



L'INSERIMENTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI IN ITALIA DOPO IL *JOBS ACT* E LA SFIDA DELL'ACCOMODAMENTO *RAGIONEVOLE*

Carla Spinelli

Prof. Associato di Diritto del Lavoro

Università di Bari Aldo Moro - Italia

INSERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI

► Riforma mercato del lavoro del Governo Renzi:

La L. n. 68/1999 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*) è modificata dagli artt. 1-11 D.Lgs. 151/2015 (attuativo della legge delega 183/2014)

► Finalità dell'intervento:

Riformare i servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro (razionalizzazione e semplificazione)

Adeguamento alla condanna della Corte di Giustizia UE nei confronti della Repubblica italiana, per non aver correttamente trasposto la direttiva 2000/78/CE (obbligo per i datori di adottare soluzioni ragionevoli per i disabili)

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:**
 - «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

- ➔ 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»

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

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 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

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

► Limiti al potere organizzativo del datore di lavoro:

Secondo l'**art. 10 c.3 L. 68/1999**, in caso di incompatibilità sopravvenuta tra stato di salute del disabile e mansioni a cui è adibito, il datore può risolvere legittimamente il rapporto di lavoro, accertata l'impossibilità di reinserimento del lavoratore all'interno dell'azienda, «anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro».

- Cassazione: il datore di lavoro non deve modificare in modo sostanziale l'organizzazione e quindi il licenziamento è legittimo se è provata l'insussistenza di mansioni - anche inferiori - compatibili a cui adibire il lavoratore

LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ ALLE MANSIONI

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

Lettura 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**, purché ciò non comporti un onere sproporzionato per il datore di lavoro (Trib. Ivrea 24 feb 2016)

- 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.

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE: QUALE EFFETTIVITA'?

► Accomodamento ragionevole in altri ordinamenti:

In Francia e Gran Bretagna le indicazioni per i datori di lavoro sono fornite da autorità amministrative:

- In Francia prima delibere dell'HALDE (Alta autorità contro la discriminazione e per l'eguaglianza), oggi delibere del *Defenseur des droits*;
- In Gran Bretagna provvedimenti del *Secretary of State* e *Code of practice* del 2011

► Legislazione italiana:

Il legislatore italiano utilizza una formulazione generale, rinviando le prassi operative a un decreto ministeriale.

Le misure di cui al D.Lgs. 151/2015 sono coerenti con le linee del Primo programma di azione per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità in attuazione della legislazione nazionale e internazionale (art. 5 c. 3 L.18/2009 che ha ratificato la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità):

- ✓ Coinvolgimento Inail e revisione dei servizi per il collocamento mirato
- ✓ Ridefinizione sistemi di finanziamento

OSSERVAZIONI CONCLUSIVE: 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