

# 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.

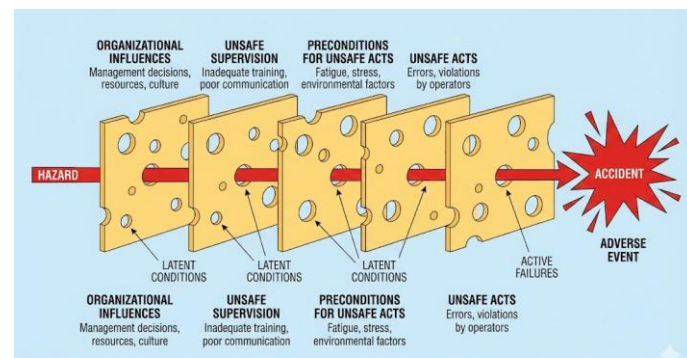
# D.Lgs. 81/08: La Valutazione dei Rischi e la Disabilità

## 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!

