



Diversity management e
accomodamenti ragionevoli
Il quadro normativo e giurisprudenziale

Carla Spinelli

Prof.ssa Associata di Diritto del Lavoro

Università di Bari Aldo Moro

Principi costituzionali e tutela antidiscriminatoria

► Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

► 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.

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.

► 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.

Il divieto specifico di discriminazione a motivo della disabilità nel lavoro e nella formazione

Decreto legislativo n. 216/2003

Traspose la direttiva n. 2000/78, riformando l'art. 15 dello Statuto dei lavoratori (Statuto dei lavoratori) del 1970, che già vietava al datore di lavoro di compiere qualsiasi azione discriminatoria fondata su ragioni politiche, religiose, razziali, linguistiche o di sesso, oltre a proibire la condotta antisindacale.

Il testo originale del decreto n. 216/2003 **aveva omissis di recepire le disposizioni dell'art. 5 della direttiva 2000/78** relativamente all'obbligo per il datore di lavoro di adottare «soluzioni ragionevoli» per le persone disabili

Il decreto è stato modificato nel 2013, in seguito a una procedura di infrazione proposta dalla Commissione europea e dalla seguente decisione della CGUE, con l'introduzione per i datori di lavoro del suddetto obbligo, in conformità anche con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

La decisione della CGUE nel caso Commissione v/Italia – C- 321/11

- ▶ Confermando le osservazioni della Commissione, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha rilevato che l'Italia aveva mancato di rispettare gli obblighi previsti dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, perché non aveva espressamente incluso l'obbligo di accomodamento ragionevole.
- ▶ La CGUE ha stabilito che, sebbene la legislazione italiana prevedesse misure di aiuto e supporto, integrazione sociale e protezione, non prevedeva un generale dovere di fornire una sistemazione ragionevole.
- ▶ **La legislazione italiana, anche se valutata nel suo insieme, cioè, non richiedeva che tutti i datori di lavoro adottassero misure efficaci per tutte le persone con disabilità relativamente a diversi aspetti del lavoro, così da consentire loro di avere accesso, partecipare o avanzare in carriera nel mondo del lavoro e frequentare corsi di formazione.**
- ▶ Pertanto, la Corte ha concluso che l'Italia aveva violato il diritto dell'UE essendo venuta meno al proprio obbligo di attuare correttamente l'art. 5 della direttiva 2000/78 / CE.

NUOVE REGOLE PER LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

Inserimento comma 3-bis all'art.3 del D.Lgs. n. 216/2003 (attuativo della direttiva 2000/78/CE):

«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, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori»

NORMATIVA INTERNAZIONALE E DELL'UNIONE EUROPEA SU REASONABLE ACCOMODATION

Art. 5 Direttiva 2000/78/CE:

«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».

Art. 2 Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità del 2006:

Per «accomodamento ragionevole» si intendono **«le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati** che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove 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».

REASONABLE ACCOMODATION

- ▶ Si tratta di **MISURE INDIVIDUALIZZATE** dal carattere **NON TASSATIVO**
- ▶ **Direttiva n. 2000/78/CE sulle soluzioni ragionevoli:**
 - Indicazioni esemplificative quali «*la sistemazione dei locali, l'adattamento delle attrezzature e dei ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti, un'adeguata formazione*» (considerando 20);
 - deve tenersi conto «dei costi finanziari o di altro tipo che tale misura comporta, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni» (considerando 21).
- ▶ **Corte di Giustizia UE, sentenza HK Danmark (C-335/11):**
 - «*la riduzione dell'orario di lavoro, anche qualora non ricada nel concetto di «ritmi di lavoro», può essere considerata un provvedimento di adattamento ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, ove la riduzione dell'orario di lavoro consenta al lavoratore di poter continuare a svolgere il suo lavoro, conformemente alla finalità perseguita da tale articolo*» (punto 56);
 - *Spetta ai giudici nazionali verificare se una concreta misura, adottata quale provvedimento di adattamento, non costituisca un onere sproporzionato per il datore di lavoro e, quindi, possa considerarsi una soluzione ragionevole* (punto 60).

NUOVE REGOLE PER LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

► Art. 1 D.Lgs. n. 151/2015:

Criteri direttivi per la successiva adozione di un decreto ministeriale recante linee guida per il collocamento mirato; costruzione di un sistema-rete che coinvolga tutti gli *stakeholders*; ricorso a fondi regionali per le soluzioni ragionevoli

Let. c: definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo (che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati);

Let. d: analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

Let. e: **il responsabile dell'inserimento lavorativo** predispone il progetto personalizzato e risolve i problemi legati alle condizioni di lavoro della persona disabile

Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.
2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:
 - a) 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 mirato;
 - b) **predispone**, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli **accorgimenti organizzativi** e propone, ove necessario, le **soluzioni tecnologiche** per facilitare l'integrazione al **lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli** di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
 - c) **verifica** l'attuazione del processo di inserimento, **recependo e segnalando** ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.))

QUALE EFFETTIVITA'?

► Sistema incentivi

(Artt. 13 e 14 L. 68/1999 modificati dal D.Lgs. 151/2015)

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%

- 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

DISABILITA' DA LAVORO E ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

- Legge 190/2014 (legge di stabilità 2015), art. 1 comma 166:

L'Inail ha 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, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

L'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma è a carico del bilancio dell'INAIL, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

DISABILITA' DA LAVORO, conservazione del posto E ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

► Regolamento Inail per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro (det. 11 luglio 2016, n. 258):

- Tipologie di interventi atti a consentire la conservazione del posto di lavoro (art.4)
- Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato e piano esecutivo (art.6)
- Procedura amministrativa per ottenere il finanziamento dei costi che il datore di lavoro deve sostenere per realizzare il progetto (art.7 e ss.)

Accomodamenti ragionevoli: superamento e abbattimento di barriere architettoniche, adeguamento e adattamento postazioni di lavoro, addestramento all'uso delle attrezzature da lavoro, formazione e tutoraggio, riqualificazione per l'adibizione ad altre mansioni.

Ambito applicazione: iscritti all'Inail

DISABILITA' DA LAVORO, nuova occupazione E ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Delibera Inail n. 2/2017 e Circ. n. 30/2017

- ▶ il datore di lavoro – che intenda assumere un disabile in conseguenza di infortunio sul lavoro o di tecnopatia, con riconosciuti danni permanenti, che sia alla ricerca di occupazione o che sia iscritto nelle liste di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i. – può richiedere all'INAIL di avviare il percorso di definizione del Progetto di Reinserimento Lavorativo Personalizzato (PRLP) ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli accomodamenti ragionevoli, in conformità a quanto previsto dal vigente Regolamento per il reinserimento e l'integrazione delle persone con disabilità da lavoro;
- ▶ la formalizzazione da parte dello stesso datore di lavoro di voler assumere, anche con decorrenza temporale differita, il disabile da lavoro è condizione vincolante;
- ▶ il rimborso degli oneri – così come normati dal citato Regolamento – necessari per la realizzazione degli interventi, sarà effettuato da parte dell'INAIL solo dopo l'assunzione del lavoratore;

DUBBI INTERPRETATIVI

- Quando insorge l'obbligo di predisporre soluzioni ragionevoli?
- La violazione di tale obbligo configura un comportamento discriminatorio?
- Quali sono i rimedi giudiziari esperibili?
- Quali tutele conseguono alla violazione di tale obbligo, risarcitorie e/o in forma specifica?

LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ ALLE MANSIONI

Nuovo obbligo di soluzioni ragionevoli a carico del datore di lavoro:

Letture dell'art. 10 c. 3 L. 68/1999 in combinato disposto con l'art.3 c. 3-bis D.Lgs. 216/2003 (accomodamento ragionevole di cui alla Convenzione ONU 2006)

➤ prima di procedere al licenziamento, occorre verificare la possibilità di adottare misure che consentano al disabile di continuare a svolgere un'attività lavorativa, anche **modificando sostanzialmente l'organizzazione** (contra Cass. 10339/2000), purché ciò non comporti un onere sproporzionato per il datore di lavoro (Tribunale di Ravenna 30.11.2011, Tribunale di Bologna 11.4.2013 n. 171, Tribunale di Ivrea 24.4.2016, Tribunale di Pisa 16.4.2015 n. 32; Trib. Bari 1 dic 2016, n. 53589)

➤ Anche l'art.18 c. 7 St. lav. modificato dalla L. Fornero e l'art. 2 D.Lgs. 23/2015 (per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 con contratto a tutele crescenti) prevedono che, in caso di illegittimità del licenziamento per inidoneità allo svolgimento di mansioni, il giudice debba disporre la reintegrazione nel posto di lavoro.

TRIBUNALE DI MILANO 28.10.2016, N. 2875

FATTO. Il **lavoratore, invalido civile al 46% e portatore di handicap**, aveva svolto dall'assunzione mansioni di operatore ecologico con progressiva usura del rachide, dal 2011 altre mansioni all'interno del magazzino consistenti in sollevamento di pesi e infine dal 2014 era stato adibito al servizio lavanderia. Veniva **licenziato** in data 25.1.2016 per **superamento del periodo di comporta**

DIRITTO. Sostiene il Tribunale di Milano che, per l'irrogazione di un licenziamento nei confronti di un lavoratore disabile affetto da permanente grave patologia, lo **stesso periodo di comporta** previsto per soggetti non affetti da handicap contrasta con i corollari del principio di parità di trattamento per cui situazioni diverse richiedono trattamenti differenziati (cfr. CGUE . 335/2013). Si configura quindi una **discriminazione indiretta** in violazione dell'art. 2 direttiva 2000/78/CE, qualora il datore di lavoro non adotti misure adeguate per ovviare agli svantaggi della norma, con conseguente nullità del licenziamento e tutela di cui all'art. 18 comma 1 L.300/1970 come modificato dalla L.92/2012.

V. anche Tribunale di Bologna 15.4.2014

II PROGRAMMA DI AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (G.U. 12-12-17, n. 289)

Capitolo 7 - LINEA DI INTERVENTO 5 - Lavoro e occupazione

3. PROPOSTE PROGRAMMATICHE

AZIONE 1 - Individuazione di interventi specifici di miglioramento e integrazione lavorativa.

- Tipologia di azione: Azione di tipo normativo (Legge delega, decreti delegati, regolamenti)
- Obiettivo: Aggiornare ed adeguare la normativa per rendere più efficaci gli interventi previsti dalla Legge 68/99 e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Azioni specifiche:

Omissis

- d) rendere adeguati i finanziamenti del **Fondo nazionale** in base all'esito del monitoraggio di cui all'art. 13, comma 10, della L 68/99;
- e) rendere **automatico ed integrale** il ricorso a forme di **finanziamento pubblico per interventi e tecnologia assistiva ad alto contenuto tecnologico**, anche con riferimento all'abbattimento delle barriere architettoniche, con il supporto delle Regioni e delle Istituzioni competenti. A questo fine, **semplificare le procedure**, rendendo disponibili le risorse senza oneri e complessità burocratiche e garantendo una maggiore fruibilità dei servizi;

Omissis

II PROGRAMMA DI AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Capitolo 7 - LINEA DI INTERVENTO 5 - Lavoro e occupazione

Proposte programmatiche – Azione 1 – Azioni specifiche - segue

- g) definire misure di sostegno e un sistema di incentivi per la **contrattazione di primo e secondo livello** in materia di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro per le persone con disabilità o malattie gravi e croniche progressive, o lavoratori *caregiver* di persone con gravi disabilità;
- h) estendere il diritto al **part-time** a tutti i lavoratori con handicap in condizione di gravità già previsto per i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita;
- i) agevolare il ricorso allo “smart-working” (**lavoro agile**) per le persone con disabilità garantendo che venga applicato in modo volontario ed in forma parziale rispetto all’orario di lavoro ed assicurando una piena inclusione nel contesto organizzativo;

Art. 18, c. 1, L. n. 81/2017 lavoro agile

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno** senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.



Lavoro agile e soluzioni ragionevoli

- ▶ **CHE SUCCEDE SE** la proposta di lavoro agile scaturisce dalla iniziativa del lavoratore affetto da disabilità, che voglia, in tal modo, conciliare al meglio i suoi tempi di vita (anche di cura) e di lavoro?
- ▶ Può il datore di lavoro rifiutarsi legittimamente di accoglierla in nome della volontarietà dell'accordo e, in caso contrario, quali conseguenze potrebbero derivarne?