

المحتويات

إنيل للدعم من أجل التأمين على الإصابات . التدخلات والعناوين .

- 1 . التدخلات للحفاظ على مكان العمل . صفحة 4
 - 2 . المستفيدين من التدخلات . صفحة 6
 - 3 . حماية العمال ذوي الإعاقة من أجل الحفظ
مكان العمل . صفحة 7
 - 4 . إقالة لتخفيض عدد الموظفين . صفحة 8
 - 5 . العجز الذي حدث خلال تقرير العمل . صفحة 8
 - 6 . تقاوم الاوضاع الصحية . صفحة 10
 - 7 . حكم الفوائد التي اعرب عنها الطبيب المختص . صفحة 11
 - 8 . الفحوص الطبية الوقائية في مرحلة ما قبل الالتحاق . صفحة 12
 - 9 . الراي الذي اعرب عنه الطبيب المختص . صفحة 12
 - 10 . الاستئناف . صفحة 13
 - 11 . الحفاظ علي مكان العمل . صفحة 13
- تدخلات " اينل " لدعم وادراج العمال المصابين اثناء العمل .
- 1 . تدخلات اعادة التاهيل . صفحة 15
 - 2 . دور مسوؤل العمل لاعادة تاهيل المصابين في العمل . صفحة 16
 - 3 . التغيرات المعقولة . صفحة 17 .
 - 4 . متطلبات صاحب الشركة . صفحة 18
 - 5 . التغيرات المعقولة لضمان ادراج العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة . صفحة 19
 - 6 . الحكم الصادر عن محكمة العدل الأوروبية . صفحة 19
 - 7 . التدخل القانون الايطالي . صفحة 21
- حزمة معلومات قابلة للتنفيذ عن إعادة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم في العمل
العمل (القانون 23 ديسمبر 2014، 190، المادة 1، ج 166). تم التحديث في ديسمبر 2017
- 8 . إعادة تمويل الصندوق من أجل حق المعوقين في العمل . صفحة 22
 - 9 . قواعد مكافحة التمييز بشأن العمالة وظروف العمل . صفحة 22
 - 10 . معني التميز وتعريفه . صفحة 23
 - 11 . نطاق التطبيق . صفحة 23
 - 12 . استثناءات علي مبادي المساوة في المعاملة . صفحة 24
 - 13 . تعديلات معقولة . صفحة

مشروع اعادة دمج العامل المخصصة:-

- 1 . إرشادات بشأن إدراج الأولوية . صفحة 30
 - 2 . الارشادات . صفحة 30
 - 3 . التكنولوجيا الادراج العامل من اشخاص ذو الاعاقة . صفحة 31
 - 4 . اوقات العامل لاشخاص ذو الاعاقة . صفحة 33
 - 5 . الإعفاء من أشكال معينة من تنظيم العمل للعمال المعوقين . صفحة 34
 - 6 . مرونة وقت العمل . صفحة 35
 - 7 . التوفيق بين الحياة ووقت العمل . صفحة 35
 - 8 . علاقة العمل بدوام جزئي للناس ذوي الإعاقة وأفراد أسرهم . صفحة 36
 - 9 . بدوام جزئي وأمراض خطيرة . صفحة 37
 - 10 . بدوام جزئي كبديل لإجازة الأبوة. صفحة 38
- المراجع القانونية . صفحة 40
اينل لدعم وادراج العمال المصابين : التدخلات والاستفادة .

الاستقرار قانون (19 . n قانون 23 ديسمبر 2014، في إعادة التأهيل والعمل دمج لذوي الإعاقة .
2015) دو الخبرة

INAIL

، لا دائري. 51 المؤرخ 30 كانون الأول / ديسمبر 2016، INAIL وبعد تنظيم 11 يوليو 2016،
توضيحات وتعليمات لتطبيق التدابير الرامية إلى إعادة إدماج المعوقين الناجمة عن الحوادث أو الأمراض
المهنية.

لننتقل إلى مناقشة التعميم الذي يتناول الجوانب المختلفة. تتعامل هذه الورقة مع متلقي الأسهم مع مقدمة
موجزة للتدخلات التي ستكون موضوع ورقة معلومات أكثر تفصيلا.
نشرع في مناقشة التعميم معالجة الجوانب المختلفة وتتعلق هذه الورقة إلى المستلمين مع مقدمة موجزة
عن الإجراءات على التدخلات التي ستكون موضوع ورقة معلومات أكثر تفصيلا .

1. التدخلات لحفظ مكان العمل.

وفي الطلب الأول، يجري التخطيط للتدخلات المستهدفة للحفاظ على مكان العمل، مع صاحب العمل الذي
قام المؤمن عليه بالنشاط الذي قام به عند وقوع الحادث أو وقوع المرض المهني أو في وقت تفاقمه،
والغرض من ذلك هو تقديم الدعم لاستمرارية العمل للمصابين و تقنية :-

1 - بنفس المهمة التي استخدم بها العامل قبل وقوع الحدث الضار أو التفاقم في داخل الشركة نفسها /
صاحب العمل .

2 - مع وظيفة مختلفة ، ومرة اخري من نفس الشركة ، صاحب العمل اذا كان الشخص من ذو الاعاقة
لم يعد قادر علي اداء المهمة المذكور اعلاه .

التدخلات الرامية إلى إيجاد فرص عمل جديدة تخضع لقواعد محددة إلا بعد التنفيذ الكامل للأحكام المتعلقة بسياسات فعالة وخدمات التوظيف بموجب المرسوم التشريعية 14 سبتمبر 2015، ن. 150، "أحكام لإعادة تنظيم التشريعات المتعلقة بخدمات العمل والسياسات النشطة، عملا بالفقرة 3 من المادة 1 من قانون 10 كانون الأول / ديسمبر 2014.

وغالبا ما يؤدي تدهور الحالة الصحية للأشخاص المشمولين بالحوادث والمرض إلى فقدان العمل بسبب انعدام القدرة في تنظيم العمل (البيئة، والجداول الزمنية، والتحويلات، والتنقل، وما إلى ذلك) مما يترتب على ذلك من خطر جسيم يتمثل في طرد من السوق العمل. مع التدخلات للحفاظ على مكان العمل من الجرحى، تسعى إنيل الي تعزيز الإجراءات اللازمة للتكيف العمل مع تغير ظروف الحياة والصحة . وفيما يتعلق بالحفاظ على أماكن العمل يتذكر أن القانون 12 مارس 1999 ن. 68 - (قواعد الحق في العمل للمعوقين) تنص على أنه "يتعين على أرباب العمل، من القطاعين العام والخاص، أن يكفلوا الاحتفاظ بمكان العمل لموظفين الذين لم تكون عندهم إعاقة عند التوظيفهم , وعدم إعاقتهم وقت التعيين، قد اكتسبوا أي إعاقة بسبب حادث عمل أو مرض مهني" (المادة 1 الفقرة 7 من القانون 99/68 -]

وعلاوة على ذلك القانون ن. 99/68 والمرسوم التشريعي رقم. 2008/81 (القانون الموحد لسلامة العمل) ينص على أنه في حالة عدم ملاءمة العامل للمهمة المحددة، يقوم صاحب العمل، بتنفيذ التدابير التي يشير إليها الطبيب المختص، وإذا كانت تنص على عدم ملاءمة للمهمة المحددة التي كلف بها العامل ، حيثما كان ذلك ممكنا، إلى مهام مماثلة، أو في حالة فشل ذلك، لخفض المهام التي تضمن العلاج المقابلة لمهام المنشأ .

ويجدر التأكيد على أن عبارة "حيثما كان ذلك ممكنا" تعني في الواقع أنه إذا لم يكن لدى الشركة مهام بديلة يمكن أيضا المضي قدما في فصل، وهو أمر لا يحدث بشكل غير منظم. وتعتبر التدخلات التي تقوم بها "إنيل" هي إعادة إدماج العامل المصاب في هذه اللحظة الحرجة، ويمكن تفادي فصل العمل مع مختلف الإجراءات التي تدعم الشركة والعامل نفسه. على وجه الخصوص، من خلال التدخلات لإزالة الحواجز المعمارية وتعيش وتكييف في مكان العمل، والتدريب سيكون من الممكن لدعم العامل وإعداده لأداء وظيفته أو مهمة أخرى .

2 . المستفيدين من التدخلات

والمستفيدين من التدخلات المخطط لها هم جميع العمال الذين يحتاجون، بعد وقوع حادث في العمل أو مرض مهني، إلى إجراءات تهدف إلى السماح أو تيسير استمرار العمل في الحالات التالية :-

* ضعف أو تفاقمها والقيود الوظيفية ذات الصلة .

* العواقب ليست في العجز , ولكن هم بحاجة إليها , علي اية حال , التدخلات خصصت لدعم وادراج العمال , فيما يتعلق القيود الوظيفية الناتجة عن الحدث والتي تؤثر سلبا على خصائص مهمة محددة التي يتم تنفيذها .

* الاعاقة النتيجة من العمل او مايتبعه من تدهور صحي أيضا وظيفية ، ذات الصلة لإصابة سابقة تحدث، على التي يحققها الطبيب المختص او من الخدمة ASL الحكم الكفاءة علي مهمة محددة . الرغم من عدم وجود تقييم من ضرر دائم من قبل inail الوقاية

من أجل أن تكون قادرة على الوصول على التدخلات، من الضروري أن يتم تقييم التقييدات الوظيفية المترتبة على الحدث الضار فيما يتعلق بالمهمة المحددة في حكم صادر عن :-

، وفقا للفقرة 2 من ASL وفقا للمادة 41 من المرسوم التشريعي رقم 2008/81 وتعديلاته، أو خدمة منع القانون المادة 5، لا. 70/300، التي تبين كفاءة جزئية أو مؤقتة أو دائمة، مع الوصفات أو القيود، أو عجز مؤقت أو دائم للعامل .

إن "الحفاظ على مكان العمل"، الذي يفهم على أنه "استمرارية الأعمال"، يجعل من الممكن فهم العمال المستقلين والذين لديهم عقود مثل عقد عمل تعاوني أو الاستقلال ذاتي .

وفيما يتعلق بأنواع عقود العمل، في حين لا توجد مشاكل في تطبيق القاعدة على الموظفين ذوي العقود المفتوحة،

فيما يتعلق بالعمال ذوي العقود المحددة المدة أو المرنة، من الضروري إجراء تقييم على أساس كل حالة على حدة التكاليف / المنافع التي تأخذ في الاعتبار الأنواع المختلفة من التدخلات التي يتعين تنفيذها وفقا لإعادة الإدماج، فيما يتعلق بمدة علاقة العمل .

والفقرة 166 من المادة 1 من القانون ن. 2014/190، "قانون الاستقرار لعام 2015"، تنص على أنها ليست من بين المستفيدين من الأحكام التنظيمية : -

- موظفي ادارة الدولة , كما تنظم بشكل مستقل، المؤمن من خلال إدارة خاصة نيابة عن الدولة التي تتحمل الخدمات المقدمة لها ميزانية إدارات الدولة المعنية .

- الموضوعات التي، على الرغم من أنها محمية من قبل إنيل , ليست مؤهلة مباشرة "العمال" مثال الطلاب و ربات البيوت.

3 - حماية العمال ذوي الإعاقة من أجل الحفاظ على مكان العمل

مكان العمل هو إنجاز مهم جدا، ولكن للأسف فإنه لا يمكن اعتبار حصلت مرة واحدة وإلى الأبد . وتفيدنا الإحصاءات بأن المعوق معرض بشكل خاص لمخاطر الطرد من سوق العمل. ولهذا نقترح عرضا عاما للقواعد التي تشكل في إطار القانون 99/68 بشأن حق المعوقين والتشريعات التنفيذية مجموعة تدابير الحماية الرامية إلى الحفاظ على مكان العمل .

في المقدمة من الضروري أن نتذكر أنه وفقا للفن. 10 الفقرتان 1 و 2 من القانون ن. 99 / 68 :-

- العمال الذين يعملون تحت 99/68 القانون ينطبق على الراتب والشروط المنصوص عليها في القوانين والاتفاقات الجماعية ؛

- لا يمكن لصاحب العمل أن يطلب من المعوق الحصول على خدمة لا تتناسب مع إعاقته.

3- إقالة لتخفيض عدد الموظفين.

المشار إليها في الفقرة 9 من المادة 4 من قانون 23 يوليو 1991، ن. 223، أو الفصل من أجل تخفيض عدد الموظفين أو لأسباب موضوعية مبررة، ضد العامل الذي يشغله إلزاميا، إذا ألغى، في وقت إنهاء العلاقة، عدد العمال المشتغلين الباقين أقل من الحصص الاحتياطية المتوخاة المادة 3 من هذا القانون ("المادة 10 - الفقرة 4 من القانون 99/68

) ر. 18645 المؤرخ 30 أكتوبر 2012، أكدت محكمة التمييز أن الفن. 10 الفقرة 4 من القانون ر. 99/68، لا ينطبق على الأيتام بسبب العمل أو الخدمة أو الحرب. ولأغراض شرعية الفصل، يوجد فرق قانوني بين فئة المعوقين وأيتام الذين ماتوا نتيجة للعمل أو الخدمة أو الحرب، والتي يتم الاعتراف بحصة احتياطي لها على

أساس الفن. 18 من القانون ر. 99/68، ولكن ليس نفس الضمانات التي ينص عليها المعوقون والتي لا ينص عليها القانون صراحة .

وبالإضافة إلى ذلك، فإن العمال الذين تم فصلهم من أجل تخفيض عدد الموظفين أو لأسباب موضوعية مبررة يحتفظون بالموقف الذي كان لديهم عند وضعهم في الشركة (المادة 8 - الفقرة 5 من القانون 99/68

5 - إعاقة في تقرير العمل

ويتعين على أرباب العمل، من القطاعين العام والخاص، ضمان الاحتفاظ بالموظفين لأولئك الذين لم يحصلوا على إعاقة وقت التعيين، أو اكتسبوا أي إعاقة بسبب حادث عمل أو مرض مهني ("المادة 1 - الفقرة 7 من القانون 99/68)

ولا يمكن احتساب العمال الذين يصبحون عاجزين عن أداء واجباتهم نتيجة حادث أو مرض في حصة الاحتياطي المشار إليها في المادة 3 إذا عانوا من انخفاض في القدرة على العمل يقل عن 60 في المائة أو، على أية حال، إذا أصبحوا غير قادرة بسبب عدم التزام صاحب العمل، على مستوى المحكمة، بقواعد السلامة والنظافة الصحية في العمل. بالنسبة للعمال المذكورين أعلاه لا يشكل الحادث أو المرض سببا مبررا للفصل .

حيث يمكن استخدامها لمهام معادلة أو، في حالة فشل ذلك، الي وظائف أقل. إذا كان اللهمة في واجبات أقل لديهم الحق في الاحتفاظ معاملة أفضل مقابل لكل المهام المرسالة. وإذا لم يكن من الممكن تعيين العمال المذكورين في وظائف مماثلة أو أقل، ترسلهم المكاتب المختصة المشار إليها في الفقرة 1 من المادة 6 إلى شركة أخرى في أنشطة تتماشى مع قدرة العمل المتبقية، كما في الترتيب المشار إليه في المادة 8 ("المادة 4 - الفقرة 4 (من القانون 99/68

وبالمثل فإن مرسوم رئيس الجمهورية 10 أكتوبر 2000، ن. 333، آرت. 3 (الفقرات 2 و 3 و 4) على ما يلي:-

"2-العمال الذين أصبحوا غير قادرين علي أداء واجباتهم بالصدفة أو المرض ، علي النحو المشار اليه في المادة 4 (4) من القانون رقم 68 المؤرخ 1999 ، والذين خفضت قدرتهم علي العمل إلى حد يعادل أو يتجاوز 60 في المائة ، وهي مستثناء من الجدول الزمني وتحسب في النسبة المئوية للاحتياطي ، ما لم يحدد صاحب العمل العام أو الخاص الاعاقه القواعد المتعلقة بالسلامة والنظافة الصحية في العمل ، التي تم التأكد منها في قضائي. والعمال أنفسهم ينسبون إلى الافتراضات التي يتعين إجراؤها مع نداء رقمي

3-في الحالات التي يتعذر فيها التكليف بمهام معادله أو بمهام قليلة ، مع الحفاظ علي المعاملة الأكثر مواتاة ، يقوم رب عمل آخر بالبء في العمال المشار اليهم في الفقرة 2 ، مع حق الاسبقية ودون الادراج في الترتيب ، وتعيينها للمهام المتوافقة مع مهارات العمل المتبقية. وتقوم اللجان المشار اليها في المادة 4 من القانون رقم 104 المؤرخ 5 شباط/فبراير 1992 بتقييم مدي توافق المهام ، بعد الاستماع إلى اللجنة التقنية المشار اليها في المادة 6 (2) (ب)) من القانون رقم 68 بالطريقة المنصوص عليها فيه.

4-تنطبق احكام الفقرتين 2 و 3 أيضا علي العمال الذين أبطلت خدمتهم بعد عملهم بسبب حوادث العمل أو الامراض المهنية ، علي النحو المشار اليه في المادة 1 (7) من القانون رقم 68 المؤرخ 1999. ويستثنى هؤلاء العمال من الجدول الزمني ويحسبون في النسبة المئوية للالتزام ، بنفس الشروط المشار اليها في الفقرتين 2 و 3 ، إذا كانوا قد حصلوا علي درجه من الاعاقه تتجاوز 33 في المائة.

6 - تدهور الحالة الصحية

وفي حالة تفاقم الأحوال الصحية أو حدوث تغييرات هامة في تنظيم العمل، يجوز للشخص المعوق أن يطلب التحقق من توافق الواجبات الموكولة إليه مع حالته الصحية. وبطريقة مماثلة، يمكن لصاحب العمل أن يطلب التحقق من الأحوال الصحية للشخص المعاق للتأكد من إمكانية الاستمراره في العمل في الشركة بسبب اعاقته.

إذا كان هناك شرطي تدهور الحالة الصحية لا يتفق مع المعايير المحددة في قانون التوجيه والتنسيق المشار إليه في الفقرة 4 من المادة 1 مع استمرار نشاط العمل، أو يتم التأكد من عدم التوافق هذا بالإشارة إلى الاختلاف في تنظيم العمل، يحق للشخص المعاق أن يعلق عمله بدون أجر حتي يعود الي حالته الطبيعية الصحية. خلال هذه الفترة يمكن توظيف العامل في التدريب الداخلي او معلومات .

وتقوم بهذه النتائج اللجنة المشار اليها في المادة 4 من القانون رقم 104 المؤرخ 5 شباط/ فبراير 1992 ، المكمل بموجب قانون العنوان والتنسيق المشار اليه في المادة 1 (4) من هذا القانون ، الذي يقيم أيضا الهيئة المشار اليها في الفقرة 3 من المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 469 المؤرخ 23 كانون الأول/ديسمبر 1997 ، بصيغته المعدلة بموجب المادة 6 من هذا القانون. ولا يشكل طلب التحقيق والفترة اللازمة لتنفيذه سببا لتعليق علاقة العمل. ويمكن حل علاقة العمل إذا كانت اللجنة المذكورة أعلاه ، حتى عن طريق تنفيذ التعديلات الممكنة لتنظيم العمل ، تتأكد من عدم القدرة النهائية علي أعاده دخول المعوقين داخل الشركة "(المادة 10-الفقرة 3 من القانون 99/ 68).

أكدت عدة أحكام من محكمة النقض على أن علاقة العمل ، بالنسبة إلى العامل المعاق الذي تم التعاقد معه كشخص غير صالح ، بدأت العمل من خلال قوائم التنسيب الإجبارية ، يمكن حلها في حالة ، وكذلك تنفيذ التعديلات المحتملة لتنظيم في العمل ، تؤكد اللجنة الطبية (المشار إليها في المادة 4 من قانون 5 فبراير 1992 ، رقم 104) الاستحالة النهائية لإعادة إدماج العامل ذي الإعاقة في الشركة. (النقض رقم 15269 بتاريخ 12 سبتمبر 2012 - النقض رقم 8450 بتاريخ 10 أبريل 2014 - النقض رقم 10576 بتاريخ 28 أبريل 2017).

وفي نهاية المطاف ، لا يمكن لصاحب العمل أن يشرع في إقالة العامل الذي تم توظيفه كإعاقة على أساس الحكم الفردي بعدم التأكد من المهمة المحددة التي أعرب عنها الطبيب المختص ، دون تفعيل الإجراء المنصوص عليه (في المادة. 10 - الفقرة 3 من القانون ن. 99/68).

وفي نهاية المطاف ، لا يمكن لصاحب العمل ان يمضي في فصل العامل الذي تم تعيينه باعتباره باطلا علي أساس الحكم الوحيد بعدم الاهلية للوظيفة المحددة التي أعرب عنها الطبيب المختص ، دون تفعيل الاجراء الذي تنص عليه المادة. 10-الفقرة 3 من القانون رقم 99/68

7 - تقييم الملاءمة للمهمة التي أعرب عنها الطبيب المختص

ويمكن للعامل أن يطلب من الطبيب المختص أن يتأكد من توافق الوظيفة التي يؤديها مع حالته الصحية القانون الموحد بشأن السلامة المهنية، اتخذ C.d. وبموافقة المرسوم التشريعي 9 نيسان / أبريل 2008، ن. 81. المشرع خطوات لإعادة تنظيم وتحديث اللوائح المتعلقة بحماية الصحة والسلامة في مكان العمل المادة. (41) من المرسوم التشريعي رقم ينص القانون رقم 2008/81 على أن الطبيب المختص مكلف بالمراقبة الصحية التي تشمل :-

1 - الفحص الطبي الوقائي الذي يهدف إلى التأكد من عدم وجود موانع للعمل الذي يوجه إليه العامل لغرض تقييم أهليته للمهمة المحددة. ويتعلق هذا النوع من الفحوص الصحية بالزيارات الطبية التي تجرى بعد تعيين العامل ؛

2 - الفحص الطبي الدوري للتحقق من الحالة الصحية للعمال والتعبير عن تقييم مهمة محددة. وعادة ما يتم تحديد وتيرة هذه التحقيقات، إذا لم تنص عليها اللوائح، مرة واحدة في السنة، ولكن قد تأخذ تردد مختلف، التي وضعتها الطبيب المختص وفقا لتقييم المخاطر. مجلس الرقابة، في قرار مسبب، قد يكون محتوى ووتيرة المراقبة الصحية المختلفة من تلك المشار إليها من قبل الطبيب المختص.

3 - الفحص الطبي بناء على طلب العامل، إذا اعتبره الطبيب المختص مرتبطا بالمخاطر المهنية أو الظروف الصحية، ومن المرجح أن يزداد سوءا بسبب العمل المنجز، من أجل التعبير عن حكم الأهلية للمهمة المحددة .
4 - فحص طبي في تبديل مهمة للتحقق من صلاحيتها للمهمة محددة .

5 - الفحص الطبي عند إنهاء علاقة الاستخدام في الحالات التي ينص عليها القانون .

6 - الفحص الطبي الوقائي خلال مرحلة ما قبل الإنجاز .

7 - الفحص الطبي قبل استئناف العمل، بعد غياب لأسباب صحية لأكثر من ستين يوما متوaslًا، من أجل التحقق من أهلية الوظيفة .

وتشمل الزيارات الطبية، على حساب صاحب العمل، الفحوصات السريرية والبيولوجية والاختبارات التشخيصية التي تستهدف المخاطرة والتي يعتبرها الطبيب المختص ضرورية. وفي الحالات ووفقا للشروط المنصوص عليها في القانون، تهدف الزيارات إلى التحقق من عدم وجود شروط للاعتماد على الكحول وتناول المواد المدمية للعقل و المواد المخدرة.

8 - الفحوص الطبية الوقائية في مرحلة ما قبل الالتحاق

يتم توفيرها من قبل المادة. الفقرة 2 من المادة 41 - الرسالة ه - مكررا وهي من التغييرات الرئيسية التي أدخلها المرسوم التشريعي 09/106. ويختلف هذا التقييم عن سبب القيام به قبل إنشاء علاقة العمل، أي قبل أن يوقع صاحب العمل والعامل عقد العمل .

يجب على صاحب العمل إبلاغ الطبيب عن الوظيفة، وجهة العمل، والمخاطر التي تنطوي عليها والوقت التعرض من أجل السماح للطبيب المختص لاستكمال الملف بشكل صحيح في ملف الصحة والمخاطر .
ويحدد أنه وفقا لصياغة الفقرة 2 مكررا، 41، هناك إمكانية لصاحب العمل لإجراء الفحوصات الطبية الوقائية في مرحلة ما قبل وليس من قبل الطبيب المختص ولكن من قبل إدارة الوقاية من أسل.

ويجب ان يكون الفحص الطبي الوقائي علي ملاءمة العمل في مرحله ما قبل الادراج مرتبط بمهمة التي توفر لها المراقبة الصحية ولا تنفذ من أجل التأكد من حاله الحمل وفي الحالات الأخرى التي تحظرها القانون وتنص المادة 6 من القانون رقم 1990/135 علي التشريعات الحالية (مثلا ، علي سبيل المثال فيروس نقص المناعة البشرية).

9 - الحكم الذي اصدره الطبيب المختص :-

. وفي نهاية الزيارة، يجري تقييم للمخاطر وسبل الانتصاف الممكنة لحماية صحة العامل
:ويعبر الطبيب المختص، استنادا إلى نتائج الفحوص الطبية، عن أحد الأحكام التالية المتعلقة بالمهمة المحددة (أ) الملاءمة.

(ب) ملاءمة جزئية، مؤقتة أو دائمة، مع متطلبات أو قيود

(ج) عدم القدرة المؤقتة على تحديد المهل الزمنية للصلاحية

(د) العجز الدائم

يعبر الطبيب المختص عن حكمه كتابة بإعطاءه نسخة للعامل و نسخة لصاحب العمل. وفي الحالة التي يكون فيها الطبيب المختص قد أصدر حكماً بشأن مدى عجزه للمهمة مع الوصفات الطبية، يجب أن يحترم صاحب العمل الوصفات الطبية.

10- الاستئناف :-

وتنص الفقرة 9 من المادة (41) على أنه، في ضوء الأحكام التي يصدرها الطبيب المختص، بما في ذلك الأحكام الصادرة خلال مرحلة ما قبل المحاكمة، في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الحكم نفسه، ستقبل هيئة الإشراف الإقليمية المختصة، تعديل أو إلغاء الحكم نفسه.

يجب تقديم الطعن في إدارة الوقاية في أسل التي تقع فيها الشركة التي قامت بزيارتها وفي حال قرر العامل الشروع في الاستئناف، من المستحسن طلب المشورة والمساعدة الممكنة من محام، بما في ذلك من خلال هيئة راعية.

11 - الحفاظ علي مكان العمل :-

المادة. 42 - الفقرة 1 من المرسوم التشريعي رقم 2008/81 تنص على أنه في حال أن الطبيب المختص قد أعرب عن رأي عدم القدرة علي العمل العامل، وصاحب العمل، في النظر في أحكام قانون 12 مارس 1999 ن. 68، وتنفيذ التدابير التي أشار إليها الطبيب المختص وإذا كانت تنص على عدم ملاءمة للمهمة المحددة، يعين العامل، اذا كان ذلك ممكناً، لمهام معادلة أو في حالة لم يستطع ذلك، لخفض الرسوم، وضمان المعاملة المقابلة لواجبات المنشأ.

وأخيراً ، من المفيد أن نتذكر كيف أن الأحكام المختلفة لمحكمة التمييز قد أكدت أن علاقة التوظيف ، بالنسبة إلى العامل المعاق الذي تم التعاقد معه كشخص غير صالح ، بدأت العمل من خلال قوائم المواضع الإجبارية ، يمكن حلها إذا ، التعديلات المحتملة لتنظيم العمل ، اللجنة الطبية (المشار إليها في المادة 4 من قانون 5 فبراير 1992 ، رقم 104) تؤكد استحالة نهائية لإعادة إدماج العمال ذوي الإعاقة في الشركة. (النقض رقم 15269 بتاريخ 12 سبتمبر 2012 - النقض رقم 8450 بتاريخ 10 أبريل 2014 - النقض رقم 10576 بتاريخ 28 أبريل 2017).

وفي نهاية المطاف ، لا يمكن لصاحب العمل المضي في فصل العامل ذي الإعاقة على أساس الحكم الوحيد بعدم المقبول بالمهمة المحددة التي يعرب عنها الطبيب المختص ، دون تفعيل الإجراء المنصوص عليه في القانون 99/68.

تدخل " اينل " لدعم وادراج العمال المصابين :-

إنيل تعميم رقم 2016/51 يحدد التدخلات لصالح إعادة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بسبب حادث أو مرض مهني. ويتبع هذا التعميم اللائحة التي اعتمدها شركة إنيل في تموز / يوليه الماضي لتطبيق القانون رقم 2014/190 الذي ينسب إلى المعهد مهارات في مجال إعادة الإدماج وتكامل عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل . وفي هذه الورقة سنوضح المزيد من التفاصيل لتدخلات المخطط لها .

تدخلات إعادة الإدماج :- 1-

ويشير التعميم إلى الأنواع الثلاثة المختلفة للتدخلات التي حددتها اللائحة والتي تهدف إلى إعادة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وإدماجهم في العمل :-

أ) تدابير للتغلب على الحواجز المعمارية في أماكن العمل، بما في ذلك عمليات البناء والتشغيل الآلي والتشغيل الآلي للمنازل، فضلاً عن الأجهزة المصممة للسماح بالوصول إلى بيئات العمل وإمكانية استخدامها .

على سبيل المثال، هو مسألة إدراج سلالم أو أجهزة رفع عمودية (رفع منصة، ستيرليفت، الخ). وتعديل الطرق والممرات الأفقية للوصول إلى محطة العمل؛ تعديل غرفة المصعد أو إدخال مصعد جديد؛ تعديل المراحيض أو إدخال مرحاض جديد يمكن الوصول إليه من محطة العمل؛ تعديل أو أتمتة الأبواب أو التجهيزات. تعديل محطات المنشأة؛ تدخلات دوموتيك مع التكيف .

ومن الضروري، بالنسبة لهذه الأنواع من التدخلات، موافقة مالك المباني التي يجري فيها العمل. وفي الحالات التي يحتفظ فيها صاحب العمل تحت عناوين مختلفة الملكية، فإنه عند تحديد التدخلات سيكون من الضروري إجراء تقييم [للتكاليف والفوائد] التي تأخذ بعين الاعتبار مدة العقد .

ب) تدخلات التكيف والتأقلم في موقع العمل التي تشمل تدخلات والتأقلم من الأثاث التي تشكل جزءا من موقع العمل، والوسائل والأجهزة التكنولوجية، والتشغيل الآلي الكمبيوتر أو التكيف الوظيفي للموقع أو من معدات العمل، فيه بما في ذلك الأوامر الخاصة والتكيفات من المركبات التي تشكل أداة العمل .

على سبيل المثال، هذه هي المفروشات والأدوات و المساعدات أو الأجهزة لدعم أجهزة الاستشعار أو العجز الحسي المحرك، وأدوات واجهة المستخدم آلة.

لهذا النوع من التدخل، يجب أن يكون مملوكا من قبل صاحب العمل مثل لأثاث ومعدات العمل، بما في ذلك المركبات التي تشكل جزءا من أدوات العمل .

فقط إذا كان التعديل التدخل أو التكيف لا يثبت أنه مفيد من حيث [التكاليف / و الفوائد] يمكن شراء المفروشات أو المعدات أو أدوات العمل الجديدة، بشرط أن تكون مناسبة لتحقيق نفس النتيجة .

ج) التدخلات التدريبية التي تشمل تدخلات التدريب الشخصية الاستخدام موقع العمل ومعدات العمل ذات الصلة بالتعديلات المذكورة أعلاه، وتلك الخاصة بالتدريب والدروس الخصوصية لضمان أداء نفس الوظيفة أو إعادة التأهيل المهني للعمل. الي مهمة أخرى .

ويجب أن يكون التشكيل و / أو التدريب فعالا في إعادة إدماج العامل في نفس الوظيفة أو في واجبات أخرى من نفس المهمة إلى أخرى، وقد ينطوي على المتدريب استخدام التعديلات التي أدخلت، وأن التدريب والدروس الخصوصية والوظيفة، وكذلك إعادة التدريب المهني التي تستهدف وظائف أخرى.

2 - دور أرباب العمل في إعادة إدماج المصابين .

تعلق أهمية كبيرة على دور صاحب العمل في تطبيق التدابير المنصوص عليها في n. 51/2016 تعميم إينيل القانون ن. 2014/190، واللائحة "إينيل" التي تهدف إلى تيسير إعادة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة الناشئة عن حادث أو مرض مهني كالنظام بتبني حلول توفيقية معقولة تحمل على رب العمل .

3 - اماكن الإقامة المعقولة .

ويؤكد التعميم على أن القانون ن. يسمح القانون 2014/190، على الأقل فيما يتعلق بالمعوقين من العمل، بتنفيذ المبادئ المنصوص عليها في المادة 5 من التوجيه 78/2000 / إيك فيما يتعلق ب "الحلول المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة"، كما قبلها التشريع الإيطالي، في وفقا للنتائج التي توصلت إليها محكمة العدل الأوروبية .

وتجدر الإشارة إلى أن المادة. (9) الفقرة 4 - ثالثا من المرسوم بقانون ن. 2013/76 عدلت المادة. 3 من المرسوم التشريعي رقم. 2003/216 مع الأخذ بالفقرة 3 مكررا المتعلقة بالتزام أصحاب العمل باعتماد ترتيبات معقولة لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

هنا هو نص المادة 3- الفقرة 3 مكررا من المرسوم التشريعي رقم 2003/216: "من أجل ضمان احترام مبدأ المعاملة المتساوية للأشخاص ذوي الإعاقة، فإن أرباب العمل في القطاعين العام والخاص ملزمون باعتماد حلول توفيقية معقولة، على النحو المحدد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعوقين، المصادق عليها بالمعنى المقصود في القانون الصادر في 3 آذار / مارس 2009، رقم 18، في أماكن العمل من أجل ضمان المساواة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة مع العمال الآخرين. وينبغي على أرباب العمل العموميين أن ينصوا على تنفيذ هذه الفقرة دون أن تكون جديدة أو وعبء إضافي على المالية العامة والموارد البشرية والمالية والأدوات المتاحة للتشريعات القائمة .

الفقرة 4 من المادة 2 من الاتفاقية المذكورة تحدد الأمم المتحدة التنازلات المعقولة بأنها "تغييرات وتعديلات ملائمة ولا تفرض عبئا غير متناسب أو مفرطة (...). لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالتمتع والممارسة، على أساس من المساواة مع الآخرين، من جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

يسلط الضوء على أنه في نظامنا القانوني يوفر حق شخصي للمعوقين في ما يسمى n. 51/2016 إنيل التعميم تنازلات معقولة، الحق الذي يمكن الاحتجاج أساسا في مقعد للتنافس على الفصل أو عدم وجود دستور علاقة العمل، ضد صاحب العمل الذي فشلت في اعتماد التنازلات المعقولة اللازمة في القضية الملموسة .

غير أن الفقرة 3 مكررا من المادة 3 المذكورة لم تحل المشاكل المتصلة بتحديد الحد الذي يمكن اعتبار الترتيبات في حدوده معقولة، لأنه لا توجد معايير ومعايير تسمح بتحديد مفهوم المعقولة والعبء غير المتناسب .

وعلى وجه الخصوص، فيما يتعلق بالحد الذي يمكن أن تكون فيه الترتيبات معقولة، تنص المادة 5 من التوجيه 78/2000 / إيك على أن الترتيب غير متناسب (...). حيث يتم معالجة العبء بما فيه الكفاية من خلال التدابير القائمة في إطار سياسة الدولة العضو لصالح المعوقين.

في إطار المجتمع المحلي والإطار التنظيمي الوطني المذكورين أعلاه.

، من أجل تفادي إبطال أو إبطال حق المعوقين في العمل بسبب الصعوبات الاقتصادية والمالية التي يثيرها أرباب العمل لتبرير الجمود في اعتماد ترتيبات تيسيرية معقولة، فإن الفقرة 1 من المادة 166 من قانون 23 كانون ، والتي ، و INAIL ، والتي ، في حين عدم تنفيذ نقل الالتزامات من قبل صاحب العمل n. 190 الأول / ديسمبر 2014 ، معهد تولي دورا في دعم إعادة الإدماج والتكامل العمل، ووضع ميزانية تتحملها المعهد فقط المصروفات المتعلقة بالتدخلات المحددة.

ويبرر هذا الحل الحاجة إلى ضمان فعالية الحماية المتميزة التي تنص عليها الفقرة 2 من المادة 38 من الدستور لضحايا الحوادث في العمل أو الأمراض المهنية. وبعبارة أخرى، يظل الالتزام بتبني ترتيبات تيسيرية معقولة مع صاحب العمل، ويعزز بقدر ما تصبح التدخلات الرامية إلى إعادة إدماج العامل المضرور، التي كان يمكن اعتبارها غير متناسبة لأسباب مالية، متناسبة، وبالتالي إلزامية بسبب تدخل المعهد الذي يعتني بالرسوم ذات الصلة.

4- متطلبات صاحب العمل :-

أما صاحب العمل الذي يشارك بوصفه جزءا نشطا في تنفيذ التدخلات من أجل إعادة إدماج العامل فهو تدخل الوحدة الإنتاجية حيث يقوم الشخص المعاق من العمل عادة بعمله عندما يحدث الحادث أو المرض المهني أو عندما تفاقم القيود الوظيفية الموجودة مسبقا وما يترتب على ذلك من حدث ضار وقع أيضا مع صاحب عمل . يجب أن يمتلك مالك الشركة الوحيدة أو الممثل القانوني للشخص الاعتباري، من أجل الحصول على دعم إنيل، المتطلبات التالية :-

1 - أن يكون في وضع جيد، طوال مدة المشروع، من خلال التسجيل مع السجلات الإلزامية العامة أو السجلات المطلوبة بسبب أعمالهم أو شكل قانوني .

2 - أن يكونوا ممارسين لحرية وواجباتهم في حالة عدم التصفية الطوعية أو يخضعون لأي إفلاس أو إجراء لإعلان أحد هذه الحالات إلا في حالة الاتفاق على استمرارية الشركة.

3 - وذلك وفقا لالتزامات التأمين والمساهمات المنصوص عليها في الوثيقة الموحدة للمساهمة المنتظمة.

4 - لم يدانوا بعقوبة حكمت على الجرائم المشار إليها في الفقرة 1 من المادة 61 من المرسوم التشريعي رقم 9 نيسان / أبريل 2008، (81) والتعديلات اللاحقة، ما لم يكن هناك إعادة تأهيل عملا بالمواد 178 وما يليها من قانون العقوبات.

445، n. 2000، th 28 ديسمبر D.P.R. يجب أن تكون المتطلبات المذكورة أعلاه معتمدة ذاتيا وفقا لـ والتعديلات اللاحقة .

5 - إقامة معقولة لضمان توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .

وقد أدانت محكمة العدل الأوروبية، في تموز / يولييه 2013، إيطاليا لعدم فرضها على جميع أرباب العمل توفير حلول معقولة تنطبق على جميع المعوقين، وفقا لاحتياجات الحالات الملموسة، وفشلها في الوفاء بالتزامها على نحو صحيح وبصورة تامة المادة 5 من توجيه المجلس 78/2000 / إيك المؤرخ 27 تشرين الثاني / نوفمبر 2000 الذي يضع إطارا عاما للمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

6 - الحكم الصادر عن محكمة العدل الأوروبية .

وتذكر الجملة بمفهوم الإعاقة الذي يجب أن يفهم، على الرغم من عدم تعريفه في التوجيه 78/2000، في ضوء اتفاقية الأمم المتحدة، بأنه تقييد ناجم عن إعاقات نفسية جسدية أو عقلية أو طويلة الأمد، والتي، في التفاعل مع الحواجز ذات الطبيعة المختلفة، قد تعيق المشاركة الكاملة والفعالة للشخص المعني في الحياة المهنية على قدم المساواة مع العمال الآخرين .

وبالتالي، فإن مصطلح 'المعوقين' المستخدم في المادة 5 من التوجيه 78/2000 يجب أن يفسر على أنه يشمل جميع الأشخاص المتضررين من إعاقة وفقا للتعريف المذكور.

ويشير الحكم أيضا إلى أنه وفقا للفقرة الرابعة من المادة 2 من اتفاقية الأمم المتحدة، فإن 'الترتيبات التيسيرية المعقولة' هي التعديلات والتعديلات الضرورية والمناسبة التي لا تفرض عبئا غير متناسب أو مفرط، إن وجد من الضروري في حالات معينة أن تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين'. ويترتب على ذلك أن هذا الحكم يتضمن تعريفا واسعا لمفهوم 'الترتيبات التيسيرية المعقولة' الذي يشير إلى إزالة مختلف الحواجز التي تعرقل المشاركة الكاملة والفعالة للمعوقين في الحياة المهنية على أساس المساواة مع العمال الآخرين .

وتجدر الإشارة، في هذا الصدد، أن محاكم لوكسمبورغ كان لديها بالفعل مناسبة لتوضيح مسألة تفسير لمفهوم تعديلات معقولة مشيرا إلى أن لا تشير فقط إلى الوصول المادي من مكان العمل، ولكن، بشكل عام، إلى توافق ' عمل بيئة - بما في ذلك تنظيم وساعات العمل - مع أداء الشخصي .

الحكم لا يزال ينص على أن الدول الأعضاء ينبغي أن ترسي في تشريعاتها الخاصة بالتزام أرباب العمل باعتماد تدابير مناسبة، أي تدابير عملية وفعالة مثل وضع أماكن العمل، تكييف المعدات وإيقاعات أو تقسيم المهام وفقاً لاحتياجات حالة خاصة، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إلى فرص العمل، القيام بذلك، للحصول على ترقية أو لتلقي التدريب، دون فرض عبء غير متناسب على رب العمل .

الالتزام المفروض بموجب المادة 5 من التوجيه 78/2000 تعتمد، عند الاقتضاء، التدابير الملائمة، ويؤثر على جميع أرباب العمل. هذه التدابير ينبغي أن لا، ومع ذلك، تفرض عبئاً غير متناسب .

وبالتالي، من أجل تبديل المادة 5 من التوجيه بشكل صحيح وتاماً 78/2000 ليس كافياً لأن التدابير العامة للحوافز والدعم، ولكن متروك للدول الأعضاء أن تفرض على أرباب العمل التزاما باعتماد اتخاذ تدابير فعالة وعملية لتلبية احتياجات الحالات .

لصالح جميع الأشخاص المعوقين، تغطي جوانب مختلفة من العمالة وظروف العمل وتمكين هؤلاء الأشخاص من الحصول على فرص العمل، و القيام بذلك، للحصول على ترقية أو الحصول على التدريب .

ويشير الحكم إلى أن التشريع الإيطالي لا ينفذ إملاء الفن. 5 من التوجيه 78/2000 للأسباب التالية :-

* على أن تشغيل المعوقين وإدماجهم اجتماعياً ينفذ من خلال تدابير تتيح لهم الاندماج n. 104/1992 القانون التام في عالم العمل، سواء بشكل فردي أو في شراكة، فضلاً عن حماية عملهم. والقانون 1992/104 هو ينطوي على الاستقصاء المتعلق بالتكامل المدرسي والتدريب المهني، ويوفر بوجه الخصوص المساعدة المقدمة إلى المناطق. من ناحية أخرى، فإن القانون رقم. 1992/104 إلى المناطق المختصة بتنظيم منافع الأشخاص ذوي الإعاقة للانتقال إلى مكان العمل والبدء في أنشطة العمل الحر والاضطلاع بها، فضلاً عن الحوافز والمنافع والمساهمات الممنوحة لأرباب العمل، بما في ذلك من أجل تكييف في مكان العمل .

* إلى توظيف المعوقين من خلال التعاونيات الاجتماعية التي يجب أن يكون n. 381/1991 القانون موظفوها موظفوها علي اقل من 30 بالمائة، وفقاً لهذا القانون 1991/381.

*فإن القانون رقم 1999/68 يقتصر على تفضيل وصول بعض الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العمل .

*المرسوم التشريعي رقم. 2008/81 ينظم جانباً واحداً فقط من التدابير المناسبة، بتكييف الواجبات مع عجز الطرف المعني.

ولذلك، فإن التشريع الإيطالي، حتى وإن كان مقيماً ككل، لا يفرض على جميع أرباب العمل التزاماً باعتماد تدابير فعالة وعملية عند الاقتضاء، لتلبية احتياجات الحالات الملموسة، لصالح جميع المعوقين، التي تتعلق بمختلف جوانب العمالة وظروف العمل من أجل تمكين هؤلاء الناس من الحصول على وظيفة، والوفاء بها، والحصول على ترقية أو تلقي التدريب. ولذلك، فإنه لا يضمن الانتقال الكامل والصحيح للمادة 5 من التوجيه 78/2000 .

7 . التدخلات القانون الإيطالي :-

مع العلم بهذا ، قانون 9 أغسطس 2013 ، ن. 99 من تحويل المرسوم بقانون 28 يونيو 2013 ، ن. 76 ، بشرط أن CE / يعدل المرسوم التشريعي 9 يوليو 2003 ، ن. 216 من التوجيه الأوروبي 78/2000 يضمن جميع أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص الامتثال لمبدأ المعاملة المتساوية بين الأشخاص ذوي

الإعاقة والأشخاص 'القادرين على العمل'. وبناءً على ذلك ، ينبغي اعتماد 'التسوية المعقولة' ، كما هو محدد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، التي تم التصديق عليها وفقاً للقانون رقم 2009/18. بالنسبة لأرباب العمل العموميين ، يجب تنفيذ هذا الحكم دون اعباء جديد أو زيادة على المالية العامة .

الفقرة 4 من المادة (9) تضاف إلى المادة 3 من المرسوم التشريعي رقم ن. 3/216 الفقرة 3 (n. 99/13 القانون مكررا التي تنص على ما يلي: "من أجل ضمان الامتثال لمبدأ المعاملة المتساوية للأشخاص ذوي الإعاقة، يتعين على أرباب العمل من القطاعين العام والخاص اعتماد ترتيبات تيسيرية معقولة، على النحو المحدد في اتفاقية الأمم التوحد على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المتفق عليها وفقاً للقانون رقم 18 في 18 مارس 2009، في مكان العمل، لضمان المساواة التامة مع العمال الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة يجب على أصحاب العمل العموميين أن ينصوا على التنفيذ هذه الفقرة دون توجيه جديدة أو زيادة إلى المالية العامة والموارد البشرية والمالية والأدوات المتاحة بموجب التشريع الحالي .

8. إعادة تمويل لمؤسسة من اجل حق الموعوقين في العمل:-

مع نفس القانون ن. 2013/99 (المادة 9 ، الفقرة 4 مكرر) يهدف الصندوق إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على النحو المنصوص عليه في المادة. 13 من القانون ن. 1999/68 ، بمبلغ 10 مليون يورو لعام 2013 وبقيمة 20 مليون يورو لعام 2014

9- قواعد مكافحة التمييز بشأن العمالة وظروف العمل :-

المرسوم التشريعي 9 يوليو 2003، ن. 216 التوجيه الأوروبي 78/2000 / إيك الذي ينص على المساواة في المعاملة في مجال العمالة والتدريب بغض النظر عن الدين أو المعتقد، والميل الجنسي، والعمر والإعاقة.

10- مفهوم وتعريف التمييز :-

للمساواة في المعاملة يعني عدم وجود أي تمييز مباشر أو غير مباشر بسبب الدين أو المعتقد، والإعاقة، والعمر أو التوجه الجنسي يحدد المرسوم حظر أي التمييز المباشر وغير المباشر التي تم تعريفها كما يلي :-

1 - يتم توجيه التمييز عندما يعامل الشخص ، من خلال الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية بشكل أقل تفضيلاً مما هو عليه أو تم معاملته في حالة أخرى مماثلة .

2 - التمييز غير المباشر عندما يكون التصرف أو المعيار أو الممارسة أو الفعل أو الميثاق أو السلوك الذي يبدو ظاهرياً وضع الأشخاص الذين يدعون ديناً معيناً أو أيديولوجية معينة ذات طبيعة أخرى أو أشخاص ذوي إعاقات أو أشخاص في عصر معين أو التوجه الجنسي في حالة من الحرمان خاصة بالمقارنة مع الآخرين .

مضايقة أو سلوك غير مرغوب فيه بهدف أو أثر انتهاك كرامة الشخص وخلق أجواء مخيفة وعدائية ومهينة إذا كان الإذلال أو العدوان مساوياً للتمييز ، فإن الأمر بالتمييز ضد الناس بسبب الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية يعتبر تمييزاً .

11 - نطاق التطبيق :-

مبدأ المساواة في المعاملة بصرف النظر عن الدين والمعتقد، والإعاقة، والعمر والتوجه الجنسي ينطبق على جميع الأشخاص في القطاعين العام والخاص على حد سواء وهو عرضه للحماية القضائية محددة الإشارة إلى المجالات التالية :-

1 - الوصول إلى العمل والعمل ، سواء العاملين لحسابهم الخاص أو العمال ، بما في ذلك معايير الاختيار وشروط التوظيف .

2 - التوظيف وظروف العمل ، بما في ذلك التقدم الوظيفي والأجور وشروط الفصل .

3 - الوصول إلى جميع أنواع ومستويات التوجيه والتدريب المهنيين ، مزيد من التدريب وإعادة التدريب ، بما في ذلك التدريب المهني .

4 - الانتماء والأنشطة في سياق منظمات العمال أو أصحاب العمل أو المنظمات المهنية الأخرى والخدمات التي تقدمها نفس المنظمات .

لا يخل تنظيم المرسوم التشريعي رقم 2003/216 بجميع الأحكام المعمول بها :-

1- شروط الدخول والإقامة والوصول إلى العمل والمساعدة والضمان الاجتماعي لمواطني الدول الثالثة والأشخاص عديمي الجنسية في إقليم الدولة .

2- الأمن والحماية الاجتماعية.

3- السلامة العامة وحماية النظام العام ومنع الجريمة وحماية الصحة .

4- الحالة الاجتماعية والفوائد المستمدة منه .

5- القوات المسلحة ، محدودة لعوامل العمر والإعاقة .

12 - الاستثناءات من مبدأ المساواة في المعاملة :-

امتثالاً لمبادئ التناسب والمعقولية ، في سياق علاقة العمل أو ممارسة النشاط التجاري ، فإنها لا تشكل أفعال تمييز :-

1- الاختلافات في المعاملة بسبب الخصائص المتعلقة بالدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية لشخص ما ، إذا كان ذلك بسبب طبيعة العمل أو السياق الذي يتم فيه هذه هي الخصائص التي تشكل شرطاً أساسياً وتحديدًا لأداء النشاط نفسه. وبالمثل ، فإن تقييم الخصائص المذكورة أعلاه ليس عملاً من أعمال التمييز عندما تكون ذات صلة لغرض ملائمة أداء المهام التي قد يُطلب من القوات المسلحة والشرطة أو السجن أو خدمات الإغاثة .

2-التعليمات وضع تقييمات التوظيف فيما يتعلق بالحاجة إلى اللياقة البدنية لوظيفة معينة.

3- التعليمات التي تنص على إمكانية المعاملة المختلفة فيما يتعلق بالمرافقين والشباب، والعمال كبار السن والأشخاص ذوي العناية، تلمية الطبيعة الخاصة للعلاقة والهدف المشروع للسياسة العمالة وسوق العمل والتدريب المهني .

4- الاختلافات في المعاملة التي تبرر بشكل موضوعي ، على الرغم من التمييز غير المباشر ، بالأهداف المشروعة المتبعة من خلال الوسائل المناسبة والضرورية. وعلى وجه الخصوص ، لا تزال شرعية الأفعال الموجهة إلى الاستبعاد من تنفيذ أنشطة العمل فيما يتعلق برعاية القاصرين ومساعدتهم وتعليمهم وتعليمهم ضد من أدينوا بجرائم محددة نهائية صالحة. فيما يتعلق بالحرية الجنسية للقاصرين والمواد الإباحية للأطفال

يعدل المرسوم المادة 15 ، فاصلة 2 ، من القانون 20 مايو 1970 ، ن. 300 (قانون حقوق العمال) ، الذي يعاد صياغته :-

مادة. 15 - الأعمال التمييزية
هو أي ميثاق أو فعل مباشر

1- إخضاع الموظف للعمل بشرط أن يلتزم أو لا ينضم إلى جمعية نقابية أو يتوقف عن كونه جزءاً منها.

2- استبعاد العامل ، التمييز ضده في تكليف المؤهلات أو الواجبات ، في عمليات النقل ، في الإجراءات التأديبية ، أو بأي شكل من الأشكال الإضرار به بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي أو مشاركته في الإضراب.

تنطبق أحكام الفقرة السابقة أيضاً على الموثيق أو الأفعال المباشرة لأغراض التمييز السياسي أو الديني أو العرقي أو اللغوي أو الجنساني أو الإعاقة أو السن أو بناءً على الميول الجنسية أو المعتقدات الشخصية.

13-التكيفات المعقولة :-

المادة. 9 الفقرة 4-ثالثاً من المرسوم بقانون رقم 2013/76 يعدل الفن. 3 من المرسوم التشريعي ن. 2003/216 مع إدخال الفقرة 3 - مكرر المتعلقة بالالتزام لأصحاب العمل باعتماد ترتيبات معقولة لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

هذا هو نص الفن. 3 - الفقرة 3 - مكرر من المرسوم التشريعي رقم 2003/216: "من أجل ضمان الامتثال لمبدأ المعاملة المتساوية للأشخاص ذوي الإعاقة ، يُطلب من أرباب العمل من القطاعين العام والخاص اعتماد ترتيبات معقولة ، على النحو المحدد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، صدقت بموجب قانون 3 مارس 2009 ، ن. 18 ، في مكان العمل ، لضمان المساواة الكاملة مع العمال الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة. أرباب العمل العاميين.

يجب أن ينصوا على تنفيذ هذه الفقرة دون أعباء جديدة أو أكبر للتمويل العام ومع الموارد البشرية والمالية والأدوات المتاحة بموجب التشريع الحالي .

مشروع إعادة الإدماج الشخصي

التعميم رقم 2016/51 تستذكر أحكام اللائحة الصادرة تنفيذاً للقانون رقم 2014/190 بشأن إعداد INAIL المشروع المخصص لإعادة إدماج العامل المصاب .

في الواقع ، تنص القانون على أن التدخلات التجاوز ، والقضاء على الحواجز المعمارية ، وتكييف ومحاكاة مواقع العمل ، والتدريب ، يتم تحديدها كجزء من مشروع إعادة دمج العمل بشكل شخصي .

1-المشروع تم تطويرها من قبل فريق متعدد التخصصات المختصة لمحل إقامة العامل .
2-يتم كتابة المشروع بمساهمة الكفاءة المهنية

الاستشارة الفنية للوقاية و / أو المشورة الفنية من أجل بناء المديرية الإقليمية والمقر الإقليمي أو الإقليمي فيما يتعلق بأنواع محددة من التدخل للتفعيل .

3-تم تطوير المشروع مع الأخذ في الاعتبار تقييم المظهر النفسي والوظيفي والعملية للشخص ، الذي قام به الفريق المذكور أعلاه ، في منطقتي التماسك الوظيفي مع المزيد من التدخلات المتوخاة في إطار "اللوائح الخاصة

بتوفير الأجهزة التقنية للعمل غير الصالح. وتدخلات دعم لإعادة الإدماج في حياة العلاقة "والتي إلى المحدد الرئاسي 29 سبتمبر 2011 ، ن. 261.

إذا كان العامل مقيماً في منطقة غير تلك التي تقع فيها وحدة الإنتاج حيث قام الشخص المعاق بعمله قبل وقوع الحدث الضار أو تفاقمه ، فإن الإدارة الإقليمية المختصة تتطلب الإدارة الإقليمية ، التي تقع فيها الوحدة الإنتاجية ، ودعم المهنيين الذين ينتمون إلى هذا الأخير. هذا من أجل الاتفاق على الطرق الوظيفية لضمان أي تعاون تقني مفيد بين الهياكل المختلفة المعنية ، خاصة في حالة كانت عمليات التفتيش ضرورية في وحدة الإنتاج .

من خلال وضع مشروع إعادة دمج العمل بشكل شخصي ، يكتسب المعهد الوطني للمحاسبين القانونيين وبهذه الطريقة يتم تعزيز التدخل الفردي بهدف n. 68/99 المنهجية المنصوص عليها في القانون (INAIL) تضمين الشخص المعاق في مكان العمل الأكثر ملاءمة أو ، كما هو الحال في الإجراءات المنصوص عليها من التعميم لا. 2016/51 ، تكيف مكان العمل مع الظروف المتغيرة للشخص .

في الواقع ، من خلال وضع الأشخاص ذوي الإعاقة المستهدفين ، فإننا نعني سلسلة من الأدوات التقنية والدعم التي تسمح لنا بتقييم الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كاف في قدراتهم العملية ووضعهم في المكان المناسب ، من خلال تحليل الوظائف ، وأشكال الدعم ، والإجراءات الإيجابية. والحلول للمشاكل المتعلقة بالبيئات والأدوات (والعلاقات بين الأشخاص في العمل اليومي والعلاقات (المادة 2 من القانون رقم 99/68

في كل القانون ن. 68 تعلق أهمية كبيرة على التكيف في مكان العمل والتدريب وتنظيم العمل لتيسير توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والحفاظ على مكان العمل.

علاوة على ذلك ، هذه الحقوق محمية بقوانين مكافحة ضد التمييز. في هذا الصدد ، المرسوم التشريعي من 9 من أجل المساواة في المعاملة في مسألة التوظيف CE / يوليو 2003 ، ن. 216 "تنفيذ التوجيه 78/2000 التصديق وتنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مع " n. 18/2009 وظروف العمل" والقانون رقم البروتوكول الاختياري، وقعت في نيويورك في 13 ديسمبر 2006 وإنشاء المرصد الوطني حول واقع الأشخاص ذوي الإعاقة" الذي ينفذ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

المرسوم التشريعي 9 يوليو 2003 ن. 216 تنفيذ التوجيه الأوروبي كبير على المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة وقد ألحقت مزيداً من المرسوم بقانون 28 يونيو 2013، ن. 76 "التدخلات العاجلة الأولى (VAT) لتشجيع التوظيف ، ولا سيما عمالة الشباب ، والتماسك الاجتماعي ، وكذلك في ضريبة القيمة المضافة وغيرها من التدابير المالية العاجلة" التي تُدخل الالتزام على أصحاب العمل لإجراء تعديلات. معقولة لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

الإقامة معقولة لا يشير فقط إلى الوصول المادي من مكان العمل، ولكن، بشكل عام، إلى التوافق بيئة العمل - بما في ذلك تنظيم وساعات العمل - مع أداء الشخص .

الاحصاءات تقول لنا ان في واقع الأمر من بين العوامل التي تؤثر سلباً على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وغالباً ما تكون بسبب الإنهاء المبكر للعمالة، وهناك والتعب، وصعوبة التحرك حتى للوصول إلى مكان العمل ، وصعوبة التحرك في جميع أنحاء مكان العمل ، وعدم معرفة فرص التدريب ، وانخفاض المرونة في تنظيم العمل.

في حين أن من بين العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على نشاط العمل للأشخاص ذوي الإعاقة: توافر صاحب العمل لإجراء تغييرات ، والتعاون من قبل الزملاء ، والمرونة في ساعات العمل ، وإمكانية الوصول إلى الدورات التدريبية المهنية ، والحد من الحواجز المعمارية ، وتكثيف أماكن العمل ، واستخدام الوسائل ، وإمكانية استخدام وسائل النقل للوصول إلى مكان العمل.

توظيف الشخص المعاق يمكن أن ينجح من خلال تدخل متكامل وشخصي .

مع هذه المنهجية ، تم في العديد من السياقات الإقليمية تحقيق تجارب إيجابية وناجحة أيضاً من خلال العمل الشبكي والتزام جميع الجهات الفاعلة المعنية .

المرسوم التشريعي 2015/151 الذي يعدل القانون ن. 99/68 تدعو إلى تعزيز شبكة متكاملة مع الخدمات لإعادة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة (INAIL الاجتماعية والصحية والتعليمية والإدارية في الإقليم ، وكذلك مع العمل وإدماجهم في العمل) ، من أجل المرافق دعم الشخص ذي الإعاقة من أجل تفضيل وضعه الوظيفي . على هذا ، ومع ذلك ، لا تزال هناك حاجة لإصدار إرشادات محددة .

وفي الختام تلاحظ اللجنة أن الإجراءات اللازمة لإعادة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، وتقوم على إطار متين فريق متعدد التخصصات من المستوى الأول من المكتب المسؤول عن منزل العامل الذي لديه مهمة تجهيز مشروع إعادة توظيف الشخصية. سيقوم المكتب الإقليمي المختص بالتنسيق مع المكتب الإقليمي، داخل أراضيها تقع ضمن منشأة لانتاج لضمان كل تعاون التقني اللازم بين مختلف الإدارات المعنية، لا سيما إذا كانت هناك حاجة إلى عمليات تفتيش في منشأة لانتاج .

كما تم تسليط الضوء عليه بالفعل ، يتم تطوير المشروع من خلال تتبع المظهر الشخصي الفيزيولوجي والوظيفي والعملية للشخص ، الذي يقوم به الفريق متعدد التخصصات ، بما يتماشى مع توفير الأجهزة التقنية وتدخلات الدعم من أجل إعادة الدمج في حياة العلاقة مع ذوي الإعاقة في العمل .

من أجل إعداد المشروع ، بالإضافة إلى المشاركة المباشرة للعامل ، لا بد من المشاركة بنشاط ، في جميع مراحل ، لصاحب العمل لضمان التنفيذ الفعال للتدخلات .

جزءاً لا يتجزأ منه ، يمكن أن يشجع INAIL إن الفريق متعدد التخصصات ، من وجهة نظر العمل الذي يشكل على المشاركة ، في وضع وتنفيذ المشروع المخصص ، للموارد المهنية الخارجية العاملة في الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية والتدريبية. للإقليم .

1-الارشادات لادراج الاولوية .

المرسوم التشريعي 14 سبتمبر 2015 ، ن. 2015/151 صدر تنفيذاً للقانون رقم 2014/183 (قانون الوظائف) ودخلت حيز التنفيذ في 2015/09/24 ، مع تعديل القانون رقم. 99/68 الفصل الأول من العنوان الأول - من الفن. 1 إلى الفن. 13- يتعلق بـ "العمال ذوي الإعاقات" ويتدخل على الانضباط في مجال الادراج ، بإدخال تغييرات للمهام .

2-الارشادات التوجيهية.

على وجه الخصوص ، المادة. 1 - تنص الفقرة 1 من المرسوم التشريعي 2015/151 على تعريف المبادئ التوجيهية في مجال الادراج الاولوية الأشخاص ذوي الإعاقة المفوض ، بناء على اتفاق في مؤتمر الدول - الأقاليم ، على واحد أو أكثر من المراسيم وزير العمل والسياسات الاجتماعية ، ليتم تبنيه في غضون 180 يوماً. تستند المبادئ التوجيهية إلى مبادئ مبتكرة بشكل خاص :-

أ] تعزيز شبكة متكاملة مع الاجتماعية، والصحة، والخدمات التعليمية والتدريبية في الإقليم، فضلا عن تعويض العمال (لإعادة ادراج وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة من العمالة)، لمرافقة ودعم للشخص الإعاقة من أجل تعزيز العمالة.

ب] التجارة تعزيز الاتفاقات الإقليمية مع النقابات وأرباب العمل نسبياً أكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، والتعاونيات الاجتماعية، وجمعيات الأشخاص المعوقين وأسرهم، وغيرها منظمات القطاع الثالث ذات الصلة تعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

ج] تحديد ، كجزء من مراجعة إجراءات تقييم العجز ، من طرق التقييم البيولوجية النفسية-الاجتماعية للإعاقة ، وتعريف معايير لإعداد مشاريع التوظيف التي تأخذ في الاعتبار اكتشاف الحواجز البيئية والميسرين، وتعريف عناوين المكاتب المختصة اللازمة لتقييم وتصميم للتوظيف المنظور البيولوجي-النفسي-الاجتماعي.

د] تحليل خصائص الوظائف التي سيتم تعيينها للمعاقين ، مع الإشارة إلى التسوية المعقولة التي يتعين على صاحب العمل .

ج] إنشاء شخص مسؤول عن إدخال العمل في مكان العمل ، مع مهام إعداد مشاريع شخصية للأشخاص I.N.A.I.L. ذوي الإعاقات وحل المشاكل المتعلقة بظروف عمل العمال ذوي الإعاقة ، فيما يتعلق بـ للأشخاص ذوي إعاقات العمل

د] تحديد الممارسات الجيدة لإدراج العمل للأشخاص ذوي الإعاقة .

الفن. 1-الفقرة 2 من المرسوم التشريعي رقم 2015/151 تنص على أن تنفيذ الأحكام المشار إليها في الفقرة 1 الموارد البشرية والمالية والمعدات المتاحة بالفعل في التشريعات الحالية وعلى أي حال لا أعباء جديدة أو زيادة على المالية العامة .

ملاحظة إلى أنه حتى الآن المراسيم التنفيذية لم تصدر بعد .

3 - تقنيات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .

قانون 9 يناير 2004 ، ن. 4 "الأحكام الخاصة بتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أدوات تكنولوجيا تهدف إلى حماية "حق كل شخص معاق في الوصول إلى جميع مصادر المعلومات **cosiddetta Stanca** والخدمات ذات الصلة ، بما في ذلك تلك التي يتم توضيحها من خلال تكنولوجيا المعلومات وأدوات الاتصال عن بعد " (المادة 1 - الفقرة 1) وعلى وجه الخصوص " الحق في الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والخدمات عن بعد من الإدارة العامة وخدمات المرافق للمعوقين ، وفقاً لمبدأ المساواة مع وفقاً [للمادة 3 من الدستور المادة 1 - الفقرة 2]

في المادة. 4 - الفقرة 4 ينص القانون على أن "أرباب العمل من القطاعين العام والخاص يوفرون للأجهزة والمعدات الخاصة بالموظفين المعوقين والتكنولوجيا المساعدة الملائمة للإعاقة المحددة ، حتى في حالة العمل عن بعد ، فيما يتعلق بالمهام التي يتم تنفيذها بالفعل .

من أجل تكييف مكان n. 68/99 يمكن لأصحاب العمل الخاصين تقديم الحوافز المنصوص عليها في القانون العمل ، في حين أن أرباب العمل العاميين يوفرون توافر الميزانية.

تعريفات "إمكانية الوصول" و "التقنيات المساعدة" التي يقدمها المادة. 2 من القانون ن. 2004/4 :

أ] "إمكانية الوصول": قدرة أنظمة تكنولوجيا المعلومات ، في الأشكال والحدود التي تسمح بها المعرفة التكنولوجية ، على توفير الخدمات وتوفير المعلومات المفيدة ، دون تمييز ، حتى من جانب أولئك الذين يحتاجون ، بسبب الإعاقة ، إلى تقنيات مساعدة أو تكوينات خاصة.

ب] "التقنيات المساعدة": الأدوات والحواسيب والتقنية والأجهزة والبرمجيات ، التي تسمح للشخص المعاق ، التجاوز أو تقليل الظروف المحرومة ، للوصول إلى المعلومات والخدمات التي توفرها أنظمة تكنولوجيا المعلومات .

مع مرسوم رئيس الجمهورية ن. تمت الموافقة على 2005/75 اللائحة التنفيذية للقانون الذي لا يحدد واجبات الشركات وحقوق العمال ، لكنه يحدد معايير الوصول فقط ، وتقييم إمكانية الوصول ، وطلب التقييم ، وحيازة المتطلبات إمكانية الوصول.

n. المرسوم بقانون رقم. 2012/179 (ما يسمى بمرسوم النمو 2.0) قام بتعديل المادة 4 - الفقرة 4 من القانون تكليف الوكالة لإيطاليا بمهمة تحديد المواصفات الفنية لأماكن العمل الخاصة بالعاملين بما يتوافق مع 4/2004 التشريعات الوطنية والدولية .

وكالة رقمية إيطاليا ، مع التعميم ن. 2 سبتمبر 23 ، 2015 يحدد المواصفات الفنية على الأجهزة والبرمجيات والتقنيات المساعدة لتكوين أنسب موقع يجب على صاحب العمل ، العام والخاص ، إتاحتها للموظف المعاق (حتى في حالة العمل عن بعد) ، مع الإشارة إلى الإعاقة المحددة والمهام التي يؤديها بالفعل . التعميم يشير قوانين وتدابير لحماية حقوق المعوقين .

في هذا الصدد ، القانون ن. 92/104 ، القانون رقم 99/68 ، المرسوم التشريعي رقم 2003/216 تنفيذ توجيه أوروبي مهم للمساواة في المعاملة في مجال التوظيف وظروف العمل المكتملة بالمرسوم بقانون رقم. 2013/76 الذي يقدم الالتزام لأصحاب العمل لإجراء تعديلات معقولة لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، والقانون ن. 2009/18 تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006 .

يوفر التعميم لأصحاب العمل ، العامة والخاصة ، مع العناصر المرجعية والمبادئ التوجيهية ، ليست شاملة وعرضة للتحديثات والإضافات ، للوفاء بالالتزامات القانونية. ومع وضع هذا في الاعتبار ، سيتم تحديث المواصفات الفنية بالالتزام مع تطور الأدوات المتاحة في السوق. كما أنها توفر عناصر مفيدة لتحليل مواقع العمل للموظف من ذوي الإعاقة ، من أجل تحديد التقنيات المساعدة الأكثر ملاءمة لأداء المهام التي تم تعيينها للموظف. يتم توجيه المواصفات الفنية للأشخاص ذوي الإعاقات ، ولكن أيضًا إلى أولئك الذين ، في مكان العمل ، لديهم مسؤوليات اتخاذ القرار فيما يتعلق بتنظيم العمل وتوظيف الموظف المعاق. كما أنها مخصصة لأولئك المشاركين في الوقاية وتقييم المخاطر على الصحة والسلامة في العمل (بالنسبة للجزء المتعلق بالأجهزة والبرامج والتقنيات المساعدة) ، إلى المسؤولين عن عمليات شراء سلع وخدمات تكنولوجيا المعلومات. إلى الطبيب المختص وإلى الهياكل المسؤولة وجميع الأرقام الأخرى للمسؤولية المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم. 2008/81

4 . وقت العمل للشخص المعاق

المادة. 33 من القانون 92/104 ينص على أن العامل المعاق ، مع علاقة العمل العامة أو الخاصة ، في حالة من الخطورة ، ووفقا للفقرة 3 من المادة 3 من القانون 104 ، يجوز بدلا من ذلك الاستفادة من التراخيص لمدة ثلاثة أيام في الشهر أو تصاريح جداول زمنية يومية في المقياس التالي :-

* ساعتان في اليوم لجدول زمني مدته ست ساعات .

* ساعة واحدة يوميا لمدة يومية تقل عن ست ساعات .

* وبالإضافة إلى هذا الاحتمال ، لا ينص التشريع على تسهيلات محددة لوقت عمل الشخص المعاق ولا ينص على وجه الخصوص على ما يلي :-

*إمكانيات إضافية لتقليل ساعات العمل خارج عقد العمل بدوام جزئي .

*أشكال الإعفاء من التحولات والعمل الليلي والساعات المكسورة ، وما إلى ذلك ، إلا في الحالات المنصوص عليها لعموم العمال.

بتاريخ 23 CE / المرسوم التشريعي رقم 2003/66 الصادرة تنفيذاً لتوجيهات الاتحاد الأوروبي رقم 104/93 بتاريخ 22 يونيو 2000. 1- تعرف الفقرة بأنها وقت العمل "أي فترة CE / نوفمبر 1993 و 34/2000 يكون فيها العامل في العمل ، تحت تصرف صاحب العمل وفي ممارسة نشاطه ووظائفه". عادة ما يكون وقت العمل (CCNL) 40 ساعة في الأسبوع. يمكن تحديد مدة مختلفة لساعات العمل وإجراءات معينة في الاتفاقات الجماعية الوطنية

يذكر أيضا أن الفن. 10 - تنص الفقرة 1 من القانون 99/68 التي تضع قواعد لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على أن العمال المستخدمين بموجب القانون 99/68 يطبقون المعاملة الاقتصادية والتنظيمية التي يقتضيها القانون والاتفاقات الجماعية .
5 الإعفاء من أشكال معينة من تنظيم العمل للعاملين المعاقين .

لقد أكدنا بالفعل أن التشريع لا يوفر تسهيلات محددة لساعات العمل للأشخاص المعاقين ولا ينص على وجه الخصوص على إعفاءات من التحولات والعمل الليلي والساعات المتقطعة ، وما إلى ذلك ، إلا في الحالات المقدمة لعمومية العمال

يحدث هذا، على سبيل المثال، في حالة عدم اللياقة للعمل ليلا أو في إجراء جولات الصادرة عن الهيئات المسؤولة عن مراقبة صحة العمال (الوحدة الصحية، رسوم فحص الطبي) أو طبيب العمل في تنفيذ مهامها المراقبة الصحية وفقا للتشريعات المتعلقة بحماية الصحة والسلامة في مكان العمل (المادة 41 من المرسوم التشريعي رقم 2008/81

وعلاوة على ذلك ، فيما يتعلق بالعمال المعاق ، يمكن طلب الإعفاء من العمل الليلي أو التحولات في وقت العمل أو في الاتفاق بين صاحب العمل وخدمة التوظيف التي أدت إلى التوظيف في استنادا إلى القواعد المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يقدمون خدماتهم الإدراج الأولوية.

الإدراج الأولوية في الواقع ، يهدف المعوقون إلى توفير سلسلة من الأدوات التقنية والدعم التي تسمح للأشخاص ذوي الإعاقة على نحو ملائم في قدراتهم العملية ووضعهم في المكان المناسب ، من خلال تحليل الوظائف ، وأشكال الدعم ، والإجراءات والحلول الإيجابية للمشاكل المتعلقة بالبيئات والأدوات والعلاقات بين الأشخاص في العمل اليومي والعلاقات.

في تقييم القدرة العملية للشخص المعاق الذي يتم إجراؤه عند التحقق من شروط الإعاقة (المادة 1 - الفقرة 4 من من أجل الوصول إلى مسارات D.P.C.M. 13/01/2000 القانون 99/68) وتنفيذها وفقاً للطرق المبينة في الإدراج المستهدفة ، فإنه يعتبر أيضا قدرة أو عجز الشخص المعاق على تحمل طرق معينة لتنظيم العمل مثل التحولات ، أو العمل الليلي .
6 المرونة في وقت العمل .

في بعض عقود التوظيف ، لا سيما في القطاع العام ، فإن أحد معايير هيكل الجدول الزمني هو الأخذ بعين الاعتبار ، بطريقة تتوافق مع تنظيم العمل ، والحرمان الشخصي والاجتماعي والعائلي .
ولذلك من الضروري التحقق من أحكام عقد العمل أيضا عن طريق التشاور مع نقابات العمال.

7 التوفيق بين وقت الحياة ووقت العمل .

علاوة على ذلك ، من حيث المرونة ، المشاركة اليها المادة 9 من القانون ن. 2000/53 ، واستبدالها المادة. 38 من القانون ن. 2009/69 ، يقدم منا من صندوق التوظيف لصالح أصحاب العمل في القطاع الخاص والهيئات الصحية المحلية والمستشفيات والمستشفيات الجامعية التي تطبق اتفاقات تعاقدية تهدف إلى تنفيذ المشاريع التي تقدم الاستثمارات. مرونة الجداول وتنظيم العمل ، بما في ذلك العمل بدوام جزئي يمكن عكسه والعمل عن بعد والعمل المنزلي ، والوقت المسموح عند الدخول أو الخروج ، والمصرف الساعات ، والسهولة في التحولات ، والوقت المركز .

المستفيدون من هذه المشاريع هم العمال أو العمال ، بمن فيهم المديرون ، مع الأطفال القصر ، مع إعطاء أولوية في حالة الإعاقة أو الأطفال حتى سن الثانية عشرة ، أو حتى خمسة عشر عاماً في حالة الإحالة أو التبرني ، أو مع تحميل المعوقين أو غير مكثفة ذاتيا ، أو الأشخاص الذين يعانون من مرض خطير موثق من بين المشاريع المؤهلة هم :

1 البرامج والإجراءات الرامية إلى إعادة إدماج العمال والعاملين بعد فترة من إجازة الوالدين أو لأسباب مرتبطة بمتطلبات التوفيق .

2 مشاريع تعمل أيضاً من خلال تفعيل الشبكات بين السلطات المحلية والشركات والشركاء الاجتماعيين ، على تعزيز التدخلات والخدمات المبتكرة استجابة لاحتياجات المصالحة للعاملين .

كما يستخدم جزء من الموارد لتوفير المنح لصالح المشاريع التي تسمح لأصحاب الأعمال أو العاملين لحسابهم الخاص أو المهنيين العاملين لحسابهم الخاص ، بالاحتياجات المتعلقة بالأمومة أو وجود أطفال قاصرين أو معوقين ، للاستفادة من التعاون أو استبدال المواضيع مع المتطلبات المهنية اللازمة.

ن. 2010/277 ، صدرت اللائحة التنفيذية الجديدة ، التي تنص على تدابير منفصلة للتسوية D.P.C.M. مع ن. 2010/277 تم إلغاء المرسوم الوزاري D.P.C.M. لصالح الموظفين والعاملين لحسابهم الخاص. مع المؤرخ 15 مايو 2001 ، الذي يحتوي على أول لائحة لدفع المساهمات المتوخاة بالمادة 9 من القانون ن. 2000/53 .

ومع ذلك ، تجدر الإشارة إلى أن أحدث تمويل للمشاريع المتوخاة من قبل الفن. 9 من القانون ن. تاريخ 2000/53 يعود إلى عام 2011 .

8 علاقة العمل بدوام جزئي للأشخاص ذوي الإعاقة وأفراد أسرهم .

المرسوم التشريعي ن. 81 من 15 يونيو 2015 ، صدر تنفيذاً للقانون رقم 2014/183 (قانون الوظائف) ودخل حيز التنفيذ في 25 يونيو 2015 ، ويحتوي على الانضباط العضوي لعقود العمل وتنقيح اللوائح المتعلقة بالمهام

كما يعيد المرسوم صياغة القواعد المتعلقة بالعمل بدوام جزئي ، مما يوفر إمكانات جديدة لجزء من الوقت ، على سبيل المثال كبديل لإجازة الوالدين أو للعاملين الذين يعانون من أمراض خطيرة.

كما في التشريع السابق ، ينص المرسوم الجديد على أن رفض العامل الانتقال من العمل بدوام كامل إلى بدوام جزئي والعكس بالعكس لا يشكل سبباً صحيحاً للفصل (المادة 8 - الفقرة 1 من المرسوم التشريعي رقم 2015/81

عند موافقة الأطراف الناتجة عن عمل مكتوب ، يُسمح بتحويل علاقة العمل بدوام كامل إلى علاقة بدوام جزئي (المادة 8 - الفقرة 2 من المرسوم التشريعي رقم 2015/81

9. أمراض بدوام جزئي وأمراض خطيرة :-

الحق في التحول من العمل من التفرغ لنسبة بدوام جزئي في حالة الأمراض الخطيرة حدثت بعض التغييرات الرئيسية.

المادة 8 - تنص الفقرة 3 من المرسوم التشريعي رقم 2015/81 على أن العاملين في القطاعين العام والخاص يعانون من أمراض الأورام والأمراض التنكسية المزمنة الخطيرة ، والتي تؤدي إلى انخفاض القدرة على العمل ، وربما يرجع ذلك أيضا إلى الآثار المعطلة للعلاجات المنقذة للحياة ، التي تتحقق منها لجنة طبية منشأة في وحدة الصحة الإقليمية المحلية ، الحق في تحويل علاقة العمل بدوام كامل إلى عمل جزئي أو جزئي بدوام جزئي. بناءً على طلب العامل ، يتم تحويل علاقة العمل بدوام جزئي إلى علاقة عمل بدوام كامل .

سابقا المادة. 12 مكرر من المرسوم التشريعي ن. 61 من عام 2000 ، ألغى بموجب المرسوم التشريعي رقم. 2015/81 ، تنص على الحق في تحويل علاقة العمل بدوام كامل إلى جزء من الوقت حصرياً للعمال المصابين بأمراض الأورام باستثناء الأمراض الخطيرة الأخرى.

المادة 8 - تنص الفقرة 4 على منح الأولوية لتحويل العقد غير المتفرغ في الحالات التالية :-

1. أمراض الأورام أو الأمراض التنكسية المزمنة الخطيرة المتفاقمة بشأن الزوج والأولاد أو الوالدين العاملين على ، أو إذا كان الموظف أو الموظفة يساعد أي شخص يعيش مع عدم القدرة الكاملة والدائمة للعمل مع ضمنا خطورة عملا المادة 3 ، الفقرة 3 ، من قانون 5 فبراير 1992 ، ن. 104 ، التي تحتاج إلى مساعدة مستمرة لأنها غير قادرة على أداء أعمال الحياة اليومية. أعطى التشريع السابق الأولوية للانتقال من العمل بدوام كامل إلى جزء من الوقت لمساعدة أفراد الأسرة المصابين بأمراض أورام باستثناء الأمراض الخطيرة الأخرى .

2. تعايش الطفل بعمر 13 سنة أو طفل معاق وفقا للمادة 3 من القانون رقم. 92/104 ، في هاتين الحالتين الأخيرتين يتم تنفيذ الأولوية بناء على طلب من العامل.

10. دوام جزئي كبديل لإجازة الوالدين :-

المادة 8 - تنص الفقرة 7 على أنه يمكن للعامل أن يطلب ، لمرة واحدة ، بدلا من إجازة الوالدية أو في حدود الإجازة التي لا تزال مستحقة بموجب الفصل الخامس من المرسوم التشريعي 26 مارس 2001 ، ن. 151 ، وتحويل علاقة العمل بدوام كامل فيما يتعلق بدوام جزئي ، شريطة أن لا يتجاوز الحد من الوقت 50 في المئة. يلتزم صاحب العمل بتنفيذ التحويل خلال خمسة عشر يوماً من الطلب .

ويذكر أن الأوراق المشار إليها في الفصل الخامس من المرسوم التشريعي رقم. 2001/151 هي :-
الإجازة الوالدية التي ينص عليها المادة. 32 من المرسوم التشريعي ن. 2001/151 الممنوحة لكل طفل 1. ، في أول 12 سنة من حياته ، إلى كل من الوالدين الذين لا يمكن أن يتجاوزوا حداً أقصى من عشرة أشهر (11 في حالة أن الأب له فائدة لا تقل عن ثلاثة أشهر). حتى السنة السادسة من حياة الطفل ، يجب سداد بدل يعادل 30 في المائة من الأجر ، لفترة قصوى بين الوالدين لمدة ستة أشهر. من الملاحظ أن المرسوم التشريعي الجديد ن. 80 في المائة ، الذي صدر تنفيذاً لقانون الوظائف ويتعلق بالتوفيق بين الرعاية والحياة واحتياجات العمل ، وسع نطاق إمكانية أخذ إجازة الوالدين حتى السنة الثانية عشرة من عمر الطفل ، في حين كان من الممكن في وقت سابق أن يصل إلى 8 سنوات ، وكذلك بالنسبة للعلاوة التي تساوي 30 ٪ ، والمرسوم التشريعي الجديد ن. 2015/80 تنص على أنه يعود إلى السنة السادسة من عمر الطفل بينما كان متوقعا في السابق حتى السنة الثالثة من العمر .

2. تمديد الإجازة الوالدية التي ينص عليها المادة. 33 من المرسوم التشريعي ن. 2001/151 للوالدين لمساعدة الطفل مع إعاقة شديدة (المادة 3 الفقرة 3 من القانون 1992/104) في أول 12 عاما من العمر. في هذه الحالة تمديد مدة الإجازة إلى ثلاث سنوات مع تعويض يعادل 30٪ من الراتب طوال الفترة. أيضا لتمديد الإجازة الوالدية في المرسوم التشريعي ن. 2015/80 ، وسعت إمكانية استخدامها حتى سن الثانية عشرة من عمر الطفل في حين كان من الممكن حتى 8 سنوات .

حاشية في جميع الحالات ، يحق للعمال الذين تم تحويلهم للعمل بنظام الدوام الجزئي الحصول على عقود عمل بدوام كامل لأداء نفس الواجبات أو المهام من نفس المستوى والفئة القانونية (المادة 8 - الفقرة 6 من المرسوم التشريعي رقم. [2015/81]

وعلاوة على ذلك، في حالة تعيين موظفين بدوام جزئي، يتعين على صاحب العمل أن يعطي المعلومات في الوقت المناسب للموظفين العاملين بالفعل مع نسبة المتفرغين المحتملة في الوحدات الإنتاجية الواقعة في نفس المنطقة المحلية، بما في ذلك الاتصال الكتابي في مكان في متناول الجميع في مقر الشركة ، وتأخذ في الاعتبار طلبات التحول غير المتفرغ للعلاقات بين الموظفين بدوام كامل (المادة 8 - الفقرة 8 من المرسوم التشريعي رقم [2015/81]

القوانين والمراجع :-

رقم 51 بتاريخ 30 ديسمبر 2016 (تنظيم إعادة إدماج الأشخاص ذوي إعاقات العمل Inail منشور وإدماجهم في العمل قانون 23 ديسمبر 2014.190 ، الفقرة 1 من المادة 166

المرسوم التشريعي 14 سبتمبر 2015 ، ن. 151: "أحكام لترشيد وتبسيط الإجراءات والالتزامات للمواطنين والشركات وغيرها من الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل وتكافؤ الفرص". ، في تنفيذ القانون في 10 ديسمبر 2014 ، رقم 183

المرسوم التشريعي 14 سبتمبر 2015 ، ن. 150.

الوكالة التعميمية لإيطاليا الرقمية - رئاسة مجلس الوزراء 23 سبتمبر 2015 ، ن. 2 • "المواصفات الفنية للأجهزة والبرامج والتقنيات المساعدة لمحطات العمل المتاحة للموظف المعاق

المرسوم التشريعي 15 يونيو 2015 ، ن. 80: "تدابير للتوفيق بين احتياجات الرعاية والحياة والعمل ، تنفيذاً للقرتين 8 و 9 من المادة 1 من القانون رقم 10 ، 2014 ، رقم 183 ؛ المرسوم التشريعي 15 يونيو 2015 ، ن. 81: "التنظيم العضوي لعقود العمل ومراجعة اللوائح المتعلقة بالعمل ، عملاً بالفقرة 7 من المادة 1 من القانون في 10 ديسمبر 2014 ، رقم 183".

حكم محكمة النقض ، ن. 8450 من 10 أبريل 2014.

المفوضية الأوروبية ضد C-312/11 حكم محكمة العدل الأوروبية 4 يوليو 2013 - القضية • الجمهورية الإيطالية ؛

المرسوم بقانون 28 يونيو 2013 ، ن. 76 - "التدخلات العاجلة الأولى لتشجيع التوظيف ، ولا سيما توظيف الشباب ، والتماسك الاجتماعي ، وكذلك في مجال ضريبة القيمة المضافة وغيرها من التدابير المالية العاجلة" المحولة بالتعديلات بموجب القانون 9 أغسطس (VAT) 2013. ، ن. 99

حكم محكمة النقض ن. 15269 بتاريخ 12 سبتمبر 2012 ؛ •

حكم محكمة النقض ن. 18645 من 30 أكتوبر 2012 ؛ •

المرسوم بقانون 18 أكتوبر 2012 ، ن. 179: "المزيد من التدابير العاجلة للنمو في البلد" المحولة بتعديلات من قانون 17 ديسمبر 2012 ، ن. 221؛

المتعلق EC / المرسوم التشريعي 25 فبراير 2000 ، ن. 61 "تنفيذ الأمر التوجيهي 81/97 و CEEP و UNICE بالاتفاق الإطاري المتعلق بالعمل غير المتفرغ الذي اختتمه كل من ETUC"

قرار رئيس الجمهورية 10 أكتوبر 2000 ، ن. 333 "تنفيذ اللائحة التنفيذية لتنفيذ القانون رقم 68 المؤرخ 12 آذار / مارس 1999 الذي يحدد القواعد.

الحق في العمل للمعاقين "قرار رئيس مجلس الوزراء 23 ديسمبر 2010 ، رقم 277" لائحة تتضمن معايير وإجراءات لمنح المساهمات المشار إليها في المادة 9 من قانون 8 مارس 2000 ، ن. 53

- قرار رئيس الجمهورية المؤرخ 28 ديسمبر 2000 ، ن. 445 "النص الموحد للأحكام التشريعية" واللوائح المتعلقة بالوثائق الإدارية
- المرسوم التشريعي 3 أغسطس 2009 ، ن. 106: "الأحكام التكميلية والتصحيحية للمرسوم التشريعي". رقم 81 المؤرخ 9 أبريل 2008 ، بشأن حماية الصحة والسلامة في مكان العمل
- القانون 3 مارس 2009 ، ن. 18- "التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتنفيذها ، مع البروتوكول الاختياري ، في نيويورك في 13 ديسمبر 2006 وإنشاء المرصد الوطني المعني بوضع الأشخاص ذوي الإعاقة" ؛
 - قانون 18 يونيو 2009 ، ن. 69 - "أحكام للتنمية الاقتصادية والتبسيط والقدرة of التنافسية وفي العملية المدنية" - الفن. 38؛
- المرسوم التشريعي 9 أبريل 2008 ، ن. 81: "تنفيذ المادة 1 من قانون 3 أغسطس 2007 ، ن. 123 ، فيما يتعلق بحماية الصحة والسلامة في مكان العمل". المادة 42 - الفقرة 1 ؛
 - اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي أقرتها الجمعية approved العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006 ؛
- قرار رئيس الجمهورية ، 1 مارس 2005 ، ن. 75: "اللائحة التنفيذية لتنفيذ القانون 9 يناير 2004 ، ن. 4: "أحكام لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أدوات تكنولوجيا المعلومات" ؛
- بشأن المساواة في CE / المرسوم التشريعي 9 يوليو 2003 ، ن. 216 - "تنفيذ التوجيه 78/2000 المعاملة في مسائل التوظيف وظروف العمل" ؛
- EC / و EC 34/2000 / المرسوم التشريعي 8 أبريل 2003 ، ن. 66 - "تنفيذ التوجيهين 104/93 فيما يتعلق بجوانب معينة من تنظيم وقت العمل" ؛
- قرار رئيس مجلس الوزراء بتاريخ 13 يناير 2000 "قانون التصرف والتنسيق بشأن إلزامية وضع الأشخاص ذوي الإعاقة ، عملاً بالفقرة 4 من المادة 1 من قانون 12 مارس 1999 ، رقم 68
- المرسوم التشريعي 26 مارس 2001 ، ن. 151: "النص الموحد للأحكام التشريعية المتعلقة بحماية ودعم الأمومة والأبوة ، عملاً بالمادة 15 من القانون رقم 57 المؤرخ 8 مارس 2000" ؛
- المؤرخ 27 نوفمبر 2000 بشأن وضع إطار عام للمساواة في EC / توجيه المجلس 78/2000 المعاملة في التوظيف والمهنة ؛
 - قانون 12 مارس 1999 ، ن. 68: "قواعد الحق في العمل للمعوقين ؛ of
- المرسوم التشريعي المؤرخ 23 ديسمبر 1997 ، ن. (٤٦٩) "الالتزام بالوظائف والسلطات المحلية "لوظائف وواجبات سوق العمل ، وفقاً للمادة 1 من القانون رقم ٥٩ المؤرخ ١٥ آذار / مارس ١٩٩٧
- قانون 5 فبراير 1992 ، ن. 104 - "القانون الإطاري للمساعدة والتكامل الاجتماعي وحقوق المعاقين" ؛
- القانون 23 تموز / يولييه 1991 ، 23.2 ، القواعد المتعلقة بصندوق الاسترداد ، والتنقل ، ومعالجة البطالة ، وتنفيذ توجيهات الجماعة الأوروبية ، وبدء العمل ، والأحكام الأخرى المتعلقة بسوق العمل
- قانون 8 نوفمبر 1991 ، ن. 381 - "انضباط التعاونيات الاجتماعية" ؛ of
- قانون 5 يونيو 1990 ، ن. 135: "برنامج التدخلات العاجلة للوقاية من الإيدز ومكافحته" ؛ of
- قانون 20 مايو 1970 ، ن. 300: "اللوائح المتعلقة بحماية حرية وكرامة العمال ، وحرية النقابة of والنشاط النقابي في مكان العمل والقواعد المتعلقة بالإيداع .

INDICE

INAIL PER IL SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DEGLI INFORTUNATI: INTERVENTI E DESTINATARI

1.	Interventi per la conservazione del posto di lavoro	pag. 4
2.	Destinatari degli interventi	pag. 6
3.	Le tutele dei lavoratori con disabilità per la conservazione posto di lavoro	pag. 7
4.	Licenziamento per riduzione di personale	pag. 8
5.	Invalidità sopraggiunta in costanza di rapporto di lavoro	pag. 8
6.	Aggravamento delle condizioni di salute	pag. 10
7.	Il Giudizio di idoneità alla mansione espresso dal medico competente	pag. 11
8.	Visite mediche preventive in fase preassuntiva	pag. 12
9.	Giudizio espresso dal medico competente	pag. 12
10.	Ricorso	pag. 13
11.	Conservazione del posto di lavoro	pag. 13

GLI INTERVENTI DI INAIL PER IL SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DEGLI INFORTUNATI

1.	Interventi di reinserimento	pag. 15
2.	Il ruolo dei datori di lavoro per il reinserimento degli infortunati	pag. 16
3.	Gli accomodamenti ragionevoli	pag. 17
4.	Requisiti del titolare dell'impresa	pag. 18
5.	Gli accomodamenti ragionevoli per garantire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità	pag. 19
6.	La Sentenza della Corte di Giustizia Europea	pag. 19
7.	L'intervento della normativa italiana	pag. 21

8.	Rifinanziamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	pag. 22
9.	Le norme antidiscriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	pag. 22
10.	Nozione e definizione di discriminazione	pag. 23
11.	Ambito di applicazione	pag. 23
12.	Eccezioni al principio di parità di trattamento	pag. 24
13.	Adattamenti ragionevoli	pag. 26

IL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

1.	Linee guida in tema di collocamento mirato	pag. 30
2.	Linee guida	pag. 30
3.	Le tecnologie per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità	pag. 31
4.	Orario di lavoro della persona con disabilità	pag. 33
5.	Esonero da particolari forme di organizzazione del lavoro per i lavoratori disabili	pag. 34
6.	Flessibilità dell'orario di lavoro	pag. 35
7.	Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro	pag. 35
8.	Il rapporto di lavoro a tempo parziale per le persone con disabilità e loro familiari	pag. 36
9.	Part-Time e gravi patologie	pag. 37
10.	Part-time in alternativa al congedo parentale	pag. 38

Normativa di Riferimento	pag. 40
---------------------------------	---------

INAIL PER IL SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DEGLI INFORTUNATI: INTERVENTI E DESTINATARI

La Legge 23 dicembre 2014, *n.* 19 (legge stabilità 2015) attribuisce all'Inail competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

A seguito del regolamento dell'11 luglio 2016, l'Inail, con la circolare n. 51 del 30 dicembre 2016, fornisce chiarimenti e istruzioni per l'applicazione delle misure volte a favorire il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità derivanti da infortunio o malattia professionale.

Procediamo ad una disamina della circolare affrontandone i diversi aspetti. Questa scheda ha per oggetto i destinatari delle azioni con una breve premessa sugli interventi che saranno oggetto di una più dettagliata scheda informativa.

1. Interventi per la conservazione del posto di lavoro

In prima applicazione si prevedono interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, presso il datore di lavoro per il quale l'assicurato svolgeva la propria attività al verificarsi dell'evento infortunistico o al manifestarsi della malattia professionale o al momento del relativo aggravamento, la finalità è quella di dare sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici:

1. con la stessa mansione alla quale il lavoratore era adibito precedentemente al verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento e nell'ambito della stessa azienda/datore di lavoro;
2. con una mansione diversa, sempre nell'ambito della stessa azienda, datore di lavoro, laddove la persona con disabilità, non possa più svolgere la precedente mansione.

Gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione saranno oggetto di specifica regolamentazione solo a seguito della compiuta attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro di cui al Decreto

Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014”

L'aggravamento della condizione di salute delle persone occupate per infortunio e malattia conduce spesso alla perdita del lavoro per mancanza di flessibilità nella organizzazione del lavoro (ambiente, orari, turni, mobilità. ecc..) con conseguente grave rischio di espulsione dal mercato del lavoro. Con gli interventi finalizzati alla conservazione del posto di lavoro delle persone infortunate, Inail intende promuovere azioni per l'adattamento del lavoro alle modificate condizioni di vita e di salute.

Relativamente alla conservazione del posto di lavoro si ricorda che la Legge 12 marzo 1999, n. 68. (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) prevede che "I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità" (art. 1 - comma 7 legge 68/99)

Inoltre la legge n. 68/99 e il Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo Unico per la sicurezza del Lavoro) prevedono che in caso di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, il datore di lavoro, 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.

Si sottolinea che la locuzione ove possibile sta di fatto a significare che, se l'azienda non dispone di mansioni alternative può anche procedere al licenziamento, cosa che accade non raramente. Gli interventi dell'inail per promuovere il reinserimento del lavoratore infortunato si inseriscono proprio in questo momento critico e possono scongiurare il licenziamento con le diverse azioni a sostegno dell'azienda e del lavoratore stesso. In particolare attraverso gli interventi di abbattimento di barriere architettoniche, di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro, e di formazione sarà possibile sostenere il lavoratore e prepararlo allo svolgimento della propria mansione o di altra mansione.

2. Destinatari degli interventi

I soggetti destinatari degli interventi previsti sono tutti i lavoratori che, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, necessitano di azioni mirate a consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa nei casi:

- di menomazioni o del relativo aggravamento e delle connesse limitazioni funzionali;
- di conseguenze non inabilitanti, ma che necessitano, comunque, di interventi personalizzati di sostegno al reinserimento lavorativo, in relazione alle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo e alle caratteristiche della specifica mansione svolta;
- conseguente disabilità da lavoro che, a seguito di un aggravamento, anche soltanto funzionale, correlato a un precedente evento lesivo, pur in assenza di una nuova valutazione del danno permanente da parte dell'Inail, abbiano conseguito dal medico competente o dal Servizio di prevenzione dell'ASL un giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Al fine di poter accedere agli interventi, è necessario che la valutazione delle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo in relazione alla mansione specifica trovi riscontro in un giudizio formulato dal:

- medico competente, ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, o dal Servizio di prevenzione dell'ASL, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge n. 300/70, da cui risulti l'idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore.

La “conservazione del posto di lavoro”, intesa come “continuità lavorativa”, consente di comprendere tra i soggetti destinatari della norma sia i lavoratori subordinati e parasubordinati che quelli autonomi.

Relativamente alle tipologie di contratto di lavoro dipendente, mentre non si ravvisano problemi di applicabilità della norma per i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, per quanto invece concerne i lavoratori con contratti a tempo determinato o flessibili, è necessario effettuare, caso per caso, una valutazione

costi/benefici che tenga conto delle diverse tipologie di interventi da realizzare in funzione del reinserimento, in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

L'articolo 1, comma 166, della legge n. 190/2014, "legge di stabilità 2015", dispone che non rientrano tra i soggetti destinatari delle disposizioni regolamentari:

- i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato, per i quali le prestazioni erogate sono a carico del bilancio delle Amministrazioni statali interessate;
- i soggetti che, sebbene tutelati dall'Inail, non sono direttamente qualificabili come "lavoratori" quali ad esempio gli studenti e le cosiddette casalinghe.

3. Le tutele dei lavoratori con disabilità per la conservazione del posto di lavoro

Il posto di lavoro è una conquista importantissima, ma purtroppo essa non può considerarsi acquisita una volta per tutte.

Le statistiche ci dicono infatti che la persona disabile è particolarmente esposta a rischi di espulsione dal mercato del lavoro. Per questo proponiamo una panoramica delle norme che, all'interno della legge 68/99 per il diritto al lavoro delle persone disabili e della normativa di attuazione, costituiscono l'insieme delle tutele finalizzate al mantenimento del posto di lavoro.

In premessa è necessario ricordare che in base all'art. 10 commi 1 e 2 della legge n. 68/99:

- ai lavoratori assunti a norma della legge 68/99 si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi;
- il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

4. Licenziamento per riduzione di personale

"Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge" (art 10 - comma 4 legge 68/99).

Con Sentenza n. 18645 del 30 ottobre 2012, la Corte di Cassazione ha affermato che l'art. 10 comma 4 della legge n. 68/99, non è applicabile, agli orfani per causa di lavoro, di servizio o di guerra. Ai fini della legittimità del licenziamento, sussiste una differenza giuridica tra la categoria degli invalidi e quella degli orfani di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di servizio o di guerra, cui è riconosciuta una quota di riserva in base all'art. 18 della legge n. 68/99, ma non le medesime garanzie previste per gli invalidi in quanto non espressamente disposto dalla legge.

Inoltre, i lavoratori licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo mantengono la posizione che avevano al momento dell'inserimento in azienda (art. 8 - comma 5 legge 68/99).

5. Invalidità sopraggiunta in costanza di rapporto di lavoro

"I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità" (art. 1 - comma 7 legge 68/99)

"I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel

caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8" (art 4 - comma 4 legge 68/99).

Analogamente il Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, art. 3 (commi 2, 3 e 4) recita:

"2. I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia, di cui all'articolo 4, comma 4, della legge n. 68 del 1999, e che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al sessanta per cento, sono esclusi dalla base di computo e sono computabili nella percentuale di riserva, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale. Gli stessi lavoratori sono ascrivibili alla quota parte di assunzioni da effettuare con chiamata numerica.

3. Qualora non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori, con la conservazione del trattamento più favorevole, i lavoratori di cui al comma 2 sono avviati presso altro datore di lavoro, con diritto di precedenza e senza inserimento nella graduatoria, e assegnati a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle Commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sentito il Comitato tecnico di cui all'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 68 del 1999, con le modalità ivi previste.

4. Quanto previsto dai commi 2 e 3 si applica anche ai lavoratori che si sono invalidati successivamente all'assunzione per infortunio sul lavoro o malattia professionale, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 68 del 1999. I predetti lavoratori sono esclusi dalla base di computo e sono computati nella percentuale d'obbligo, alle medesime condizioni di cui ai citati commi 2 e 3, qualora abbiano acquisito un grado di invalidità superiore al 33 per cento".

6. Aggravamento delle condizioni di salute

"Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo.

Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda" (art. 10 - comma 3 legge 68/99).

Diverse sentenze della Corte di Cassazione hanno affermato che il rapporto di lavoro, per il lavoratore disabile assunto come persona invalida, avviato al lavoro tramite le liste di collocamento obbligatorio, può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la Commissione Medica (di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104) accerti la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore con disabilità all'interno dell'azienda. (Cassaz. n. 15269 del 12 settembre 2012 – Cassaz. N. 8450 del 10 aprile 2014 – Cassaz. N. 10576 del 28 aprile 2017).

In definitiva, il datore di lavoro non può procedere al licenziamento del lavoratore assunto come invalido sulla scorta del solo giudizio di inidoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente, senza attivare la procedura prescritta dall'art. 10 – comma 3 della legge n. 68/99.

In definitiva, il datore di lavoro non può procedere al licenziamento del lavoratore assunto come invalido sulla scorta del solo giudizio di inidoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente, senza attivare la procedura prescritta dall'art. 10 – comma 3 della legge n. 68/99.

7. Il Giudizio di idoneità alla mansione espresso dal medico competente

Il lavoratore può chiedere al medico competente di accertare la compatibilità della mansione svolta con il proprio stato di salute.

Con l'approvazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 c.d. Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro il Legislatore ha provveduto a riordinare ed aggiornare la disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'art. 41 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che il medico competente ha il compito di effettuare la sorveglianza sanitaria che comprende:

- visita medica preventiva finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica. Questa tipologia di controllo sanitario riguarda le visite mediche condotte successivamente all'assunzione del lavoratore;
- visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, se non prevista dalla normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno, ma può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica in occasione del cambio della mansione per verificare l'idoneità alla mansione specifica;

- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa;
- visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza per motivi di salute superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

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. Visite mediche preventive in fase preassuntiva

Sono previste dall'art. 41- comma 2 - lettera e-bis e sono una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 106/09. Tale accertamento si contraddistingue per il motivo di essere effettuato prima che si instauri il rapporto di lavoro, cioè prima che datore di lavoro e lavoratore abbiano sottoscritto un contratto.

Il datore di lavoro deve informare il medico della mansione, della destinazione lavorativa, dei rischi connessi e del tempo di esposizione onde consentire al medico competente di compilare correttamente la cartella sanitaria e di rischio.

Si precisa che, secondo la formulazione del comma 2 bis art. 41, esiste la possibilità per il datore di lavoro di far fare le visite mediche preventive in fase preassuntiva non dal medico competente ma dal Dipartimento di Prevenzione delle ASL.

La visita medica preventiva di idoneità al lavoro in fase preassuntiva, dovrà essere esclusivamente legata ad una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria e non potrà essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente (come, ad esempio è stabilito, nell'ipotesi di sieropositività, dall'art. 6 della legge n. 135/1990).

9. Giudizio espresso dal medico competente

Al termine della visita viene effettuata una valutazione dei rischi e degli eventuali rimedi per tutelare la salute del lavoratore.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea di cui vanno precisati i limiti temporali di validità;
- d) inidoneità permanente.

Il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dandone copia al lavoratore e al datore di lavoro. Nel caso in cui il medico competente abbia espresso un giudizio di idoneità alla mansione con prescrizioni, le prescrizioni devono essere rispettate dal datore di lavoro.

10. Ricorso

Il comma 9 dell'art. 41 prevede che avverso i giudizi del medico competente, compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Il ricorso deve essere presentato presso il Dipartimento di Prevenzione della ASL in cui ha sede l'azienda che ha effettuato la visita di idoneità.

Nel caso in cui il lavoratore decida di avviare ricorso si consiglia di richiedere la consulenza ed eventuale assistenza di un legale, anche tramite un ente di patronato.

11. Conservazione del posto di lavoro

L'art. 42 - comma 1 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che nel caso in cui il medico competente abbia espresso un giudizio di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica 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.

Si sottolinea che la locuzione "ove possibile", sta di fatto a significare che, se l'azienda non dispone di mansioni alternative può anche procedere al licenziamento. Per questo si raccomanda prudenza nel richiedere l'accertamento del medico competente procedendo, eventualmente, con la consulenza ed assistenza delle organizzazioni sindacali o ente di patronato.

In ultimo è utile ricordare come, diverse sentenze della Corte di Cassazione abbiano affermato che il rapporto di lavoro, per il lavoratore disabile assunto come persona invalida, avviato al lavoro tramite le liste di collocamento obbligatorio, può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la Commissione Medica (di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104) accerti la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore con disabilità all'interno dell'azienda. (Cassaz. n. 15269 del 12 settembre 2012 – Cassaz. N. 8450 del 10 aprile 2014 – Cassaz. N. 10576 del 28 aprile 2017).

In definitiva, il datore di lavoro non può procedere al licenziamento del lavoratore con disabilità sulla scorta del solo giudizio di inidoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente, senza attivare la procedura prescritta dalla legge 68/99.

GLI INTERVENTI DI INAIL PER IL SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DEGLI INFORTUNATI

La circolare INAIL n. 51/2016 definisce gli interventi per favorire il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità derivanti da infortunio o malattia professionale. La circolare fa seguito al regolamento approvato dall'INAIL nello scorso luglio per l'applicazione della legge n. 190/2014 che attribuisce all'Istituto competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

In questa scheda informativa illustriamo più dettagliatamente gli interventi previsti.

1. Interventi di reinserimento

La Circolare richiama le tre distinte tipologie di interventi individuate dal regolamento e finalizzate al reinserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro:

a) interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro che comprendono gli interventi edilizi, impiantistici e domotici nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro.

Si tratta ad esempio di, inserimento di rampe o di dispositivi di sollevamento verticale (piattaforma elevatrice, servoscala, ecc.); adeguamento dei percorsi orizzontali e dei corridoi di accesso alla postazione di lavoro; modifica del locale ascensore o inserimento di un nuovo ascensore; modifica dei servizi igienici o inserimento di un nuovo servizio igienico accessibile dalla postazione di lavoro; modifica o automazione delle porte o degli infissi; adeguamento dei terminali degli impianti; interventi domotici con conseguente adeguamento impianti.

Per tali tipologie di interventi è necessario il consenso del proprietario degli immobili dove viene svolta l'attività lavorativa. Laddove tali immobili fossero detenuti dal datore di lavoro a titolo diverso dalla proprietà, nell'individuazione degli interventi occorrerà effettuare una valutazione costi/benefici che tenga conto anche della durata del relativo contratto.

b) interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro che comprendono gli interventi di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, gli ausili e i dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, ivi compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro.

Si tratta, a titolo esemplificativo, di arredi, di strumenti quali ausili o dispositivi a supporto di deficit sensoriali o motori, di strumenti di interfaccia macchina-utente.

Per tale tipologia di interventi, gli arredi e le attrezzature di lavoro, inclusi i veicoli costituenti strumenti di lavoro, devono essere di proprietà del datore di lavoro.

Soltanto, qualora l'intervento di adeguamento o adattamento non dovesse risultare vantaggioso in termini di costi/benefici, può essere presa in considerazione la possibilità di acquisto di nuovi arredi o attrezzature o strumenti di lavoro purché adatti a conseguire il medesimo risultato.

c) interventi di formazione che comprendono sia gli interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi ai predetti adeguamenti, sia quelli di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione.

La formazione e/o l'addestramento devono essere funzionali al reinserimento del lavoratore nella stessa mansione o all'adibizione dello stesso ad altra mansione e possono riguardare sia l'addestramento all'utilizzo degli adattamenti introdotti, che la formazione e il tutoraggio per lo svolgimento della mansione, nonché la riqualificazione professionale finalizzata all'adibizione ad altra mansione.

2. Il ruolo dei datori di lavoro per il reinserimento degli infortunati

La circolare dell'INAIL n. 51/2016 attribuisce grande importanza al ruolo del datore di lavoro per l'applicazione delle misure previste dalla legge n. 190/2014 e relativo regolamento INAIL, volte a favorire il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità derivanti da infortunio o malattia professionale in quanto l'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli è posto a carico del datore di lavoro.

3. Gli accomodamenti ragionevoli

La Circolare sottolinea che la legge n. 190/2014 consente, almeno per quanto riguarda i disabili da lavoro, di attuare i principi dettati dall'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE in materia di "soluzioni ragionevoli per i disabili", come recepiti dalla normativa italiana, in ottemperanza ai rilievi della Corte di Giustizia Europea.

Si ricorda infatti che l'art. 9 comma 4-ter del Decreto Legge n. 76/2013 ha modificato l'art. 3 del Decreto Legislativo n. 216/2003 con l'introduzione del comma 3-bis relativo all'obbligo per i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli per agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Ecco il testo dell'art. 3 - comma 3-bis del Decreto Legislativo n. 216/2003: "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

L'articolo 2, comma 4, della suddetta convenzione ONU definisce gli accomodamenti ragionevoli come "le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo adottati (...) per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

La circolare INAIL n. 51/2016 evidenzia che nel nostro ordinamento è previsto un diritto soggettivo dei disabili ai cosiddetti accomodamenti ragionevoli, diritto che può essere fatto valere essenzialmente in sede di contestazione del licenziamento o della mancata costituzione del rapporto di lavoro, nei confronti del datore di lavoro che abbia omesso di adottare gli accomodamenti ragionevoli necessari nel caso concreto.

Il comma 3-bis dell'articolo 3 citato, non ha risolto, però, la problematica connessa all'individuazione del limite entro il quale gli accomodamenti possano ritenersi ragionevoli, perché non vi sono criteri e parametri che consentano di definire il

concetto di ragionevolezza e quello di onere sproporzionato.

In particolare, in merito al limite entro il quale gli accomodamenti possono risultare ragionevoli, l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE prevede che l'accomodamento non è sproporzionato “(...) allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili”.

Nell'ambito del predetto quadro normativo comunitario e nazionale, al fine di evitare che il diritto dei disabili da lavoro possa essere compresso o vanificato per difficoltà di ordine economico-finanziario addotte dai datori di lavoro a giustificazione dell'inerzia nell'adozione di accomodamenti ragionevoli, è stato introdotto l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che, pur non attuando un trasferimento di obblighi dal datore di lavoro all'Inail, attribuisce all'Istituto un ruolo di sostegno al reinserimento e all'integrazione lavorativa, ponendo a carico del bilancio dell'Istituto esclusivamente gli oneri connessi agli interventi ivi indicati.

Tale soluzione si giustifica con l'esigenza di garantire l'effettività della tutela privilegiata che l'articolo 38, comma 2, della Costituzione prevede in favore delle vittime di infortunio sul lavoro o di malattia professionale. In altri termini, l'obbligo di adottare gli accomodamenti ragionevoli rimane comunque in capo al datore di lavoro ed è rafforzato nella misura in cui gli interventi per il reinserimento del lavoratore infortunato, che avrebbero potuto essere considerati sproporzionati per ragioni finanziarie, divengono proporzionati e quindi obbligatori per effetto dell'intervento dell'Istituto che si fa carico dei relativi oneri.

4. Requisiti del titolare dell'impresa

Il datore di lavoro coinvolto quale parte attiva ai fini della realizzazione degli interventi per il reinserimento del lavoratore è quello dell'unità produttiva presso la quale il disabile da lavoro svolgeva abitualmente la propria attività lavorativa al verificarsi dell'infortunio o della malattia professionale o al manifestarsi dell'aggravamento delle limitazioni funzionali preesistenti e conseguenti all'evento lesivo verificatosi anche presso altro datore di lavoro.

Il titolare dell'impresa individuale o il legale rappresentante della persona giuridica, per poter accedere al sostegno dell'Inail, deve possedere i seguenti requisiti:

- essere in regola, per tutta la durata del progetto, con l'iscrizione ai pubblici Registri o Albi obbligatori previsti in ragione della propria attività o forma giuridica;
- essere nel pieno e libero esercizio dei propri diritti non essendo in stato di liquidazione volontaria, né sottoposto ad alcuna procedura concorsuale o a procedimento in corso per la dichiarazione di una di tali situazioni salvo il caso di concordato con continuità aziendale;
- essere assoggettato e in regola con gli obblighi assicurativi e contributivi di cui al Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- non aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato per i reati di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, salvo che sia intervenuta riabilitazione ai sensi degli articoli 178 e seguenti del codice penale.

I suddetti requisiti devono essere oggetto di autocertificazione ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni.

5. Gli accomodamenti ragionevoli per garantire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

La Corte di Giustizia Europea, nel luglio 2013, ha condannato l'Italia per non aver imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, venendo meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente 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.

6. La Sentenza della Corte di Giustizia Europea

La Sentenza richiama la nozione di handicap che, sebbene non definita nella direttiva 2000/78, alla luce della Convenzione dell'ONU, deve essere intesa come limitazione risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Di conseguenza, l'espressione "disabile" utilizzata nell'articolo 5 della direttiva 2000/78 deve essere interpretata come comprendente tutte le persone affette da una disabilità corrispondente alla definizione appena enunciata.

La Sentenza ricorda poi, che in conformità dell'articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell'ONU, gli "accomodamenti ragionevoli" sono "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali". Ne consegue che tale disposizione contempla un'ampia definizione della nozione di «accomodamenti ragionevoli» che si riferisce all'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Si ricorda, a questo proposito, che i giudici di Lussemburgo avevano già avuto modo di chiarire un dubbio interpretativo sulla nozione di adattamenti ragionevoli precisando che non si riferiscono solo alla accessibilità fisica dei luoghi di lavoro, ma, più in generale, alla compatibilità dell'ambiente di lavoro - ivi compresa l'organizzazione e l'orario di lavoro - con il funzionamento della persona.

La sentenza prevede ancora che gli Stati membri devono stabilire nella loro legislazione un obbligo per i datori di lavoro di adottare provvedimenti appropriati, cioè provvedimenti efficaci e pratici, ad esempio sistemando i locali, adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro o la ripartizione dei compiti in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione, senza imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato.

L'obbligo imposto dall'articolo 5 della direttiva 2000/78 di adottare, ove ve ne sia necessità, provvedimenti adeguati, riguarda tutti i datori di lavoro. Tali provvedimenti non devono, tuttavia, imporre loro un onere sproporzionato.

Ne consegue che, per trasporre correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78 non è sufficiente disporre misure pubbliche di incentivo e di sostegno, ma è compito degli Stati membri imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni

concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e che consentano a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione.

La Sentenza rileva che la legislazione italiana non recepisce il dettato dell'art. 5 della direttiva 2000/78 in quanto:

- la legge n. 104/1992 prevede che l'inserimento lavorativo e l'integrazione sociale dei disabili siano realizzati tramite misure che consentano di favorire il loro pieno inserimento nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, nonché la tutela del loro impiego. Essa comporta disposizioni relative all'integrazione scolastica e alla formazione professionale e prevede in particolare aiuti a carico delle regioni. D'altra parte, la legge n. 104/1992 attribuisce alle regioni la competenza a regolamentare le agevolazioni ai singoli disabili per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome, nonché gli incentivi, le agevolazioni e i contributi accordati ai datori di lavoro, anche al fine di adattare il posto di lavoro;
- la legge n. 381/1991 è destinata all'inserimento lavorativo dei disabili attraverso le cooperative sociali, i cui dipendenti, ai sensi di tale legge, devono essere almeno per il 30% persone svantaggiate;
- la legge n.68/1999 ha lo scopo esclusivo di favorire l'accesso all'impiego di taluni disabili;
- il decreto legislativo n. 81/2008 disciplina solo un aspetto dei provvedimenti appropriati e cioè l'adeguamento delle mansioni alla disabilità dell'interessato.

Pertanto, la legislazione italiana, anche se valutata nel suo complesso, non impone all'insieme dei datori di lavoro l'obbligo di adottare, ove ve ne sia necessità, provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, al fine di consentire a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione. Pertanto, essa non assicura una trasposizione corretta e completa dell'articolo 5 della direttiva 2000/78.

7. L'intervento della normativa italiana

Prendendo atto di questa sentenza, la Legge 9 agosto 2013, n. 99 di conversione del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 modifica il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 di recepimento della direttiva europea 2000/78/CE, prevedendo che tutti i datori di lavoro pubblici e privati debbono garantire il rispetto del principio della parità di trattamento tra persone con disabilità e persone "normodotate". Di conseguenza, vanno adottati "accomodamenti ragionevoli", come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili, ratificata ai sensi della legge n. 18/2009. Per i datori di lavoro pubblici l'attuazione di tale disposizione deve avvenire senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La legge n. 99/13 (articolo 9, comma 4-ter) aggiunge all'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 216/03 il comma 3 bis, che così dispone: "Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

8. Rifinanziamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Con la stessa Legge n. 99/2013 (articolo 9, comma 4-bis) viene incrementato il fondo finalizzato ad incentivare l'occupazione dei disabili previsto dall'art. 13 della legge n. 68/1999, con 10 milioni di euro per l'anno 2013 e con 20 milioni di euro per l'anno 2014.

9. Le norme antidiscriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 recepisce la direttiva europea 2000/78/CE che sancisce la parità di trattamento in materia di occupazione e formazione indipendentemente dalla religione o convinzioni personali, dall'orientamento sessuale, dall'età e dalle disabilità.

Il Decreto Legislativo n. 216/2003 ha per oggetto la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro e prevede l'adozione di misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

10. Nozione e definizione di discriminazione

Per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.

Il Decreto stabilisce il divieto di praticare qualsiasi discriminazione diretta e indiretta che sono così definite:

- la discriminazione è diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- la discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante,

umiliante od offensivo sono equiparate alle discriminazioni così come l'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione

11. Ambito di applicazione

Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale con specifico riferimento alle seguenti aree:

- accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

La disciplina del Decreto Legislativo 216/2003 fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:

- condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;
- sicurezza e protezione sociale;
- sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;
- stato civile e prestazioni che ne derivano;
- forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap.

12. Eccezioni al principio di parità di trattamento

Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione:

- le differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.
- le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro
- le disposizioni che prevedono la possibilità di trattamenti differenziati in merito agli adolescenti, ai giovani, ai lavoratori anziani e ai lavoratori con persone a carico, dettati dalla particolare natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.
- le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.
- le differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Il Decreto modifica l'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori) che viene così riformulato:

ART. 15. Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

13. Adattamenti ragionevoli

L'art. 9 comma 4-ter del Decreto Legge n. 76/2013 modifica l'art. 3 del Decreto Legislativo n. 216/2003 con l'introduzione del comma 3-bis relativo all'obbligo per i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli per agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Ecco il testo dell'art. 3 - comma 3-bis del Decreto Legislativo n. 216/2003: «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici

devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

IL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

La Circolare INAIL n. 51/2016 richiama quanto previsto dal regolamento emanato in attuazione della Legge n. 190/2014 in merito alla elaborazione del progetto personalizzato di reinserimento del lavoratore infortunato.

Infatti, il regolamento prevede che gli interventi di superamento, di abbattimento delle barriere architettoniche, adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro, e di formazione, siano individuati nell'ambito di un Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato:

- Il progetto è elaborato dall'equipe multidisciplinare di I° livello della sede Inail competente per domicilio del lavoratore.
- Il progetto è redatto con l'apporto delle competenti professionalità della
- Consulenza tecnica accertamento prevenzione e/o della Consulenza tecnica per l'edilizia delle Direzioni regionali e provinciali o della Sede regionale in relazione alle specifiche tipologie di intervento da attivare.
- Il progetto è sviluppato tenendo conto della valutazione del profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona, effettuata dalla suddetta équipe, in una logica di coerenza funzionale con gli ulteriori interventi previsti ai sensi del "Regolamento per l'erogazione agli invalidi del lavoro di dispositivi tecnici e di interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione" di cui alla determina presidenziale del 29 settembre 2011, n. 261.

Qualora il lavoratore sia domiciliato in una regione diversa da quella in cui si trova l'unità produttiva presso la quale la persona con disabilità svolgeva la propria attività lavorativa prima del verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento, la Direzione regionale competente richiede alla Direzione regionale, nel cui ambito territoriale ricade l'unità produttiva, il supporto di professionisti afferenti a quest'ultima. Ciò al fine di concordare modalità funzionali ad assicurare ogni utile collaborazione tecnica tra le diverse strutture coinvolte, soprattutto nel caso in cui fossero necessari sopralluoghi presso l'unità produttiva.

Attraverso l'elaborazione del progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, l'INAIL acquisisce la metodologia del "collocamento mirato" prevista dalla legge n. 68/99. In tal modo si esalta l'intervento individualizzato con l'intento di inserire la persona con disabilità nel posto di lavoro più adatto o, come nel caso delle azioni

previste dal regolamento e dalla circolare INAIL n. 51/2016, adattare il posto di lavoro alle mutate condizioni della persona.

Infatti, per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione (art. 2 della legge n. 68/99).

In tutta la legge n. 68 si attribuisce grande importanza agli adattamenti del posto di lavoro, alla formazione e alla organizzazione del lavoro per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ed il mantenimento del posto di lavoro.

Del resto questi sono diritti tutelati anche dalle norme antidiscriminazione. Si ricordano in proposito il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" e la legge n. 18/2009 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità" che recepisce la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

Il decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 216 che attua una importante direttiva europea per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro è stato poi integrato dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti" che introduce l'obbligo per i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli per agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Gli accomodamenti ragionevoli non si riferiscono solo alla accessibilità fisica dei luoghi di lavoro, ma, più in generale, alla compatibilità dell'ambiente di lavoro – ivi compresa l'organizzazione e l'orario di lavoro – con il funzionamento della persona.

Le statistiche ci dicono infatti che tra i fattori che influenzano negativamente l'attività lavorativa delle persone disabili, e sono spesso causa di prematuro abbandono del posto di lavoro, vi sono affaticamento, difficoltà di movimento anche per raggiungere

il luogo di lavoro, difficoltà di spostamento all'interno dei luoghi di lavoro, scarsa conoscenza delle occasioni formative, scarsa flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Mentre tra i fattori che influenzano positivamente l'attività lavorativa delle persone con disabilità vi sono: disponibilità del datore di lavoro ad effettuare cambiamenti, collaborazione da parte dei colleghi, flessibilità nell'orario di lavoro, possibilità di accedere a corsi di formazione professionali, abbattimento delle barriere architettoniche, adattamento del luogo di lavoro, utilizzo di ausili e possibilità di usufruire di mezzi di trasporto per raggiungere il posto di lavoro.

L'occupazione della persona con disabilità può avere successo proprio attraverso un approccio integrato e personalizzato.

Con questa metodologia, in molti contesti territoriali sono state realizzate esperienze positive e di successo anche attraverso il lavoro di rete e l'impegno di tutti gli attori coinvolti.

Il Decreto Legislativo 151/2015 che modifica in parti importanti la legge n. 68/99 auspica la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL (per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro), per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.

Su questo, però devono ancora essere emanate specifiche linee guida.

In conclusione si rileva che gli interventi necessari al reintegro della persona con disabilità sul luogo di lavoro, poggiano sulla solida impalcatura dell'équipe multidisciplinare di I livello della sede competente per domicilio del lavoratore che ha il compito di elaborare il progetto di reinserimento lavorativo personalizzato. La direzione regionale competente dovrà coordinarsi con la direzione regionale, nel cui ambito territoriale ricade l'unità produttiva per assicurare ogni utile collaborazione tecnica tra le diverse strutture coinvolte, soprattutto nel caso in cui fossero necessari sopralluoghi presso l'unità produttiva.

Come già evidenziato il progetto è sviluppato tracciando il profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona, effettuato dalla équipe multidisciplinare, coerentemente con l'erogazione di dispositivi tecnici e di interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione agli invalidi del lavoro.

Per l'elaborazione del progetto, oltre al diretto coinvolgimento del lavoratore, è indispensabile la partecipazione attiva, in tutte le sue fasi, del datore di lavoro a garanzia dell'effettiva realizzabilità degli interventi.

L'equipe multidisciplinare, nell'ottica del lavoro di rete di cui l'INAIL è parte integrante potrà promuovere il coinvolgimento, nell'elaborazione e attuazione del progetto personalizzato, di risorse professionali esterne che operano nei servizi socio-sanitari, educativi e formativi del territorio.

1. Linee guida in materia di collocamento mirato

Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151/2015 emanato in attuazione della Legge n. 183/2014 (Jobs Act) ed entrato in vigore il 24/09/2015, modifica la legge n. 68/99.

L'intero Capo I del Titolo I - dall'art. 1 all'art. 13 - riguarda i "Lavoratori con disabilità" ed interviene sulla disciplina in materia di collocamento introducendo importanti cambiamenti.

2. Linee guida

In particolare l'art. 1 - comma 1 del Decreto Legislativo 151/2015 prevede la definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità che viene demandata, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, ad uno o più Decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 180 giorni. Le linee-guida si basano su principi particolarmente innovativi:

a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL (per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro), per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;

b) promozione di accordi territoriali con organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

c) individuazione, nell'ambito della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei

criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

e) istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'I.N.A.I.L. per le persone con disabilità da lavoro;

f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa dei disabili.

L'art. 1 - comma 2 del Decreto Legislativo 151/2015 precisa che all'attuazione delle disposizioni previste al comma 1 si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Si rileva che ad oggi i decreti attuativi non sono ancora stati emanati.

3. Le tecnologie per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

La legge 9 gennaio 2004, n. 4 recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici" (cosiddetta Stanca) è finalizzata a tutelare "il diritto di ogni persona disabile ad accedere a tutte le fonti di informazione e ai relativi servizi, ivi compresi quelli che si articolano attraverso gli strumenti informatici e telematici" (art. 1 – comma 1) ed in particolare "il diritto di accesso ai servizi informatici e telematici della pubblica amministrazione e ai servizi di pubblica utilità da parte delle persone disabili, in ottemperanza al principio di uguaglianza ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione" (art. 1 – comma 2).

All'art. 4 - comma 4 la legge prevede che "i datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte".

I datori di lavoro privati possono provvedere con gli incentivi previsti dalla legge n. 68/99 per l'adattamento del posto di lavoro, mentre i datori di lavoro pubblici provvedono nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Si riportano di seguito le definizioni di "accessibilità" e "tecnologie assistive" fornite dall'art. 2 della legge n. 4/2004:

a) "accessibilità": la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;

b) "tecnologie assistive": gli strumenti e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici.

Con Decreto del Presidente della Repubblica n. 75/2005 è stato approvato il regolamento di attuazione della legge che non specifica ulteriormente i doveri delle imprese e i diritti dei lavoratori, ma definisce esclusivamente i criteri per l'accessibilità, la valutazione dell'accessibilità, la richiesta di valutazione, il possesso dei requisiti di accessibilità (logo, ecc).

Il Decreto Legge n. 179/2012 (c.d. Decreto Crescita 2.0) ha modificato l'art.4 - comma 4 della legge n. 4/2004 attribuendo all'Agenzia per l'Italia Digitale il compito di stabilire le specifiche tecniche delle postazioni di lavoro dei dipendenti con disabilità nel rispetto della legislazione nazionale e internazionale.

L'Agenzia per l'Italia Digitale, con la circolare n. 2 del 23 settembre 2015 stabilisce le specifiche tecniche sull'hardware, il software e le tecnologie assistive per comporre la postazione più adeguata che i datori di lavoro, pubblici e privati, devono mettere a disposizione del dipendente con disabilità (anche in caso di telelavoro), con riferimento alla specifica disabilità e alle mansioni effettivamente svolte.

La circolare richiama leggi e provvedimenti a tutela dei diritti delle persone disabili.

Si citano in proposito la legge n. 104/92, la legge n. 68/99, il decreto legislativo n. 216/2003 che attua una importante direttiva europea per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro integrato dal decreto legge n. 76/2013 che introduce l'obbligo per i datori di lavoro di adottare accomodamenti

ragionevoli per agevolare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, la legge n. 18/2009 che recepisce la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006.

La Circolare fornisce ai datori di lavoro, pubblici e privati, gli elementi di riferimento e le linee di indirizzo, non esaustive e suscettibili di aggiornamenti e integrazioni, per adempiere agli obblighi di legge. In tale ottica le specifiche tecniche saranno aggiornate in concomitanza con l'evoluzione degli strumenti disponibili sul mercato. Esse forniscono inoltre elementi utili per l'analisi della postazione di lavoro del dipendente con disabilità, al fine di identificare le tecnologie assistive più idonee per lo svolgimento dei compiti a cui il dipendente è assegnato. Le specifiche tecniche sono rivolte alle persone con disabilità, ma anche a coloro che, nell'ambiente di lavoro, hanno responsabilità decisionali in merito all'organizzazione del lavoro e all'inserimento lavorativo del dipendente con disabilità. Sono destinate inoltre a coloro che si occupano di prevenzione e valutazione dei rischi per la salute, la sicurezza sul lavoro (per la parte riguardante l'hardware, il software e le tecnologie assistive), ai responsabili dei processi di acquisto di beni e servizi informatici, al medico competente, alle strutture preposte e a tutte le altre figure di responsabilità previste dal decreto legislativo n. 81/2008).

4. Orario di lavoro della persona con disabilità

L'art. 33 della legge 104/92 prevede che il lavoratore disabile, con rapporto di lavoro pubblico o privato, in situazione di gravità, ai sensi dell'art.3, comma 3 della legge 104 possa usufruire alternativamente dei permessi di tre giorni mensili o di permessi orari giornalieri nella seguente misura:

- due ore al giorno per un orario giornaliero di sei ore;
- un'ora al giorno per un orario giornaliero inferiore alle sei ore.

Al di là di questa possibilità, la normativa non prevede specifiche agevolazioni per l'orario di lavoro della persona disabile ed in particolare non prevede:

- ulteriori possibilità di riduzione dell'orario di lavoro al di fuori del contratto di lavoro a tempo parziale;
- forme di esonero da turni, lavoro notturno, orario spezzato, ecc., se non nei casi previsti per la generalità dei lavoratori.

Il Decreto Legislativo n. 66/2003 emanato in attuazione delle direttive della Unione Europea 93/104/CE, del 23 novembre 1993 e 2000/34/CE, del 22 giugno 2000 all'art. 1 - comma definisce come orario di lavoro "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni". Di norma l'orario di lavoro è di 40 ore settimanali. Una durata differente dell'orario di lavoro e particolari modalità di svolgimento possono essere stabilite nei contratti collettivi nazionali (CCNL).

Si ricorda, inoltre, che l'art. 10 - comma 1 della legge 68/99 recante norme per il diritto al lavoro delle persone disabili prevede che ai lavoratori assunti in base alla legge 68/99 si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

5. Esonero da particolari forme di organizzazione del lavoro per i lavoratori disabili

Abbiamo già sottolineato che la normativa non prevede specifiche agevolazioni per l'orario di lavoro della persona disabile ed in particolare non prevede forme di esonero da turni, lavoro notturno, orario spezzato, ecc., se non nei casi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ciò avviene, per esempio, in caso di giudizio di inidoneità al lavoro notturno o allo svolgimento di turni emesso da organismi preposti al controllo delle condizioni di salute dei lavoratori (Azienda Sanitaria, Commissioni Mediche di Verifica) o dal Medico Competente nello svolgimento dei suoi compiti di sorveglianza sanitaria in base alla normativa sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 41 del Decreto Legislativo n. 81/2008).

Inoltre per quanto riguarda il lavoratore invalido, l'esonero dal lavoro notturno o dai turni, potrebbe essere richiesto o previsto all'atto dell'assunzione o nella convenzione tra il datore di lavoro e il Servizio di collocamento che ha dato luogo all'assunzione in base alle norme sul diritto al lavoro dei disabili che prevedono il collocamento mirato.

Per collocamento mirato dei disabili si intende, infatti, quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso

analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Nella valutazione delle capacità lavorative della persona disabile effettuata in sede di accertamento delle condizioni di disabilità (art. 1 - comma 4 legge 68/99) e svolta secondo le modalità indicate nel D.P.C.M. 13/01/2000 allo scopo, appunto, di accedere ai percorsi di inserimento mirato, viene anche considerata la capacità o meno della persona disabile di sopportare particolari modalità di organizzazione del lavoro come i turni, o il lavoro notturno.

6. Flessibilità dell'orario di lavoro

In alcuni contratti di lavoro, soprattutto del pubblico impiego, uno dei criteri per la strutturazione dell'orario è quello di tenere in considerazione, compatibilmente con la organizzazione del lavoro, la condizione di svantaggio personale, sociale e familiare.

Pertanto è necessario verificare quanto previsto dal contratto di lavoro anche attraverso la consultazione delle organizzazioni sindacali.

7. Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Inoltre, in tema di flessibilità, si segnala che l'art. 9 della legge n. 53/2000, così come sostituito dall'art. 38 della legge n. 69/2009, dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione, in favore di datori di lavoro privati, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie che applichino accordi contrattuali finalizzati ad attuare progetti che prevedano forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato.

Destinatari di tali progetti sono le lavoratrici o i lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità o di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, o con a carico persone disabili o non autosufficienti, o persone affette da documentata grave infermità.

Tra gli altri progetti finanziabili vi sono:

- programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori.

Una quota delle risorse è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

Con D.P.C.M. n. 277/2010 è stato emanato il nuovo regolamento di attuazione in cui sono previste misure di conciliazione distinte in favore dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi. Con D.P.C.M. n. 277/2010 è stato abrogato il Decreto Ministeriale 15 maggio 2001 contenente il primo regolamento per l'erogazione dei contributi previsti dall'art. 9 della legge n. 53/2000.

C'è da rilevare comunque che gli ultimi finanziamenti per progetti previsti dall'art. 9 della legge n. 53/2000 risalgono al 2011.

8. Il rapporto di lavoro a tempo parziale per le persone con disabilità e loro familiari

Il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) ed entrato in vigore il 25 giugno 2015, contiene la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni.

Il Decreto riscrive anche le norme relative al lavoro a tempo parziale prevedendo nuove possibilità di part-time, ad esempio in alternativa al congedo parentale oppure per i lavoratori affetti da gravi patologie.

Come nella legislazione precedente, il nuovo decreto prevede che il rifiuto del lavoratore di passare dal tempo pieno al part-time e viceversa non costituisce valido motivo di licenziamento (art. 8 - comma 1 Decreto Legislativo n. 81/2015).

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (art. 8 - comma 2 Decreto Legislativo n. 81/2015).

9. Part-Time e gravi patologie

Sul diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di gravi patologie sono intervenute alcune importanti novità.

L'art. 8 - comma 3 del decreto legislativo n. 81/2015 prevede che i lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche e da gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Precedentemente l'art. 12 bis del decreto Legislativo n. 61 del 2000, abrogato, dal Decreto Legislativo n. 81/2015, prevedeva il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time esclusivamente per i lavoratori affetti da malattie oncologiche escludendo altre malattie gravi.

L'art. 8 - comma 4 prevede che è riconosciuta priorità nella trasformazione del contratto a tempo parziale nei seguenti casi:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, o nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. La precedente normativa prevedeva priorità per il passaggio dal tempo pieno a part-time per l'assistenza di familiari con malattie oncologiche escludendo altre patologie gravi;

- figlio convivente di età non superiore a tredici anni o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/92, in questi due ultimi casi la priorità si attua su richiesta del lavoratore.

10. Part-time in alternativa al congedo parentale

L'art. 8 - comma 7 prevede che il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Si ricorda che i congedi di cui al Capo V del decreto legislativo n. 151/2001 sono:

1. il congedo parentale previsto dall'art. 32 del Decreto Legislativo n. 151/2001 concesso per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita, a ciascun genitore che non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi (11 nel caso il padre fruisca di almeno tre mesi). Fino al sesto anno di vita del bambino è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Si evidenzia che il nuovo decreto legislativo n. 80/2015, emanato in attuazione del Jobs Act e relativo alla conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro ha ampliato la possibilità di usufruire dei congedi parentali fino al dodicesimo anno di età del bambino mentre precedentemente era possibile fino a 8 anni, ed anche per l'indennità pari al 30%, il nuovo decreto legislativo n. 80/2015 prevede che sia dovuta fino al sesto anno di vita del bambino mentre precedentemente era previsto fino al terzo anno di vita;
2. il prolungamento del congedo parentale previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001 concesso ai genitori per l'assistenza del bambino con handicap grave (art. 3 comma 3 della legge 104/1992) nei suoi primi dodici anni di vita. In questo caso la durata del congedo è estesa a tre anni con indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo. Anche per il prolungamento del congedo parentale il decreto legislativo n. 80/2015, ha ampliato la possibilità di usufruirne fino al dodicesimo anno di età del bambino mentre precedentemente era possibile fino a 8 anni.

N.B. In tutti i casi, i lavoratori passati al part-time hanno diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 8 - comma 6 Decreto Legislativo n. 81/2015).

Inoltre, in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno (art. 8 - comma 8 Decreto Legislativo n. 81/2015).

Normativa di riferimento

- Inail Circolare 51 del 30 dicembre 2016 (regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Legge 23 dicembre 2014, 190, art. 1 comma 166.
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151: "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150
- Circolare Agenzia per l'Italia Digitale – Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2015, n. 2 “Specifiche tecniche sull’hardware, il software e le tecnologie assistive delle postazioni di lavoro a disposizione del dipendente con disabilità
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80: "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81: "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".
- Sentenza Corte di Cassazione, n. 8450 del 10 aprile 2014.
- Sentenza della Corte di Giustizia Europea 4 luglio 2013 - Causa C-312/11 Commissione Europea contro Repubblica Italiana;
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 - "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti" convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99.
- Sentenza Corte di Cassazione n. 15269 del 12 settembre 2012;
- Sentenza Corte di Cassazione n. 18645 del 30 ottobre 2012;
- Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179: “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese” convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221;
- Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"
- Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333"Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme

per il diritto al lavoro dei disabili "Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2010, n. 277 "Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

- Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 “Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa”
- Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106: "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- Legge 3 marzo 2009, n. 18 - "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità";
- Legge 18 giugno 2009, n. 69 - "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile" - art. 38;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81: “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”. Art. 42 – comma 1;
- Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006;
- Decreto del Presidente della Repubblica, 1 marzo 2005, n. 75: “Regolamento di attuazione della Legge 9 gennaio 2004, n. 4: "Disposizioni per favorire l’accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”;
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 - "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 - "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 "Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68."
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";

- 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;
- Legge 12 marzo 1999, n. 68: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59"
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 - "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";
- Legge 23 luglio 1991 n.223, Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro
- Legge 8 novembre 1991, n. 381 - "Disciplina delle cooperative sociali";
- Legge 5 giugno 1990, n. 135: " Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS;
- Legge 20 maggio 1970, n. 300: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento;