchiature e postazione di lavoro e per la formazione del disabile, qualunque sia il grado di invalidità riconosciuto, la natura del rapporto di lavoro, la tipologia del contratto, purché si tratti di **lavoratori autonomi o dipendenti privati**

due casi di lavoratori autonomi che, grazie agli interventi di adeguamento della postazione di lavoro finanziati dall'INAIL, hanno potuto riprendere la loro attività dopo infortuni sul lavoro con postumi invalidanti

The logo for INAIL, consisting of the letters 'INAIL' in a bold, white, sans-serif font, centered within a dark blue rectangular background.

INAIL

INAIL

Autista di camion di proprietà nato nel 1962: in seguito a caduta dal cassone del camion, si procurava : Fratture di D12 e L2, trattate con vertebroplastica ed esitate in riduzione dei movimenti del rachide di circa 1/3, e fratture di entrambi i polsi trattate chirurgicamente ed esitate in riduzione bilaterale della funzione prensile di circa 1/3. L'intervento è consistito nella fornitura di un nuovo semirimorchio centinato alla francese, che permette all'assistito di non usare le mani in presa nelle varie operazioni di apertura e chiusura di telone, sponde e fissaggio dei carichi

SEMIRIMORCHIO CENTINATO ALLA FRANCESE



INAIL

Giardiniere autonomo, nato nel 1987: in seguito a caduta da una scala all'italiana, si procurava trauma toraco-addominale chiuso con fratture costali multiple e rottura del rene destro, trattata con nefrectomia. L'intervento è consistito nell'acquisto di una piattaforma aerea cingolata, comprensiva di carrello per il trasporto, da usare per i lavori in quota



INDAGINE CONOSCITIVA DISABILITÀ E LAVORO

Nell'ambito di una survey su sclerosi multipla e lavoro condotta tra i MC nel Progetto Bric 24/2019 PRISMA è stato realizzato un focus specifico su disabilità e lavoro

Figura 3

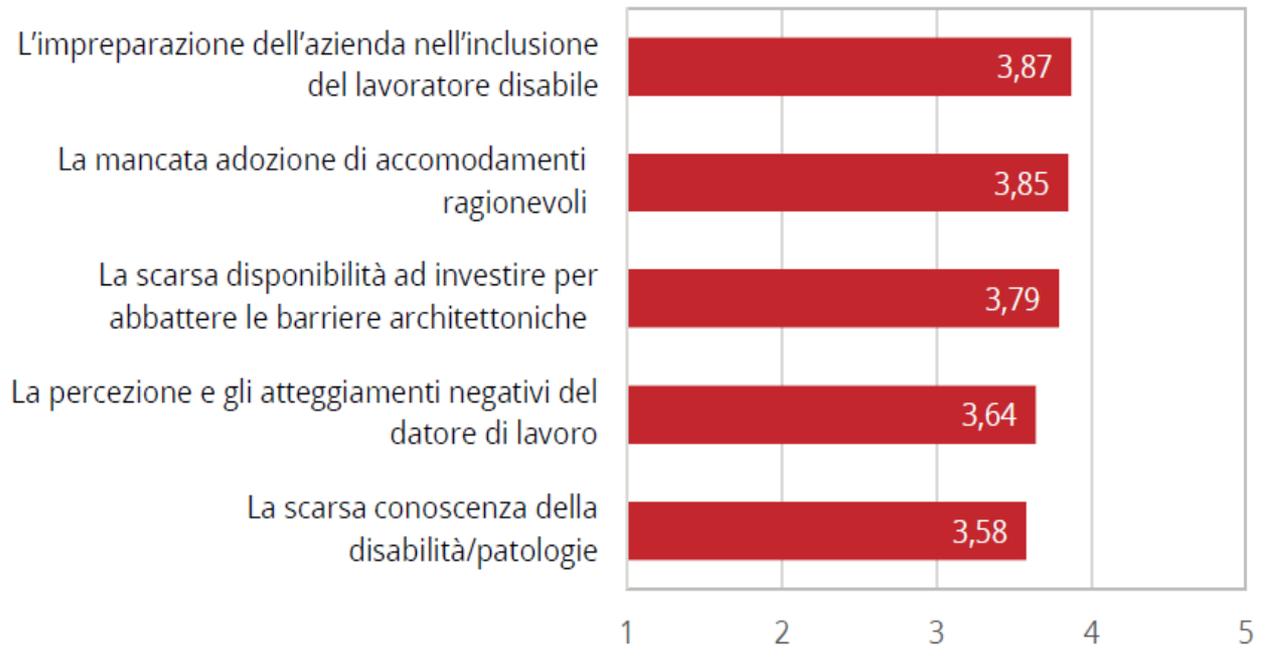
Aspetti relativi al lavoratore con disabilità che potrebbero essere di ostacolo nell'inserimento, reinserimento e mantenimento del suo posto di lavoro. Valori medi*



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

* Scala da 1 = per niente di ostacolo a 5 = del tutto di ostacolo.

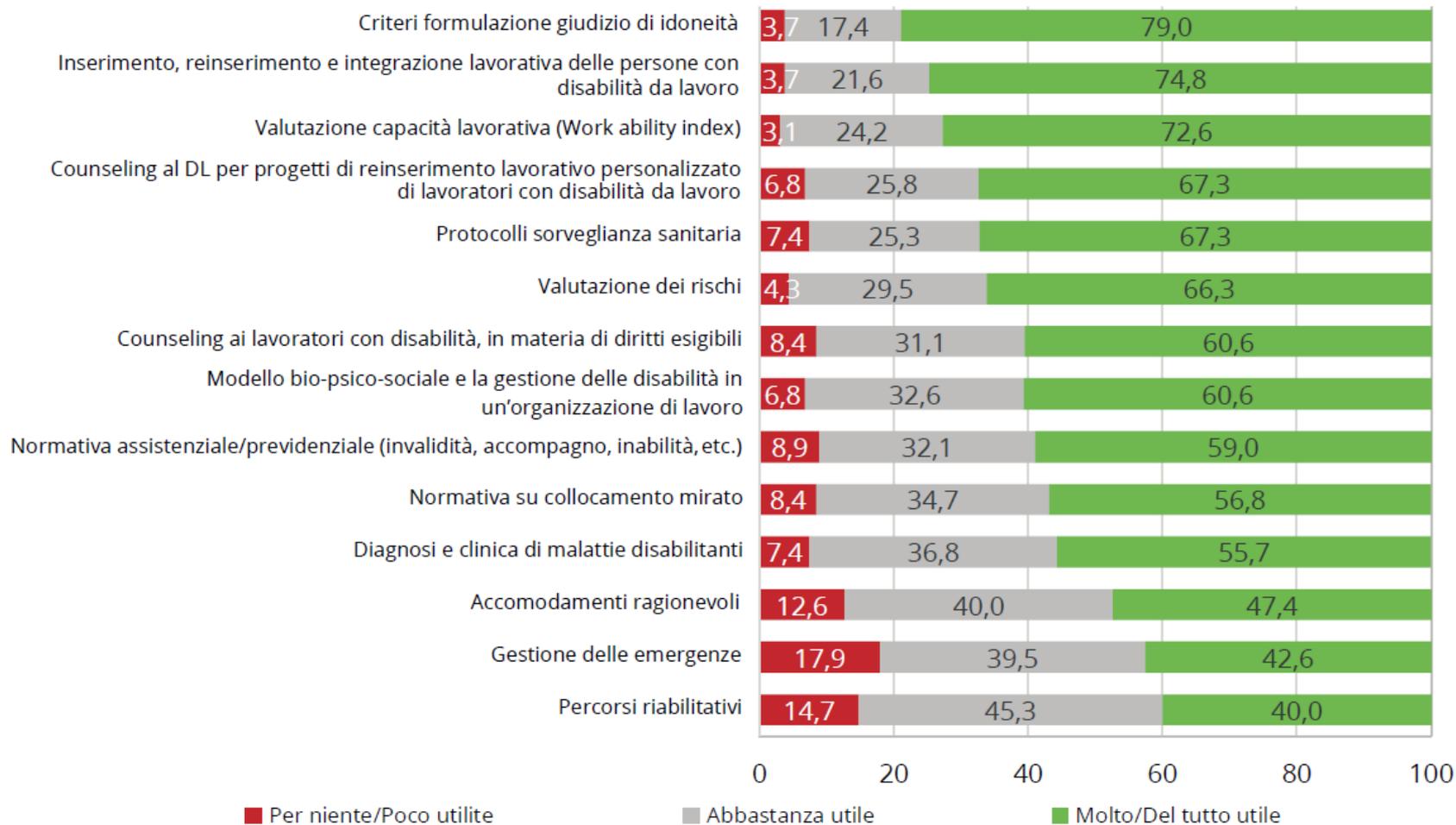
Figura 4 Aspetti relativi all'azienda e/o ai colleghi di lavoro che potrebbero ostacolare l'inserimento/reinserimento lavorativo o il mantenimento del posto di lavoro di lavoratori disabili. Valori medi*



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)
* Scala da 1 = per niente di ostacolo a 5 = del tutto di ostacolo.

Figura 2

Grado di utilità per il fabbisogno formativo in tema di disabilità e lavoro relativo a vari argomenti
Valori percentuali



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

Il medico competente deve portare questa informazione a datori di lavoro e lavoratori al fine di contribuire a non disperdere energie e culture produttive e a supportare il reinserimento lavorativo degli infortunati.

INAIL