

INAIL 支持受伤工作人员的工作入：干预和接受者

2014年12月23日颁布的第19号法律（2015年“稳定法”）将INAIL技能归功于残疾人重返社会工作融合领域。根据2016年7月11日的规定，INAIL发布了第

（2016年12月30日第51号），对因工作事故或职业病引起的残疾人重新融入社会措施提供澄清和指导。我们着手分析2016年12月30日的第51号通函以及如何处理不同方面。

1. 干预工作场所作为工作场所的保护

从一开始，就有一些干预措施旨在保护在执行任务或专业疾病后受伤的工作人员的工作场所，目的是支持伤员工作的连续性：

1. 保留工人以前在发生有害事件或恶化时以及在同一公司/雇主内所从事的相同任务；
2. 不同的工作，总是在同一家公司，那里的残疾人，不能再执行以前的工作。

旨在寻找新就业的干预措施将在执行2015年9月14日第150号法律规定后进行管理。

受意外事故和职业病影响的工人健康状况的恶化通常会导致工作岗位的流失，从而导致离开劳动力市场的风险。

通过针对意外或职业病而保护残疾人工作场所的针对性干预措施，INAIL计划推动采取行动，使工作场所适应工人生活和健康状况的变化。

第68号法律（残疾人权利）规定：“公共和私人雇主都必须保证为招聘时无残疾的工作人员提供工作，并在工作事故发生后或专业疾病”。

法令 1999年第68号法令和法令

2008年第81号法令规定，如果工人不适合执行任务，雇主必须执行主管法律执业者规定的措施，并且如果他们不适合工人，确保工人被转移到工作岗位等同或较低的任务，但始终保证对原产地任务的经济处理。

INAIL干预措施促进受伤工人重新融入社会，以防止解雇，从经营到支持公司和工人本身，到消除建筑障碍，调整和调整工作岗位，并培训工人他做好准备 鉴于身体和精神状况的改变，他的职责。

2. 干预的接受者

干预措施的受益者是所有在事故或职业病后需要采取行动以便继续工作的工人：

- 损害或相关的恶化和相关的功能限制
- 非灭活后果，但无论如何都需要个性化的干预措施来支持工作重新整合，与伤害性事件造成的功能限制和所执行工作的特点
- 即使没有对INAIL造成的永久性损害进行新的评估，也可以从主管医生或ASLa的预防服务部门获得与以前有害事件相关的恶化 适合性评估的具体任务。

为了获得干预措施，有必要对发生事故后工作人员的功能限制进行评估：

- 具有能力的法律医师，其对残疾工作人员的评估会导致部分，暂时或永久适用于案件的处方和限制

工作的连续性使得雇员和自雇者都被列入标准的接受者之中。

根据合同的类型，适用于永久合同工的规则没有问题。

对于定期合同工来说，有必要根据具体情况进行成本/收益评估，同时考虑到雇佣关系的持续时间以及将要进行的不同类型的干预。

第1第166款 2014年第190号确定，不属于监管条款接受者的是：

- 国家机关的人员即使有自治条例，所提供的服务也由国家有关主管部门的预算承担。
- 尽管受到INAIL保护，但不具备学生和家庭主妇等“工人”的资质

3. 保护残疾工人保护工作场所

工作是一个非常重要的结果，但它不能被视为最终结果，估计残疾人非常容易被驱逐出劳动力市场。

根据1999年第68号法律第10条第1款和第2款：

- 对于根据第68/99号法律雇用的员工，适用集体协议规定的经济待遇；
- 雇主不能要求残疾工人进行不符合其残疾的活动

4. 通过解雇裁员

如果由于裁员或解释客观原因而被解雇的雇员，如果在关系终止的时候，可以被撤销，那么剩余的工人数量将少于设想的准备金数量 由1999年第68号法律第3条规定.

最高上诉法院确认，第68/99号法律第10条不适用于工作或战争工人的孤儿。

根据第68/99号法律第18条承认储备份额因工作，服务或战争而下降的残疾人类别与父母的孤儿之间有法律上的区别，但没有提供相同的保证 为残疾人士。

此外，由于裁员或为了客观理由而被解雇的工人维持他们在进入公司时的职位（art. 8-comma 5 68/99）.

5. 在就业期间发生残疾

公共和私人雇主必须保证因发生事故或职业病而导致残疾的工人保留就业机会。（art. 1-comma 7 legge 68/99）

因工作事故或职业病而失去工作能力的工作人员不能计入准备金额度，如果他们的工作能力降低不到60%，或者因为确定了雇主安全失败，判断.

对于这些工人而言，工作中的事故或疾病是不合理的解雇理由，如果他们可以受雇于相同的工作或缺乏更低的职责。如果这些工人的工作岗位较低，他们有权维持与原产地任务相对应的最有利的待遇。

同样2000年10月10日第333号共和国总统法令第3条（第2, 3, 4段）指出：

“2.

因工作中的事故或疾病而不能履行其职责，并且工作能力下降超过或等于60%的工人可以记入准备金百分比，除非无法工作

尚未由雇主违反职业卫生和安全规定确定。同样的工人归因于数字呼叫假设的配额

3.

如果不可能将工人分配给同等职务或更低工作，则将工人分配给另一个雇主，并享有优先权并且不被列入等级中，并分配到与减少的工作能力相适应的任务。

有关这些任务的兼容性的验证由主管领土委员会进行。

4.

第二款和第三款的规定也适用于因工作事故或职业病而失去工作能力的工人。如果上述工作人员的残疾程度超过33%，则在上述第2款和第3款相同的条件下，按照义务的百分比计算。

6. 健康状况恶化

“如果健康状况恶化或工作安排发生重大变化，残疾人可以要求确定委托给他/她的职责与其健康状况是否相符。在这种情况下，雇主可以要求确定残疾人的健康状况，以检查他是否可以继续在公司工作。

如果存在与继续工作活动不相适应的恶化条件，残疾人有权无偿中止雇佣关系，直到不足为止。在此期间，工人可以在实习中受训。调查是由委员会进行的（legge 05/02/1992 integrata D.Lgs. 23/12/1997 n° 469）。

评估请求及其完成所需时间不构成中止雇佣关系的原因。如果主管委员会确定，尽管为残疾工作者组织工作实施了所有可能的解决方案，但不可能自己重新融入工人，但雇佣关系可以终止。”（art. 10 comma 3 legge 68/99）

7. 主管医生对任务适宜性的评估

工人可以要求主管医生确定所执行的工作与他/她自己的健康状况的兼容性。

2008年第81号法令第41条规定，主管医师负责执行健康监测，包括：

- 预防性医学检查，其目的在于确定工人是否适合执行任务。
这类健康检查涉及工人被雇用后进行的医疗检查；
- 定期体检，检查工作人员的健康状况，并表达对具体任务是否适宜的意见；
- 如果主管医生认为与工作职业性质可能会恶化的职业风险或健康状况有关，可以根据工人的要求进行医学检查，以表明对具体情况的适用性的判断 任务；
- 在工作变更期间进行体检，以核实具体工作的资格；
- 如果法律规定停止雇佣关系，则进行体检；
- 招聘前进行预防性医学检查
- 出于健康原因超过60天后返回工作岗位之前进行健康检查

体检包括临床，生物学和诊断测试，主管医生认为是必要的，费用由雇主承担。这些访问旨在核实没有酒精依赖和精神或麻醉物质摄入的情况。

8. 招聘前进行预防性医学检查

这个评估是在雇佣关系成立之前，在工人与雇主签订合同之前进行的。

雇主必须告知医生有关工作，工作目的地，所涉及的风险和暴露时间，以使主管医生能够正确填写健康和风险档案。工作人员的求职前访问可能由ASL预防部门执行。

预防性体格检查必须与提供健康监护的任务完全挂钩，而且不能确定怀孕状况，在其他情况下，现行立法禁止。

9. 由主管医生表达的评价

在访问结束时，评估保护工人健康的风险和可能的补救措施。

主管医生根据体格检查的结果，对职工的具体任务进行如下判断：

- a) 适合
- b) 部分，暂时或永久的适用性，有处方或限制
- c) 临时无力，必须指定有效期
- d) 永久无力

主管医生以书面形式作出判决，并将一份副本给雇员，一份给雇主。

如主管医生已经表明了处方的适宜性判断，处方必须得到雇主的尊重。

10. 上诉

如果您想对主管医生的意见提出上诉，您自判决之日起有三十天的时间。

申诉必须在执行适用签证的公司所在的ASL的预防部门提出。

如果工作人员要提出上诉，最好由律师通过赞助机构协助。

11. 工作保存

如果主管医生表示意见该工作人员不适合执行具体任务，则雇主执行主管医生指示的措施，如果他们预见不适合执行具体任务，则指派工作人员在可能的情况下等同的任务，否则，保证与原产地任务相对应的较低任务。

如果公司没有替代性工作，也可以解雇。因此，建议在要求对主管医生进行评估时，在工会或赞助机构的建议和协助下进行评估是非常谨慎的。

最高上诉法院的一些判决已经确认，雇佣关系作为残疾人工作者，被雇用为无效人员，并开始通过强制性安置名单工作，可以在医务委员会确定最终不可能的情况下解决 -

在公司内的残疾工人。雇主不能根据主管医生所表达的不适合主观医师的意见的理由解雇残疾工人，而不能启动法律规定的程序68/99。

INAIL的干预措施，以支持受伤工人的就业

INAIL在2016年通过了第51号定义的干预措施，以支持因工作事故或职业病而导致的残疾人重新融入社会。

该通知遵循INAIL批准的适用第190/2014号法律的条例，这是INAIL在残疾人重新融入社会和融入工作领域的技能。

1. 重返社会干预

通知回顾了规定确定的三种干预措施，旨在帮助残疾人重返社会和融入工作：

- a) 克服和消除包括建筑，工厂和家庭自动化干预在内的 workplaces 中的建筑障碍以及设计为允许工作环境的可访问性和可用性的设备。
对于建筑物的侵入性干预，需要进行工作的建筑物所有者的同意。
如果这些财产是由雇主以不同所有权为基础持有的，那么就必须考虑到合同期限来进行成本/收益评估。
- b) 工作站适应和适应工作，包括调整属于工作站的家具，辅助设备和技术，信息技术或自动化设备，以适应工作站或工作设备，包括构成作业车辆的特殊命令和改装。如果调整或调整干预在成本/效益方面没有被证明是有利的，则可以考虑购买新的家具或设备或作业工具的可能性，只要它们适合于实现相同的结果

- c) 包括对使用工作站的个人培训干预和与上述调整相关的相关工作设备进行的培训干预，以及培训和辅导以确保执行同一工作或职业重新鉴定，工作。

2. 雇主为受伤工人重新融入社会的作用

Inail第51/2016号通告高度重视雇主在实施第190/2014号法律规定的措施方面的作用以及相关的Inail法规，旨在帮助残疾人重新融入事故或职业疾病作为采取合理安排的义务由雇主支付。

3. 合理的住宿

联合国公约残疾人，第2条第4款的人的权利上，

介绍了“合理的住宿”，进行必要和适当的修改和不造成过度或不当负担来实现它们，调整，以确保残疾人全部享受者人权和基本自由“联合国公约所规定的定义是指消除任何形式的障碍阻碍与非残疾工人平等的基础上，劳动力残疾人充分参与。合理的住宿涉及与残疾工人，包括组织和工作时间工作场所的兼容性。同样的使命，旨在INAIL与受伤工人重返社会。

INAIL第51/2016号通告显示，在我们的法律制度中，残疾人有一种主观权利，即所谓的合理便利，这种权利主要是在解雇或不建立雇佣关系对那些没有采取必要的合理安排的雇主工作。

第216/2003号法第3条第3条之二规定了合理便利的问题，但是并没有解决与确定住所可被认为合理的限度有关的问题，因为没有任何标准和参数

使得有可能界定合理性概念和不成比例的负担概念。为了避免由于雇主提到的经济和财政困难而妨碍残疾人的工作权利，以便延误采用合理的住所，法律第1条第166款于2014年12月23日提交。

190将INAIL作为支持重新融入工作的一个角色，将与所示措施有关费用置于费用上。这一解决办法是有道理的，因为需要保证“宪法”第38条第2款为工伤事故或职业病的受害者提供特权保护的有效性。

采取合理安排的义务仍然与雇主保持一致，并且在受伤工作人员重返社会的干预措施相称的情况下得到加强，因此由于INAIL的介入而承担相应的费用。

4. 企业主的要求

个人公司的所有人或法人的法定代表人，为了获得INAIL的支持，必须具备以下条件：

- 在向公众登记注册或登记所需的商业或法律形式方面具有良好的信誉；
- 充分和自由行使不处于自愿清算状态的权利，除破产或业务连续性约定的情况外，申请破产或进行申报；
- 遵守“单一会费规则”（DURC）中规定的保险和缴款义务；
- 除非根据“刑法典”第178条和以下规定进行了修复，否则没有因2008年4月9日第81号法令第61条第1款及其后的修正案所作的判决而被定罪。

上述要求必须按照2000年12月28日第445号总统令及其后的修正案进行自我认证。

5. 合理安排，确保残疾人就业

欧洲法院于2013年7月谴责意大利没有强制所有雇主提供适用于所有残疾人的合理解决方案，没有履行其义务，正确和完全转置2000年指令/ 78 / EC第5条于2000年11月27日制定了就业和工作条件领域平等待遇的一般框架。

6. 欧洲法院的判决

判决书回顾了残疾概念，根据“联合国公约”，必须将其理解为由持久的身体，心理或精神障碍造成的限制，这些限制与不同性质的障碍相互作用可能会阻碍充分和有效的参与在与其他工作者平等的基础上生活的人。

判决书还回顾，按照联合国公约第二条第四款的规定，“合理便利”是必要和适当的修改和调整，不会带来过度或过度的负担，以保障残疾人享受和

行使一切人权和基本自由。因此，这一规定包括对“合理便利”这一概念的宽泛定义，即“消除各种障碍”。卢森堡的法官已经有机会澄清“合理的适应”的概念，指出他们不仅提到工作场所的物理无障碍，而且更一般地说，是指工作环境与人的运作相一致。欧洲法院的裁决规定，成员国必须在其立法中规定雇主有义务采取适当措施，使残疾人能够获得工作，晋升或接受培训，而不会给雇主。必要时采取适当措施的第2000/78号指令第5条规定的义务适用于所有雇主。

然而，这些措施绝不能给他们带来不成比例的负担。因此，公共激励措施和支持措施是不够的，而是由会员国根据所有残疾人的具体情况的需要，强制所有雇主采取切实有效的措施。

涵盖了就业和工作条件的不同方面。

判决书指出，意大利立法没有执行第2000/78号指令第5条的措词，因为：

- 第104/1992号法律规定，残疾人的就业是通过采取措施来实现的，这些措施有利于他们充分融入工作世界，个人或相关形式，并保护他们的就业。
它包括有关学校融入和职业培训的规定，并包括对各地区的援助。第104/1992号法律赋予这些地区管理残疾人前往工作场所和开展和实施自营职业活动的权利的权限
- 第381/1991号法律旨在通过社会合作社雇用残疾人，根据该法，雇员必须至少有30%处于不利地位。
- 第68/1999号法律的唯一目的是促进某些残疾人就业。
- 第81/2008号法令只规定了适当措施的一个方面，即将责任适应于有关方面的残疾。

因此，意大利立法并没有规定整个雇主都有义务采取切实有效的措施，支持所有关心就业和工作条件不同方面的残疾人，以便让所有人都能得到工作，这样做，有升职或接受培训。

因此不能保证2000/78号指令第5条的正确和完整的转换

7. 意大利立法的干预

注意到这一裁决，第76/2013号法令第99/2013号法律修改了第216/2003号法令，将欧洲指令2000/78 CE转换，规定所有公共和私人雇主必须保证尊重

残疾人和健全人平等待遇的原则。因此，按照联合国“残疾人权利公约”的定义，应根据第18/2009号法律批准“合理便利”。第99/2013号法律增加了第216/2003号法令，该法令规定“为了确保遵守残疾人平等待遇的原则，公共和私人雇主必须采取合理的安排，联合国“残疾人权利公约”于2009年3月18日根据法律第18号批准在工作场所确保所有残疾人与其他工作人员完全平等。公共财政和现有立法规定的人力，财力和工具资源“

8. 为残疾人工作权利基金再融资

根据第99/2013号法律，旨在鼓励第68/1999号法律第13条所预见的残疾人就业的基金增加了，2013年为1000万欧元，2014年为2000万欧元。

9. 反对就业和工作条件的歧视规定

第216/2003号立法令纳入了欧盟指令2000/78 / EC，其中规定了就业和培训中的平等待遇，不论宗教或信仰，性取向，年龄与残疾。第216/2003号立法令的目标是在就业和工作条件方面不分宗教，个人信仰，残疾，年龄和性取向平等待遇，“采取必要措施，使这些因素不成为歧视的原因同时也考虑到同样形式的歧视对妇女和男子的不同影响。

10. 歧视的概念和定义

平等对待意味着不因宗教，信仰，残疾，年龄或性取向而受到直接或间接的歧视。该法令规定禁止实行如此界定的任何直接和间接的歧视：

- 当宗教，信仰，残疾，年龄或性取向，一个人受到的待遇不如以前，在相似的情况下已经或将要被对待时，歧视就被指示出来；
- 歧视是间接的，当一个看似中立的性情，标准，做法，行为，契约或协调可以把那些宣称某种宗教或另一种性质的意识形态的人，残疾人，特定年龄或性取向的人置于与其他人相比特别不利。

骚扰或不当行为，其目的或效果侵犯了人的尊严，造成了恐吓，敌意，有辱人格，侮辱性或冒犯性的气氛，这等同于歧视以及由于宗教，信仰，残疾，年龄或性别而歧视人的命令性取向被认为是歧视。

11. 适用范围

不区分宗教，信仰，残疾，年龄和性取向的平等待遇原则适用于公共和私营部门的所有人，并且具有司法保护的空間，具体涉及以下领域：

- 获得就业和工作，既包括自主就业，也包括选择标准和招聘条件；
- 就业和工作条件，包括职业发展，薪酬和解雇条件；
- 获得各种类型和水平的职业指导和培训，进一步培训和再培训，包括专业培训；
- 从属于同一组织提供的工人，雇主或其他专业组织和服务的组织的活动。

立法令216/2003的规定不妨碍所有关于以下方面的现行规定：

- 第三国国民和在该国领土上的无国籍人员的入境，留守和就业机会，援助和社会保障；
- 安全和社会保护
- 公共安全，维护公共秩序，预防犯罪和健康保护；
- 婚姻状况和从中得到的好处；
- 限于年龄和障碍因素。

12. 平等待遇原则的例外⁶

按照比例原则和合理原则，在雇佣关系或从事商业活动的情况下，不构成歧视行为：

- 如果由于与宗教，信仰，残疾，年龄或性取向有关的特征而导致的医疗方面的差异，如果对于工作类型或执行环境而言，这些是构成基本和决定性要求的特征
为了活动本身的表现。同样，对于上述特点的评估，在适用于执行武装部队和警察，监狱或救济服务部门可能需要履行的职能时，并不构成歧视行为。
- 规定对特定工作的适用性进行评估
- 关于青少年，年轻人，老年工人和受扶养工人有区别待遇的规定，由关系的特殊性和就业政策，劳动力和培训专业人员的合法目标决定。
- 基于某一宗教专业的待遇或在宗教团体或其他公共或私人组织内部实行的某些个人信念的差异，如果这种宗教或信仰对于实施同样的宗教或信仰是一个基本的，合法的和合理的要求活动。
- 通过适当的和必要的手段追求合法目标所客观证明的不同待遇。
特别是针对排除未完成未成年人的照顾，帮助，教育和教育工作活动的行为的合法性依然有效。
涉及性自由和儿童色情。

该法令修改了1970年5月20日第300条（“工人权利条例”）第15条第2款：

ART. 15 歧视行为

任何协议或契据在下列情况下均被视为无效：

- 服从职工的服从条件，坚持或不加入工会组织或不再参加工会；
- 解雇工人，在资格或班级转让方面歧视他，转移，采取纪律措施或以其他方式伤害他，因为他的培养或工会活动或参与罢工。

前款的规定也适用于政治，宗教，种族，语言或性别歧视，残疾，年龄或基于性取向或个人定罪的规定或直接行为。

13. 合理的适应

为了确保遵守残疾人平等待遇的原则，公共和私人雇主必须采取合理的安排，如2009年3月3日法律批准的联合国“残疾人权利公约”所定义的，18号在工作场所保证充分和平等地接触到其他工作人员的残疾人。公共雇主必须规定执行第76/2013号法令第9条第4款引入的第216/2003号法令第3条之二，而不对公共财政和人力，财力和工具资源征收新的或更高的费用 根据现行法例可以获得。

个性化的重新整合项目

INAIL通函第51/2016号回顾了执行第190/2014号法律中关于拟定受伤工人重新融入社会的个性化项目的规定。该条例规定，干预措施克服，消除建筑障碍，工作站的适应和适应以及培训，被确定为个性化重新融入项目的一部分：

- 该项目由Inail办公室负责工作人员住宅的一级多学科小组制定
- 该项目是在考虑到由上述小组进行的人员的心理，功能和工作状况评估的基础上，按照“为技术设备提供规定进行的进一步干预”

2011年9月29日总统裁决第261号工作无效，干预支持重新融入社会关系 “

如果工作人员居住在事故或恶化发生之前残疾人工作的生产单位以外的地区，主管区域主管部门要求生产单位所属的地区局支持 属于后者的专业人员。

通过拟订个性化重返社会项目，INAIL获得了第68/99号法律规定的“有针对性的安置”方法。通过这种方式来增强个性化的干预，意图将残疾人纳入最合适的工作场所。

对于有针对性的残疾人安置，我们指的是一系列技术和支持工具，可以充分评估残疾人士的工作能力，并将他们安置在正确的地方。

在整个第68/99号法律文本中，重视工作场所，培训和工作组织的调整，以促进残疾人就业和工作场所的维护。这些权利也受到反歧视法律的保护（ D.L. 9/luglio/2003 n. 216; Legge n. 18/2009 ）

2003年7月9日第216号法令实施了一项重要的欧洲就业和工作条件平等待遇指令，并辅之以法令2013年6月28日第76号“促进就业的第一个紧急干预措施…

和其他紧急财政措施“，其中规定雇主有义务作出合理安排，以促进残疾人融入工作。合理的安排并不仅仅指工作场所的物理无障碍，而是更一般地说，是指工作环境与人的功能的兼容性。

统计资料表明，在对残疾人工作活动产生负面影响的因素中，存在劳动力疲劳，工作难度大，缺乏培训机会知识，工作组织灵活性差的问题。

影响残疾人工作活动的因素包括：雇主有无变化，同事协作，时间表的灵活性，接受专业培训课程的可能性，建筑障碍的消除，艾滋病的使用以及可能性 使用交通工具到达工作场所。

正是通过综合和个性化的方式，残疾人的就业才能成功。通过网络工作和所有参与者的承诺，通过这种方法积极而成功的经验也得以实现。修改第68/99号法令的第151/2015号法令希望促进与该领土的社会，健康，教育和培训服务以及INAIL的联合和支持的综合网络
残疾人为了有利于他们的工作安置。

但是，在这方面，仍然必须发布具体的指导方针。

残疾人在工作场所重新融入社会所需的干预措施，是基于具有开展个性化重返社会项目工作的职工住所所在地的一级多学科小组的工作。该项目是通过追踪该人的心理生理，功能和工作情况，与提供技术手段和支持干预措施一起开展的，以便重新融入与残疾人工作关系的工作。

为了准备项目，雇主必须参与其各个阶段，以保证干预的有效实施。从网络工作的角度来看，INAIL是一个不可分割的组成部分的多学科团队可以促进个性化项目在社会，健康和教育服务方面的外部专业资源的参与， 领土。

1. 有针对性的安置准则

2015年9月14日颁布的第1651/2015号法令（执行第183/2014号法律（就业法））已于2015年9月24日生效，修改了第68/99号法律。

2. 方针

第2015/151号法令第1条逗号1规定了残疾人目标安置指导方针的定义，经国家区域会议同意后，授予一个或多个劳动和社会部的法令 政策，180天内通过。 指导方针基于创新原则：

- a) 促进与本港社会，健康，教育及训练服务的综合网络，以及INAIL为残疾人士提供支援，以协助他们的就业；
- b) 促进与工人和雇主工会，社会合作社，残疾人及其家属协会，其他有关第三部门组织的领土协议，以促进残疾人就业；

- c) 确定残疾的生物心理社会评估方法，确定考虑到发现的环境障碍和促进因素的工作安置项目的准备标准，确定主管主管职能准则，以评估和规划插入工作在生物心理社会的角度；
- d) 分析残疾人就业的特点，并参照雇主需要采取的合理安排
- e) 成立负责残疾人融入工作的人员，为残疾人量身定制项目，解决与残疾工作人员工作条件有关的问题
- f) 确定残疾人良好的工作包容做法。迄今为止，尚未颁布执行法令

3 残疾人就业技术

2004年1月9日的法律，

“促进残疾人获得信息技术工具的规定“旨在保护“每个残疾人享有所有信息来源和相关服务的权利，包括那些通过公共行政的信息技术和远程信息处理工具以及残疾人遵守平等原则的公共事业所表达的信息和相关服务的权利 宪法第3条意大利宪法。

法律第4条规定：“公共和私人雇主应该向残疾雇员提供与特定残疾相适应的硬件和软件设备以及技术援助，即使在远程办公的情况下，也与实际执行的任务相关”

私营雇主可以根据第68/99号法律利用激励措施适应工作，而公共雇主可以在预算经济资源范围内这样做

以下是第4/2004号法律第2条规定的“无障碍”和“辅助技术”的定义：

- a) “无障碍”：
系统提供服务并提供有用信息的能力，不受歧视，甚至由于残疾而需要辅助技术或特殊配置的人员；
- b) “辅助技术”：
工具和技术解决方案，硬件和软件，使残疾人可以访问IT系统提供的信息和服务。

根据第75/2005号共和国总统法令，实施定义无障碍标准的法律的法规已获批准，但没有进一步明确公司的职责和工人的权利。

第179/2012号法令修订了第4/2004号法律第4条，赋予意大利数字机构制定残疾雇员工作站技术规格的任务。

意大利数字机构于2015年9月23日发布第2号通知，其中规定了硬件，软件和辅助技术的技术规范，以组成公共和私人雇主必须向残疾雇员提供的最合适的工作站，并提及具体的残疾和实际执行的任务。

通知回顾了保护残疾人权利的法律和规定。

法律编号104/92, 法律编号68/99,
法律法令第216/2003号实施了一项重要的欧洲平等待遇指令, 并辅以第76/2013号法令.
2006年12月13日联合国大会批准的纳入联合国“残疾人权利公约”的第18/2009号法律

该通知为雇主提供了易于更新和补充的参考要素和地址, 以便遵守法律义务。技术规格将随着市场上可用工具的

发展而同步更新.

技术规范还为残疾雇员工作站的分析提供了有用的元素, 以便为执行分配给该雇员的任务确定最适合的辅助技术.

技术规范针对残疾人和负责决定工作安排的残疾人插入工作的人员。它们还针对那些参与预防和评估健康风险, 工作安全, 负责购买IT产品和服务的过程, 主管医学检查员, 适当结构和所有负责依照 第81/2008号法令.

4 残疾人的工作时间

第104/92号法律第33条规定, 处于严重健康状态的残疾工作人员可以采用以下方式每月享有三天许可证或每小时许可证:

- 每天工作时间为六小时, 每天工作两小时
 - 每日一小时, 每天不到六小时
- 除了这种可能性之外, 立法并没有规定残疾人工作时间的具体便利, 特别是没有规定:
- 进一步减少兼职工作合同以外的工作时间的可能性;
 - 免除轮班, 夜班, 休息时间等的形式, 除了为工人的普遍性提供的情况外

执行1993年11月23日的欧洲指令93/104 / CE和2000年6月22日的2000/34 /

CE的第66/2003号法令将工作时间定义为“工人工作的任何时间段, 提供给雇主并在行使他的活动和职能时 “. 通常每周工作时间为40小时.

国家集体协议 (CCNL) 可以制定不同的工作时间和特定程序。此外, 第68/99号法律第10条规定了残疾人的工作权规定, 对于根据第68/99号法律征聘的工人, 适用法律和集体协议所设想的经济和监管待遇。

5豁免特定形式的残疾工人工作组织

立法没有为残疾人的工作时间提供具体的设施, 特别是如果没有为所有工人预见的情况下, 不规定豁免轮班, 夜间工作, 休息时间等.

例如, 如果发现负责监测工作人员健康状况的机构发出的夜班工作或工作变动意见, 或主管医疗检

查员根据卫生保健立法和卫生保工作场所。关于残疾工作者，可以在雇用时或雇主就业服务部门的协议之间要求或预见豁免夜间工作或轮班，根据残疾人工作权利规则
预计有针对性安置的人。对于有针对性地安置残疾工人，是一系列技术和支持工具，可以对残疾人的工作能力进行适当的评估，并将他们放在正确的位置。在评估残疾人确定残疾期间的工作能力并按照规定执行时，为了访问有针对性的插入路径，还考虑到残疾人忍受特定方式的能力或残疾组织工作作为轮班或夜班工作。

6 灵活的工作时间

在一些就业合同中，制定时间表的标准之一是要兼顾工作安排，考虑个人，社会和家庭不利条件。因此，有必要通过咨询工会来核实就业合同的规定。

7 在生活和工作时间之间的和解

就工作时间的灵活性而言，应该指出的是，第53/2000号法第9条被第69/2009号法第38条所取代，该条规定由就业基金提供财政捐助，

私人公司，ASL医院和大学医院，这些医院采用合同来提供时间表和工作组织方面的灵活性。这些项目的受益人是残疾儿童或12岁以下的儿童，或在转让或收养的情况下长达15年的残疾人或非自给性人士，或患有严重疾病的人。

其他可以资助的项目有：

- 旨在有利于育儿假后工人重新融入社会的方案和行动或与和解需要有关的原因；
- 针对工人和解需求促进创新干预和服务的项目。

此外，一部分资源用于为企业所有者，自营职业者或自营职业者提供与产妇有关的需求或存在未成年人或残疾儿童的项目的赠款，以利用合作关系 或更换拥有必要专业要求的科目。

随着部长会议法令第277/2010号法令的颁布，新的实施条例发布，其中有单独的和解措施，有利于员工和自营职业者。总是在同一法令下废除2001年5月15日的部长令，其中载有第53/2000号法律第9条规定的第一部缴款缴款条例。

8 残疾人及其家属的兼职工作关系

2015年6月15日第81号法令，在执行第183/2014号法律（工作法）时颁布，并于2015年6月25日生效，其中包含劳动合同的有机规定和修订关于职责。

该法令还通过提供新的类型来重写与兼职工作相关的规则，例如作为育儿假的替代方案或患有严重疾病的工人。

正如在以前的立法中，新法令规定，工人拒绝从全职转为兼职，反之亦然并不构成解雇的合理理由。

9 兼职工作和严重疾病

在严重疾病的情况下将就业关系从全职转为兼职的权利有一些新颖性。

第81/2015号法令第8条规定，所有受到由负责该领土的当地卫生当局的法定医疗委员会核实的肿瘤疾病和严重退行性疾病的工人有权转换全职工作 合同兼职。 应工人的要求，他可以被带回全职。

第8条规定，在下列情况下，优先考虑改造兼职合同：

- 肿瘤病理或与配偶，子女或工作人员父母有关的严重退化性病征，或者工作人员协助同居人员完全和永久工作能力丧失，因为他无法履行日常生活行为而需要持续的帮助。
- 根据法律第104/1992号第3条规定的同居13岁儿童或同居残疾儿童，在最后两种情况下，应工作人员的要求执行优先事项。

10 兼职工作作为育儿假的替代方案

第8条还规定，雇员可以一次性而不是在育儿假期间或在尚未到期的假期范围内要求兼职关系转换全职雇佣关系，但条件是减少 的时间不超过50%。雇主有义务在请求后15天内完成转换。

据回顾，根据第151/2001号法令第五章规定的假期是：

1. 根据第151/2001号法令第32条规定的育儿假，在给予每个不超过十个月限额的父母每个孩子的头十二年内给予。直到孩子一生的第六年，相当于工资30%的津贴到期，为期六个月的父母之间的最长期限。
应该注意的是，新的第80/2015号法令扩大了在孩子十二岁时可以享受育儿假的可能性，而此前可能达到8年，而且30%的津贴也适用于新的立法
第80/2015号法令规定，直到儿童的第六年，以前预计直到第三年。
2. 根据第151/2001号法令第33条的规定，父母在生命的头十二年为重度残疾儿童提供的援助延长了育儿假。在这种情况下，休假期限延长至三年，补偿金额相当于整个期间工资的30%。为了延长育儿假，第80/2015号法令也扩大了将其用于儿童十二岁以前的可能性，而此前可能

长达8年。也为了扩大育儿假，第80/2015号立法令扩大了将其用于儿童十二岁以前的可能性，而此前可能达到8年。

请注意

在所有情况下，兼职工人有权优先履行全职雇用合同，履行同样的职责或同等级别的工作和法律类别。

此外，在雇用兼职人员的情况下，雇主有义务及时向位于同一城市的生产单位雇用的全职雇员提供信息，也可以通过书面通信方式在该处所的每个人都可以进入的地方。

并考虑兼职处理全职雇员关系的申请。