

Licenziamenti: ecco gli 'accomodamenti ragionevoli' che un datore di lavoro deve adottare per un dipendente disabile

LINK: <https://www.ilssole24ore.com/art/licenziamenti-ecco-accomodamenti-ragionevoli-che-datore-lavoro-deve-adottare-un-dipendente-disabile-AGG9DZRD>

Servizio ServizioContenuto basato su fatti, osservati e verificati dal reporter in modo diretto o riportati da fonti verificate e attendibili. Scopri di più Diritto del lavoro Licenziamenti: ecco gli 'accomodamenti ragionevoli' che un datore di lavoro deve adottare per un dipendente disabile L'avvocato Francesco Rotondi (LabLaw) fa il punto sugli orientamenti della giurisprudenza di Giorgio Pogliotti 11 marzo 2025 I punti chiave Ogni situazione va valutata: non può essere imposto un onere sovradimensionato Vanno uniti i principi di solidarietà e della libera imprenditorialità Ascolta la versione audio dell'articolo Quali sono gli accomodamenti ragionevoli che un datore di lavoro deve adottare nei confronti di una persona disabile? Iniziamo dalla nozione contenuta nell'articolo 2 della Convenzione Onu del 2006 sui Diritti delle persone con disabilità: per accomodamenti ragionevoli si intendono le «modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati» 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». Ogni situazione va valutata: non può essere imposto un onere sovradimensionato L'avvocato Francesco Rotondi, fondatore dello Studio LabLaw, membro esperto del Cnel, fa il punto nel corso di una video intervista sull'orientamento della giurisprudenza: «Gli accomodamenti ragionevoli sono un principio generale, non una tipicità stabile. Dunque ogni situazione va valutata, e i giudici la valutano in maniera specifica. Possiamo dire che cosa non può essere chiesto al datore di lavoro, ovvero un onere finanziario sovradimensionato e irragionevole rispetto alle caratteristiche dell'impresa, alla sua organizzazione del lavoro, per far fronte ai costi che dovrebbero essere posti in essere per accomodare ragionevolmente una situazione organizzativa a favore del lavoratore disabile». Vanno uniti i principi di solidarietà e della libera imprenditorialità Allora che cosa si chiede ai datori di lavoro di fare in modo che non un semplice

impedimento possa portare al licenziamento? Secondo l'avvocato Rotondi queste sono «norme previste per la «tutela antidiscriminatoria, per il diritto, l'uguaglianza dei lavoratori disabili. Bisogna unire questi principi col principio generale della solidarietà e con quello della libera imprenditorialità. Il riferimento va fatto alla dimensione dell'azienda, al numero di dipendenti dell'azienda, alle mansioni specifiche che questo lavoratore può svolgere all'interno dell'azienda. Ed allora possono essere richiesti degli sforzi economici e finanziari o anche meramente organizzativi, come il cambio dei turni, il part time, una particolare allocazione per svolgere determinate prestazioni, financo la formazione per svolgere altre attività e altre mansioni all'interno del luogo di lavoro». Riproduzione riservata ©