

Promuovere diversità e inclusione attraverso accomodamenti ragionevoli negli ambienti di lavoro

Osservatorio salute e benessere nei luoghi di lavoro

30 novembre 2021



Silvia Stefanovichj

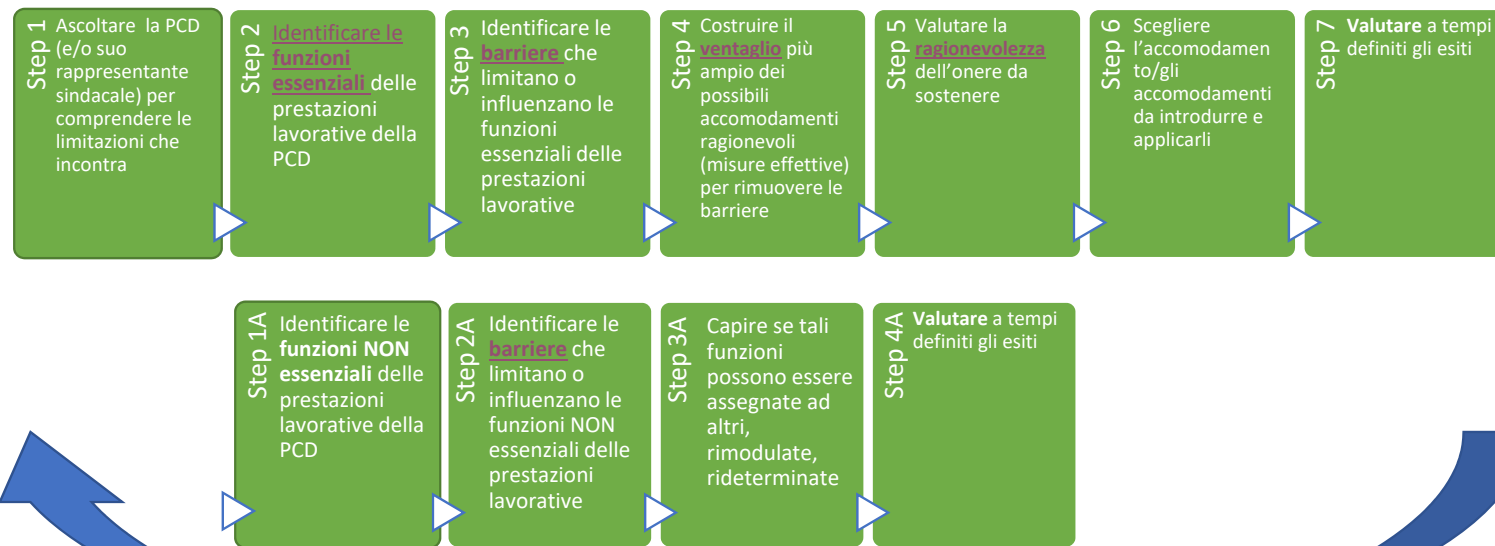
Gli accomodamenti ragionevoli

Preambolo n.20 e 21 Direttiva UE 2000/78

- ❖ Individualizzato
- ❖ Appropriato ed efficace a rimuovere lo svantaggio
- ❖ Rivolto all'accesso, allo svolgimento, alla possibilità di avere una promozione
- ❖ Destinato a sistemare il luogo di lavoro sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento
- ❖ L'eventuale (s)proporzione degli oneri finanziari va valutata tenendo in conto i costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, le dimensioni e le risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e la possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.



Il processo per rendere un ambiente di lavoro inclusivo



Valutare:

- c'è bisogno di formazione o accompagnamento?
- Si è scelto orientati all'accessibilità universale?



Come identificare le **funzioni essenziali** dell'attività lavorativa?

Sono le funzioni «core» dell'attività, indispensabili per la performance richiesta.

Un esempio

Maria si è candidata per una posizione come insegnante di storia. La descrizione dell'attività professionale richiesta menziona che è richiesto di accompagnare gli studenti ad una uscita didattica all'estero nell'anno. Maria ha una patologia per la quale deve effettuare delle terapie in ambulatorio/ospedale a giorni alterni, quindi le è impossibile assentarsi per diversi giorni dalla propria città. Nel colloquio, Maria dichiara che non potrà prendere parte all'uscita annuale. Non è un elemento obbligatorio della prestazione richiesta e solo una minoranza di studenti prende parte all'attività.

La scuola conclude che è una «funzione non essenziale» che Maria partecipi all'uscita didattica e Maria viene assunta con la specifica estromissione da tale compito.

[Back](#)



Come identificare le **barriere** dell'attività lavorativa?

Alcuni esempi: Gloria

Barriera

Gloria è una lavoratrice a tempo pieno affetta da artrite reumatoide. Ritiene che i suoi dolori articolari e le rigidità muscolari siano molto più acuti nella prima parte della mattina, e gradualmente si affievoliscono durante il giorno.

Accomodamento ragionevole

Gloria ha potuto ridurre il suo orario al 70% e iniziare normalmente alle ore 11. Può inoltre godere di una flessibilità di orario in entrata, che le consente di iniziare prima o più tardi in alcuni giorni.

[Back](#)



Come identificare le **barriere** dell'attività lavorativa?

Alcuni esempi: Joao

Barriera

Joao lavora in un supermercato di medie dimensioni. Si occupa di rifornire gli scaffali e aiutare con gli scarichi della merce in arrivo. Joao ha una disabilità intellettiva e questo limita alcune sue abilità, come la comunicazione orale e scritta.

Accomodamento ragionevole

L'azienda ha nominato Sara, una collega di Joao, come «mentor» e le ha fornito una specifica formazione per aiutarla a sviluppare competenze sul rapporto a persone con disabilità intellettiva. Sara si incontra con Joao prima di entrare nella postazione e, quando inizia il lavoro, Joao segue Sara per la prima settimana copiando ciò che fa. Mano a mano che cresce la sua consapevolezza, Joao gradualmente assume in prima persona una serie di impegni. Joao sa che può condividere dubbi o difficoltà con Sara e questo facilita il suo inserimento di successo. [Back](#)



Come costruire il ventaglio degli accomodamenti ragionevoli possibili?

Il datore di lavoro è tenuto a effettuare «uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa»

Cassazione 9 marzo 2021, n.6497



- Obblighi di legge
- Contrattazione collettiva
- Azione aziendale

La costruzione di un ventaglio di AR «ridotto» diminuisce le possibilità di una reale inclusione



[Back](#)





Come valutare la **ragionevolezza** dell'accomodamento ragionevole?

L'accomodamento non è ragionevole se impone un «**onere sproporzionato**» al datore di lavoro.

Il concetto presuppone che il datore possa aspettarsi di dover sostenere **alcune spese o necessità di intervento** quando mette in atto accomodamenti ragionevoli, ma non si deve superare il punto che li rende eccessivi o irragionevoli.

Alcuni degli elementi che vanno tenuti in considerazione per determinare se l'onere richiesto sia **sproporzionato** sono:

- Il costo;
- La grandezza e solidità finanziaria dell'impresa;
- La funzionalità e le modalità organizzative in atto nell'impresa;
- Se ulteriori persone oltre alla destinataria beneficeranno degli effetti dell'accomodamento (principio dell'accessibilità universale);
- La possibilità di accedere a incentivi o sovvenzioni pubblici;
- Gli aspetti legati alla salute e sicurezza;
- La durata del rapporto professionale.

[Back](#)

Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments. A practical guide. , International Labour Office, Geneva, 2016



Grazie per l'attenzione!



Silvia Stefanovichj