



Convegno "Molto in Comune"

Accomodamenti Ragionevoli negli Enti Pubblici

Lecco, Sala Don Ticozzi

18 Febbraio 2026



Francesco Genna
Direttore SC PSAL ATS Brianza

Dalla prevenzione dei rischi alla valorizzazione delle abilità nella Pubblica Amministrazione

- Perché la SC PSAL è qui oggi?
- Oggi siamo qui per sancire che **"sicurezza" e "inclusione" non sono obiettivi contrastanti, ma due facce della stessa medaglia**: quella del benessere organizzativo.

Benessere Organizzativo



L'Inquadramento Giuridico e Concettuale

- **Definizione ONU (2006):** *modifiche e adattamenti necessari che non impongano un onere sproporzionato per garantire l'uguaglianza dei diritti.*
- **Obbligo Giuridico:** non è una concessione, ma un dovere per evitare *la discriminazione diretta o indiretta* (Direttiva 2000/78/CE e D.Lgs 216/2003).



La Svolta del D.Lgs. n. 62/2024

- **Il Progetto di Vita:** l'accomodamento deve essere integrato in un piano individuale, personalizzato e partecipato.
- **Partecipazione Attiva:** Il lavoratore (o il suo amministratore di sostegno) ha il diritto di presentare istanze scritte e partecipare alla definizione delle misure.

Il Cambio di Paradigma Normativo

Dal Modello Medico al Modello Bio-Psico-Sociale

- **Nuova Definizione:** la disabilità non è nella persona, ma nell'*interazione tra la persona e le barriere* (fisiche e organizzative).
- **Impatto sulla Sicurezza:**
 - Non più "il lavoratore non è idoneo all'ambiente".
 - Ma "l'ambiente non è idoneo al lavoratore".
 - Se un ambiente di lavoro ha barriere che impediscono a una persona con menomazioni di lavorare, il problema è dell'organizzazione, non della persona.
 - La Valutazione dei Rischi (DVR) non può più ignorare questa interazione.



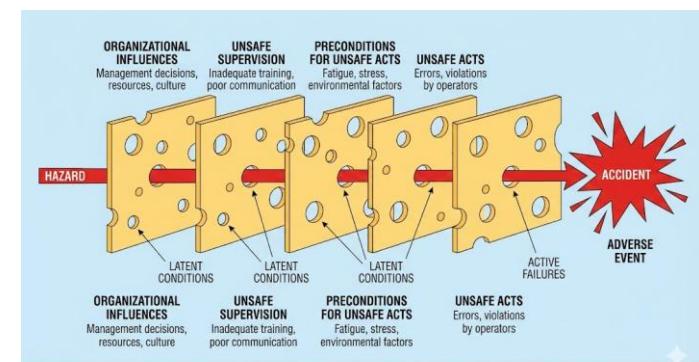
D.Lgs. 81/08: La Valutazione dei Rischi e la Disabilità

L'Obbligo di Inclusione nella Sicurezza (Art. 28)

- **Il Principio Fondamentale (Art. 28, c.1):** la valutazione deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti *a rischi particolari*. Il decreto cita esplicitamente quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, alle lavoratrici in stato di gravidanza, all'età, alla provenienza e alla **disabilità**.
- **Dalla Norma alla Pratica:** la sicurezza non è standard, ma deve essere "sartoriale". La valutazione deve considerare:
 - **Accessibilità e Logistica:** abbattimento barriere architettoniche e percorsi sicuri.
 - **Ergonomia della Postazione:** adattamento di attrezzature, software e spazi di lavoro alle specifiche capacità del lavoratore.
 - **Gestione delle Emergenze:** piani di evacuazione inclusivi con procedure specifiche per chi ha disabilità motorie, sensoriali o cognitive.

Inclusione e cultura della sicurezza

- **Just Culture (Cultura Equa):** creare un ambiente di fiducia dove i lavoratori possano *segnalare difficoltà* senza timore di sanzioni.
- **Teoria del Formaggio Svizzero (Reason):** *l'assenza di un accomodamento è un "buco" nelle barriere di sicurezza che può portare all'infortunio.*



Reason's Swiss Cheese Model: System defences as layers, with holes representing flaws. Accidents occur when holes align, creating a trajectory for hazards.

Tipologie di Accomodamenti nel Lavoro Pubblico

- **Organizzativi:** flessibilità oraria, rimodulazione dei turni, personalizzazione dei compiti.
- **Tecnologici:** tecnologie assistive, software di sintesi vocale e accessibilità dei sistemi informatici.
- **Ergonomici e Ambientali:** arredi regolabili, abbattimento barriere architettoniche e postazioni personalizzate.
- **Lavoro Agile:** lo Smart Working come strumento prioritario per dipendenti con disabilità o caregiver.

Figure Chiave e Governance Multidisciplinare

- **Disability Manager:** obbligatorio per enti con oltre 200 dipendenti; coordina l'inserimento e propone soluzioni tecnologiche.
- **Medico Competente:** consulente strategico che trasforma le limitazioni sanitarie in prescrizioni tecniche per il datore di lavoro.
- **Integrazione Organizzativa:** collaborazione necessaria tra HR, RSPP e Servizi Territoriali (Centri per l'Impiego).

L'Accomodamento nei Servizi al Cittadino

- **Oltre il Lavoro:** l'ente pubblico deve garantire l'accessibilità dei servizi per l'utenza esterna.
- **Accessibilità Digitale:** documenti PA in formato accessibile, siti web fruibili tramite tecnologie assistive e semplificazione della modulistica.
- **Supporto Umano:** front-office formato per assistere cittadini con disabilità intellettiva o sensoriale (comunicazione alternativa).



Sostenibilità e Risorse

- **Onere Sproporzionato:** limite basato sulla reale capacità economica dell'ente e sulla disponibilità di fondi.
- **Supporti Finanziari:** fondi Regionali per il collocamento mirato e contributi INAIL per il reinserimento post-infortunio.
- **Costo dell'Esclusione:** *l'inclusione è un investimento che riduce la spesa assistenziale e aumenta la produttività sociale.*



Conclusioni: la Sfida Culturale

- **Inclusione come Opportunità:** passare dall'obbligo burocratico alla valorizzazione del potenziale individuale (Efesto, il fabbro divino)
- **Sinergia Multidisciplinare:** l'efficacia degli interventi dipende dal dialogo costante tra datore di lavoro, esperti di sicurezza e lavoratore.
- **Messaggio finale:** *un ambiente accessibile e inclusivo è un ambiente più sicuro e performante per tutti i cittadini e i dipendenti.*

Grazie!

