



GIUDIZIO AVVERSO

ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

RAPPORTO RLS / CATEGORIE

1

Camera del Lavoro Metropolitana di Milano , 17 Aprile 2026

a cura di Kendra Barbotta - Coordinamento UvL CGIL Lombardia



UFFICI VERTENZE LEGALI (UVL)

Gli UVL della CGIL svolgono un ruolo fondamentale di **tutela individuale e collettiva** dei lavoratori, intervenendo sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sia alla sua cessazione.

Supportano le categorie sindacali dal punto di vista tecnico – legale

Assistono i lavoratori nelle pratiche di recupero credito, opposizione a licenziamenti illegittimi, discriminazioni/molestie e nelle procedure concorsuali che coinvolgono le aziende.

LIMITAZIONI CAPACITA' LAVORATIVA (TEMPORANEA O PERMANENTE)

Delegato e/o **RLS** intercettano **lavorator*** che per motivi tra loro differenti riscontrano una **ridotta capacità** lavorativa cui consegue una inidoneità (temporanea, permanente, parziale o totale).

E' CONSIGLIABILE approfondire le cause che hanno portato alla riduzione della capacità lavorativa poiché in alcuni casi potrebbe essere riconosciuta la **MALATTIA PROFESSIONALE**.

LIMITAZIONI CAPACITA' LAVORATIVA (TEMPORANEA O PERMANENTE)

RLS + CATEGORIA + UFFICIO VERTEENZE LEGALI

Incontrano il lavoratore per :

- **Studiare il caso:** carichi di lavoro/mansioni – modalità organizzative – esposizione ai rischi nel tempo – orario di lavoro ecc..
- **Valutare** ai fini del riconoscimento della MALATTIA PROFESSIONALE coinvolgimento **INCA E MEDICO**

IL RICORSO

CONTRO IL GIUDIZIO DI IDONEITA' DEL MEDICO COMPETENTE

Il **ricorso** (art. **41 comma 9 D.Lgs. 81/2008**) può essere presentato dal lavoratore o dal datore di lavoro allo ATS (Organo di Vigilanza) competente per territorio **entro 30 giorni dalla comunicazione** (data di ricevimento del giudizio!)

Nb oltre i 30 giorni il lavoratore decade dal diritto!

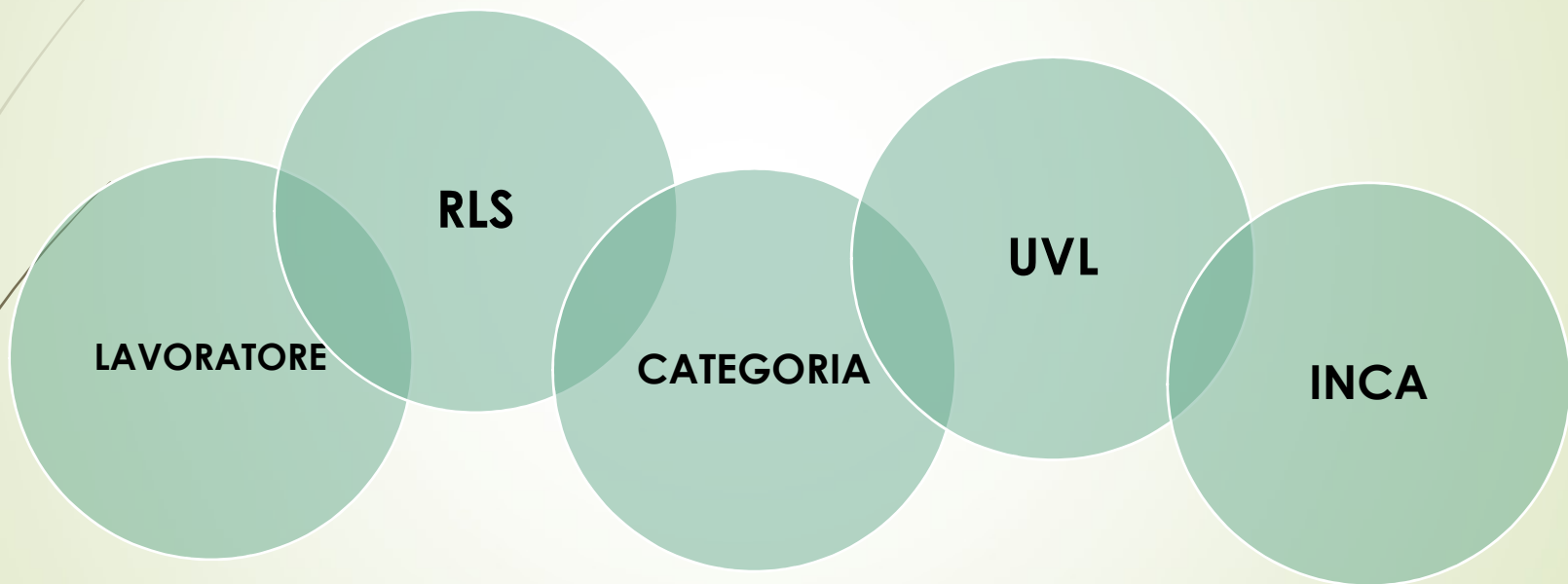
MODALITA'

Va inoltrato a mezzo pec o a mezzo raccomandata a.r. compilando apposito **modulo** disponibile sul portale ATS

La competenza territoriale è definita in base alla **sede dell'Azienda.**

- ✓ Deve contenere i dati anagrafici, copia del giudizio contestato e **motivazioni** della contestazione.
- ✓ Il lavoratore viene successivamente convocato per una nuova visita medica da un **Collegio Medico** che può acquisire ulteriore documentazione.
- ✓ Il **giudizio** del Collegio Medico **sostituisce** quello del medico competente **o** può **confermarlo!**

COMUNICAZIONE + SINERGIA = TUTELA



ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

L'accomodamento ragionevole è un obbligo giuridico di adattamento dell'ambiente (lavoro, servizi) per garantire alle persone con disabilità la parità di trattamento, definito come modifiche necessarie e appropriate che non impongano oneri sproporzionati.

La **fonte normativa** in Italia è l'art. 5-bis della Legge 104/1992, introdotto dal D.Lgs. 62/2024 (in attuazione della Legge 227/2021)

Il principio dell'Accomodamento ragionevole non si applica solo a persone con disabilità, ma anche a lavoratrici e lavoratori con ridotte capacità lavorative o in casi di limitata idoneità lavorativa. (plur. Sentenze di merito – trib Milano)

IL CASO

- ✓ lavoratrice assunta con la qualifica di capotreno presso una primaria azienda di trasporto ferroviario,
- ✓ a seguito di seri interventi chirurgici, era stata dichiarata dal Medico Competente **temporaneamente inidonea alla mansione specifica.**
- ✓ Nonostante le **prescrizioni** mediche imponessero di limitare gli spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro, la società aveva disposto il **trasferimento della dipendente presso una sede distante oltre novanta** minuti di viaggio dalla sua residenza.
- ✓ Nonostante le reiterate richieste della lavoratrice, la quale aveva puntualmente documentato l'esistenza di posizioni lavorative fungibili in sedi limitrofe (come quella di Cremona), **l'azienda era rimasta inerte, costringendo di fatto la dipendente a fruire di lunghi periodi di aspettativa per malattia.**
- ✓ Il **Tribunale di Milano**, investito della questione prima in via d'urgenza (art. 700 c.p.c.) e poi in sede di reclamo, ha **censurato tale condotta**, ravvisandovi una **violazione del diritto alla salute e un inadempimento agli obblighi di protezione e di accomodamento ragionevole previsti dall'ordinamento.**

ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

In cosa si realizza:

- ✓ **obbligo** di adottare "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori con disabilità (o inidoneità fisica) non costituisce un dovere generico,
- ✓ **onere di interlocuzione**" che impone al datore di lavoro di avviare un confronto effettivo volto a individuare **soluzioni organizzative** che, senza rappresentare un onere finanziario o gestionale sproporzionato, permettano la prosecuzione dell'attività lavorativa.
- ✓ **rifiuto** del datore di lavoro a fronte di soluzioni praticabili e sollecitate dal dipendente configura una **condotta direttamente discriminatoria**, in quanto impedisce al lavoratore di partecipare alla vita professionale in condizioni di parità con gli altri.

ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE (segue..)

- ✓ **Limiti alla libertà organizzativa (dell'Azienda!) e tutela della salute.**
- ✓ Le prescrizioni del Medico Competente relative alle modalità di raggiungimento della sede lavorativa sono vincolanti per il datore di lavoro qualora l'assegnazione a una sede distante comporti una lesione diretta del bene primario della salute (costituzionalmente garantito **dall'art. 32 Cost.**) e il rischio concreto di superamento del periodo di comporta.
- ✓ La libertà di iniziativa economica (**art. 41 Cost.**) deve **recedere** di fronte alla tutela dell'integrità psico-fisica (**art. 2087 c.c.**) ; ne consegue **che l'imprenditore**, in ossequio ai principi di correttezza e buona fede, **è tenuto a un adattamento dell'assetto organizzativo che consenta l'assegnazione del lavoratore alla sede geograficamente più prossima, qualora ciò sia compatibile con le esigenze aziendali.**

SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA in CGIL

Lo Sportello Salute e Sicurezza è un **servizio gratuito** rivolto a tutti i lavoratori e le lavoratrici, con un'attenzione particolare ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Offre

- consulenza specifica in materia di salute e sicurezza,
- Supporto ai Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza
- Supporto a lavoratori e lavoratrici che segnalano rischi o che necessitano di assistenza in materia
- Informazioni e orientamento per la lettura di Documenti
- Assistenza nella segnalazione di situazioni critiche.

L'UVL interviene in supporto per eventuali azioni vertenziali!

Grazie per l'attenzione