

SNATER: L'INCLUSIONE NON SI PREDICA, SI PRATICA.

RAGIONEVOLE ACCOMODAMENTO: LA GIUSTIZIA CONFERMA IL DIRITTO DEL LAVORATORE

Poche settimane fa il **Giudice di Roma** aveva riconosciuto l'urgenza del “**ragionevole accomodamento**”, concedendo a un nostro collega, affetto da una patologia, la possibilità di svolgere **5 giorni su 5 di lavoro agile**.

Una decisione chiara: quando esistono condizioni che rendono necessario un diverso modello organizzativo, l'Azienda deve ricercare soluzioni concrete che consentano al lavoratore di **continuare a lavorare senza essere penalizzato dalla propria condizione**.

L'Azienda, però, non si è data per vinta e ha presentato ricorso.

Oggi arriva una nuova, importante conferma dietro al ricorso presentato dall'azienda: i Giudici hanno riconosciuto nuovamente la ragione del lavoratore e la validità del precedente provvedimento; il lavoratore era rappresentato dal nostro Studio Legale di Roma.

MA IL PUNTO NON È SOLO LA VITTORIA IN TRIBUNALE; questa vicenda evidenzia una questione molto più grave:

- Il **ragionevole accomodamento** non deve essere una concessione aziendale, né un favore fatto al lavoratore. Deve essere uno strumento attraverso il quale l'organizzazione del lavoro si confronta con le esigenze concrete della persona, cercando soluzioni che permettano di garantire LAVORO, DIGNITA' e INCLUSIONE;
- *infatti, il giudice afferma che “...è onere del datore di lavoro confrontarsi con il lavoratore per individuare le misure necessarie...”*

Noi di Snater non possiamo accettare un modello nel quale, davanti a una situazione di vera difficoltà, si chiedi al lavoratore di adattarsi a tutti i costi alle esigenze aziendali, fino a trovarsi davanti a **scelte drastiche sul proprio futuro lavorativo**.

Il lavoratore non deve essere messo nella condizione di scegliere tra la propria situazione personale e il diritto a lavorare. Se esiste una soluzione **ragionevole, praticabile e compatibile** con l'attività lavorativa, quella soluzione deve essere **cercata, discussa e valutata seriamente**, NON può essere il lavoratore a pagare il prezzo dell'assenza di volontà o di capacità organizzativa.

QUESTO SNATER continuerà a difendere il principio secondo cui nessun lavoratore deve essere spinto verso l'uscita perché non perfettamente compatibile con un'organizzazione rigida, quando possono essere individuate soluzioni alternative.

Questa volta è stato necessario l'intervento della Magistratura.

Ora ci aspettiamo che l'Azienda ne tragga le dovute conseguenze e che il **ragionevole accomodamento diventi realmente uno strumento di inclusione**.

SNATER C'È... A FIANCO DEI LAVORATORI !!!