

Gli obblighi e le responsabilità di tutela della salute e sicurezza che incombono sul datore di lavoro in base al D. Lgs. n. 81/2008 e all'art. 2087 c.c.: le misure di prevenzione e protezione e i ragionevoli accomodamenti.

AVV. ROBERTA PALOTTI

MILANO, 15 GIUGNO 2022

- a) valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) programmazione della prevenzione, sulla scorta delle condizioni tecniche produttive dell'azienda e tenendo conto dell' influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;

## Misure generali di tutela

Art. 15

D.Lgs.

81/2008



- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

Art. 15  
D.Lgs.  
81/2008



## IL MEDICO COMPETENTE DEVE:

- ❖ Collaborare alla stesura della valutazione dei rischi.
- ❖ Effettuare la sorveglianza sanitaria.
- ❖ Esprimere giudizi di idoneità dei lavoratori.
- ❖ Visitare gli ambienti di lavoro.  
Partecipare alla riunione periodica

Art. 2,  
comma 1,  
D.Lgs.  
81/2008



# DVR

## ARTT. 17, 28 E 29 T.U. 81/2008

Il DVR deve analizzare tutte le fasi lavorative interne all'azienda, deve individuare tutti i pericoli connessi a ciascuna fase e «quantificare» tutti i rischi derivati.

Non è sufficiente un elenco dei rischi.

Nel DVR:

- deve essere presente un programma di miglioramento della sicurezza nel tempo
- devono essere riportate tutte le misure di prevenzione predisposte, il soggetto responsabile dell'attuazione ed una programmazione temporale.



# ARTT. 28-29 D.LGs. 81/2008

## VALUTAZIONE DEI RISCHI

valutazione globale di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nella realtà produttiva

è finalizzata ad individuare le misure di prevenzione e di protezione adeguate

e

ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

- **RISCHI PER LA SICUREZZA:**  
strutture, macchine, impianti elettrici, sostanze pericolose, incendio, esplosioni;
- **RISCHI PER LA SALUTE**  
Agenti chimici, fisici, biologici
- **RISCHI PER LA SICUREZZA E SALUTE** organizzazione del lavoro,
- **FATTORI PSICOLOGICI**  
fattori ergonomici, lavori disagiati



## ART. 28 T.U. 81/2008 - DVR

«1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici .....»

# DVR





# D.LGS. 81/2008

- art. 36 –Informazione
- Art. 37 – Formazione
- Art. 78 – Corretto uso dei DPI



# ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI



Secondo la Cassazione si tratta di accorgimenti che non comportano degli oneri organizzativi eccessivi a carico del datore di lavoro e che sono “ragionevoli”.



# ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

## TRIBUNALE DI PISA DEL 24/02/2016

- ❑ Tribunale di Pisa del 24/02/2016: *«l'adibizione a mansioni equivalenti o in mancanza inferiori ..... costituisce soltanto uno dei ragionevoli adattamenti rientranti nell'obbligo generale dell'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. n. 216/2003»*
- ❑ Il datore di lavoro deve dimostrare che gli «adattamenti» imporrebbero *«la sopportazione di un onere finanziario irragionevole va a dire sproporzionato nel senso precisato dall'art. 5 della Direttiva 2000/78»*.

# Accomodamenti ragionevoli

## Tribunale di Ravenna 22/06/2021

- ❑ *“il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 [...], attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un’inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza».”.*
- ❑ Nel caso di specie, tenuto conto delle condizioni fisiche del lavoratore, era sufficiente destinare ab origine il lavoratore (personale ATA – informatico), alla sede centrale dell’Istituto anzichè alla succursale e/o ripartire in modo differente le mansioni per rendere effettiva la parità di trattamento ed evitare la discriminazione indiretta e salvaguardare il diritto al lavoro del disabile (Tribunale di Ravenna 22/06/2021 - parte convenuta MIIR)

- ❖ *Il concetto di accomodamento ragionevole trae origine dalla legislazione statunitense, ed è stato ripreso anche dalla Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006.*
- ❖ *Indica tutte le modifiche o gli adattamenti necessari e opportuni per garantire la fruizione e l'esercizio dei diritti umani delle persone con disabilità.*



## Convenzione Onu del 13.12.2006 ratificata e resa esecutiva con L. n. 18/2009

- La disabilità non è un concetto definito, varia e dipende dai limiti funzionali della persona e dal supporto disponibile nel suo contesto di appartenenza.
- E' il risultato dell'interazione della persona con il suo ambiente. Tali limiti funzionali si riducono proporzionalmente all'aumento degli interventi finalizzati al comportamento adattivo.



## Convenzione Onu del 13.12.2006 ratificata e resa esecutiva con L. n. 18/2009

○ Stabilisce il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti e libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità ed il rispetto della loro dignità, anche attraverso la promozione di politiche per l'inclusione e l'accessibilità al lavoro.

○ L' «accomodamento ragionevole» (art. 2, comma 4) consiste in:

*modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, 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.*





- La Convenzione, a differenza della Direttiva 2000/78/CE, fornisce una definizione più generica di “accomodamento ragionevole” (art. 2: modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati...)
- Per l’identificazione dei ragionevoli accomodamenti, si può fare riferimento alle “*Regole Standard per la Parità di Opportunità per le persone con disabilità*”.
- Per quanto concerne la “ragionevolezza” degli accomodamenti occorre aver riguardo
  - all’“*effettività*” cioè alla sua idoneità a consentire ai disabili di accedere ad un lavoro o di mantenerlo
  - ai “*costi*”, in particolare per quanto concerne la verifica di una sproporzione degli stessi.

# DIRETTIVA 2000/78/CE

La Direttiva, riprende concettualmente la Raccomandazione 86/379 relativa all'occupazione dei disabili nella Comunità

- ❖ stabilendo *“un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*
- ❖ introducendo, all'art. 5, il concetto di *“soluzioni ragionevoli per i disabili”*.

# DIRETTIVA 2000/78/CE

## Il considerando 20

*«È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.»*

## Il considerando 21

*«Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».*

# D.LGS. 216/2003 - ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE PER LA PARITA' DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 3, comma 3 bis, D.Lgs 216/2003 prevede l'obbligo generale dei datori di lavoro, pubblici e privati, a garantire un accomodamento ragionevole

*“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, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. (...)”*

## ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE D.LGS. 151/2015

- ❖ Il Decreto Legislativo (151/2015) prevede l'accomodamento ragionevole come misura per colmare l'assenza di azioni dedicate all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.
- ❖ Attraverso un accomodamento ragionevole si rende possibile ad un lavoratore con disabilità, qualificato per una determinata posizione lavorativa, di neutralizzare lo svantaggio derivante dal suo stato di salute, dandogli l'opportunità di candidarsi al posto di lavoro e di svolgere l'attività lavorativa in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori dipendenti.

# LEGGE DELEGA N. 227/2021 IN MATERIA DI DISABILITÀ

- La legge delega, in vigore dal 31 dicembre 2021, ha definito i principi e i criteri che dovrà seguire il Governo per l'adozione dei decreti legislativi (entro venti mesi dalla sua entrata in vigore), per la revisione ed il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità.
- L'art. 2 della legge delega definisce «l'accomodamento ragionevole», riferendosi ai temi dell'autonomia e della realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato *e sottolineando la loro natura soggettiva, esplicitata nella "piena partecipazione alla valutazione multidimensionale, all'elaborazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato e all'attuazione dello stesso con modalità tali da garantire la soddisfazione della persona interessata"*.

## ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

- ❖ Adeguamento della postazione di lavoro con accorgimenti utili e funzionali alla richiesta, introducendo nuove tecnologie
- ❖ Superamento delle barriere architettoniche
- ❖ Adozione di modalità lavorative alternative, come il lavoro agile o lo smart working
- ❖ Ripartizione diversa delle mansioni
- ❖ Adeguamento dell'orario di lavoro

## CONSEGUENZE DEL MANCATO RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL T.U. 81/2008 E DELL'ART. 2087 C.C.

La computabilità delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale nel periodo di comparto non si verifica nelle ipotesi in cui l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale non solo abbiano avuto origine in fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni e comunque presenti nell'ambiente di lavoro, e siano pertanto collegate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ma altresì quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli **inadempiente** all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'**art. 2087 cc**, norma che gli impone di porre in essere le misure necessarie secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica – per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, atteso che in tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata.

**Corte appello Firenze sez. lav., 17/09/2020, n.438**



# E' POSSIBILE LICENZIARE SULLA BASE DEL GIUDIZIO DI INIDONEITA'?

- Non è sufficiente il giudizio di non idoneità alla mansione specifica espressa dal medico competente nell'esercizio della sorveglianza sanitaria effettuato ai sensi del d.lgs. 81/2008.

# IL LAVORATORE GIUDICATO INIDONEO ALLA PRESTAZIONE È DISABILE .....

In ogni ipotesi di licenziamento per motivi oggettivi di un lavoratore disabile all'obbligo di repêchage si aggiunge anche l'obbligo di “**adattamento ragionevole**” previsto dalla legge a tutela dei disabili.

Il datore di lavoro non potrà limitarsi a dimostrare l'assenza di altri posti vacanti ai quali assegnare il dipendente ma dovrà dimostrare di aver verificato la possibilità di porre in essere degli adattamenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro ai fini della legittimità del recesso.



# E' POSSIBILE LICENZIARE IL LAVORATORE DISABILE SULLA BASE DEL GIUDIZIO DEL MEDICO COMPETENTE?

*«Il datore di lavoro **non può** ..... procedere al licenziamento del disabile sulla scorta del solo giudizio di inidoneità alla mansione specifica espressa dal medico competente senza attivare la procedura prescritta dalla disposizione da ultimo citata (nдр: accertamento delle minorazioni ex art. 10, comma 3, l. n. 68/1999)». (Cassazione n. 10576/2017).*

## C.G.U.E. N. 485 DEL 10/2/2022

*«49 ..... **L'articolo 5** 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, **deve essere interpretato nel senso che la nozione di «soluzioni ragionevoli per i disabili», ai sensi di tale articolo, implica che un lavoratore, compreso quello che assolve un tirocinio post-assunzione, il quale, a causa della sua disabilità, sia stato **dichiarato inidoneo** ad esercitare le funzioni essenziali del posto da lui occupato, **sia destinato ad un altro posto** per il quale dispone delle competenze, delle capacità e delle disponibilità richieste, a meno che una tale misura non imponga al datore di lavoro un onere sproporzionato.***

# «FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI»

(ART. 14, L. N. 183/2014 COME MODIFICATO  
DALL'ART. 11, D.LGS. N. 151/2015)

L'accomodamento ragionevole diventa una “finalità” a cui destinare le misure di sostegno economico del Fondo (costituito dagli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati).

## FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI

Il Fondo, oltre a contributi agli enti che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili, eroga:

- contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

## FONDO INAIL PER DISABILI/INIDONEI DA LAVORO A SEGUITO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

Il prestatore di lavoro può presentare domanda per ottenere un finanziamento “personalizzato” che, una volta verificata la fattibilità degli interventi (attraverso la valutazione di una apposita commissione dell’INAIL multidisciplinare, supportata dall’azione del datore di lavoro disponibile a porre in essere le azioni necessarie individuate), potrà ammontare ad un costo (massimo) di:

- 95.000 euro per interventi di abbattimento delle barriere architettoniche (interventi di tipo edilizio, impiantistico e domotico nonché i dispositivi finalizzati all’accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro);
- 40.000 euro per interventi di adattamento delle postazioni di lavoro (adeguamento di arredi della postazione, ausili e dispositivi tecnologici, informatici o di automazione per la postazione o le attrezzature, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli che sono strumento di lavoro);
- 15.000 euro per interventi di formazione (a supporto del reinserimento e di addestramento all’utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi agli adeguamenti, nonché la riqualificazione professionale per preparare ad altra mansione).

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**