

## CUPRINS

### **INAIL PENTRU SUSȚINEREA REINTRODUCERII ÎN CÂMPUL MUNCII A LUCRĂTORILOR INCIDENTAȚI:INTERVENȚII ȘI DESTINATARI**

1. Intervenții pentru conservarea locului de muncă	pag.4
2. Destinatarii intervențiilor	pag.6
3. Măsuri de protecție pentru lucrătorii cu dizabilități pentru conservarea locului de muncă	pag.7
4. Disponibilizare în cazul reducerii personalului	pag.8
5. Invaliditate survenită pe durata contractului de muncă	pag.8
6. Agravarea condițiilor de sănătate	pag.10
7. Idoneitate pentru desfășurarea sarcinilor de muncă, recunoscută de către medicul competent	pag.11
8. Vizitele medicale preventive de efectuat inițial	pag.12
9. Părerea medicului competent	pag.12
10. Recurs	pag.13
11. Conservarea locului de muncă	pag.13

### **INAIL PENTRU SUSȚINEREA REINTRODUCERII ÎN CÂMPUL MUNCII A LUCRĂTORILOR INCIDENTAȚI:INTERVENȚII ȘI DESTINATARI**

1. Intervenții de reintroducere în câmpul muncii	pag.15
2. Rolul angajatorilor în reintroducerea la muncă a lucrătorilor accidentați	pag.16
3. Ajustările rezonabile	pag.17
4. Capacități și criterii de îndeplinit de către angajator	pag.18
5. Ajustările rezonabile pentru a garanta introducerea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate	pag.19
6. Sentința Curții de Justiție Europeană	pag.19
7. Intervențiile legislației italiene	pag.21
8. Refinanțarea Fondului pentru dreptul la muncă a persoanelor dizabile	pag.22
9. Legile antidiscriminatorii în materie de locuri și condiții de muncă	pag.22
10. Noțiuni și definiții referitoare la discriminare	pag.23
11. Domeniu de aplicare	pag.23
12. Excepții de la principiul de tratament în condiții de paritate	pag.24
13. Adaptări rezonabile	pag.26

## **IL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO**

1. Indicații pentru plasamentul prioritar	pag.30
2. Indicații	pag.30
3. Tehnologii pentru introducerea în câmpul muncii a persoanelor dizabile	pag.31
4. Programul de muncă al persoanelor cu dizabilitate	pag.33
5. Excluderea de la forme particulare de organizare a muncii pt. lucrători dizabili	pag.34
6. Flexibilitatea programului de muncă	pag.35
7. Concilierea programului de muncă cu ritmul vieții cotidiene	pag.35
8. Contract de muncă la termen pentru persoane dizabile și rudele acestora	pag. 36
9. Part-time și patologii grave	pag.37
10. Part-time ca alternativă la concediul de maternitate	pag.38
 <b>Normativa di riferimento</b>	 pag.40

## **INAIL PENTRU SUSȚINEREA REINTRODUCERII ÎN CÂMPUL MUNCII A LUCRĂTORILOR INCIDENTAȚI:INTERVENȚII ȘI DESTINATARI**

Legea nr. 19 din 23 Decembrie 2014(legea de stabilitate 2015) atribuie Inail-ului competența în ceea ce privește reintroducerea și integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate de muncă.

Ca urmare a regulamentului din 11 Iulie 2016,Inail,cu circulara nr. 51 din 30 Decembrie 2016,oferă elucidări și indicații pentru aplicarea măsurilor necesare favorizării și reintroducerii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate provocată de un incident de muncă sau de o boală profesională.

În continuare vom analiza diversele aspecte conținute în circulară.Acest text se focalizează în principal asupra destinatarilor acțiunilor cu o premiză referitoare la intervențiile ce vor fi analizate într-o schedă informativă detaliată.

### **1. Măsuri pentru conservarea locului de muncă**

În prima aplicare sunt prevăzute intervenții orientate spre conservarea locului de muncă,în aceeași societate în care prestava activitatea asiguratul înaintea verificării incidentului de muncă sau a apariției bolii profesionale sau în momentul agravării,obiectivul este cel de a susține continuitatea în câmpul muncii a lucrătorilor sau a tehnopaticilor:

1. în aceeași funcție pe care o ocupa lucrătorul până în momentul verificării incidentului sau agravarea condiției inițiale și în aceeași societate/angajator;

2. cu o funcție diversă, în aceeași societate, același angajator, în situațiile în care persoana cu dizabilitate nu mai poate desfășura aceleași sarcini.

Intervențiile ce au ca obiectiv căutarea de noi locuri de muncă vor fi tratate în reglementări specifice doar ca urmare a aplicării măsurilor în ceea ce privește politici active și servicii pentru muncă așa cum este prevăzut în Decretul Legislativ nr. 150 din 14 Septembrie 2015, "Dispoziții pentru reordinea normativei în materie de servicii pentru muncă și politici active, în conformitate cu articolul 1, coma 3 din legea 10 Decembrie 2014"

Agravarea condiției de sănătate a persoanelor angajate din cauza unui incident sau a unei boli are des ca consecință pierderea locului de muncă. Această situație se datorează lipsei flexibilității în organizarea muncii (mediu, program, mobilitate, etc.) cu riscuri ulterioare grave de excludere de pe piața muncii. Cu intervențiile ce au ca finalitate conservarea locului de muncă a persoanelor incidentate, Inail intenționează să promoveze acțiuni pentru adaptarea muncii la modificarea condițiilor de viață și de sănătate.

Referitor la conservarea locului de muncă se specifică faptul că Legea nr. 68 din 12 Martie 1999 (Norme pentru dreptul la muncă a persoanelor dizabile) prevede că "Angajatorii, publici și privați, au obligația de a garanta conservarea locului de muncă a acelor persoane care, nu erau dizabile în momentul angajării și care din cauza unui incident sau a unei boli profesionale au devenit dizabili" (art. 1 - coma 7 lege 68/99).

De asemenea legea nr. 68/99 și Decretul Legislativ nr. 81/2008 (Textul Unic pentru protecția Muncii) prevede că în cazul necorespunderii muncitorului la sarcinile specifice, angajatorul, pune în practică măsurile indicate de către medicul competent și în cazul în care acestea prevăd inadecvatețea la sarcinile specifice, încredințează acestuia atunci când este posibil, sarcini echivalente sau sarcini inferioare garantând același tratament corespunzător sarcinilor inițiale de proveniență.

Se specifică că, locuțiunea folosită atunci când este posibil, specifică faptul că, dacă societatea nu dispune de activități lucrative alternative poate să concedieze persoana în cauză, situație des întâlnită. Intervențiile Inail pentru promovarea reintroducerii muncitorului incidentat vor fi introduse chiar în acest moment critic pentru a evita concedierea prin intermediul a diverse acțiuni de susținere a societății și a muncitorului. În mod particular, prin intermediul intervențiilor de înlăturare a barierelor arhitectonice, de adecvare și adaptare a locurilor de muncă, de pregătire profesională, va fi posibilă susținerea și pregătirea lucrătorului pentru a desfășura propria activitate sau în alternativă o altă activitate.

## 2. Destinatarii intervențiilor

Destinatarii acestor intervenții prevăzute sunt acei lucrători care, au avut un incident de muncă sau cărora le a fost diagnosticată o boală profesională și care au necesitatea de a se pune în practică acțiuni ce vor facilita continuarea desfășurării activității de lucru în următoarele cazuri:

- handicap sau reducere a capacității de muncă sau agravarea acesteia;
- consecințe ce nu au produs incapacitate de muncă dar care au necesitatea de a activa intervenții personalizate de susținere a reintroducerii la locul de muncă, ca consecință a limitărilor funcționale produse de incident și a caracteristicilor muncii desfășurate;
- dizabilitate de muncă ce, după o agravare a funcționabilității, corelată unui incident precedent, chiar fără o nouă evaluare a Inail-ului a daunei permanente, să fi obținut de la medicul competent sau de la Serviciul de prevenție ASL recunoașterea idoneității pentru activitățile lucrative desfășurate.

Pentru a avea acces la aceste intervenții, este necesar ca evaluarea reducerilor funcționabilității consecvente incidentului de muncă și incidența acestuia asupra capacității de desfășurare a activității de lucru să fie specificată și formulată de către:

- medicul competent, în conformitate cu art. 41 din decretul legislativ nr. 81/2008 și succesivele modificări, sau de către Serviciul de protecție ASL, așa cum este prevăzut în art. 5, coma 2, din legea nr. 300/70, din care să rezulte idoneitatea parțială, temporară sau permanentă, cu prescripții și limitări, sau incapacitatea temporară sau permanentă a muncitorului.

“Conservarea locului de muncă”, înțelesă ca o “continuitate lucrativă”, consideră destinatari a acestor norme fie angajații sau cei lucrează în autonomia.

În legătură cu tipurile de contracte de muncă, nu sunt probleme de aplicabilitate a normativei pentru angajații cu contract fără termen, sunt întâlnite probleme în ceea ce privește angajații cu contract de muncă la termen sau flexibil și este necesară efectuarea, în fiecare caz, a unei evaluări de tip costuri/beneficii care să țină cont de diversele tipuri de intervenții de realizat ținând cont de reintroducerea la locul de muncă, în legătură cu durata raportului de muncă.

Articolul 1, coma 166 din legea nr. 190/2014, ”legea de stabilitate 2015”, stabilește că nu vor fi considerați ca destinatari a acestor dispoziții de reglementare:

- angajații din administrația statală ,chiar și cei cu ordinament autonom,asigurați prin intermediul gestiunii speciale în numele statului,pentru care activitățile desfășurate sunt plătite de către administrația statală interesată;
- persoanele care sunt protejați Inail,nu sunt calificabili în mod direct ca “muncitori” așa cum sunt considerați studenții sau așa-zisele casnice.

### 3.Protejarea lucrătorilor cu dizabilitate pentru a conserva locul de muncă

Locul de muncă este un obiectiv important,dar din păcate nu poate fi considerat realizat o dată pentru totdeauna.

Statisticile ne comunică faptul că persoanele dizabile sunt expuse în mod particular riscurilor de a fi eliminați din piața locurilor de muncă.Pentru acest motiv propunem o panoramă a normelor ce,în interiorul legii 68/99 pentru dreptul la muncă a persoanelor dizabile și a normativei de execuție,constituie măsurile de protecție finalizate cu menținerea locului de muncă.

Este necesar a se specifica faptul că art. 10 coma 1 și 2 din legea nr 68/99 conține:

- muncitorilor angajați în conformitate cu legea 68/99 se aplică condițiile economice și normativa prevăzute de legislația și de contractele colective de muncă;
- angajatorul nu poate să pretindă de la persoana dizabilă ca acesta să realizeze operațiuni incompatibile cu capacitățile sale;

### 4.Concedierea ca rezultat al reducerii personalului

“Întreruperea contractului așa cum se specifică în articolul 4,coma 9,din legea nr.233 din 23 Iulie 1991,sau concedierea din motive de reducere a personalului sau pentru motiv justificat și obiectiv,aplicată muncitorului angajat în mod obligatoriu,se pot anula atunci când,la încetarea raportului de muncă,numărul muncitorilor angajați în mod obligatoriu rămași trebuie este inferior cotei de rezervă prevăzută în articolul 3 din această lege”(art. 10-coma 4,leg3e 68/99).

Emitând Sentința nr. 18645 din 30 Octombrie 2012,Curtea de Recurs a afirmat faptul că articolul 10,coma 4 din legea nr. 68/99,nu este aplicabil orfanilor din motive de muncă,de serviciu sau de război.Cu scopul legitimării concedierii,există o diferență

juridică între categoria invalizilor și cea a orfanilor a căror părinți au decedat din motive de muncă, de serviciu și de război, cărora le-a fost acordată o cotă de rezervă în baza articolului 18 din legea nr. 68/99, dar nu le-a fost acordată nici o altă garanție prevăzută pentru invalizi.

Deasemenea, angajații concediați din motive de reducere a personalului sau pentru justificate motive obiective, mențin aceeași poziție pe care o aveau în momentul intrării în societate (art. 8-coma 5 lege 68/99).

## 5. Invaliditate intervenită în timpul raportului de muncă

"Angajatorii publici sau privați, au obligația de a garanta conservarea locului de muncă pentru persoanele care, nu erau dizabili în momentul angajării dar care din cauza unui incident de muncă sau a unei boli profesionale au devenit dizabili." (art. 1-coma 7 lege 68/99)

"Angajații care devin incapabili a desfășura activitățile de muncă ca consecință a unui incident de muncă sau a unei boli nu vor putea să facă parte din cota de rezervă precum se specifică în articolul 3 dacă au o reducere a capacității de muncă inferioară de 60% sau dacă au devenit incapabili deoarece angajatorul nu a respectat, demonstrabil în tribunal, normele în materie de protecție și igienă de muncă. Pentru muncitorii în cauză, incidentul sau boala nu constituie motiv justificat de concediere în cazul în care aceștia ar putea desfășura activități echivalente sau, în lipsa acestora, activități inferioare. În cazul în care le vor fi încredințate acestora activități inferioare, au dreptul la conservarea celui mai bun tratament economic ce corespunde activităților de inițiale.

În cazul în care acestor angajați nu este posibil a li se încredința sarcini de muncă echivalente sau inferioare, aceștia vor fi inițiați, de către oficiile competente precum specificat în articolul 6, coma 1, din societate, în activități compatibile cu capacitățile de muncă rămase, fără a fi introduși în listele prevăzute în articolul 8 (art. 4-coma 4 lege 68/99).

În mod analog, Decretul Președintelui Republicii din 10 Octombrie 2000, nr. 333, art. 3 (coma 2, 3, 4) specifică:

2. Muncitorii care au devenit incapabili a desfășura propriile activități de muncă din cauza unui incident sau a unei boli, precum specificat în articolul 4, coma 4 din legea nr. 68 din 1999 și care au avut o reducere a capacității de muncă în măsură pară sau superioară de 60%, sunt excluși din lista de

enumerare și reintră în lista de rezervă în condițiile în care inabilitatea nu a fost determinată de nerespectarea, de către angajatorul public sau privat a normelor de siguranță și igienă a muncii, verificată în fața instanței. Aceeași muncitori vor face parte din cota de angajări de efectuat pe baza listelor nominative numerotate.

3. În cazul în care nu este posibilă atribuirea de sarcini de muncă echivalente sau inferioare, cu conservarea condițiilor economice favorabile, muncitorii care, așa cum se specifică în coma 2 vor fi trimiși către un alt angajator, cu drept de precedență și fără a fi înscrși în listele nominale și le vor fi încredințate sarcini de muncă care să corespundă capacităților lor de muncă reziduale. Verificarea compatibilității sarcinilor de muncă va fi efectuată de către Comisiile specificate în articolul 4 din legea nr. 104 din 5 Februarie 1992.

4. Toate măsurile specificate în coma 2 și 3 se aplică și în cazul angajaților care au devenit invalizi după angajarea pe motiv de incident de muncă sau boală profesională, așa cum este specificat în articolul 1, coma 7 din legea nr. 68/1999. Acești muncitori vor fi excluși din lista cu ordine numerică dar vor fi introduși în procentul obligatoriu, cu aceleași condiții așa cum se specifică în coma 2 și 3, atunci când

5. Au obținut recunoașterea unui grad de invaliditate care depășește 33%.

## 6. Agravarea condițiilor de sănătate

"În cazul agravării condițiilor de sănătate sau de variații semnificative a organizației de muncă, persoana dizabilă poate să ceară verificarea compatibilității sarcinilor de muncă ce le-au fost încredințate, cu condiția personală de sănătate. În aceleași condiții angajatorul poate să ceară verificarea condițiilor de sănătate a angajatului dizabil pentru a verifica dacă, din cauza reducerii capacităților, poate să continue a lucra în societate. Atunci când se constată o agravare ce, pe baza criteriilor definite în documentul cu indicații și măsuri așa cum este prevăzut în articolul 1 coma 4, care este incompatibilă cu continuarea activităților de muncă sau dacă această incompatibilitate este constatată cu referință la variația organizației de muncă, persoana dizabilă are dreptul la suspendarea neretribuită a raportului de muncă până când persistă incompatibilitatea. În acest timp muncitorul poate să frecventeze cursuri sau activități formative.

Verificările sunt efectuate de către o comisie așa cum se specifică în articolul 4 din legea nr. 104 din 5 Februarie 1992 integrată de actuala lege. Cererea de verificare și perioada necesară efectuării acesteia nu constituie cauză pentru suspendarea a raportului de muncă. Raportul de muncă poate fi întrerupt în cazul în care, chiar după ce au fost aplicate adaptamentele posibile a organizației de muncă, comisia a stabilit imposibilitatea definitivă de reintroducere a persoanei dizabile în societate. (art. 10-coma 3 lege 68/99).

Diverse sentențe emise de Instanța de Recurs au afirmat că raportul de muncă, pentru persoana dizabilă angajată pentru acest motiv, inițiat în activitatea de muncă prin intermediul listelor de introducere obligatorie, poate fi întrerupt în cazul în care, chiar atunci când sunt aplicate măsuri de adaptare a organizației de muncă, Comisia Medicală (cum se specifică în art. 4 din legea nr. 104 din 5 Februarie 1992) constată imposibilitatea definitivă de reintroducere a lucrătorului cu dizabilitate în societate. (Cassaz. Nr. 15269 din 12 Februarie 2012-Cassaz. N. 8450 din 10 Aprilie 2014-Cassaz. N. 10576 din 28 Aprilie 2017).



În concluzie, angajatorul nu poate să concedieze un lucrător angajat ca invalid pe baza deciziei de inadecvateță pentru activitatea de muncă specifică, emisă de medicul competent, fără să fi aplicat procedura prevăzută în articolul 10-coma 3 din legea nr. 68/99.

## 7. Părerea de inadecvateță emisă de către medicul competent

Angajatul poate să solicite medicului competent verificarea compatibilității între activitatea lucrativă și propria condiție de sănătate.

Aprovarea Decretului Legislativ nr. 81 din 9 Aprilie 2008, Text Unic referitor la Protecția Muncii, a permis reordinarea și actualizarea materiei referitoare la tutelarea sănătății și a protecției la locurile de muncă.

L'art. 41 din Decretul Legislativ nr. 81/2008 prevede că medicul competent are obligația de a aplica supravegherea sanitară ce conține:

- Vizita medicală preventivă finalizată cu constatarea lipsei contraindicațiilor la munca pe care angajatul trebuie să o desfășoare cu intenția de a evalua adecvateța pentru acea specifică activitate. Acest tip de control sanitar se referă la vizitele medicale de efectuat după angajarea lucrătorului;
- Vizita medicală periodică pentru controlarea condiției de sănătate a lucrătorilor și să emită părerea de adecvateță pentru acea specifică sarcină de lucru. Periodicitatea acestor verificări, dacă nu este prevăzută în normativă, va fi stabilită de regulă, în o dată pe an, dar poate avea și ritmicitate diversă, stabilită de către medicul competent în funcție de evaluarea riscului. Organismul de control, pe baza unei decizii motivate poate să stabilească conținuturi și periodicitate de supraveghere diverse de cele indicate de către medicul competent;
- Vizita medicală solicitată de lucrător, atunci când este considerată de către medicul competent corelată riscului profesional sau condițiilor sale de sănătate, cu risc de agravare din cauza activităților de lucru desfășurate, cu obiectivul de a exprima părerea de compatibilitate cu sarcinile specifice;
- Vizita medicală cu ocazia schimbării sarcinilor de muncă pentru a verifica adecvateța pentru desfășurarea unei activități specifice;

vizita medicală la încheierea unui raport de muncă în cazurile prevăzute de lege;

- vizita medicală preventivă înaintea angajării;
- vizita medicală înaintea reînceperii activităților de muncă, după o absență din motive de sănătate ce a depășit șaiszeci de zile în mod continuu, cu scopul de a verifica adecvatețea pentru acea activitate specifică.

Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio e ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite sono finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

## **8. Vizite medicale preventive înaintea angajării**

Sunt prevăzute în articolul 41, coma 2, litera e-bis și sunt una din principalele noutăți introduse de către D.Lgs. 106/2009. această constatare se distinge deoarece este efectuată înaintea instaurării unui raport de muncă, adică înaintea semnării contractului de către angajat și angajator.

Angajatorul trebuie să comunice medicului despre sarcina de muncă, destinația de muncă, riscurile și despre timpul de expunere pentru a permite acestuia completarea în mod corect a cartelei sanitare și de riscuri.

Se precizează că, în conformitate cu coma 2 bis a articolului 41, există posibilitatea pentru angajator solicita efectuarea vizitelor medicale preventive înaintea angajării nu de către medicul competent ci de către Departamentul de Prevenire din ASL.

Vizita medicală preventivă de eligibilitate la muncă înaintea angajării, va trebui să fie în mod exclusiv în conexie cu sarcina de muncă pentru care este prevăzută supravegherea sanitară și nu va putea fi efectuată pentru verificarea condiției de gravidanță și în alte cazuri interzise de către normastiva în vigoare (așa cum, de exemplu este stabilit, în cazurile de seropozitivitate).

## 9. Părerea exprimată de către medicul competent

După efectuarea vizitei medicale se va emite o evaluare a riscurilor și a eventualelor remedii necesare pentru protejarea sănătății lucrătorului.

Medicul competent, pe baza rezultatelor vizitelor medicale exprimă una din următoarele păreri relative activității de muncă specifice de desfășurat:

- a) capacitate (adevate);
- b) capacitate parțială, temporară sau permanentă, cu recomandări sau limitări;
- c) capacitate temporară pentru care se vor preciza limitele temporare de validitate;
- d) capacitate permanentă.

Medicul competent exprimă propria părere scrisă emițând o copie pentru angajat și pentru angajator. În cazul în care medicul competent a exprimat o părere de adevate pentru activitățile lucrative specificând recomandări, acestea vor fi respectate de către angajator.

## 10. Recurs sau apel

Coma 9 din art. 41 prevede faptul că referitor la părerile exprimate de către medicul competent, inclusiv cele emise în faza de dinaintea angajării, se poate face recurs, în decurs de treizeci de zile de la data de emisie a părerii autorizate a acestuia, la organul de control competent în zonă care, după eventuale ulterioare verificări, va conforma, modificarea sau revocarea părerii autorizate.

Recursul va trebui să fie prezentat la Departamentul de Prevenire din ASL din zona unde are sediul societatea care a efectuat vizita pentru stabilirea capacității.

În cazul în care angajatul decide de a face recurs se recomandă a se apela la consultanță legală chiar și prin intermediul unui Patronat.

## 11. Conservarea locului de muncă

Art. 42-coma 1 din Decretul Legislativ nr. 81/2008 prevede că în cazul în care medicul competent a emis o părere de inadecvateță a lucrătorului pentru acea specifică activitate de lucru,angajatorul,considerând cele expuse cu legea nr. 68 din 12 Martie 1999,aplică măsurile indicate de medicul competent și atunci când acestea prevăd chiar și inadecvateța pentru acea activitate specifică,încredințează acestuia,atunci când este posibil,activități echivalente sau inferioare garantând tratamentul economic corespunzător activităților inițiale.

Se specifică faptul că,expresia “atunci când este posibil”,se referă la situațiile în care societatea nu dispune de activități alternative și poate chiar să concedieze angajatul.Din acest motiv se recomandă a folosi prudența atunci când se solicită evaluarea emisă de medicul competent.Inițial se poate solicita consuluța și asistența oferite de organizațiile sindicale sau de patronate.

Este util a se specifica faptul că,diverse sentențe a Curții de Apel au stabilit că raportul de muncă,peu lucrătorul dizabil angajat ca invalid,angajat deoarece înscris în listele de incluziune obligatorie ,poate fi întrerupt în cazul în care,chiar aplicând modificări posibile a organizației muncii,Comisia Medicală(specificată în art.4 din legea nr. 104/1991) constată imposibilitatea definitivă de reintroducere a lucrătorului cu dizabilitate în societatea productivă.(Cassaz. n.15269 din 12 Septembrie 2012-Cassaz. n. 8450 din 10 Aprilie 2014-Cassaz. N. 10576 din 28 Aprilie 2017).

În concluzie,angajatorul nu poate să concedieze un angajat cu dizabilitate doar pe baza părerii de inadecvateță pentru activitatea de lucru specifică,emisă de medicul competent,fără a se aplica legea 68/99.

## **INTERVENȚIILE INSTITUTULUI INAIL PENTRU SUSȚINEREA REINTRODUCERII LA LOCUL DE MUNCĂ A LUCRĂTORILOR INCIDENTAȚI**

Circulara INAIL nr. 51/2016 stabilește o definiție pentru intervențiile de favorizare a reintroducerii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate derivată de la un incident de muncă sau de la boală profesioanală.Circulara a fost emisă după regulamentul aprobat de INAIL în luna Iulie a anului trecut ca aplicare a legii nr. 190/2014 ce atribuie Institutului INAIL competențe în materie de reintroducere și de integrare lucrativă a persoanelor cu dizabilitate de muncă.

În acest fascicol informativ vor fi prezentate în mod detaliat intervențiile prevăzute.

## 1. Intervențiile pentru reintroducere

Circulara se apelează la cele trei tipuri distincte de intervenții individuate de regulament și finalizate cu reintroducerea și integrarea lucrativă a persoanelor cu dizabilitate de muncă:

a) intervențiile pentru depășirea și eliminarea barierelor arhitectonice la locurile de muncă conțin intervenții de construcții, instalații și automatizări precum și dispozitive pentru a permite accesul și utilizarea mediilor de lucru.

Este vorba despre, introducerea de rampe și de dispozitive pentru ridicarea verticală (platforme mobile, etc.); adecvarea parcursurilor orizontale și a coridoarelor de acces la locurile de muncă; modificarea lifturilor și introducerea unui nou lift; modificarea serviciilor igienice accesibile de la locul de muncă; modificarea și automatizarea porților și a ferestrelor.

Pentru aceste tipuri de intervenții este necesar acordul proprietarului clădirii unde se desfășoară activitatea de lucru. Acolo unde clădirile sunt deținute de angajator dar nu sunt de proprietate, înainte de a interveni va trebui să se efectueze evaluările cost/beneficiu care să țină cont și de durata relativului contract.

b) intervenții de adecvare și de adaptare a locurilor de muncă ce conțin intervenții de adecvare a dotării locului de muncă, dispozitive tehnologice și auxiliare, dispozitive informatice și funcționale adecvării locului și a instrumentelor de muncă, inclusiv comenzi speciale și adaptări a vehiculelor ce constituie instrument de muncă.

Exemplificând, este vorba despre articole de mobilă, instrumente precum auxiliare sau dispozitive cu suport la deficit senzorial și motoriu, de instrumente de intermediere mașini-persoane.

Pentru aceste tipuri de intervenții, articolele de mobilă și instrumentele de muncă, trebuie să fie proprietatea angajatorului.

Doar în situațiile în care intervențiile de adecvare și adaptare nu ar fi avantajoase în termeni de costuri/beneficii, va putea fi considerată posibilitatea de a achiziționa mobilă nouă și instrumente de muncă cu condiția de a urmări obținerea aceluiași rezultat.

c) intervenții de formare ce conțin fie intervențiile personalizate de antrenament la folosirea locurilor și a relativelor instrumente de muncă în conexiune cu adecvările aplicate, fie cele formative utile pentru a asigura desfășurarea aceleiași activități sau recalificarea profesională necesară începerii unei activități lucrative diverse.

Formarea profesională și/sau practica profesională trebuie să aibă ca obiectiv reintroducerea lucrătorului la același loc de muncă sau la modificarea acestuia pentru alte activități lucrative și se pot referi fie la probele necesare pentru utilizarea modificărilor fie pentru activitatea de lucru nouă, precum și recalificarea profesională ce are ca obiectiv pregătirea pentru schimbarea locului de muncă.

## **2. Rolul angajatorilor în ceea ce privește reintroducerea în câmpul muncii a persoanelor incidentate**

Circulara INAIL nr. 51/2016 atribuie importanță majoră rolului angajatorului pentru aplicarea măsurilor prevăzute de legea nr. 190/2014 și relativul regulament INAIL, ce au ca obiectiv reintroducerea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate derivată de la un incident sau de la boală profesională deoarece obligația de a aplica adecvări rezonabile aparține angajatorului.

### 3. Adecvările rezonabile

Circulara specifică faptul că legea nr. 190/2014 permite, cel puțin în ceea ce privește persoanele dizabile de muncă, de a aplica principiile conținute în articolul 5 din directiva 78/2000/CE în materia de “soluții rezonabile pentru dizabili”, așa cum sunt considerate în normativa italiană și respectând indicațiile Curții de Justiție Europeană.

Se specifică faptul că art. 9 coma 4-ter din Decretul Legislativ nr. 76/2013 a modificat art. 3 din Decretul Legislativ nr. 216/2003 cu introducerea comei 3-bis referitoare la obligația pentru angajatori de a adopta adecvări rezonabile pentru facilitarea introducerii în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate.

Acesta este textul articolului 3-coma 3-bis din Decretul Legislativ nr. 216/2003: ”Având ca obiectiv respectarea principiului de paritate de tratament în cazul persoanelor cu dizabilitate, angajatorii publici sau privați trebuie să aplice adecvări rezonabile, așa cum a fost stabilit de către Convenția Națiunilor Unite despre drepturile persoanelor cu dizabilitate, ratificată prin legea nr 18 din 3 Martie 2009, la locurile de muncă, pentru a garanta persoanelor cu dizabilitate egalitate totală cu ceilalți lucrători. Angajatorii publici trebuie să aplice coma menționată fără să mărească cheltuielile publice și cu resursele umane, financiare și instrumentale disponibile în legislația în vigoare”.

Articolul 2, coma 4, din aceeași convenție ONU specifică definiția adecvărilor rezonabile ca și cum ar fi “modificările și adaptările necesare și adecvate ce nu impun dificultate excesivă adoptată (...) pentru a asigura persoanelor cu dizabilitate uzufuirea sau beneficierea, pe baza egalității cu ceilalți, a tuturor drepturilor umane și de libertăți fundamentale”.

Circulara INAIL nr. 51/2016 evidențiază faptul că în legislația italiană este prevăzut un drept subiectiv al dizabililor la așa-zisele adecvări rezonabile, drept care poate fi pretins în instanță printr-o contestație la concedierea sau la lipsa instaurării raportului de muncă, împotriva angajatorului care a omis adoptarea adecvărilor rezonabile necesare în cazurile concrete.

Coma 3-bis din articolul 3 mai sus specificat, nu a rezolvat problematica referitoare la individuarea limitei maxime în care adecvările pot fi considerate rezonabile, deoarece lipsesc criteriile și parametrii ce permit adoptarea definiției conceptului de rezonabilitate.

În mod particular, în ceea ce privește limitele maxime în care adecvările pot fi definite rezonabile, articolul 5 din Directiva 78/2000/CE prevede că adecvările nu sunt considerate disproporționate (...) atunci când sarcina este compensată în mod suficient de către măsuri existente în cadrul politicii Statului membru în favoarea dizabililor”.

În domeniul cadrului normativ comunitar și național, cu intenția de a evita faptul că drepturile persoanelor dizabile de muncă să nu fie respectate din motive de dificultate economico-financiară adoptate de către angajatori pentru justificarea inerției în aplicarea adecvărilor rezonabile, a fost introdus articolul 1, coma 166, din legea nr. 190 din 23 Decembrie 2014, ce, chiar neaplicând transferirea obligațiilor de la angajator la INAIL, atribuie Institutului în mod exclusiv sarcinile în legătură cu intervențiile indicate

Această soluție se justifică prin exigența de a garanta în mod efectiv protecția privilegiată ce art. 38, coma 2 din Constituție prevede pentru persoanele victime de incident de muncă sau de boală profesională. Cu alte cuvinte, obligația de a adopta adecvările rezonabile rămâne oricum pentru angajator și trebuie aplicate în măsura în care intervențiile pentru reintroducerea la muncă a lucrătorului incidentat, care ar fi putut să fie considerate neproporționate din motive financiare, devin proporționate și așadar obligatorii ca consecință a intervenției Institutului care preia sarcinile relative.

#### **4. Criteriile pe care trebuie să le îndeplinească angajatorul sau titularul societății**

Angajatorul care este implicat ca parte activă în realizarea intervențiilor pentru reintroducerea lucrătorului în unitatea productivă în care persoana dizabilă desfășura activitatea lucrativă până în momentul producerii incidentului sau a bolii profesionale sau a agravării limitelor funcționabilității preexistente și cele ca consecință a incidentului produs chiar la un alt angajator.

Titularul societății individuale sau reprezentantul legal a persoanei juridice, pentru a avea acces la susținerea INAIL, trebuie să fie îndeplinească următoarele condiții:



- Să fie în regulă, pe toată durata proiectului, cu înscrierea în Registrele Publice obligatorii prevăzute în proiect, în funcție de activitatea proprie și de forma juridică;
- să beneficieze și să exerciteze propriile drepturi și să nu fie în condiție de lichidare voluntară, să nu fie implicată în nici o procedură de concurs sau să nu aibă o procedură în curs pentru declarația uneia dintre situațiile specificate mai sus, exclus fiind doar cazul de concordat cu continuitate a societății;
- să fie în regulă cu plățile obligațiilor asigurate și contributive așa cum se specifică în Documentul Unic a Regularității Contributive;
- să nu fi fost condamnat cu sentință pentru infracțiuni așa cum se specifică în articolul 61, coma 1, din decretul legislativ nr. 81 din 9 Aprilie 2008 și modificări succesive, excluse fiind situațiile în care a intervenit reabilitarea în conformitate cu articolele 178 din codul penal.

Criteriile menționate trebuie să fie autocertificate în conformitate cu D:P:R: nr. 445 din 28 Decembrie 2000 și modificările succesive.

## **5. Acomodările rezonabile pentru a garanta introducerea la locul de muncă a persoanelor cu dizabilitate**

Curtea de Justiție Europeană, în Iulie 2013, a condamnat Italia deoarece nu a impus tuturor angajatorilor faptul de a prevedea, în funcție de exigențele situațiilor concrete, soluții rezonabile aplicabile tuturor dizabililor, nerespectând în acest mod obligația aplicării articolului 5 din directiva 78/2000/CE a Consiliului, ce stabilește un cadru general pentru paritatea tratamentului în materie de ocupație și de condiții de muncă.

## **6. Sentința Curții de Justiție Europeană**

Sentința se apelează la noțiunea de handicap, care chiar dacă este definită în directiva 78/2000, ținând cont de Convenția ONU, trebuie să fie considerată ca o limită rezultantă din deficiențe fizice, mentale sau psihice ce, interacționând cu bariere de diversă natură, pot obstacula participarea efectivă a persoanei interesate la viața profesională pe baza egalității între lucrători.

Ca urmare, expresia “dizabil” ce a fost utilizată în articolul 5 din directiva 78/2000 trebuie să fie interpretată ținând cont de faptul că se referă la toate persoanele afectate de o dizabilitate ce reintră în definiția menționată mai sus.

Sentința amintește că, în conformitate cu articolul 2, coma 4 din Convenția ONU, „ajustările rezonabile” sunt “modificările și adaptările necesare și adecvate ce nu impun cheltuieli foarte mari sau excesive adoptate, atunci când este nevoie în cazuri particulare, pentru a garanta persoanelor cu dizabilitate uzuruierea și beneficierea, pe baza egalității cu ceilalți, a tuturor drepturilor umane și a libertăților fundamentale”. În consecință, această dispoziție contemplează o amplă definiție a noțiunii de “ajustări rezonabile” ce se referă la eliminarea barierelor de diversă natură ce reprezintă un obstacol pentru participarea efectivă a persoanelor dizabile la viața profesională pe baza egalității cu ceilalți lucrători.

Cu această ocazie, se amintește că judecătorii din Luxemburg au clarificat un dubiu interpretativ referitor la noțiunea de adaptamente rezonabile precizând că nu se referă doar la accesibilitatea fizică la locurile de muncă, dar, în general, la compatibilitatea locului de muncă-cuprinzând și organizarea și programul de muncă-cu funcționabilitatea persoanei.

Sentința prevede faptul că statele membre trebuie să stabilească prin legislație obligativitatea pentru angajatori de a adopta măsuri adecvate, adică măsuri conveniente și practice, sistemând incinta, adaptând instrumentele muncii, ritmurile muncii sau distribuirea sarcinilor în funcție de exigențele situațiilor concrete, pentru a permite dizabililor accesul la muncă, de a o putea desfășura, de a obține o promovare, de a fi format, fără a impune angajatorului cheltuieli foarte mari.

Obligația impusă de articolul 5 din directiva 78/2000 de a adopta, atunci când este necesar, măsuri adecvate care se referă la angajatori. Aceste măsuri nu trebuie, așadar să le impună cheltuieli foarte mari.

Rezultă că, pentru a aplica în mod corect și complet articolul 5 din directiva 78/2000 nu este suficient a se dispune de măsuri publice și de susținere, dar este obligația statelor membre de a impune tuturor angajatorilor obligația de a adopta măsuri eficiente și practice, în funcție de exigențele concrete, în favoarea tuturor persoanelor cu dizabilitate, care se referă la diversele aspecte ale ocupației și a condițiilor de muncă și să permită acestor persoane de a avea acces la un loc de muncă, de a efectua activitățile de muncă, de a obține o promovare sau de a fi format profesional.

Sentința specifică faptul că legislația italiană nu aplică art.5 din directiva 78/2000 deoarece:

- Legea nr. 104/1992 prevede că introducerea lucrativă și integrarea socială a dizabililor sunt realizate cu măsurile ce permit introducerea completă în

câmpul muncii, în formă individuală sau asociată, precum și tutelarea activității pe care o desfășoară. Legea conține măsuri relative la integrarea școlară și formarea profesională și prevede în mod particular ajutoare de care se ocupă regiunile. Legea nr. 104/1992 atribuie regiunilor competența de regulamentare concesiile sau avantajele dispuse în favoarea fiecărui dizabil pentru a se deplasa la locul de muncă și pentru inițierea și desfășurarea unei activități de lucru autonome, precum și facilitățile, concesiile și contribuțiile acordate angajatorilor, chiar și pentru adaptarea locului de muncă;

- Legea nr. 381/1991 are ca obiectiv introducerea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate prin intermediul cooperativelor sociale, a căror angajați, în conformitate cu legea, trebuie să fie cel puțin 30% persoane cu dizabilitate;
- Legea nr. 68/1999 are scopul exclusiv de a favoriza accesul la activități de lucru a persoanelor dizabile;
- Decretul legislativ nr. 81/2008 regulează doar un aspect referitor la măsurile adecvate adică adecvarea sarcinilor la dizabilitatea interesatului.

Prin urmare, legislația italiană, chiar dacă este evaluată complexiv, nu impune tuturor angajatorilor obligația de a adopta, atunci când este necesar, măsuri eficiente și practice, în funcție de exigențele impuse de situațiile concrete, în favoarea tuturor dizabililor, în ceea ce privește aspecte legate ocupației și condițiilor de muncă, cu obiectivul de a permite acestor persoane accesul la un loc de muncă, de a putea desfășura activitatea lucrativă, de a obține o promovare sau de a participa la formare profesională. Prin urmare, aceasta nu asigură o transparență corectă sau completă a articolului 5 din directiva 78/2000.

## 7. Intervențiile normative italiene

Ținând cont de această sentință, legea nr. 99 din 9 August 2013 de conversie a decretului lege nr. 76 din 28 Iunie 2013 modifică Decretul Legislativ nr. 216 din 9 Iulie 2003 de transpunere a directivei europene 2000/78/CE, prevăzând faptul că toți angajatorii publici sau privați trebuie să garanteze respectul principiului parității de tratament între persoane cu dizabilitate și persoane „normodotate”. În consecință, vor trebui să fie adoptate „măsurile rezonabile”, așa cum sunt definite în Convenția Națiunilor Unite pentru drepturile persoanelor cu dizabilitate, ratificată în conformitate cu legea nr. 18/2009. Pentru angajatorii publici, aplicarea acestei dispoziții trebuie să se producă fără majorări a finanțelor publice.

Legea nr. 99/13(art. 9.coma 4) adaugă articolului 3 din Decretul Legislativ nr. 216/03,coma 3-bis,ce specifică:”Cu obiectivul de a garanta principiul de paritate de tratament a persoanelor cu dizabilitate,angajatorii publici sau privați sunt obligați să adopte adecvări rezonabile,precum sunt definite în Convenția Națiunilor Unite despre drepturile persoanelor cu dizabilitate,ratificată în conformitate cu legea nr.18 din 3 Martie 2009,la locurile de muncă,pentru a garanta persoanelor cu dizabilitate egalitatea cu ceilalți lucrători.Angajatorii publici trebuie să prevadă aplicarea prezentei coma fără majorări a cheltuielilor pentru finanța publică și cu resursele umane,financiare e instrumentale disponibile în legislația în vigoare”.

## **8.Rifinanțierea Fondului pentru dreptul la muncă a persoanelor dizabile**

Cu aceeași lege nr. 99/2013(articolul 9,coma 4-bis) se mărește fondul pentru stimularea ocupației persoanelor dizabile prevăzute în art. 13 din legea nr. 68/1999,cu 10 milioane de euro pentru anul 2013 și cu 20 milioane euro pentru anul 2014.

## **9.Normativa antidiscriminatorie în materie de ocupație și de condiții de muncă**

Decretul Legislativ nr. 216 din 9 Iulie 2003 pune în aplicare directiva europeană 2000/78/CE ce stabilește paritatea de tratament în materie de ocupație și formare indiferent de religie sau convingerile personale,de orientarea sexuală,de vârstă sau de dizabilități.

Decretul Legislativ nr. 216/2003 are ca obiectiv paritatea de tratament între persoane indiferent de religie,de convingerile personale,de handicap,de vârstă sau orientare sexuală,în ceea ce privește ocuparea și condițiile de muncă și prevede adoptarea măsurilor necesare pentru ca acești factori să nu devină cauze de discriminare,într-o viziune care să țină cont chiar și de un divers impact pe care aceleași forme de discriminare pot să-l aibă asupra femeilor sau a bărbaților .

## **10.Noțiunea de discriminare și definiția acesteia**

Paritate de tratament înseamnă absența oricărei forme de discriminare directă sau indirectă din motive de religie,convinceri personale,handicap,vârstă sau orientare sexuală.

Decretul stabilește interzicerea practicării oricărei forme de discriminare directă sau indirectă ce sunt definite :

- Discriminarea este considerată directă atunci când,din motive de religie,convinceri personale,handicap.vârstă,orientare sexuală,o persoană este tratată în mod mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație similară;

- discriminarea indirectă este considerată atunci când o dispoziție, un criteriu, o practică, un acord sau un comportament neutru în mod aparent pot să pună persoanele care profesază o determinată religie, o ideologie de altă natură, persoanele cu handicap, persoanele de o determinată vârstă sau de un orientament sexual într-o situație de dezavantaj particular în comparație cu alte persoane.

Molestiile sau acele comportamente nedorite ce au ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unei clime intimidatorii, de ostilitate, degradante, umiliante sau ofensivă sunt echivalente cu discriminarea așa cum și ordinul de a discrimina persoane din cauza religiei pe care o practică, a convingerilor personale, a handicapului, a vârstei sau a orientării sexuale este considerată discriminare.

## 11. Domeniu de aplicare

Principiul de paritate de tratament indiferent de religie, convingeri personale, de handicap, de vârstă și de orientarea sexuală se aplică tuturor persoanelor fie în sectorul public cât și în cel privat și este susceptibil de tutelă juridică cu referință specifică la următoarele aspecte:

- acces la ocupație și la loc de muncă, fie autonom sau ca angajat, incluse fiind și criteriile de selectare și condițiile de angajare;
- ocupație și condiții de muncă, inclusiv avansările de carieră, retribuirea și condițiile concedierilor;
- accesul la toate nivelele de orientare și formare profesională, perfecționament și recalificare profesională, inclusiv practica profesională;
- apartenență și activități în domeniul organizațiilor lucrătorilor, a angajaților sau a altor organizații profesionale și servicii oferite de către aceleași organizații.

Decretul legislativ 216/2003 conține toate dispozițiile în vigoare în următoarele materii:

- condiții pentru a intra, permanență și acces la ocupație, la asistență și la ajutor social a cetățenilor a Țărilor din lumea a treia și a apolizilor pe teritoriul statului;
- siguranță și protecție socială;
- siguranță publică, tutela ordinii publice, prevenirea infracțiunilor și tutelarea sănătății;
- statut civil și servicii ce derivă;
- forțe armate, limitate la factori de vârstă și de handicap.

## 12.Excepții de la principiul de paritate de tratament

Respectând principiile de proporționalitate și rezonabilitate, în ceea ce privește raportul de muncă și exercitarea activității din societate, nu sunt considerate discriminări:

- diferențele de tratament legate la caracteristicile religiilor, părerilor personale, handicapului, vârstei sau orientării sexuale a unei persoane, atunci când, datorită activității lucrative sau pentru contextul în care este desfășurată, se tratează de caracteristice ce constituie un criteriu esențial și determinant cu obiectivul de a desfășura acea activitate. În același mod, nu constituie discriminare evaluarea caracteristicilor specificate mai sus în cazul în care sunt relevante pentru stabilirea adecvateții necesare desfășurării activităților forțelor armate și a serviciilor de poliție, penitenciar sau de intervenție.
- Dispozițiile care prevăd verificări de idoneitate la muncă în ceea ce privește necesitatea de adecvateță pentru o activitate specifică
- Dispozițiile care prevăd posibilitatea de tratament diferențiat în ceea ce privește adolescenții, tinerii, lucrători în vârstă și lucrătorii ce întrețin alte persoane, indicată de natura particulară a raportului și de finalitățile legitime a politicilor de muncă, de piața muncii și de formarea profesională.
- Diferențele de tratament bazate pe apartenența religioasă sau de practicarea unei determinate convingeri persoanele ce sunt aplicate în anumite structuri religioase sau alte organizații publice sau private, atunci când aceste religii sau convingeri personale, pentru natura activităților profesionale desfășurate de către aceste structuri sau organizații sau pentru contextul în care se desfășoară, constituie criteriu esențial, legitim sau justificat cu obiectivul desfășurării activităților.
- Diferențele de tratament care, chiar rezultând în mod indirect discriminatorie, să fie justificate în mod obiectiv de către finalitatea legitimă urmărită prin intermediul mijloacelor adecvate și necesare. În mod particular, rămâne fixă legitimitatea acțiunilor ce au ca obiectiv excluderea de la desfășurarea activităților de lucru ce sunt în legătură cu cura, asistența, instruirea și educația persoanelor minore, pentru cei ce au fost condamnați în mod definitiv pentru infracțiuni legate libertății sexuale a minorilor și pornografiei cu minori.

Decretul modifică articolul 15, coma 2 din legea nr. 300 din 20 Mai 1970 (Statutul drepturilor muncitorilor) ce este reformulat în acest mod:

### ART.15. Acțiuni discriminatorie

Este nul orice acord sau act ce are ca obiectiv:

- Subordinarea angajării unui muncitor la condiția de a adera sau de a nu adera la o asociație sindicală sau să renunțe la aceasta;

- Concedierea unui muncitor, discriminându-l atunci când se atribuie calificări sau sarcini de lucru, în transferte, în măsuri disciplinare sau crearea de prejudecăți datorate aderării sau activităților sindicale sau pentru participarea acestuia la o grevă.

Dispozițiile specificate în coma precedentă se aplică acordurilor și actelor directe ce au ca intenție discriminarea politică, religioasă, rasială, de limbă și de sex, de handicap, de vârstă sau bazată pe orientarea sexuală sau pe convingerile personale.

### 13. Adaptări rezonabile

Art. 9 coma 4 din Decretul Legislativ nr. 216/2013 modifică art. 3 din Decretul Legislativ nr. 216/2003 cu introducerea comei 3-bis relativă obligației pentru angajator de a adopta adecvări rezonabile pentru a permite introducerea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate.

Acesta este conținutul art. 3-coma 3 bis din Decretul Legislativ nr. 216/2003: ”Cu scopul de a garanta respectarea principiului de paritate de tratament a persoanelor cu dizabilitate, angajatorii publici sau privați sunt obligați să adopte adaptări rezonabile așa cum se specifică în Convenția Națiunilor Unite referitoare la drepturile persoanelor cu dizabilitate, ratificată cu legea nr. 18 din 3 Martie 2009, la locurile de muncă, pentru a garanta persoanelor cu dizabilitate egalitatea cu ceilalți lucrători. Angajatorii publici trebuie să aplice coma prezentată fără majorări de finanțe publice, resurse umane, financiare și instrumentele disponibile precum specifică legislația în vigoare”.

### Proiectul de reintroducere în câmpul muncii personalizat

Circulara INAIL nr. 51/2016 reamintește ceea ce a fost specificat în regulamentul emanat cu actuaarea Legii nr. 190/2014 în ceea ce privește elaborarea proiectului personalizat de reintroducere a lucrătorului incidentat la muncă.

Regulamentul prevede că intervențiile pentru depășirea, înlăturarea barierelor arhitectonice, adecvare și de adaptare a locurilor de muncă, a pregătirii să fie specificate într-un proiect de reintroducere la locul de muncă personalizat:

- Proiectul va fi elaborat de către echipa multidisciplinară de nivel 1 în incinta INAIL competentă pentru domiciliul lucrătorului.
- Proiectul este redactat cu suportul specialiștilor competenți din Consultanța tehnică pentru construcții din Direcția regională și provincială în relație cu specificile tipuri de intervenții de actualizat.
- Consultanță tehnică, constatare, prevenire și/sau consultanță tehnică pentru construcții a direcției regionale și provinciale
- Proiectul se dezvoltă ținând cont de evaluarea profilului psihofizic, a funcționabilității și de lucru a persoanei, efectuată de către echipa enunțată mai

sus, respectând coerența funcționabilității cu intervențiile ulterioare prevăzute în conformitate cu “Regulamentul pentru acordarea invalidizilor de muncă dispozitive tehnice și de intervenții de susținere pentru reintroducerea în viața de relație” precum specifică determina prezidențială din 29 Septembrie 2011, nr. 261.

În cazul în care lucrătorul are domiciliul într-o regiune diversă de cea în care se găsește unitatea productivă în care persoana cu dizabilitate desfășura activitatea de lucru înaintea verificării incidentului sau a agravării, Direcția regională competentă solicită Direcția Regională, pe teritoriul căreia se găsește unitatea productivă, suportul profesioniștilor din direcție. Obiectivul este de a asigura modalități funcționabile care să permită orice tip de colaborare tehnică între diversele structuri implicate, mai ales în cazul în care sunt necesare verificări în unitatea productivă.

Prin intermediul elaborării proiectului de reintroducere în câmpul muncii personalizat, INAIL adoptă metodologia „incluere prioritară” prevăzută de legea nr. 68/99. În acest mod se evidențiază intervenția individualizată cu intenția de a introduce persoana cu dizabilitate la locul de muncă adecvat sau, precum în cazul măsurilor prevăzute de regulamentul și de circulara INAIL nr. 51/2016, adaptare locul de muncă la necesitățile persoanei.

De fapt, prin introducerea prioritara a dizabililor se înțelege acea serie de măsuri tehnice și de suport ce permit evaluarea adecvată a persoanelor cu dizabilitate și a capacităților lor de muncă și integrarea acestora la locul de muncă adecvat, prin intermediul analizei locurilor de muncă, forme de susținere, acțiuni pozitive și soluții a problemelor din domeniul respectiv, instrumente și relații interpersonale în locurile cotidiene de muncă și de relație (art. 2 din legea 68/99).

Legea nr. 68/99 se atribuie mare importanță adaptamentelor locurilor de muncă, formării profesionale și organizării muncii pentru facilitarea introducerii la locul de muncă a persoanelor cu dizabilitate și menținerea locului de muncă.

Acestea sunt drepturi tutelate chiar și de normativă antidiscriminantă. Se evidențiază Decretul Legislativ nr. 216 din 9 Iulie 2003 “Aplicarea directivei 2000/78/CE pentru paritatea de tratament în materie de ocupație și de locuri de muncă” și legea nr. 18/2009 „Ratificarea și punerea în execuție a Convenției Națiunilor Unite referitoare la drepturile persoanelor cu dizabilitate, cu Protocol opțional, organizată la New York în 13 Decembrie 2006 și instituirea Observatorului național pentru condițiile persoanelor cu dizabilitate” care urmărește Convenția ONU referitoare la drepturile persoanelor cu dizabilitate.

Decretul legislativ nr. 216 din 9 Iulie 2003 ce aplică o importantă directivă europeană pentru paritatea de tratament în materie de ocupație și de condiții de muncă a fost integrată cu decretul lege nr. 76 din 28 Iunie 2013 “Primele intervenții urgente pentru promovarea ocupației, în mod particular a tinerilor, despre coeziunea socială, precum și în materie de TVA și alte măsuri financiare urgente” ce introduc obligația pentru



angajatori de a adopta adecvări rezonabile pentru a facilita introducerea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilitate.

Adecvările rezonabile nu se referă doar la accesibilitatea fizică la locurile de muncă, ci și, în mod general, la compatibilitatea locului de muncă-a organizării și a programului de muncă-cu capacitățile persoanei.

Statisticile specifice de fapt că printre factorii ce influențează negativ activitatea de lucru, și care sunt foarte des motiv pentru abandonarea locului de muncă, sunt oboseala, dificultatea de mișcare chiar și pentru a ajunge la locul de muncă, necunoașterea ocaziilor de formare, redusă flexibilitate în organizația de muncă.

În timp ce printre factorii care influențează în mod pozitiv activitatea de lucru a persoanelor cu dizabilitate sunt: disponibilitatea angajatorului de a efectua schimbări, colaborarea colegilor, flexibilitatea programului de muncă, posibilitatea de a accesa cursurile de formare profesională, înlăturarea barierelor arhitectonice, adaptarea locului de muncă, utilizarea instrumentelor specifice și posibilitatea de a uzufri de mijloace de transport pentru a ajunge la locul de muncă.

Ocupația persoanelor cu dizabilitate poate să aibă succes prin intermediul colaborării în rețea și a implicării tuturor persoanelor interesate.

Cu această metodologie, în multe contexte teritoriale s-au realizat experiențe pozitive și de succes chiar prin intermediul muncii în rețea și prin implicarea tuturor persoanelor interesate.

Decretul Legislativ 151/2015 ce modifică în părți importante legea nr. 68/99 propunând promovarea unei rețele integrate cu serviciile sociale, sanitare, educative și formative din zonă, precum și cu INAIL (pentru reintroducerea și integrarea lucrativă a persoanelor cu dizabilitate de muncă), pentru însoțirea și pentru susținerea persoanelor cu dizabilitate cu obiectivul de a favoriza introducerea la muncă.

Referitor la aceste măsuri, se așteaptă să fie emansate specifice regulamente.

În concluzie, se evidențiază că intervențiile necesare reintegrării persoanei cu dizabilitate la locul de muncă, se pot efectua cu ajutorul unei solide echipe multidisciplinare de nivel 1 din structura competentă din zona de domiciliu a lucrătorului care trebuie să elaboreze proiectul de reintroducere personalizată în câmpul muncii. Direcția regională competentă trebuie să se coordoneze cu direcția regională, în a cărei zonă se găsește unitatea productivă pentru a putea asigura orice tip de colaborare necesară tehnică între diversele structuri implicate, mai ales în cazurile în care ar putea fi necesare verificări a unității de producție.

Așa cum s-a evidențiat, proiectul este dezvoltat efectuând profilul psihofizic, funcțional și de lucru a persoanei, efectuată de către echipa multidisciplinară, în mod coerent cu furnizarea dispozitivelor tehnice și a acțiunilor

de susținere pentru reintroducerea în viața socială a persoanelor cu invaliditate de muncă.

Pentru elaborarea proiectului, mai mult decât implicarea directă a muncitorului, este indispensabilă participarea activă, în toate fazele, a angajatorului pentru a garanta realizabilitatea intervențiilor.

Echipa multidisciplinară, punând în aplicare colaborarea în rețea din care INAIL face parte integrantă va putea promova implicarea în elaborarea și aplicarea proiectului personalizat, a resurselor profesionale externe ce lucrează în domeniul serviciilor socio-sanitare, educative și formative din zona.

## **1. Instrucțiuni în materie de plasament prioritar**

Decretul Legislativ nr. 151/2015 din 14 Februarie 2015 emanat pentru punerea în aplicare a Legii nr. 183/2014 (Jobs Act) este în vigoare din 24/09/2015, modifică legea nr. 68/99.

Capitolul 1 din Titlul 1 - de la art. 1 la art. 13 - se referă la „Lucrători cu dizabilitate” și intervine asupra disciplinei în materie de plasament introducând schimbări importante.

## **2. Instrucțiuni**

În mod particular art. 1 - coma 1 din Decretul Legislativ 151/2015 prevede definirea instrucțiunilor în materie de plasament prioritar a persoanelor cu dizabilitate ce va fi atribuită, după un acord în Conferința Stat-Regiuni, unuia sau mai multor Decrete a Ministrului muncii și a politicilor sociale, ce vor fi adoptate în decurs de 180 zile. Instrucțiunile se bazează pe principii inovative în mod particular:

a) promovarea unei rețele integrate cu serviciile sociale, sanitare, educative și formative din zonă, precum și INAIL (pentru reintroducerea și integrarea lucrativă a persoanelor cu dizabilitate de muncă), pentru însoțirea și pentru suportul persoanelor cu dizabilitate cu obiectivul de a favoriza introducerea în câmpul muncii;

b) promovarea acordurilor teritoriale cu organizațiile sindicale a muncitorilor și a angajatorilor cele mai reprezentative la nivel național, cooperative sociale, asociații a persoanelor cu dizabilitate și familiarii lor, alte organizații din sectorul al treilea sector cu obiectivul de a favoriza plasamentul la muncă a persoanelor cu dizabilitate;

c) individuarea, în mediul revizuirii procedurilor de verificare a dizabilității, de modalitățile de evaluare bio-psiho-socială a dizabilității, definirea criteriilor de predispunere a proiectelor de introducere lucrativă ce țin cont de barierele și de facilitările mediului constatate, definirea obiectivelor pentru oficiile competente utile evaluării și proiectării plasamentului lucrativ ținând cont de profilul bio-psiho-social;

d) analiza caracteristicilor locurilor de muncă de atribuit dizabililor, chiar cu referință la adecvări rezonabile pe care angajatorul este obligat să le adopte;

e) instituirea unei poziții pentru un responsabil cu plasamentul lucrativ, cu sarcini de proiecte personalizate pentru persoanele cu dizabilitate și de rezolvare a problemelor legate cu condițiile de muncă a persoanelor cu dizabilitate, în acord cu INAIL, pentru persoanele cu dizabilitate de muncă;

f) individuarea practicilor utile pentru includerea în ambientul muncii a persoanelor cu dizabilitate.

Art. 1-coma 2 din Decretul Legislativ 151 precizează că aplicarea dispozițiilor prevăzute în coma 1 se efectuează cu ajutorul resurselor umane, instrumentale și financiare disponibile în legislația în vigoare și oricum fără să mărească cheltuielile pentru finanțele publice.

Se specifică faptul că până astăzi decretele aplicative nu au fost emise.

### 3. Tehnologiile pentru plasamentul la muncă a persoanelor cu dizabilitate

Legea nr. 4 din 9 Ianuarie 2004 specifică „Dispoziții pentru favorizarea accesului persoanelor dizabile la instrumentele informatice” (așa-zisa Stanca) are ca finalitate protecția „dreptului fiecărei persoane dizabile de a avea acces la toate sursele de informații și la serviciile, incluzând cele ce se articulează prin intermediul instrumentelor informatice și telematicii” (art 1-coma 1) și în mod particular „dreptul de a accesa serviciile informatice și telematiche din administrația publică și la serviciile administrației publice și de utilitate publică de către persoanele dizabile, respectând principiul de egalitate în conformitate cu articolul 3 din Constituție” (art. 1-coma 2).

În art. 4-coma 4 legea prevede că „angajatorii publici și privați vor pune la dispoziția angajatului dizabil-instrumentele hardware și software și tehnologia adecvată dizabilității specifice, chiar și în caz de teleactivitate, în legătură cu sarcinile de lucru desfășurate în mod efectiv.”

Angajatorii privați pot să intervină pe baza facilităților prevăzuți de legea nr. 68/99 pentru adaptarea locului de muncă, în timp ce angajatorii publici vor interveni în funcție de finanțele disponibile în bilanț.

Urmează expunerea definiției „accesibilității” și „tehnologiei care asistă” furnizată de art. 2 din legea nr. 4/2004:

a) „accesibilitatea”: capacitatea sistemelor informatice, în formele și în limitele permise de către cunoștințele tehnologice, de a furniza servicii, fără discriminări chiar și din partea celor ce din motive de dizabilitate au nevoie de asistență tehnologică sau configurații particulare;

b) "asistență tehnologică": instrumentele și soluțiile tehnice hardware și software, ce permit persoanei cu dizabilitate, depășind sau reducând condițiile de dezavantaj, de a avea acces la informații și servicii furnizate de sistemele informatice.

Cu Decretul Președintelui Republicii nr. 75/2005 a fost aprobat regulamentul de aplicare a legii ce nu specifică ulterior obligațiile societăților productive și drepturile muncitorilor, dar stabilește în mod exclusiv criteriile pentru a avea acces, cererea de evaluare, posesia criteriilor de accesibilitate (logo etc.).

Decretul Lege nr. 179/2012 (c.d. Decretul Creștere 2.0) a modificat art. 4-coma 4 din legea nr. 4/2004 atribuind Agenției pentru digitalizarea Italiei sarcina de a stabili tehnicile specifice a locurilor de muncă unde lucrează angajații dizabili în conformitate cu legislația națională și internațională.

Agencia pentru Italia digitală, cu circulara nr. 2 din 23 Septembrie 2015 stabilește tehnicile specifice referitor la hardware, la software și la asistența tehnologică pentru a crea locul de muncă adecvat pe care angajatorii publici și privați, trebuie să pună la dispoziția angajatului cu dizabilitate (chiar și în caz de teleactivitate), cu referință la dizabilitatea specifică și la sarcinile desfășurate în mod efectiv.

Circulara este în conexiune cu legi și măsuri ce protejează drepturile persoanelor cu dizabilitate.

În legătură cu această tematică se specifică legea nr. 104/92, legea nr. 68/99, decretul legislativ nr. 216/2003 ce aplică o importantă directivă europeană pentru paritatea de tratament în materie de ocupație și de condiții de muncă integrată de decretul lege nr. 76/2013 ce introduce obligația pentru angajator de a adopta adecvări rezonabile pentru a favoriza introducerea la locul de muncă a persoanei cu dizabilitate, legea nr. 18/2009 ce are ca bază Convenția ONU despre drepturile persoanelor cu dizabilitate, aprobată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite din 13 Decembrie 2006.

Circulara furnizează angajatorilor, publici și privați, elementele importante și indicațiile, nedefinitive și care pot fi modificate și integrate pentru a răspunde la obligațiile de lege. În această optică, specificitățile tehnice vor fi actualizate în concomitanță cu evoluția instrumentelor disponibile pe piață. Acestea furnizează elemente utile pentru analiza pozițiilor de muncă a angajatului cu dizabilitate, cu obiectivul de a identifica asistența tehnologică adecvată pentru sarcinile de lucru pe care angajatul cu dizabilitate trebuie să le îndeplinească. Tehnicile specifice au ca destinație persoanele cu dizabilitate, dar și celor care, în domeniul muncii, au responsabilitate decizională în ceea ce privește organizația muncii și la includerea lucrativă a angajatului cu dizabilitate. Sunt destinate, mai mult, celor ce se ocupă cu prevenirea și evaluarea riscurilor pentru sănătate, protecția muncii, responsabililor proceselor de achiziție de bunuri și servicii informatice, medicului competent, structurilor predispușe și tuturor celorlalte figure de responsabilitate prevăzută de decretul legislativ nr. 81/2008).

#### 4. Program de muncă a persoanelor dizabile

Articolul 3 din legea 104/92 prevede că muncitorul dizabil, care este angajat public sau privat, în situație de gravitate, în conformitate cu art. 3, coma 3 din legea 104 poate folosi în mod alternativ permisele de trei zile pe lună și de permisele în ore zilnice în următoarele condiții:

- Două ore pe zi pentru un program de muncă de șase ore zilnice;
- O oră pe zi pentru un program zilnic inferior de șase ore.

În plus față de această posibilitate, normativa nu prevede specifice facilități pentru programul de muncă a persoanelor dizabile și în particular nu prevede:

- Ulterioare posibilități de a reduce programul de muncă în afara contractului de muncă parțial;
- Forme de scutire de la turnuri de muncă, muncă nocturnă, etc., doar în cazurile prevăzute pentru toți muncitorii

Decretul Legislativ nr. 66/2003 emanat pentru actualizarea directivei Uniunii Europene 93/104/CE, din 23 Noiembrie 1993 și 2000/34/CE, din 22 Iunie 2000 art. 1-coma numește ca program de muncă „orice perioadă în care muncitorul este la muncă, la dispoziția angajatorului și exercitează activitățile de muncă și funcțiile sale”. De regulă programul de muncă este de 40 ore săptămânale. Un program care să fie divers de cel de muncă normal și modalități particulare de desfășurare pot fi stabilite în contractele colective de muncă (CCNL).

Se specifică, în plus, faptul că, art. 10-coma 1 din legea 68/99 referitoare la norme pentru dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilitate prevede că persoanele angajate în conformitate cu legea 68/99 se aplică tratamentul economic și normativa prevăzută de legislația și de contractele colective.

#### 5. Program de muncă a persoanelor dizabile

S-a specificat faptul că normativa nu prevede facilitări pentru programul de muncă a persoanelor cu dizabilitate și în mod particular nu prevede forme de scutire de la munca în turnuri, munca de noapte, program redus, etc., excepție făcând cazurile prevăzute pentru generalitatea lucrătorilor.

Așa se întâmplă în cazurile, păreri autorizate de inadecvatețe pentru munca nocturnă sau pentru desfășurarea turnurilor emisă de către organisme predispuse a controla condițiile de sănătate a angajaților (Societate Sanitară, Comisia Medicală și Evaluarea) sau de către Medicul Competent în desfășurarea sarcinilor de supraveghere sanitară în baza normativei referitoare la protecția sănătății și a locului de muncă (art. 41 din Decretul Legislativ nr. 81/2008).

În ceea ce privește lucrătorul invalid, scutirea de la munca nocturnă și de la turnuri, poate fi solicitat sau prevăzut în actul de angajare sau în convenția între

angajator și Serviciul de plasament care este responsabil cu angajarea în baza normativei referitoare la dreptul la muncă a persoanelor dizabile ce prevăd plasamentul prioritar.

Prin plasament prioritar a persoanelor dizabile se înțelege, de fapt, acea serie de instrumente tehnice și de suport ce permit evaluarea adecvată a persoanelor cu dizabilitate și a capacităților lor și de a le plasa la locul de muncă adecvat, prin intermediul analizei locului de muncă, formelor de susținere, acțiunilor pozitive și rezolvarea problemelor legate de mediu, instrumente și relații interpersoanle în locurile cotidiene de muncă și de relație.

Evaluarea capacității de muncă a persoanei cu dizabilitate se va efectua în momentul verificării condiției de dizabilitate (art. 1-coma 4 lege 68/99) se defășoară în conformitate cu modalitățile indicate în D.P.C.M. 13/01/2001 cu scopul de a activa plasamentul prioritar, se va considera chiar și capacitatea sau lipsa acesteia în cazul persoanelor dizabile de a face parte din modalități de organizare cum sunt turnurile sau munca nocturnă.

## **6. Flexibilitatea programului de muncă**

În anumite tipuri de contracte, în mod special a angajaților publici, unul dintre criteriile pentru structurarea programului de muncă este cel de a considera, în mod compatibil cu organizarea activităților lucrative, condiția de dezavantaj personal, social și familiar.

Este necesar a se verifica ceea ce prevede contractul de muncă chiar și prin intermediul consultării cu organizațiile sindicale.

## **7. Concilierea vieții cotidiene și a programului de muncă**

Mai mult, în ceea ce privește flexibilitatea, se semnaleză că art. 9 din legea nr. 53/2000, așa cum a fost substituit de art. 69/2009, dispune acordarea de contribuții din Fondul pentru ocupație lucrativă, în favoarea angajatorilor privați, societăților sanitare locale, societăți spitalicești și a societăților spitalicești universitare care să aplice acorduri contractuale finalizate cu activarea proiectelor ce prevăd forme de flexibilitate a programului și a organizației de muncă, precum part-time reversibile, activități telematice și muncă la domiciliu, program flexibil de începere și de terminare, banca orelor, flexibilitatea turnurilor, program concentrat.

Destinatarii acestor proiecte sunt lucrătorii și lucrătoarele incluși fiind coordonatorii, cu fii minori, cu prioritate în caz de dizabilitate sau cu minori de 12 ani, sau până la 15 ani în caz de plasament sau de adopție, sau atunci când au în grijă persoane dizabile sau care nu sunt autosuficiente sau persoane afectate de documentată gravă infirmitate.

Acestea sunt alte proiecte finanțabile:

- Programe și acțiuni ce au ca obiectiv reintroducerea lucrătorilor și a lucrătoarelor după o perioadă de concediu parental sau pentru motive oricum în conexiune cu exigențele de conciliere;
- Proiecte ce, chiar prin intermediul activarea rețelelor între instituțiile teritoriale, societăți și părți sociale, promovând intervenții și servicii inovative ca răspuns la exigențele de conciliere a lucrătorilor.

O parte din resurse este destinată aprobării contribuțiilor pentru proiecte ce permit titularilor de societăți, lucrătorilor autonomi sau liberilor profesioniști, pentru exigențe în conexiune cu maternitatea sau cu fii minori dizabili, de a beneficia de colaborarea sau substituția de persoane ce corespund criteriilor profesionale necesare.

Cu D.P.C.M. nr. 277/2010 a fost emanat noul regulament de actualizare în care sunt prevăzute măsuri de conciliere distincte în favoarea lucrătorilor angajați și a celor autonomi. Cu D.P.C.M. nr. 277/2010 a fost abrogat Decretul Ministerial 15 Mai 2001 ce conține primul regulament pentru aprobarea contribuțiilor prevăzute în art. 9 din legea nr. 53/2000.

Se specifică faptul că ultimele finanțări pentru proiecte prevăzute de art. 9 din legea nr. 53/2000 au fost efectuate în 2011.

## **8. Raportul de muncă part-time pentru persoanele cu dizabilitate și rudele lor**

Decretul Legislativ din 15 Iunie 2015, emanat pentru actualizarea legii nr. 183/2014 (Jobs Act), în vigoare din 25 Iunie 2015, conține disciplina organică a contractelor de muncă și revizuirea normativei în ceea ce privește sarcinile de lucru.

Decretul rescrie chiar și normele relative muncii part-time prevăzând noi posibilități de part-time, de exemplu în alternativă la concediul parental sau pentru lucrătorii afectați de patologii grave.

Așa cum în legislația precedentă, noul decret prevede că refuzul lucrătorului de a trece de la full-time la part-time și viceversa nu constituie un motiv valid de concediere (art. 8-coma 1 Decret Legislativ nr. 81/2015).

Cua cordul părților specificate în documentul scris este admisă transformarea raportului de muncă la full-time raportată la timp parțial (art. 8-coma 2 Decretul Legislativ nr. 81/2015).

## **9. Part-time și patologii grave**

În ceea ce privește transformarea raportului de muncă de la full-time la part-time în caz de patologii grave au intervenit anumite modificări.

Art. 8-coma 3 din decretul legislativ nr. 81/2015 prevede că angajații din sectorul public și privat afectați de patologii oncologice și de grave patologii cronic-degenerative ce se agravează, din cauza căreia se reduce capacitatea lucrativă, și care

au efecte grave chiar din cauza terapiilor aplicate, verificată de către o comisie medicală instituită în unitatea sanitară locală din zonă, au drept la transformarea raportului de muncă de la full-time la part-time verticală și orizontală. La cererea lucrătorului raportul de muncă part-time este transformat din nou în raport de muncă full-time.

În precedență, articolul 12 din Decretul Legislativ nr. 61 din 2000, abrogat de către Decretul Legislativ nr. 81/2015, prevedea dreptul la transformarea raportului de muncă de la full-time la part-time în mod exclusiv pentru lucrătorii afectați de patologie oncologice excluzând alte patologii grave.

Articolul 8-coma 4 prevede că a fost acceptată prioritatea în transformarea contractului în part-time în următoarele cazuri:

- Patologii oncologice sau grave patologii cronic-degenerative agravante în cazul soțului, fiilor sau părinți ai angajatului sau a angajatei, sau în cazul în care angajatul sau angajata asistă o persoană cu care convive și care este incapabil total sau are o permanentă incapacitate de lucru cu agravament în conformitate cu articolul 3, coma 3 din legea 104 din 5 Februarie 1992 și care are necesitatea asistenței continue deoarece nu poate efectua activitățile cotidiene. Precedenta normativă prevedea prioritate pentru trecerea de la full-time la part-time pentru asistarea familiarilor afectați de patologii oncologice excluzând alte patologii grave;
- Fiu conviețuitor care nu depășește vârsta de 13 ani sau fiu conviețuitor handicapat în conformitate cu articolul 3 din legea nr. 104/92, în aceste ultime două cazuri prioritatea se aplică la cererea lucrătorului.

## **10. Part-time ca alternativă la concediul parental**

Art. 8-coma 7 prevede că lucrătorul poate să ceară, o singură dată, în locul concediului parental și în limita concediului de care trebuie să beneficieze în conformitate cu Capitolul 5 din Decretul Legislativ nr. 151 din 26 Martie 2001, transformarea raportului de muncă de la full-time la part-time, cu o reducere a programului de muncă care să nu depășească 50%. Angajatorul este obligat să aplice transformarea în decurs de cincisprezece zile de la primirea cererii.

Se specifică faptul că concediile specificate în Capitolul 5 din Decretul Legislativ nr. 151/2001 sunt:

1. concediul parental prevăzut de către art. 32 din Decretul Legislativ nr. 151/2001 acordat pentru fiecare copil, în primii 12 ani de viață, fiecărui părinte dar cu condiția să nu depășească limita de zece luni (11 în cazul în care tatăl beneficiază de cel puțin trei luni). Până la al șaselea an de viață a copilului, părintele va primi 30% din plata salarială, pentru o perioadă maximă complexivă între cei doi părinți de șase luni. Se evidențiază că noul Decret Legislativ nr. 80/2015, emanat în aplicarea Jobs Act și relativ exigențelor de



cură,de viață și de muncă a amplificat posibilitatea de a beneficia de concediile parental până la vârsta de doisprezece ani a copilului în timp ce în precedentă era posibil până la opt ani ,și chiar pentru compensația de 30%,noul decret legislativ nr. 80/2015 prevede că este obligatorie până la împlinirea vârstei de șase ani a copilului în timp ce în precedentă era prevăzută până la împlinirea vârstei de trei ani;

2. prelungirea concediului parental prevăzut de art.33 din Decretul Legislativ nr. 151/2001 acordat părinților pentru asistarea copilului cu handicap grav(art.3 coma 3 din legea 104/1992) în primii doisprezece ani de viață.În acest caz durata concediului este prelungită la trei ani cu compensație de 30% din retribuție pe toată perioada.Chiar și pentru prelungirea concediului parental decretul legislativ nr. 80/2015,a ampliat posibilitatea de a uzufri până la doisprezece ani ai copilului în timp ce în precedentă era posibil până la 8 ani.

N.B.În toate cazurile,angajații trecuți la part-time au drept de precedentă la angajările cu contract full-time pentru aceeași funcție sau pentru sarcini de nivel par și categorie legală(art.8-coma 6 Decretul Legislativ nr. 81/2015).

În plus,în cazul angajării de persoanl cu contract part-time,angajatorul are obligația de a informa în timp util personalul angajat cu contract full-time în unitate productivă situate în aceeași zonă comunală, chiar și prin intermediul comunicării scrise în loc accesibil tuturor în incinta societății,și a lua în considerare cererile de transformare în part-time a contractelor full-time a angajaților.(art. 8-coma 8 Decretul Legislativ nr. 81/2015).

### Normativa de referință

- Inail circulara 51 din 30 Decembrie 2016(regulament pentru reintroducerea și integrarea lucrativă a persoanelor cu dizabilitate de muncă.Lege nr. 190 din 23 Decembrie 2014,art.1 coma 166.
- Decretul Legislativ nr. 151,14 Septembrie 2015:”Dispoziții de raționalizare și simplificare a procedurilor și a obligațiilor pentru cetățeni și societăți și alte dispoziții în materie de raport de muncă și oportunități pare,în aplicarea legii nr. 183 din 10 Decembrie 2014”.
- Decretul Legislativ nr. 150 din 14 Septembrie 2015
- Circulara Agenției pentru Italia Digitală-Preșidenția Consiliului de Miniștri nr. 2,23 Septembrie 2015 „Tehnici specifice refritoare la hardware,software și tehnologii pentru asistența la locul de muncă la dispoziția angajatului cu dizabilitate
- Decretul legislativ nr. 80,15 iunie 2015.”Măsuri pentru concilierea exigențelor de cură,de viață și de muncă,în aplicarea articolului 1,coma 8 și 9 din legea nr. 183 din 10 Decembrie 2014;

- Decretul legislativ nr. 81 din 15 iunie 2015:”Disciplina organică a contractelor de muncă și revizuirea normativei în ceea ce privește sarcinile de lucru,în conformitate cu articolul 1,coma 7 din legea nr. 183 din 10 Decembrie 2014
- Sentința Instanței de Recurs,nr. 8450 din 10 Aprilie 2014.
- Sentința Curții de Justiție Europeană din 4 Iulie 2013-Cauza C-312/11 Comisia Europeană împotriva Republicii Italiene;
- Decretul Lege nr. 76 din 28 Iunie 2013-„Primele intervenții de urgență pentru ocupația,în mod special a tinerilor,începând cu coeziunea socială,precum și în materie de Taxa pe valoare adăugată(IVA) și alte măsuri financiare urgente” convertit prin modificarea legii nr. 99 din 9 August 2013.
- Sentința Instanței de Recurs nr. 15269 din 12 Septembrie 2012;
- Sentința Curții de Recurs nr. 18645 din 30 Octombrie 2012;
- Decretul lege nr. 179 din 18 Octombrie 2012:”Ulterioare măsuri urgente pentru creșterea economică a țării” convertită cu modificarea Legii nr. 221 din 17 Decembrie 2012;
- Decretul Legislativ nr. 61 din 25 Februarie 2000 „Aplicarea directivei 97/81/CE referitoare la acordul despre muncă la timp parțial concluzionat de UNICEF,CEEP și de CES”
- Decretul Președintelui Republicii nr. 333 din 10 Octombrie 2000 „Regulament de execuție pentru aplicarea legii nr. 68 din 12 Martie 1999 referitoare la norme pentru dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilitate „Decretul Președintelui Consiliului de Miniștri nr. 277 din 23 Decembrie 2010 „Regulamentul referitor la criteriile și modalități pentru acordarea contribuțiilor așa cum se specifică în articolul 9 din legea nr. 53 din 8 Martie 2000.
- Decretul Președintelui Republicii nr. 445 din 28 Decembrie 2000 „Textul unic cu dispozițiile legislative și regulamente în materie de documentație administrativă”
- Decretul Legislativ nr. 106 din 3 August 2009:”dispoziții integrative și corective a decretului legislativ nr. 81 din 9 Aprilie 2008,în materie de protecție a sănătății și siguranță la locurile de muncă”.
- Legea nr. 18 din 3 Martie 2009-„Ratificarea și punerea în aplicare a Convenției Națiunilor Unite despre,cu protocol opțional,New York 13 Decembrie 2006 și instituirea Observatorului Național a condiției persoanelor cu dizabilitate”.
- Legea nr. 69,18 Iunie 2009-„Dispoziții pentru dezvoltarea economică,simplificarea și competitivitatea precum și în ceea ce privește procesul civil”-art. 38;
- Decretul Legislativ nr. 81 din 9 Aprilie 2008:”Aplicarea articolului 1 din legea nr. 123 din 3 August 2007,în materie de protecție a sănătății și a siguranței la locul de muncă”.Art. 42-coma 1;

- Convenția ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilitate aprobată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite din 13 Decembrie 2006;
- Decretul Președintelui Republicii, nr. 75, 1 Martie 2005: "Regulamentul pentru aplicarea Legii nr. 4, 9 Ianuarie 2004: "Dispoziții pentru favorizarea accesului persoanelor dizabile la instrumente informatice";
- Decretul Legislativ nr. 216 din 9 Iulie 2003-, „Aplicarea directivei 78/200/CE pentru paritatea de tratament în ceea ce privește ocupația și condițiile de muncă”;
- Decretul Legislativ nr. 66 din 8 Aprilie 2003-, „Aplicarea directivelor 93/104/CE și 2000/34/CE referitoare la anumite aspecte a organizării programului de muncă”;
- Decretul președintelui Consiliului de Miniștri din 13 Ianuarie 2000 „Document cu indicații și coordonare în materie de plasament obligatoriu a dizabililor, în conformitate cu articolul 1, coma 4, din legea 68/12 Marzo 1999.”
- Decretul Legislativ nr. 151 din 26 Marzo: "Textul unic cu dispozițiile legislative în materie de protecție și susținere a maternității și a paternității, în conformitate cu articolul nr. 15 din legea nr. 53 din legea 15 din 8 Martie 2000”.
- Directiva 2000/78/CE a Consiliului, din 27 Noiembrie 2000, ce stabilește un cadru general pentru paritatea de tratament în materie de ocupație și a condițiilor de muncă;
- Legea nr. 68 din 12 Martie 1999: "Norme referitoare la dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilitate;
- Decretul Legislativo nr. 469 din 23 Decembrie 1997 „Atribuirea funcțiilor și a sarcinilor în materie de piață a muncii, regiunilor și instituțiilor, în conformitate cu articolul 1 din legea nr. 59 din 15 Martie 1997”.
- Legea nr. 104 din 5 Februarie 1992-, „Lege –cadru pentru asistență, integrare socială și drepturile persoanelor handicapate”.
- Lege nr. 223 din 23 Iulie 1991, "Norme în materie de cassa integrazione, mobilitate, tratament de șomaj, aplicarea directivei Comunității Europene, inițierea în câmpul muncii și alte dispoziții în materie de piață a muncii.
- Legea nr. 381 din 8 Noiembrie 1991-, „Disciplina cooperativelor sociale”;
- Legea nr. 135 din 5 Iunie 1990: "Programul de intervenții urgente pentru prevenirea și lupta împotriva AIDS;
- Legea nr. 300 din 20 Mai 1970: "Norme referitoare la tutelarea libertății și demnității lucrătorilor, a libertății sindicale și a activităților sindicale la locurile muncii și norme referitoare la plasament.