

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5647 di Lunedì 24 giugno 2024

Disabilità: linee guida e buone pratiche per l'accomodamento ragionevole

Un documento della Commissione europea fornisce indicazioni e buone pratiche per l'accomodamento ragionevole in ambito lavorativo per i lavoratori con disabilità. Gli obiettivi delle linee guida e le basi dell'accomodamento.

Bruxelles, 24 Giu ? Nell'Unione Europea la "**Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030**" (*Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030*) si occupa delle diverse sfide che le **persone con disabilità** devono affrontare nella loro vita.

L'obiettivo è quello di garantire che le **persone con disabilità** in Europa, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dall'età o dall'orientamento sessuale, possano:

- godere dei loro diritti umani,
- avere pari opportunità,
- partecipare alla società e all'economia,
- essere in grado di decidere dove, come e con chi vivere,
- circolare liberamente nell'UE indipendentemente dalle loro esigenze di supporto,
- non subire più discriminazioni.

Nell'ambito di questa strategia e anche con riferimento alla **Convenzione ONU sui Diritti delle persone con disabilità** che all'articolo 28 sottolinea l'importanza degli **accomodamenti ragionevoli** nei luoghi di lavoro (cioè l'adozione di misure destinate a sistemare il luogo e l'organizzazione di lavoro in funzione della disabilità), la Commissione europea ha pubblicato un documento di linee guida, in inglese, intitolato "**Reasonable accommodation at work. Guidance and good practices**" (*Accomodamento ragionevole sul lavoro. Orientamenti e buone pratiche*).

Nel presentare alcuni temi presentati nell'intervento ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- Le linee guida sull'accomodamento ragionevole: gli obiettivi del documento
- Le linee guida sull'accomodamento ragionevole: le basi e le azioni pratiche
- Le linee guida sull'accomodamento ragionevole: l'indice

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Le linee guida sull'accomodamento ragionevole: gli obiettivi del documento

Nell'**introduzione** del documento si indica che queste linee guida forniscono informazioni, esempi pratici e riferimenti per aiutare i **datori di lavoro** ad affrontare gli accomodamenti ragionevoli. E, in questo senso, le linee guida possono essere una risorsa preziosa per adeguare le pratiche sul posto di lavoro al fine di supportare meglio la forza lavoro in generale e creare un ambiente di lavoro più inclusivo e accomodante per tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro capacità.

Le linee guida si rivolgono principalmente ai datori di lavoro, ma sono molto importanti anche per molti altri soggetti.

Si indica poi che gli accomodamenti ragionevoli "sono un obbligo per i datori di lavoro ai sensi della legislazione dell'UE dal 2000 (Council **Directive 2000/78/EC** of 27 November 2000). Tuttavia, né il concetto né la pratica sono ben compresi in tutta l'Unione europea, e le persone non sempre sanno dove trovare informazioni e supporto.

Le **linee guida** possono essere utilizzate:

- dalle associazioni dei datori di lavoro per favorire una cultura dell'inclusione tra le organizzazioni che ne fanno parte e promuovere una filosofia condivisa di accoglienza e pari opportunità;
- dai sindacati e dalla società civile per sostenere pratiche lavorative più inclusive, aumentando la consapevolezza e la comprensione della necessità vitale di soluzioni ragionevoli;
- dalle autorità pubbliche per definire le politiche, migliorare i quadri normativi e informare le loro strategie di promozione dell'inclusività sul posto di lavoro;
- dalle persone con disabilità, per comprendere meglio i loro diritti e le agevolazioni che possono aspettarsi sul posto di lavoro, e per difendere.

Le linee guida sull'accomodamento ragionevole: le basi e le azioni pratiche

Il documento parte dalle **basi dell'accomodamento ragionevole**.

Si ricorda che l'obiettivo è quello di consentire alle persone con disabilità di accedere, partecipare o avanzare nel mondo del lavoro, di permettere ai dipendenti con disabilità di raggiungere gli stessi risultati lavorativi e di avere le stesse opportunità dei dipendenti senza disabilità, facendo le cose in modo un po' diverso.

E dunque per accomodamento ragionevole si intende qualsiasi modifica del ruolo o dell'ambiente di lavoro necessaria per consentire a un dipendente disabile di svolgere il proprio lavoro.

In qualità di datore di lavoro, l'obbligo di fornire un accomodamento ragionevole inizia dal momento in cui una persona con disabilità richiede l'accesso a luoghi o situazioni attualmente inaccessibili a causa di barriere che possono, ad esempio, impedirle di partecipare a un colloquio di lavoro o di leggere un annuncio di lavoro.

Inoltre nel tempo i dipendenti possono sviluppare disabilità, ad esempio in seguito a un incidente o a una malattia, e potrebbero richiedere adattamenti sul posto di lavoro che prima non erano necessari.

Bisogna adottare misure proattive per identificare e rimuovere qualsiasi barriera che possa esistere nelle pratiche o nell'ambiente di lavoro fisico, al fine di fornire pari accesso e opportunità alle persone con disabilità.

Sono indicate alcune **azioni pratiche** che possono aiutare i datori di lavoro a garantire il rispetto degli obblighi previsti (Art. 5 direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione):

- **processo di assunzione inclusivo:** garantire che il processo di assunzione sia inclusivo e accessibile per i candidati con disabilità, anche attraverso un supporto alla comunicazione.
- **avanzamento di carriera e formazione inclusiva:** assicurarsi di fornire una sistemazione ragionevole non solo per lo svolgimento di un determinato lavoro, ma anche per far sì che le persone con disabilità possano beneficiare del processo di avanzamento di carriera e della formazione.
- **adozione di tecnologie assistive:** allineandosi all'enfasi posta dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione sulla parità di accesso, l'introduzione di tecnologie assistive, come lettori di schermo o software di riconoscimento vocale, consente alle persone con disabilità di svolgere efficacemente le proprie mansioni lavorative.
- **garantire l'accessibilità digitale:** tenendo presente che non tutti possono utilizzare facilmente sistemi, piattaforme e software informatici standard. Questi strumenti devono essere valutati e adattati per garantire che siano inclusivi e accessibili a tutti.
- **promozione della comunicazione accessibile:** creazione di canali di comunicazione accessibili, come servizi di sottotitolazione durante le riunioni, dispositivi di ascolto assistito, o fornitura di interpreti di lingua dei segni per gli utenti della lingua dei segni, promuovendo un dialogo inclusivo all'interno del luogo di lavoro, come indicato nella direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione.
- **garantire l'accessibilità fisica:** garantire che i luoghi di lavoro siano fisicamente accessibili alle persone con disabilità. Ciò include rampe, ascensori, servizi igienici accessibili e altre strutture e attrezzature adatte.
- **promuovere modalità di lavoro flessibili:** creare un ambiente in cui le modalità di lavoro flessibili consentano ai dipendenti con disabilità di lavorare e gestire le proprie condizioni. Questi accomodamenti devono promuovere le pari opportunità, consentendo ai dipendenti con disabilità di dimostrare le proprie capacità e di svolgere efficacemente i propri compiti lavorativi.
- **sensibilizzazione allo stigma:** sensibilizzazione allo stigma e ai pregiudizi legati alla disabilità e adozione di misure per combatterli sul posto di lavoro.
- **lavorare con le organizzazioni della società civile:** lavorare a stretto contatto con le persone con disabilità e le loro organizzazioni rappresentative per beneficiare delle loro conoscenze, competenze e risorse.
- **promuovere reti di supporto:** creare "*mentorship programmes*" o gruppi di sostegno tra pari per facilitare l'inclusione sociale e professionale dei dipendenti con disabilità, incarnando l'essenza della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, che prevede la promozione di un accesso equo per tutti.

Le linee guida sull'accomodamento ragionevole: l'indice

In conclusione, rimandando alla lettura integrale del documento, presentiamo l'indice delle linee guida "**Reasonable accommodation at work. Guidance and good practices**".

INTRODUCTION: WHAT ARE THESE GUIDELINES FOR?

1 LEGAL OBLIGATIONS, POLICY AND BACKGROUND

1.1 UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN CRPD)

1.2 The Employment Equality Directive

1.3 Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030

1.4 National policies and legislation

1.5 The Court of Justice of the European Union

2 REASONABLE ACCOMMODATION: WHAT DOES IT INVOLVE?

2.1 The basics

2.2 Five methods of reasonable accommodation

2.3 What does not count as reasonable accommodation?

3 NO BARRIERS TO TALENT: ADOPTING A MODERN APPROACH TO DISABILITY

3.1 Considering a wide range of disabilities

3.2 Supporting an ageing workforce

3.3 Taking on staff with disabilities using reasonable accommodation: the benefits you can expect

3.4 How to raise awareness

3.5 Allocation of reasonable accommodations

3.6 Inclusive practices across employment stages

3.7 Facilitating communication on reasonable accommodation

3.8 Providing guidance

3.9 Finding less costly accommodations: striking a balance

3.10 Monitoring and review

4 INFORMATION AND SUPPORT

4.1 Where to look for assistance

4.2 Partnerships

4.3 Good practices

4.4 Additional sources of information

FINANCIAL SUPPORT

ILLUSTRATIVE EXAMPLES

EXAMPLES OF SYSTEMIC MEASURES

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

[Commissione europea - Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion - "Reasonable accommodation at work. Guidance and good practices", edizione 2024.](#)



Licenza [Creative Commons](#)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it