



L'accomodamento ragionevole è un concetto giuridico fondamentale nella tutela del diritto all'inclusione e alla non discriminazione delle persone con disabilità nei diversi ambiti della società, del lavoro, dell'istruzione.

Il concetto di Accomodamento Ragionevole trae la sua origine dal riconoscimento di uguaglianza dei lavoratori enunciata prima nella Direttiva 2000/78 del Consiglio Europeo poi ribadita nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità del 2006.

L'Accomodamento Ragionevole è definito, nella Convenzione Onu del 2006 all'art 2, come lo strumento che porta alle "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".

L'obiettivo principale è quello di garantire alle persone con disabilità che queste possano godere o esercitare, su base di uguaglianza con gli altri, i propri diritti, in ambito lavorativo, educativo e sociale. La nuova interpretazione di uguaglianza che la legge descrive, prevede che la condizione di disabilità non sia una condizione di esclusione dalla vita sociale e lavorativa ma sia utilizzata per una nuova interpretazione della realtà lavorativa e della partecipazione alla vita sociale coerente con una nuova scelta formativa dei lavoratori stessi.

In Italia un passo importante per il riconoscimento di questo diritto di uguaglianza nel mondo del lavoro è stato ottenuto con la pubblicazione nella G.U. Sezione Generale n. 111 del 14/05/2024 del Decreto Legislativo n. 62 del 3 maggio 2024. Tale normativa è volta a rimuovere gli ostacoli per attivare i sostegni utili al pieno esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, delle libertà e dei diritti civili e sociali nei vari contesti di vita liberamente scelti.

Il decreto legislativo nr 62/2024 in coerenza quindi con la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD) del 2006, in continuità con l'art. 3 comma 3 bis del Dlgs 216/2003 e l'articolo 2 della legge nr 18 del 3 marzo 2009 sulla base delle indicazioni della Direttiva Comunitaria 2000/78/CE e alle raccomandazioni emerse dall'incontro dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) del 2001 introduce importanti novità e modifiche alla normativa italiana.

Ma cosa introduce il Decreto Legislativo nr. 62 del 2024?

Il Decreto modifica alcuni articoli della legge 104/1992 che rappresenta il quadro di riferimento per i diritti delle persone con disabilità nel nostro Paese.

Nello specifico all'art. 3 modifica l'art.3 della legge 104/1992 definendo in maniera chiara e puntuale le persone

con disabilità ed i diritti delle stesse e all'art 17 inserisce l'art. 5 bis nella legge 104 portando e definendo nei suoi dettami il concetto di Accomodamento Ragionevole. Nel comma 1 del nuovo art. 5 bis (legge 104/1992) si stabilisce che: "Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole... individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato." Al comma 3 dell'art 5 bis individua le basi del procedimento indicando che "La persona con disabilitàha 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."

Il quadro legislativo così modificato, dando una definizione precisa della condizione di disabilità, facendo leva sulla sua adeguata valutazione della condizione accertata e prevedendo la tutela dell'accomodamento ragionevole in caso di mancato accoglimento, traccia la strada per la richiesta del diritto stesso e porta alla possibile valutazione di soluzioni specifiche sulla base di particolari necessità. A solo titolo di esempio e non elencando tutte le possibili soluzioni che le aziende pubbliche e private possono introdurre e apportare alla configurazione aziendale:

- modifiche strutturali;
- modifiche organizzative;
- riprogrammazione del lavoro;
- uso di ausili tecnici ed informatici;
- revisione delle misure di welfare;
- attuazioni di part time, lavoro agile, home working in una ottica di conciliazione vita-lavoro.

Chi può chiedere l'attivazione dell'accomodamento ragionevole?

Ai sensi del comma 3 dell'art 5 bis della Legge 104/1992, così come variato dal Dlgs nr 62/2024, l'accomodamento ragionevole può essere richiesto dalle persone con disabilità e al comma 5 questo "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 allo scopo" e al comma 6 si evidenzia come "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".

Quindi il lavoratore stesso può farsi promotore di una richiesta di accomodamento ragionevole e, dunque, partecipare alla formulazione del nuovo progetto lavorativo concordando con il datore di lavoro la soluzione che garantisca il suo reinserimento e/o inserimento nell'unità operativa senza che questo sia lesivo di diritti di altri lavoratori e che ai sensi del dettato normativo non comporti oneri troppo gravosi per il datore di lavoro.

Il datore di lavoro stesso può farsi promotore di un progetto di reinserimento/inserimento lavorativo personalizzato condiviso con il lavoratore.

Nel processo di elaborazione dell'accomodamento ragionevole oltre al richiedente e al datore di lavoro possono essere coinvolti soggetti diversi, ognuno con ruoli e responsabilità specifiche (Medico competente aziendale, Ufficio risorse umane, Inail etc)

In caso di diniego motivato dell'accomodamento ragionevole, il comma 8 della Legge 104/1992 prevede il ricorso ai sensi della Legge nr 67 del 2006 e ad agire eventualmente ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, per chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole.

Il comma 1 dell'art 5 bis della Legge 104/1992 specifica che l'accomodamento ragionevole, «ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (...), individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato». Tali caratteristiche vanno valutate, ai sensi del comma 5, in relazione all'entità della tutela che deve essere accordata, alle condizioni di contesto del caso concreto e alla compatibilità fra misura da adottare e le risorse - anche economiche - effettivamente disponibili.

La possibilità offerta dal nuovo art. 5-bis l. n. 104/1992 spinge ad una serie di riflessioni.

Le caratteristiche individuate dal comma 1 e specificate dal comma 5 confermano la puntualità degli accomodamenti ragionevoli, i cui contenuti specifici variano in relazione alle circostanze del caso concreto e sembrano legittimare quell'orientamento giurisprudenziale che affianca al limite della proporzionalità dei costi quello della ragionevolezza della misura adottata, valutata in base alla sua necessità, pertinenza, appropriatezza e adeguatezza con l'entità della tutela e con le condizioni di contesto del caso concreto.

La centralità della partecipazione della persona con disabilità assume nel delicato procedimento di individuazione dell'accomodamento ragionevole un ruolo rilevante. Al destinatario di tale misura viene riconosciuta la nuova possibilità di un ruolo attivo potendo promuovere il procedimento e formulando una personale specifica proposta corrispondente ai suoi bisogni specifici.

L'accomodamento ragionevole costituisce l'esito di un processo condiviso e volto a sintetizzare i bisogni, le esigenze e le capacità della persona con disabilità nella prospettiva di assicurare la sua piena valorizzazione e inclusione sia lavorativa che sociale.

Il recepimento di principi giuridici come l'accomodamento ragionevole e la possibilità di tutelarli a livello giuridico rappresentano sia un adeguamento alle normative internazionali già in essere, ma anche un'occasione per promuovere e tutelare una cultura inclusiva e rispettosa delle diversità. L'applicazione di queste misure richiederà un impegno continuo da parte di tutti gli attori, istituzioni, datori di lavoro e società civile stessa per garantire il diritto all'uguaglianza di tutti i lavoratori.



Dipartimento Salute e Sicurezza: l'Accomodamento Ragionevole