



GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

*INAIL – Sede di Legnago
Cerea, 15 aprile 2026*

- **Cosa sono**

Modifiche e adattamenti **necessari e appropriati**, adottati caso per caso, per consentire alle persone con disabilità di:

- accedere al lavoro,
- svolgerlo,
- mantenerlo,
- progredire professionalmente
su base di **uguaglianza con gli altri**, senza imporre un onere sproporzionato al datore di lavoro.

- **Fonti normative principali**

- Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (art. 2), L. 18/2009
- Direttiva 2000/78/CE
- D.lgs. 216/2003, art. 3, co. 3-bis
- D.lgs. 62/2024 (Decreto Disabilità)

- **La ratio degli accomodamenti ragionevoli**
- Rimuovere barriere **fisiche, organizzative e tecnologiche** che ostacolano la piena partecipazione lavorativa. Prevenire e correggere situazioni di **discriminazione diretta o indiretta**.
- Valutare ogni caso con un approccio **personalizzato**, basato sull'interazione tra condizione di salute e contesto di lavoro.

Tipologie di accomodamenti ragionevoli

A. Adattamenti dell'ambiente di lavoro

Postazioni ergonomiche, rampe, ascensori, segnaletica accessibile.

B. Strumenti e tecnologie

Screen reader, sistemi di amplificazione, materiali accessibili.

C. Modifiche organizzative

Orari flessibili, pause aggiuntive, revisione o ridistribuzione delle mansioni.

D. Smart working e lavoro da remoto

Riconosciuto anche dalla Cassazione come accomodamento ragionevole (sent. 605/2025).

E. Misure gestionali e relazionali

Supporto di tutor, comunicazione accessibile, formazione del team.

F. Misure procedurali

Procedure semplificate di accesso, verifica e gestione della prestazione, adeguamento dei processi di valutazione delle performance

colloqui periodici per monitorare l'efficacia delle misure

•

- **Periodo di comportamento e accomodamenti ragionevoli**
- La giurisprudenza recente collega strettamente comportamento e accomodamenti ragionevoli.
- **1. Orientamento Cassazione**
- La rigida applicazione dei limiti di comportamento può costituire **discriminazione indiretta** verso i lavoratori con disabilità.
- **Cosa deve fare il datore di lavoro (linee operative)**
- Verificare se il lavoratore rientra in una condizione di disabilità riconosciuta.
- Attivare un confronto e una valutazione funzionale.
- Analizzare tutte le possibili misure di accomodamento (organizzative, tecnologiche, di luogo e tempi di lavoro).
- **Documentare** ogni passaggio della valutazione.
- Applicare la disciplina del comportamento **solo dopo** aver escluso soluzioni ragionevoli e non onerose.

INAIL E ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

LEGGE 23 DICEMBRE 2014, N. 190

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato
(Legge di stabilità 2015)

Art. 1, comma 166

«Sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di **reinserimento e di integrazione lavorativa** delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con **progetti personalizzati** mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma è a carico del bilancio dell'INAIL, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica».

Art. 5 DIRETTIVA 2000/78/CE

«Il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, **per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione**, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato.

La soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore delle persone con disabilità».

TIPOLOGIE DI INTERVENTI FINANZIATI DA INAIL

Le tipologie di interventi previsti sono:

- 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;
- 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;
- 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.

SOGGETTI DESTINATARI degli interventi per la conservazione del posto di lavoro (stessa mansione o diversa mansione) e per l'inserimento in nuova occupazione

- **indipendentemente dal grado di inabilità**
- **senza distinzioni sulla natura del rapporto di lavoro né sulla tipologia di contratto**

Eccezione:

non può accedere agli interventi mirati alla ricerca di nuova occupazione il lavoratore autonomo

e anche a seguito di un aggravamento, anche solo funzionale, correlato a un precedente evento lesivo, pur in assenza di una nuova valutazione del danno da parte dell'INAIL

Subordinato, parasubordinato e autonomo
(valutazione caso per caso)

previo giudizio formulato dal medico competente, ex art. 41 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. o dal **Servizio di prevenzione dell'ASL**, ex art. 5, co. 2, L. n. 300/70 da cui risulti, in relazione alla mansione specifica, l'idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore.

Dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato.

N.B.: non appartengono a questa categoria i dipendenti di amministrazioni pubbliche assicurati nella forma della gestione ordinaria (es. Enti locali, Aziende degli enti locali, EPE, EPNE)

Altri soggetti che, sebbene tutelati dall'INAIL, non sono qualificabili come "lavoratori", quali ad esempio:

- **studenti**
- **casalinghe**

Circolare n. 6 del 26 febbraio 2019

• **150.000,00 euro** importo massimo del contributo a fondo perduto erogabile dall'INAIL per ciascun progetto,

di cui

- **15.000,00 euro** per interventi di formazione (solo esterna)
- **135.000,00 euro** indifferentemente per interventi di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro e/o per quelli di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro (no IVA)

N.B.: in conformità alla normativa comunitaria gli interventi di formazione possono essere rimborsati fino ad un massimo del 60% dell'importo

Il datore di lavoro può presentare un piano esecutivo contenente costi superiori ai tetti massimi di spesa fissati dalle disposizioni regolamentari, fermo restando che le somme eccedenti rimangono a suo carico.

- A decorrere dal 01.01.2019 si riconosce, per un periodo massimo pari a 1 anno, il **rimborso al datore di lavoro del 60% della retribuzione** corrisposta al lavoratore destinatario di un progetto di reinserimento mirato alla **conservazione del posto di lavoro** che alla data di cessazione dello stato di inabilità di temporanea assoluta non può attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi.
- La prestazione resta esclusa in caso di nuova occupazione

IL PROGETTO PERSONALIZZATO DI INSERIMENTO LAVORATIVO INAIL

