



DISABILITÀ
DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E
OBBLIGO DI ACCOMODAMENTO
RAGIONEVOLE DELLE
POSIZIONI LAVORATIVE

DISABILITÀ, DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E OBBLIGO DI ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE

La pubblicazione è edita nell'ambito della collana "I Quaderni dei Diritti", curata dal Garante regionale dei diritti della persona. I contenuti della pubblicazione ricadono sotto l'esclusiva responsabilità degli autori e non riflettono necessariamente le posizioni del Garante regionale dei diritti della persona.

L'ISTITUTO E LE FUNZIONI DEL GARANTE REGIONALE DEI DIRITTI DELLA PERSONA NELL'AMBITO DELLA PREVENZIONE E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Il Garante regionale dei diritti della persona è un'Autorità di Garanzia istituita nella Regione Friuli Venezia Giulia con legge regionale 16 maggio 2014, n. 9.

Il Garante regionale è costituito presso il Consiglio Regionale del FVG in forma collegiale, con un Presidente e due componenti. Il Presidente esercita le funzioni di indirizzo e coordinamento e la funzione specifica di garanzia per i bambini e gli adolescenti. I componenti esercitano le funzioni di garanzia rispettivamente per le persone private della libertà personale e per le persone a rischio di discriminazione.

Con riferimento alle funzioni di garanzia per le persone a rischio di discriminazione, il Garante regionale assume ogni iniziativa utile a prevenire e contrastare atti o comportamenti discriminatori fondati sull'elemento etnico-razziale, la nazionalità, l'appartenenza linguistica e culturale, le convinzioni personali e religiose, le condizioni personali e sociali, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

In accordo con quanto previsto dalla legislazione europea, nazionale e regionale, il Garante regionale fornisce assistenza alle vittime di discriminazione, promuove attività di informazione, sensibilizzazione e di dialogo sociale su questi temi, anche al fine di favorire la messa in atto di azioni positive che realizzino le pari opportunità e l'uguaglianza nei rapporti lavorativi, etico-sociali, economici, civili e politici.

GARANTE REGIONALE DEI DIRITTI DELLA PERSONA

Presidente

Fabia MELLINA BARES, con funzione di garanzia per i bambini e gli adolescenti

Componenti

Giuseppe ROVEREDO, con funzione di garanzia per le persone private della libertà personale

Walter CITTI, con funzione di garanzia per le persone a rischio di discriminazione

INDIRIZZO E RECAPITI

GARANTE REGIONALE DEI DIRITTI DELLA PERSONA

c/o Consiglio regionale F.V.G.

Piazza Oberdan n. 6, 34133 Trieste

e-mail: cr.organi.garanzia@regione.fvg.it

PEC: garantefvg@certregione.fvg.it

<http://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/garante-diritti-persona/>

TESTI A CURA DI

Walter Citti

Garante regionale con funzione di garanzia per i diritti delle persone soggette a rischio di discriminazione

Roberta Nunin

Consigliera di Parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Trieste

Paola Pascoli e Michele Franz

Referenti del CRIBA FVG (Centro regionale di informazione sulle barriere architettoniche del Friuli Venezia Giulia)

Daniela Facchinetti e Enrico Pin

Consulenti ausili dell'Ufficio H, Comunità Piergiorgio ONLUS, Udine

Antonia Barillari

Consulente in materia di lavoro della Consulta regionale delle associazioni di persone disabili del FVG

COORDINAMENTO GENERALE

Walter Citti

COORDINAMENTO EDITORIALE

Elisabetta Santarossa, Servizio organi di garanzia
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

PROGETTAZIONE GRAFICA E IMPAGINAZIONE

Ufficio Stampa e comunicazione
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

STAMPA

Centro Stampa Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia
Servizio Logistica, digitalizzazione e servizi generali

Stampato nel mese di maggio 2018

DISABILITÀ

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E OBBLIGO DI ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE

QUADERNI DEI DIRITTI 2018

PREFAZIONE

Il lavoro non costituisce soltanto una fonte di reddito, ma conferisce alla persona un senso della propria dignità ed identità sociale, offre un'opportunità di interagire con altre persone, di sviluppare reti sociali, acquisire abilità, con conseguente potenziamento della propria autostima e fiducia di sé. Al contrario, restare esclusi dal mondo del lavoro ha effetti negativi per la persona, non solo sul piano economico, ma anche psicologico. Se questo è vero per tutte le persone, lo è ancor di più per le persone con disabilità, che sono maggiormente a rischio di isolamento ed esclusione sociale.

Nonostante la lunga tradizione del collocamento "obbligatorio" prima, "mirato" poi, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel nostro Paese è lungi dall'essere soddisfacente. Secondo i dati ISTAT relativi al 2013, gli ultimi disponibili al momento della redazione del volume, meno del 20% delle persone tra i 15 e i 64 anni con una grave disabilità ha un impiego, contro il 55% del resto della popolazione. L'incidenza sale al 44% se si considerano anche le persone con limitazioni funzionali lievi, invalidità permanenti e malattie croniche gravi, con una sensibile disegualianza tanto di genere, per cui risulta occupato il 52,5% degli uomini contro il 35% delle donne con disabilità, quanto territoriale, tra Nord (51,7%), Centro (46%) e Sud (34%).

Il collocamento "mirato" realizzato dai centri per l'impiego e volto a raggiungere l'obiettivo dell'inserimento lavorativo principalmente attraverso il sistema delle "quote obbligatorie" o, in alternativa, attraverso le commesse di lavoro affidate alle cooperative sociali o attraverso lo strumento delle convenzioni, stenta ad essere efficace: su oltre 676.700 disoccupati disabili iscritti nelle apposite liste, solo 18.300 godono di un inserimento professionale, per un'incidenza pari al 2,7%¹.

¹ Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge n. 68/99 per il diritto al lavoro delle persone disabili 2012-2013. La Relazione più recente, relativa al biennio 2014-2015, è stata trasmessa al Parlamento appena il 28 febbraio 2018, ed è disponibile al link: http://documenti.camera.it/_dati/leg17/lavori/documentiparlamentari/IndiceE-Testi/178/002_RS/INTERO_COM.pdf

Anche in questo caso, le disparità territoriali sono rilevanti, con tassi di avviamento più significativi al Nord (ad es. il 7,6% nel FVG nel 2016) e quasi irrilevanti nel Sud d'Italia.

Come recentemente ricordato da Pietro Vittorio Barbieri, dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità,² tra i fattori che condizionano questi insoddisfacenti risultati sotto il profilo dell'inserimento socio-lavorativo, vi è certamente lo stigma sociale diffuso per cui le persone con disabilità vengono percepite e trattate come persone di per sé non capaci e abili a svolgere una funzione proficua all'interno di una dinamica lavorativa con conseguente discriminazione non solo nell'accesso ai rapporti di lavoro, ma anche nelle condizioni e nello svolgimento del rapporto di lavoro, ovvero nelle possibilità di carriera, nell'accesso alla formazione interna, fino alle delicatissime questioni attinenti alla cessazione dei rapporti di lavoro, per sopravvenuta disabilità o aggravamento della medesima.

Il contesto della recessione economica e della globalizzazione dei mercati, con conseguente crescente esposizione alla concorrenza internazionale che, in nome della competitività e della flessibilità, finisce per imporre operazioni di alleggerimento delle tutele del lavoro, rischia di enfatizzare le discriminazioni a danno delle componenti più fragili del mondo del lavoro, tra cui le persone portatrici di disabilità.

In questo contesto, la tutela antidiscriminatoria, rafforzatasi nell'ultimo decennio grazie soprattutto al significativo apporto del diritto dell'Unione europea e della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, può costituire un indispensabile strumento per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. La tutela antidiscriminatoria va, però, inserita in un sistema integrato di interventi che comprenda l'affermazione dei principi dell'accessibilità e dell'*universal design* nella progettazione degli spazi, a partire

² <https://www.superabile.it/cs/superabile/lavoro/20171203-lavoro-dossier-intervista-barbieri.html>

da quelli dei servizi per l'impiego e dei luoghi di lavoro, misure di politica attiva dell'impiego (formazione, accompagnamento al lavoro,...) e di politica passiva (incentivi occupazionali), il tradizionale sistema delle quote "obbligatorie", così come le opportunità e gli spazi offerti alla cooperazione sociale in materia di appalti e di applicazione delle 'clausole sociali'.

L'obbligo di 'accomodamento ragionevole' delle posizioni lavorative alle specifiche ed individuali esigenze di ogni lavoratore con disabilità è centrale nella tutela antidiscriminatoria e risponde ai nuovi paradigmi di uguaglianza e di disabilità proposti dal diritto dell'Unione europea e dalla Convenzione ONU, intesi rispettivamente come uguaglianza sostanziale e di opportunità e come frutto dell'interazione tra la menomazione sofferta dalla persona e le barriere sociali ed ambientali che gli impediscono di realizzarsi professionalmente in condizioni di pari opportunità con gli altri lavoratori.

Grava sul datore di lavoro il compito di attuare le soluzioni ragionevoli per adattare il posto di lavoro alle specifiche esigenze di un lavoratore con disabilità, in termini di postazione lavorativa, tipo di mansioni, arredi e attrezzature, orari di lavoro. L'onere che ne deriva può essere ridotto dagli interventi di sostegno, innanzitutto finanziario e di consulenza, messi in atto dalle istituzioni pubbliche. Come messo in evidenza da studi recenti³, si tratta di investimenti ben spesi, perché una maggiore inclusione lavorativa delle persone con disabilità ed una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro non solo favorisce il benessere economico e sociale delle persone direttamente interessate e delle loro famiglie ma, facendone dei soggetti attivi nella società, costituisce un ritorno anche per la società in generale, limitando la spesa pubblica per interventi

³ European Parliament Directorate General for Internal Policies Employment and Social Affairs, *Reasonable Accomodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*, 2015, disponibile al link: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf

meramente assistenziali ed aumentando la produttività complessiva e, conseguentemente, il gettito fiscale del sistema-Paese.

Dopo l'iniziale sottovalutazione di tale approccio innovativo, che ha portato anche alla sentenza di condanna del nostro Paese da parte della Corte di Giustizia europea per insufficiente recepimento della direttiva 2000/78⁴, vi sono alcuni segnali positivi che possono far ben sperare: le competenze attribuite all'INAIL in materia di reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro con apposite linee di finanziamento dedicate allo scopo; l'aumento degli incentivi occupazionali, la previsione delle possibilità per le aziende e le pubbliche amministrazioni (in questo caso si tratta di un obbligo, almeno per quelle con più di 200 dipendenti) di dotarsi di un responsabile per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sul modello del *disability manager* previsto da legislazioni di altri Paesi, gli Stati Uniti fra tutti, ed il crescente interesse per la formazione di queste figure professionali da parte di qualificate istituzioni universitarie; l'attesa riforma del 'collocamento mirato' prefigurata dal d.lgs. n. 151/2015, ma ancora inattuata, che dovrebbe avvenire secondo apposite Linee guida emanate con decreti del Ministero del Lavoro – queste linee-guida dovrebbero basarsi, tra l'altro, sull'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare, costituendo una possibile guida per orientare le aziende, sul modello di quanto adottato da altri Paesi; la creazione, infine, di una banca dati sul collocamento mirato che dovrebbe offrire informazioni più esaurienti ed attendibili sui trend occupazionali.

Questa edizione dei "Quaderni dei Diritti" intende dunque offrire un'occasione di riflessione a più voci e con diversi, ma complementari, angoli di prospettiva, sulle tematiche delle discriminazioni fondate

⁴ Sentenza della Corte di Giustizia Europea 4 luglio 2013 - Causa C-312/11, *Commissione Europea contro Repubblica Italiana*.

sulla disabilità nel mondo del lavoro e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Spero che tale strumento potrà risultare utile innanzitutto alle persone con disabilità che si affacciano al mondo del lavoro oppure vogliono vivere la loro esperienza professionale già in atto in condizioni di effettiva e piena uguaglianza e pari opportunità con gli altri lavoratori, per una più compiuta conoscenza e consapevolezza dei loro diritti, così come a tutti gli attori che operano nel mondo del lavoro, dalle parti sociali che potranno cogliervi degli spunti utili per declinare il principio di accomodamento ragionevole nella contrattazione collettiva, ai servizi per il lavoro, alle associazioni portatrici di interesse e a tutti coloro che desiderano, per ragioni professionali o personali, approfondire la materia.

Un particolare ringraziamento va ai co-autori della pubblicazione che hanno voluto offrire la loro preziosa collaborazione all'istituzione del Garante regionale dei diritti della persona per la realizzazione del progetto, così come al personale della Biblioteca del Consiglio Regionale del FVG per l'assistenza prestata nel reperimento dei materiali utili.

Walter Citti

Componente con funzioni di garanzia per le persone a rischio di discriminazione del Garante regionale dei diritti della persona - Regione Friuli Venezia Giulia

GLI AUTORI

Antonia Barillari è consulente in materia di lavoro della Consulta regionale delle associazioni di persone disabili del FVG. In precedenza è stata dal 2009 al 2012 amministratore delegato della società di consulenza Syntegra (professioni integrate per le politiche sociali) nonché dal 2002 al 2008 responsabile del servizio del collocamento mirato della Provincia di Gorizia.

Walter Citti fa parte del Collegio del Garante dei diritti della persona della Regione Friuli Venezia Giulia, in quanto componente con funzioni di garanzia per le persone a rischio di discriminazione. Prima di assumere tale incarico, dal 2001 al 2005 è stato consulente legale presso la Missione ONU in Kosovo e, dal 2006 al 2014, consulente del servizio anti-discriminazioni dell'Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione. Dal 2014 è collaboratore professionale di "Italia-Lavoro spa", ora "Anpal servizi spa".

Daniela Facchinetti, terapeuta occupazionale, ed il dottor **Enrico Pin** operano come consulenti presso l'Ufficio H della Comunità Piergiorgio ONLUS di Udine. L'Ufficio H svolge il servizio di informazione e consulenza su ausili tecnici ed informatici per l'autonomia della persona disabile ed è stato riconosciuto nel 1996 come Presidio di rilevanza Regionale dalla L.R. n° 41/1996.

Roberta Nunin, Consigliera di Parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e Professoressa Associata di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Trieste, dove dirige anche il Master in Diritto del lavoro e della Previdenza Sociale; iscritta all'Albo degli Avvocati, è abilitata al patrocinio davanti alla Cassazione e alle altre Giurisdizioni superiori.

Paola Pascoli, architetto, e il dottor **Michele Franz** sono referenti dal 2009 del CRIBA FVG (Centro Regionale di Informazione sulle Barriere Architettoniche del Friuli Venezia Giulia), promuovono la progettazione accessibile degli spazi di vita per tutti gli utenti, ponendo una particolare attenzione verso le esigenze delle persone con disabilità, attraverso momenti formativi e di sensibilizzazione, ricerche e consulenze tecnico-progettuali.

INDICE

	Prefazione	5
CAP. 1	Il divieto di discriminazioni fondate sulla disabilità nei luoghi di lavoro e l'obbligo di "accomodamento ragionevole" delle posizioni lavorative. Lo "stato dell'arte" in Italia sull'attuazione della direttiva 2000/78 alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia europea e in un quadro comparativo con la casistica giudiziaria di altri Paesi europei di Walter Citti	15
1.1	Introduzione. Le normative che vietano le discriminazioni fondate sulla disabilità nell'ambito dell'occupazione	15
1.2	La definizione di "disabilità" nella normativa anti-discriminatoria	17
1.3	Gli ambiti di applicazione del divieto di discriminazione	25
1.4	I differenti tipi di discriminazioni vietate	26
1.5	La discriminazione derivante dal rifiuto di "accomodamento ragionevole" della posizione lavorativa	37
1.5.1	La visita di idoneità alla mansione	38
1.5.2	La nozione di "accomodamento ragionevole" nella direttiva 2000/78 e nella Convenzione ONU ed il suo recepimento nella legislazione italiana	40
1.5.3	La conoscenza da parte del datore di lavoro delle necessità del lavoratore con disabilità quale presupposto e requisito per l'adempimento dell'obbligo di "accomodamento ragionevole"	46
1.5.4	Le possibili misure di "accomodamento ragionevole"	48
1.5.4.1	L'accessibilità come modalità di "accomodamento ragionevole"	49
1.5.4.2	Le tecnologie assistive per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità	51
1.5.4.3	L'adattamento degli orari di lavoro	53
1.5.4.4	Il "lavoro agile" ed il telelavoro	56
1.5.4.5	La redistribuzione delle mansioni lavorative e la riorganizzazione aziendale	59
1.5.4.6	L'affiancamento al lavoratore con disabilità di tutor ed interpreti	71
1.5.5	Accomodamento ragionevole, conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e divieto di "discriminazione per associazione". Questioni aperte	72
1.5.6	Il criterio della "ragionevolezza" dell'accomodamento ragionevole della posizione lavorativa	78
1.5.6.1	Gli interventi e finanziamenti pubblici a sostegno delle misure di "accomodamento ragionevole" da parte dei datori di lavoro	83

1.5.6.1.1	I Fondi regionali per l'occupazione dei disabili	83
1.5.6.1.2	Le competenze e gli interventi dell'INAIL a sostegno del reinserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale	84
1.5.7	il divieto di licenziamento discriminatorio. Il licenziamento discriminatorio quale conseguenza del rifiuto di "accomodamento ragionevole" della posizione lavorativa	87
1.6	I rimedi giudiziari contro le discriminazioni	90
1.6.1	Il bilanciamento dell'onere della prova	95
1.6.2	il Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione	100
CAP. 2	L'accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative attraverso interventi per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro di Paola Pascoli e Michele Franz	101
2.1	La normativa italiana in tema di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro	101
2.2	Inquadramento culturale della tematica dell'accessibilità	109
2.3	Suggerimenti per una progettazione accessibile	115
2.4	Il supporto consulenziale del CRIBA FVG nella progettazione accessibile	118
CAP. 3	Gli ausili di un percorso di autonomia e di inserimento lavorativo di Daniela Facchinetti e Enrico Pin	122
3.1	Protesi, ortesi e ausili: un inquadramento semantico	122
3.2	Gli ausili tra norme e servizi	124
3.3	Riepilogo della normativa di riferimento	128
3.4	L'ufficio H Centro Ausili	129
3.5	Dalla teoria alla pratica	133
CAP. 4	Le discriminazioni nei luoghi di lavoro fondate sulla disabilità: alcune riflessioni da una prospettiva di genere di Roberta Nunin	137
4.1	Premessa. Donne, lavoro, disabilità: quando le discriminazioni diventano "multiple"	137
4.2	Il lavoro delle donne in Italia e l'effetto "amplificatore" della disabilità	141
4.3	Ruolo e compiti delle/dei Consigliere/i di parità: un possibile sostegno anche nei confronti delle discriminazioni "multiple"	147

4.4	Qualche prima, provvisoria, conclusione.	149
CAP. 5	Il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Strumenti, possibilità e sfide aperte in Friuli Venezia Giulia di Antonia Barillari	153
5.1	Premessa	153
5.2	Cosa significa parlare di integrazione lavorativa delle persone con disabilità	156
5.3	Gli strumenti propedeutici all'accesso al mondo del lavoro	158
5.3.1	Percorsi propedeutici (area socio-assistenziale ed educativa)	159
5.3.2	Percorsi personalizzati di integrazione lavorativa (area lavoro-collocamento mirato)	160
5.4	Il quadro normativo e la struttura organizzativa del collocamento mirato	162
5.5	Il funzionamento del servizio del collocamento mirato	164
5.5.1	Servizi al lavoratore	165
5.5.2	Servizi alle aziende	169
5.6	I servizi della rete	175
5.6.1	Servizio di Integrazione Lavorativa (S.I.L.)	175
5.6.2	Servizi Territoriali: Centro di salute mentale (CSM), Servizi per le dipendenze (SerT), Servizi per l'handicap, Servizi sociali	176
5.6.3	Enti di formazione	177
5.7	Strumenti giuridici innovativi, incentivi economici e finanziamenti a sostegno del collocamento mirato	178
5.7.1	Gli strumenti giuridici innovativi a sostegno del collocamento mirato: le convenzioni ex art 14 del D.lgs 276/03	179
5.7.2	Gli strumenti giuridici innovativi: gli appalti pubblici riservati alla cooperazione sociale di lavori, forniture e servizi	181
5.7.3	Strumenti giuridici innovativi: le clausole sociali	186
5.7.4	Gli Incentivi occupazionali previsti dalla legislazione nazionale	187
5.7.5	Incentivi occupazionali e finanziamenti previsti dalla legislazione regionale	189
5.8	Il punto sulla situazione di collocamento mirato nella Regione Friuli Venezia Giulia	191
5.9	Cosa si può fare	196
	Appendice normativa	201
	Appendice Incentivi occupazionali	223

DISABILITÀ

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI E OBBLIGO DI ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE

QUADERNI DEI DIRITTI 2018

IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA DISABILITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO E L'OBBLIGO DI "ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE" DELLE POSIZIONI LAVORATIVE.

1.

WALTER CITTI*

LO "STATO DELL'ARTE" IN ITALIA SULL'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2000/78 ALLA LUCE DELLA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA E IN UN QUADRO COMPARATIVO CON LA CASISTICA GIUDIZIARIA DI ALTRI PAESI EUROPEI

1.1 Introduzione. Le normative che vietano le discriminazioni fondate sulla disabilità nell'ambito dell'occupazione

Nell'ordinamento italiano, norme in materia di parità di trattamento e di divieto di discriminazioni fondate sulla disabilità nell'ambito dell'occupazione sono rinvenibili in almeno tre complessi normativi:

a) le normative quadro e di settore in materia di integrazione sociale delle persone con disabilità, con particolare riferimento all'inserimento lavorativo (Legge 5 febbraio 1992, n. 104: "*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*"; Legge 12 marzo 1999, n. 68: "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*");

b) la normativa di attuazione della direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (D.lgs. n. 216/2003 e successive modifiche);

c) lo "Statuto dei Lavoratori" (Legge n. 300 del 20 maggio 1970: "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*").

* Garante regionale FVG per le persone a rischio di discriminazione

L'art. 13 del Trattato sulla Comunità Europea, introdotto dal Trattato di Amsterdam, ha costituito la base legale per estendere la tutela antidiscriminatoria di fonte europea, inizialmente limitata ai fattori di genere e di nazionalità, anche a quello della disabilità, almeno con riferimento all'ambito dell'occupazione, come poi avvenuto con la direttiva 2000/78/CE. Il Trattato europeo di Lisbona prevede il principio di uguaglianza e di non discriminazione, anche sulla base della disabilità, come valore fondamentale dell'Unione europea, richiamato espressamente nel Trattato sull'Unione europea, nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea, così come nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Quest'ultima prevede espressamente il diritto fondamentale delle persone con disabilità all'inclusione sociale (art. 26).¹

La normativa italiana di recepimento della direttiva europea 2000/78 (D.lgs. n. 216/2003) ha esteso le norme antidiscriminatorie contenute nella legge n. 300 del 20 maggio 1970 (nota come lo "Statuto dei Lavoratori") anche al fattore "disabilità", vietando così ogni discriminazione del lavoratore con disabilità in materia di accesso all'occupazione, licenziamenti, assegnazione di qualifiche o mansioni, trasferimenti, provvedimenti disciplinari (art. 15 L. n. 300/1970).²

Tali disposizioni antidiscriminatorie si integrano con il quadro normativo nazionale che intende agevolare l'inserimento lavorativo

¹ Articolo 26: «*Inserimento delle persone con disabilità*. L'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità».

² Art. 15 L. n. 300/1970: «*Atti discriminatori*. È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

delle persone con disabilità mediante i servizi di “collocamento mirato” di cui alla legge n. 68/1999, recentemente modificata ed integrata dal D.lgs. n. 151/2015.³

1.2 La definizione di “disabilità” nella normativa anti-discriminatoria

Come abbiamo già accennato, la normativa anti-discriminatoria deriva dall’obbligo di recepire ed applicare nell’ordinamento interno il diritto dell’Unione europea. Ne consegue che la persona potrà avvalersene quando la sua situazione ricade nella definizione di disabilità, così come interpretata dalla Corte di Giustizia dell’Unione europea, in applicazione della direttiva 2000/78. Questo indipendentemente se la disabilità venga certificata in base ad altre normative interne in materia di accesso all’occupazione, sicurezza sociale o altro (ad es. L. n. 68/1999 o L. n. 104/92).

Il concetto di “disabilità” non viene espressamente definito dalla direttiva 2000/78. Secondo la giurisprudenza consolidata della Corte di Giustizia europea, quando un concetto contenuto in una norma di diritto dell’Unione europea non viene espressamente definito dalla norma medesima, né la norma contiene un rimando alle legislazioni nazionali degli Stati membri, le esigenze di uniforme applicazione del diritto dell’Unione europea, soprattutto quando sono in gioco diritti fondamentali quali quello all’uguaglianza, fanno sì che al concetto medesimo deve essere data un’autonoma ed uniforme interpretazione valida in tutto lo spazio dell’Unione europea. Tale interpretazione spetta dunque alla Corte di Giustizia europea.

Ai fini dell’applicazione della normativa antidiscriminatoria, la Corte di Giustizia europea ha stabilito che la definizione di “disabilità” deve essere interpretata alla luce della Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità adottata il 13

³ Le tematiche del quadro normativo e della struttura organizzativa del collocamento mirato in Italia, e nel FVG in particolare, sono oggetto in questa pubblicazione del contributo della dott.ssa Antonia Barillari.

dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva in Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18 e ratificata anche dall'Unione europea con decisione del Consiglio europeo n. 2010/48/UE del 26 novembre 2009.

La Convenzione ONU ha sancito il passaggio da una definizione "medica" di disabilità, centrata sulla mera "menomazione" sofferta dalla persona, ad una "sociale", per cui «la disabilità è un concetto in evoluzione (ovvero...) il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri». In base all'articolo 1, secondo comma, della Convenzione ONU sono persone con disabilità «coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri». Applicata all'ambito dell'occupazione cui fa riferimento la direttiva 2000/78, la Corte di Giustizia ha specificato che la disabilità *«deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori»*. Il requisito richiesto affinché si possa parlare di "disabilità" quale fattore protetto dalle discriminazioni sul lavoro è che *«le menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali debbano essere "durature"»*, a prescindere se tali limitazioni derivino da "handicap" congeniti o siano la conseguenza di incidenti, ovvero di una malattia. La Corte di Giustizia europea ritiene che si possa parlare di "disabilità" solo quando ricorrano tutte le condizioni sopra elencate. In altri termini, non una qualunque menomazione o malattia è suscettibile di rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva, ma solo quelle che determinino limitazioni di natura fisica, sensoriale, psicologica o psichica che, su un piano obiettivo ed in interazione con barriere di natura sociale, impediscano al lavoratore di affrontare la vita professionale su una base di parità con gli altri lavoratori.

Innanzitutto la menomazione deve di per sé essere, per la sua natura e sufficiente rilevanza, suscettibile di costituire un ostacolo alla vita professionale del lavoratore, avendo in considerazione le specifiche circostanze del caso in questione. Nel caso *Z v. Government department. The Board of management of a community school*, la Corte di Giustizia è stata chiamata a considerare il caso di una lavoratrice priva di utero e se questa poteva ritenersi “persona con disabilità” ai sensi della direttiva 2000/78. La Corte ha respinto questa tesi sostenendo che «l'incapacità ad avere figli secondo metodi convenzionali non impedisce, di per sé, l'accesso all'impiego e una carriera» (...) e «non costituisce un ostacolo all'esercizio dell'attività professionale». ⁴ Nella causa *Fag og Arbejde (FOA) contro Kommunernes Landsforening (KL)*, la Corte è stata chiamata a valutare se un educatore sofferente di obesità, addetto alla funzione di babysitter in una scuola per l'infanzia comunale, poteva ritenersi “persona con disabilità” ai sensi e per gli effetti della direttiva 2000/78 e dunque poteva ritenersi “discriminatorio” il licenziamento di cui era rimasto vittima, se collegato causalmente alla sua condizione. Qui la Corte ha ritenuto che l'obesità costituisce una “malattia” ai sensi delle direttive e classificazioni dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), che di norma è concetto distinto da quello di “disabilità” e non costituisce di per sé un fattore di discriminazione vietato dalla direttiva 2000/78, né l'ambito di applicazione di quest'ultima può essere esteso per analogia. Tuttavia, la Corte evidenzia che l'obesità sofferta dal lavoratore era ‘grave’, secondo il sistema di classificazione dell'OMS in base all'indice di massa corporea, ottenibile facendo il rapporto tra peso del soggetto e quadrato della sua altezza, per cui tale da poter determinare un'obiettiva e duratura limitazione ed un ostacolo alla sua vita professionale e, quindi, suscettibile di costituire una “disabilità”. ⁵

⁴ CGUE, sentenza 18 marzo 2014, *Z v. Government department. The Board of management of a community school*, causa C-363/12, par. 82.

⁵ CGUE, sentenza 18 dicembre 2014, *Fag og Arbejde (FOA) contro Kommunernes Landsforening (KL)*, causa C-354/13.

Tale giurisprudenza della Corte di Giustizia sembra suggerire un requisito di sufficiente severità o gravità della menomazione sofferta dal lavoratore o dalla lavoratrice affinché questa possa costituire, in interazione con le barriere sociali operanti nella concreta situazione, un ostacolo alla vita professionale che consenta di avvalersi della tutela antidiscriminatoria. La questione appare di notevole rilevanza soprattutto in relazione a situazioni di disagio psicologico, emotivo o relazionale, ove si tratterà di distinguere ad esempio tra condizioni cliniche di ansietà e/o depressione sicuramente riconducibili alla definizione di disabilità se severe, protratte, croniche o ricorrenti nel tempo, da stati d'animo di insoddisfazione, tristezza o irritazione quali ordinarie reazioni umane a condizioni di stress e/o circostanze avverse della vita.

L'Autorità danese per la Parità di trattamento, un'Autorità di Garanzia anti-discriminazioni con funzioni quasi -giudiziali, nel giugno 2015 ha respinto il ricorso presentato da un fisioterapista che sosteneva il carattere discriminatorio del suo licenziamento avvenuto in ragione delle assenze dall'impiego determinate dalla sua depressione. L'Autorità danese ha ritenuto che la depressione sofferta dal lavoratore non era di tale severità e durata da costituirgli un ostacolo allo svolgimento pieno ed effettivo delle mansioni lavorative in condizioni di parità con i colleghi e, pertanto, non poteva qualificarsi come disabilità ai sensi della normativa di recepimento della direttiva 2000/78.⁶

⁶ Board of Equal Treatment Danimarca, Decisione n. 107/2015 24 giugno 2015, cit. in European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *The Employment Equality Directive and supporting people with psychosocial disabilities in the workplace. A legal analysis of the situation in the EU member States*, 2016, scaricabile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3966-the-employment-equality-directive-and-supporting-people-with-psychosocial-disabilities-in-the-workplace-a-legal-analysis-of-the-situation-in-the-eu-member-states>

L'altro elemento che deve essere tenuto presente per comprendere se una "malattia" possa rientrare nella definizione di "disabilità" è la durata presunta della limitazione o incapacità che essa viene a comportare. Affinché una condizione di "malattia" possa essere ricondotta in quella di "disabilità" occorre che la limitazione o incapacità sofferta dal lavoratore per effetto della malattia abbia un carattere non solo temporaneo e di breve durata bensì "permanente" o "di lunga durata".⁷ Ad esempio, patologie afferenti all'apparato muscolo-scheletrico, aventi natura degenerativa reumatica o traumatica, possono costituire "disabilità" quando comportano limitazioni a carattere permanente o durature nel tempo. A tali conclusioni è giunta la Corte di Giustizia europea nella sentenza *HK Denmark c. Pro Display A/S*, del 11 aprile 2013 (cause riunite C-335/11 e C- 337/11), quando ha affrontato i casi di licenziamento rispettivamente di una lavoratrice sofferente di dolori cronici a livello della colonna dorso-lombare non rispondenti positivamente a trattamenti fisioterapeutici, e di una lavoratrice ancora sofferente dei postumi di un «colpo di frusta» a seguito di un incidente stradale occorso più di un anno prima.⁸

Sotto un profilo generale, dunque, se deve escludersi che possa essere richiamato il divieto di discriminazioni fondate sulla disabilità non appena si manifesti una qualunque malattia, di disabilità può invece trattarsi ogniqualvolta la malattia sia di lunga durata e

⁷ Talune legislazioni nazionali hanno inteso precisare il termine di durata, superato il quale una patologia può costituire una disabilità ai sensi della direttiva 2000/78: sei mesi nella legislazione austriaca e della Germania, un anno nella legislazione del Regno Unito e della Repubblica Ceca. Si veda: European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Reasonable accommodation for disabled people in employment contexts. A legal analysis of EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, 2016, pp. 62-64, disponibile al link: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accommodation_in_employment_final2_en.pdf

⁸ Corte di Giustizia europea, sentenza 11 aprile 2013, *HK Danmark, per conto di Jette Ring contro Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)* e *HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge contro Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S (C-337/11)*, cause riunite C-335/11 e C- 337/11.

abbia l'attitudine ad incidere negativamente sulla vita professionale del lavoratore.⁹

In generale, incombe sul lavoratore l'onere di provare di essere affetto da una disabilità, ovvero da una malattia che costituisce una "disabilità" ai sensi dell'autonomo significato di cui alla direttiva 2000/78 e, dunque, di dimostrare il carattere di lunga durata della limitazione o menomazione che questa comporta.¹⁰

La valutazione sul carattere "duraturo" e non solo "transitorio" e di "breve durata" della limitazione sofferta dal lavoratore, deve essere effettuata al momento del verificarsi dell'atto o del comportamento asseritamente discriminatorio e può avere anche un carattere prognostico sulla base degli elementi disponibili. Nel caso *Mohamed Daouidi contro Bootes Plus SL e a*, la Corte di Giustizia europea, trattando il caso di un licenziamento di un lavoratore spagnolo in congedo di malattia da due mesi a seguito di un infortunio sul lavoro, ha affermato che la temporanea incapacità al lavoro non

⁹ In questo senso, cfr. Tribunale di Milano, sez. lavoro, ordinanza 11 febbraio 2013, (est. Colosimo), R.G. L. n. 14453/12, scaricabile al link: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2016/09/29/725/>

¹⁰ Numerosa la giurisprudenza maturata in Danimarca a seguito delle due sentenze citate della Corte di Giustizia europea. In una causa relativa al licenziamento di una lavoratrice affetta da artrite, la Corte Suprema danese ne ha riconosciuto il carattere discriminatorio, riconoscendo le limitazioni a carattere cronico o di lunga durata che tale malattia viene a comportare (sentenza 11 agosto 2015, in Flash Report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (legal developments), al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/2953-supreme-court-case-on-dismissal-because-of-disability-related-sickness-absence-pdf-80-kb>). In un altro caso, invece, il Board of Equal Treatment, un'Autorità di Garanzia avente funzioni quasi-giudiziali, ha respinto il ricorso di un lavoratore affetto da gotta, ritenendo che egli non era stato in grado di provare, sulla base delle diagnosi e prognosi mediche da lui sottoposte, il carattere durevole e non solo di breve periodo della menomazione derivante dalla malattia (Board of Equal Treatment, Decisione n. 39/2015 del 25 marzo 2015, Flash report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (legal developments), al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/2904-denmark-board-of-equal-treatment-definition-of-disability-long-term-limitation-pdf-61-kb>).

poteva di per sé farlo rientrare nella tutela prevista dalla direttiva 2000/78. Tuttavia, l'assenza di una chiara prognosi sulle effettive possibilità di recupero nel breve periodo, ed anzi la significativa probabilità che l'incapacità lavorativa potesse prolungarsi nel tempo, potevano costituire elementi obiettivi che il giudice nazionale avrebbe dovuto considerare ai fini della valutazione del carattere di "lunga durata" della limitazione, da effettuarsi con riferimento al momento in cui è avvenuto il fatto o comportamento asseritamente discriminatorio.¹¹ Tali sono state poi le conclusioni cui è giunto il tribunale sociale di Barcellona, che ha dichiarato discriminatorio il licenziamento del lavoratore, perché basato sul fattore protetto della "disabilità".¹²

La Corte di Appello di Firenze, con la sentenza n. 1196 del 28 novembre 2017, pur riconoscendo il carattere ritorsivo di un licenziamento, espressivo di volontà di rappresaglia del datore di lavoro nei confronti di una lunga assenza per malattia del lavoratore, dichiarandolo dunque nullo, non ha inteso riconoscerne il carattere discriminatorio fondato sulla disabilità. Secondo la Corte, infatti, il lavoratore, rimasto assente dal lavoro per sette mesi in ragione di una cefalea che aveva imposto anche il ricovero in ospedale, non aveva precisato al suo datore di lavoro né la patologia in termini di diagnosi e prognosi, né l'esistenza al momento del recesso di conseguenti menomazioni fisiche o psichiche che, a loro volta, comportassero limitazioni presumibilmente durature nello svolgimento della prestazione lavorativa. In altri termini, il lavoratore non aveva sufficientemente dimostrato, al momento del verificarsi dell'atto asseritamente discriminatorio, così come invece richiesto dalla giurisprudenza della Corte

¹¹ CGUE, sentenza 1 dicembre 2016, *Mohamed Daouidi contro Bootes Plus SL e a.*, causa C- 395/15.

¹² Tribunale sociale di Barcellona n. 33, sentenza 23 dicembre 2016, causa 1219/2014. Si veda il Flash report datato 21 febbraio 2017 sul sito dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (legal developments), al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4037-spain-temporary-incapacity-for-work-as-disability-pdf-252-kb>

di Giustizia europea, di soffrire di una limitazione «duratura» derivante dalla malattia, ovvero non aveva sufficientemente chiarito se la sua menomazione presentasse una prospettiva bene delineata di superamento nel breve periodo oppure potesse protrarsi in modo rilevante prima della guarigione.¹³

In sintesi, sulla base della giurisprudenza della Corte di Giustizia europea, si può concludere che una malattia, curabile o incurabile, di per sé non costituisce una “disabilità” ai sensi della direttiva 2000/78, ma può esserlo se: (i) comporta una limitazione, risultante in particolare da (ii) menomazioni fisiche, mentali o psichiche (iii) durature che, in (iv) interazione con barriere di diversa natura, (v) può ostacolare in maniera sostanziale la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale (vi) su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. E’ onere del lavoratore provare l’esistenza della disabilità.

Deve essere considerato un lavoratore protetto dalla normativa antidiscriminatoria colui che rientra nella definizione di disabilità sopra indicata, indipendentemente dal suo riconoscimento o meno come persona con disabilità ai sensi di altre legislazioni di settore e, dunque, anche se non considerato invalido ai sensi della L. n. 104/92, ovvero non rientrante tra le “categorie protette” di cui alla legge n. 68/1999 ai fini dell’accesso al “collocamento mirato”, per mancato raggiungimento della soglia di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% o, in caso di invalidità derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale, superiore al 33%.

¹³ Corte di Appello di Firenze, sentenza n. 1196/2017 pubbl. il 28/11/2017 (RG n. 713/2017), disponibile al link: [https://www.wikilabour.it/S\(krzoxu55am2dr12bcjkr1sva\)\)/GetFile.aspx?File=%2F2FAAA_Segnalazioni%2F2017%2FMerito%2F20171128_CdA-Firenze.pdf](https://www.wikilabour.it/S(krzoxu55am2dr12bcjkr1sva))/GetFile.aspx?File=%2F2FAAA_Segnalazioni%2F2017%2FMerito%2F20171128_CdA-Firenze.pdf).

1.3 Gli ambiti di applicazione del divieto di discriminazione

La protezione dalle discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla disabilità nel settore dell'occupazione non riguarda solo ogni situazione collegata ad un rapporto di lavoro già esistente (condizioni di lavoro, comprese le condizioni di promozione e carriera, il licenziamento e la retribuzione, l'affiliazione e l'implicazione in un'organizzazione di datori di lavoro o di lavoratori o qualsiasi altra organizzazione professionale, nonché le prestazioni erogate da tali organizzazioni). Essa include espressamente anche le condizioni di accesso all'occupazione e ad un rapporto di lavoro, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché tutti i livelli e le opportunità di formazione e di orientamento, riqualificazione professionale e tirocinio professionale (art. 3 direttiva 2000/78/CE; art. 3 D.lgs. n. 216/03).¹⁴ La nozione di retribuzione deve essere intesa alla luce dell'interpretazione che ne è stata data dalla Corte di Giustizia europea, in senso estensivo, includendovi tutti i vantaggi, in contanti o in natura, collegati ad un rapporto di impiego (ad es. agevolazioni in materia di trasporto o prestazioni assicurative complementari, indennità di dislocazione, gratifiche natalizie o in occasione di altre ricorrenze), fino ai regimi pensionistici professionali o comunque con la sola esclusione delle prestazioni di previdenza sociale obbligatoria e delle pensioni di anzianità per

¹⁴ Per un caso di accertamento di discriminazione fondata sulla disabilità per avere, tra l'altro, escluso, senza una giustificazione obiettiva, una lavoratrice disabile da un aggiornamento professionale dedicato al personale della struttura, si veda: Corte di Appello di Torino, sentenza del 29 novembre 2012 (pres. Girolami, rel. Grillo Pasquarelli), disponibile al link: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2015/10/22/corte-dappello-di-torino-sentenza-del-29-novembre-2012/>. In base tanto al divieto di discriminazioni indirette quanto al principio dell'obbligo dell'accomodamento ragionevole (si veda sotto), potrebbe ritenersi discriminatorio ad esempio un corso di formazione per il personale interno all'azienda svolto in locali inaccessibili ai lavoratori con disabilità motorie che si muovano in carrozzina o senza un servizio di traduzione in lingua dei segni disponibile per i dipendenti non udenti.

legge applicabili a categorie generali di lavoratori, che fruiscono di tali prestazioni non in proporzione di quanto versato dal datore di lavoro, ma secondo le condizioni stabilite dalla legge.¹⁵

La direttiva 2000/78/CE obbliga gli Stati membri ad avere un quadro normativo, legislativo, regolamentare ed amministrativo conforme al principio di parità di trattamento e al divieto di discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla disabilità, ed estende tale obbligo anche alle parti sociali, per quanto concerne le disposizioni contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi.¹⁶

1.4 I differenti tipi di discriminazioni vietate

La normativa anti-discriminatoria prevede cinque tipi diversi di discriminazione vietata: la discriminazione diretta, quella indiretta, la discriminazione derivante dal diniego di "accomodamento ragionevole", la molestia e l'ordine di discriminare.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA. Sussiste una «discriminazione diretta» quando un lavoratore o una lavoratrice, a causa della disabilità, «sia trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga». L'unica eccezione al divieto di discriminazioni dirette sussiste quando una caratteristica collegata alla disabilità costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento della mansione lavorativa, avendo in considerazione la natura dell'attività lavorativa o il contesto in cui viene espletata, e nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza (ad es. l'idoneità a svolgere le funzioni essenziali

¹⁵ Ad es. le sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione europea rispettivamente nella causa *Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*, del 1 aprile 2008, causa C-267/06 e *Jürgen Römer contro Freie und Hansestadt Hamburg*, del 10 maggio 2011, causa C-147/08.

¹⁶ Art. 16 Direttiva 2000/78/CE.

collegate alla prestazione lavorativa).¹⁷ Ad esempio, in materia di accesso o di mantenimento dell'occupazione, costituisce certamente una discriminazione un'esclusione aprioristica di un lavoratore od un suo demansionamento in ragione della sua disabilità senza che l'idoneità del medesimo a svolgere le funzioni essenziali di quella posizione lavorativa sia stata adeguatamente valutata nelle modalità previste dalla legge. Si può parlare in questi casi anche di una discriminazione fondata su una disabilità percepita, anche se non necessariamente obiettivamente presente. In conseguenza dei diffusi stereotipi, pregiudizi e stigmatizzazioni collegate a determinate disabilità, malattie e/o patologie, è possibile che una persona subisca una discriminazione per il fatto di essere percepito aprioristicamente come meno capace e meno produttivo in ragione soltanto della disabilità o della patologia di cui è affetto e senza che venga condotta una valutazione approfondita attraverso innanzitutto lo strumento dell'accertamento dell'idoneità alle mansioni.

La Corte di Cassazione ha dichiarato nullo *«il licenziamento per ragione esclusiva di discriminazione da handicap (...) quando il licenziamento sia stato intimato sulla scorta dell'affermazione apodittica che la condizione di invalidità del lavoratore abbia impedito di rendere proficuamente la prestazione, senza alcun accertamento medico al riguardo e senza la prova di effettive disfunzioni nello svolgimento dei compiti di pertinenza»* (Cassazione, sez. lav. 26 aprile

¹⁷ Art. 3 c. 3 del d.lgs. n. 216/2003: «Nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima». Il richiamo alle disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro è effettuato dal successivo comma 4. Hanno qui rilievo le disposizioni in materia di visita di idoneità alla mansione prevista dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (artt. 41 e 42 T.U. D. lgs. n. 81/2008).

2016, n. 8248).¹⁸ La Corte Costituzionale ha affermato che è ammissibile il patto di prova, secondo la durata prevista dal contratto collettivo, anche con riferimento all'assunzione del lavoratore o della lavoratrice disabile, ma il suo contenuto deve essere rapportato alla disabilità del/la medesimo/a (Corte Costituzionale, 18 maggio 1989, n. 255; Cass. 16 agosto 2004, n. 15942), cosa che comporta la nullità del recesso nel caso in cui lo stesso non sia motivato dall'incapacità del lavoratore/trice disabile allo svolgimento delle mansioni compatibili con il grado di disabilità (Cass. S.U., 1 marzo 1989, n. 1104).

Alcuni esempi possono essere tratti dalla giurisprudenza comparata raccolta dalla Rete europea degli esperti nazionali in materia di non-discriminazione. La Corte di Appello del Lavoro di Antwerp (Belgio) ha riconosciuto la discriminazione subita da una lavoratrice affetta da diabete di tipo 1, che era stata dichiarata dal medico competente inidonea a qualsiasi mansione lavorativa svolta nell'area portuale di Antwerp, in accordo con le direttive interne emanate dall'autorità portuale. Secondo i giudici belgi, gli sviluppi nella medicina e nelle tecnologie sanitarie rendono possibile per gli affetti da diabete di svolgere la maggior parte delle attività professionali, senza arrecare pericolo alla loro sicurezza o a quella dei loro colleghi, per cui appare in contrasto con la normativa antidiscriminatoria un'esclusione aprioristica dall'accesso alle posizioni lavorative, senza una valutazione caso per caso in relazione alle mansioni collegate alle specifiche posizioni lavorative.¹⁹ La Corte Suprema danese, con la sentenza del 13 giugno 2013, ha riconosciuto come direttamente discriminatorio il licenziamento immediato di una segretaria di uno studio legale, avvenuto dopo soli quattro giorni dall'assunzione, quando il datore di

¹⁸ Il testo della sentenza è scaricabile al link: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2016/07/18/678/>

¹⁹ Corte di Appello del Tribunale del Lavoro di Antwerp, decisione del 21 novembre 2011, cit. in Flash report datato 28 novembre 2011 sul sito dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (legal developments), scaricabile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4078-belgium-employees-or-prospective-employees-suffering-from-a-disability-cannot-be-automatically-excluded-from-a-job-irrespective-of-any-individual-examination-and-regardless-of-the-position-concerned-pdf-37-kb>.

lavoro è venuto a conoscenza che la stessa soffriva di ADHD (Disturbo da Deficit di Attenzione/Iperattività), e senza tenere in alcun conto le argomentazioni avanzate dall'interessata che, in ragione della terapia farmacologica seguita e di varie tecniche e metodologie comportamentali acquisite, riusciva a tenere a bada la malattia, senza che questa potesse obiettivamente influire sulle sue capacità professionali.²⁰ Un tribunale irlandese ha riconosciuto il carattere direttamente discriminatorio fondato sulla disabilità di un licenziamento in periodo di prova di un lavoratore impiegato quale rappresentante commerciale di una catena di vendita di libri dopo che il datore di lavoro era venuto a conoscenza che il lavoratore soffriva di depressione ed assumeva un farmaco anti-depressivo, ma senza che tale condizione del lavoratore sia stata oggetto di ulteriore valutazione mediante il coinvolgimento di un medico del lavoro.²¹

UNA CASO PARTICOLARE DI “DISCRIMINAZIONE DIRETTA”: LA “DISCRIMINAZIONE PER ASSOCIAZIONE”. La protezione dalle discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla disabilità si applica non soltanto quando un lavoratore viene trattato meno favorevolmente in conseguenza di una sua disabilità, ma anche quando il trattamento deteriore gli viene applicato in ragione della disabilità di un'altra persona con la quale egli è o viene associato, ad es. in virtù di legami familiari, di convivenza, di amicizia o di frequentazione. In sostanza si parla di “discriminazione per associazione”, quando il lavoratore o la lavoratrice subisce la discriminazione non in ragione di una sua disabilità, ma in quanto associato/a, in stretto rapporto

²⁰ Corte Suprema danese, sentenza 13 giugno 2013, cit. in Flash Report datato 14 giugno 2013 sul sito dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (legal developments), disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1284-dk-41-6-dismissal-adhd-14-06-2013>.

²¹ Commissione per i Rapporti di lavoro (WRC), in Flash Report datato 4 novembre 2016 sul sito dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (legal developments), disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3932-ireland-a-sales-representative-v-a-books-wholesaler-pdf-149-kb>.

o frequentante persone, familiari o amici con disabilità, e quando la disabilità di questi è comunque la ragione della discriminazione subita. La Corte di giustizia europea ha interpretato tale divieto di “discriminazione per associazione” nella sentenza del 17 luglio 2008, nel caso *S. Coleman contro Attridge Law e Steve Law*, (causa C-303/06) riferendosi alla situazione di una segretaria britannica sottoposta a comportamenti offensivi ed umilianti sul luogo di lavoro qualificabili come molestie (vedi sotto) perché chiedeva un orario flessibile per accudire il figlio disabile.²²

Per un caso di applicazione della nozione di “discriminazione per associazione” fondata sulla disabilità nella giurisprudenza italiana, si veda l’ordinanza del Tribunale di Pavia del 18 settembre 2009, in relazione al mancato computo nella anzianità di servizio dei periodi di aspettativa non retribuita per l’assistenza al parente disabile ai fini della formazione della graduatoria per una selezione interna di personale INPS.²³

²² Si vedano, in particolare, i paragrafi 38 e 50 della sentenza: «38. Pertanto, da queste disposizioni della direttiva 2000/78 non risulta che il principio della parità di trattamento che essa mira a garantire sia limitato alle persone esse stesse disabili ai sensi di tale direttiva. Al contrario, quest’ultima ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità. Infatti, il principio della parità di trattamento sancito da detta direttiva in quest’ambito si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1 ». (...) «50. Orbene, anche se in una situazione come quella di cui alla causa principale la persona oggetto di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità non è essa stessa disabile, resta comunque il fatto che è proprio la disabilità a costituire, secondo la sig.ra Coleman, il motivo del trattamento meno favorevole del quale essa afferma essere stata vittima. Come risulta dal punto 38 della presente sentenza, la direttiva 2000/78, che mira, per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sull’handicap, l’età o le tendenze sessuali, si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1».

²³ Tribunale di Pavia, ordinanza 19 settembre 2009 (est. Ferrari) R.G. 383/2009, Scaricabile al link: http://www.europeanrights.eu/public/sentenze/MANARA_-_INPS_trib_pavia_Ferrari_18_sett_2009.pdf

Decidendo sul caso di licenziamento di un'assistente all'infanzia che si era assentata dal lavoro per un lungo periodo di tempo per assistere il figlio affetto da sindrome di Asperger, la Corte Suprema danese non ne ha riconosciuto il carattere indirettamente discriminatorio "per associazione", fondato sulla disabilità del figlio, in quanto il licenziamento rispondeva ai requisiti di obiettività e proporzionalità richiamati dalla nozione di "discriminazione indiretta" (vedi sotto), poiché era motivato dalla riduzione del personale necessaria a seguito dei tagli di bilancio dell'ente e giustificato dall'esigenza di privilegiare gli assistenti all'infanzia che avevano maturato una relazione significativa con i bambini al fine di assicurare a questi ultimi la continuità educativa.²⁴

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA. Sussiste «discriminazione indiretta» quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere lavoratori con disabilità in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

La Corte di Giustizia europea, nelle cause riunite C-335/11 e C- 337/11 (*Skouboe Werge and Ring*), ha affermato che un periodo di comporto, ovvero il periodo in cui il lavoratore ha diritto a conservare il proprio posto di lavoro ed è protetto dal licenziamento in caso di malattia - periodo solitamente stabilito dalla contrattazione collettiva - se identico per tutti i lavoratori, può potenzialmente costituire una discriminazione indiretta a danno dei lavoratori con disabilità, in quanto questi possono essere maggiormente suscettibili di assentarsi dal lavoro in ragione della disabilità medesima. Tuttavia, l'esistenza o meno di

²⁴ Corte Suprema danese, sentenza del 27 aprile 2016, caso HR-151/2015, cit. in Flash report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (legal developments), disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3830-denmark-supreme-court-ruling-on-discrimination-by-association-pdf-80-kb>.

una discriminazione indiretta deve essere valutata nelle circostanze di ogni singola situazione, alla luce dei parametri dell'obiettivo legittimamente perseguito dalla misura e dei principi di necessità e proporzionalità nell'utilizzo della medesima.²⁵

La Corte di Giustizia europea è ancora più esplicita nella successiva sentenza del 18 gennaio 2018 nella causa *Carlos Enrique Ruiz Conejero c. Ferroservicios Auxiliares SA, Ministerio Fiscal*, ove afferma l'incompatibilità con il divieto di discriminazioni indirette fondate sulla disabilità, di una normativa spagnola in base alla quale un datore di lavoro può licenziare un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro, sebbene giustificate, anche nella situazione in cui tali assenze siano dovute a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre il lavoratore. La Corte europea riconosce che una tale normativa risponde ad una finalità legittima, quale quella di lottare contro l'assenteismo, ma sembra dubitare del rispetto del principio di proporzionalità, nel momento in cui la normativa non preveda adeguate clausole di tutela che, tenendo conto del maggior rischio cui sono soggette le persone con disabilità, siano dunque suscettibili di compensare gli svantaggi derivanti da tale condizione. Una tale normativa, dunque, nel bilanciamento tra interessi delle imprese e la protezione e la sicurezza dei lavoratori con disabilità, potrebbe eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo legittimo del contrasto all'assenteismo

²⁵ Corte di Giustizia europea, sentenza *HK Danmark, per conto di Jette Ring contro Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)* e *HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge contro Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S (C-337/11)*, cit., par. 69-92. La questione è rilevante anche a fronte di una recente e assai controversa pronuncia della Cassazione secondo la quale «le assenze del lavoratore determinate da eccessiva morbilità, anche in caso di mancato superamento del periodo di comporto», possono legittimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo quando esse comportino «una prestazione lavorativa non sufficientemente e utilmente utilizzabile per la società, rivelandosi la stessa inadeguata sotto il profilo produttivo e pregiudizievole per l'organizzazione aziendale» (Cassazione, sentenza 4 settembre 2014, n. 18678).

e risultare dunque incompatibile con i principi di parità di trattamento e di divieto di discriminazioni, anche indirette, fondate sulla disabilità.²⁶

E' evidente come tali sentenze della Corte di Giustizia pongano innanzitutto alle parti sociali questioni di grande rilevanza nell'adattare le disposizioni sulle assenze dal lavoro ed il periodo di comporto, contenute generalmente nei contratti collettivi di lavoro, per renderle compatibili al principio di parità di trattamento e al divieto di discriminazioni, anche indirette, fondate sulla disabilità di cui alla direttiva europea 2000/78/CE.

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 15 aprile 2014, ha annullato in quanto discriminatorio il licenziamento per superamento del periodo di comporto di una lavoratrice disabile affetta da neoplasia. Il periodo di comporto era venuto in scadenza quando, per la conseguenza della malattia e di interventi chirurgici, la lavoratrice era entrata anche in coma e non aveva richiesto la possibilità, prevista dal contratto collettivo nazionale di categoria, di prorogare di 120 giorni il termine di comporto con un periodo di aspettativa non retribuita, con un'ulteriore possibile estensione fino a 12 mesi, prevista in caso di patologie gravi e per terapie salvavita. Il giudice del lavoro di Bologna ha riconosciuto la regola generale per la quale il datore di lavoro non è obbligato "d'ufficio" a convertire l'assenza per malattia in ferie o in congedo non retribuito, né ad avvertire il lavoratore dell'imminente scadenza del periodo di comporto per la conservazione del posto di lavoro. Tuttavia, il giudice ha affermato che un'applicazione di detta regola generale senza tenere conto delle circostanze particolari del caso e senza considerare le difficoltà umane della lavoratrice

²⁶ CGUE, sentenza 18 gennaio 2018, *Carlos Enrique Ruiz Conejero c. Ferroser Servicios Auxiliares SA, Ministerio Fiscal*, causa C-270/16. A seguito della sentenza della Corte di Giustizia europea, il giudice spagnolo ha dichiarato nullo perché discriminatorio il licenziamento del lavoratore che aveva dato origine alla causa, cfr. Corte Sociale n. 1 di Cuenca, sentenza 7 marzo 2018 (causa 171/2018), cit. in Flash report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 11 aprile 2018, scaricabile al link: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4585-spain-nullity-of-a-dismissal-based-on-indirect-discrimination-for-disability-pdf-142-kb>.

determinate dalla sua disabilità e dallo stato particolarmente grave di salute, ha determinato una discriminazione indiretta. In considerazione dei principi civilistici di correttezza e buona fede e dei più generali principi costituzionali di solidarietà sociale, il datore di lavoro avrebbe dovuto mettersi in contatto con la lavoratrice o i suoi familiari ed adoperarsi positivamente per una soluzione che la tutelasse. L'attenersi ad un rispetto formale della norma in un contesto tanto complesso di una portatrice di disabilità derivante da una grave patologia in atto, determinava invece una situazione indirettamente ed oggettivamente discriminatoria.²⁷

MOLESTIA. La molestia è definita come comportamento indesiderato adottato per motivi, fra l'altro, di disabilità, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore o di una lavoratrice e di creare nei suoi confronti un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Sono certamente configurabili quali molestie fondate sulla disabilità espressioni verbali che fanno riferimento in maniera obiettivamente denigratoria o offensiva alla menomazione sofferta dalla persona o da un suo familiare, a prescindere dalle intenzioni soggettive o dalla consapevolezza dell'autore.

Il Tribunale di Aosta, con sentenza del 22-28 settembre 2011, poi confermata dalla Corte di Appello di Torino (sentenza 29 novembre 2012), ha accolto il ricorso per risarcimento danni proposto da una portatrice di disabilità, impiegata come biologa presso l'ASL, riconoscendo che la medesima era rimasta vittima di molestie sul luogo di lavoro fondate sulla disabilità, perché un dirigente del dipartimento le si rivolgeva con gli appellativi "piccola" o "piccolina", con gesti della mano diretti ad indicarne la bassa statura collegata alla sua menomazione, ironizzando sul pericolo imminente quando lei era adibita al turno di guardia notturno e sostenendo in diverse occasioni che lei, avendo ottenuto il posto di lavoro nell'ambito di un concorso indetto a

²⁷ Tribunale di Bologna, sentenza del 15 aprile 2014, (est. Carlo Sorgi), disponibile al link: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2016/02/24/discriminazione-handicap-licenziamento-per-superamento-del-comporto-tribunale-di-bologna-sentenza-del-15-aprile-2014/>.

favore delle “categorie protette” di cui alla legge n. 68/99, “aveva rubato un posto” in organico ad un biologo normodotato. Correttamente, per i giudici della Corte di Appello è da considerarsi irrilevante la difesa dell'appellante dell'utilizzazione delle espressioni in maniera benevola e senza finalità di offesa o di denigrazione, risultando sufficiente il fatto oggettivo della lesione della dignità della persona così come il carattere indesiderato di tali comportamenti, in relazione ai quali la lavoratrice si era più volte lamentata.²⁸

Il Tribunale del Lavoro dell'Irlanda del Nord ha qualificato quali molestie fondate sulla disabilità, proibite dalla normativa antidiscriminatoria di attuazione della direttiva europea 2000/78, il comportamento di un lavoratore che si era espresso nei confronti di un collega affetto da grave obesità con le affermazioni: “è così grasso che riesce a malapena a camminare” e “è così grasso che difficilmente potrebbe sentire un coltello che gli penetra addosso”.²⁹

In caso di “molestia” sul luogo di lavoro nei confronti di un lavoratore da parte di un collega, può essere chiamato a risponderne civilmente in base alla normativa di recepimento della direttiva 2000/78, non solo il diretto autore della molestia, ma anche il datore di lavoro (imprenditore) qualora, pur se debitamente informato e messo a conoscenza del comportamento vietato, non abbia messo in atto adeguate misure per prevenirlo o reprimerlo. Questo sulla base dell'art. 2087 del Codice Civile sul dovere dell'imprenditore di protezione dell'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro («L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità

²⁸ Corte di Appello di Torino, sentenza 29 novembre 2012 (rel. Pasquarelli), disponibile al link: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2015/10/22/corte-dappello-di-torino-sentenza-del-29-novembre-2012/>.

²⁹ Tribunale del Lavoro dell'Irlanda del Nord, decisione 92/14 FET [2015], cit. in Flash report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, 13 febbraio 2015, scaricabile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/827-22-uk-nd-obesity-as-disability>.

morale dei prestatori di lavoro») (“principio di responsabilità contrattuale”). Ne consegue che la corresponsabilità dell’imprenditore per l’atto illecito commesso dal dipendente, può sorgere dinanzi all’evidenza di un comportamento “omissivo” da parte del primo rispetto ad un “obbligo di fare”, ovvero consistente nel rifiuto di adottare tutte le misure necessarie per prevenire la lesione dell’integrità morale del lavoratore violata da un collega. Sarà onere del datore di lavoro dimostrare di avere adottato tali misure, in base al principio di ripartizione dell’onere probatorio insito tanto nel principio di “responsabilità contrattuale”, quanto espressamente previsto nei procedimenti anti-discriminazione (vedi sotto).³⁰

ORDINE DI DISCRIMINARE. In base alla direttiva 2000/78, l’ordine di discriminare sulla base di uno dei fattori vietati, tra cui la disabilità, è equiparato ad una discriminazione. Si pensi alla situazione di una datore di lavoro che, servendosi di un’agenzia di somministrazione per reclutare i lavoratori per la sua impresa, richieda di indagare sulle condizioni di salute dei lavoratori candidati e, conseguentemente, escludere dalla selezione quelli che in passato abbiano sofferto di particolari malattie potenzialmente invalidanti, quali le neoplasie, ovvero abbiano familiari portatori di disabilità (“discriminazione per associazione”, vedi *supra*).

³⁰ Con riferimento al rapporto di lavoro somministrato, si veda l’ordinanza del Tribunale del Lavoro di Potenza riferita ad un caso di discriminazione fondato sulla disabilità: «*Viola i doveri di correttezza e buona fede la società somministratrice la quale, pur avvertita della condizione di discriminazione posta in essere dall’utilizzatore, abbia omesso di accertare la situazione, anche in considerazione degli obblighi su di essa gravanti. Va fatto carico, pertanto, ad entrambi i convenuti (somministratore ed utilizzatore) di far cessare il comportamento pregiudizievole e di consentire al lavoratore di riprendere la propria attività lavorativa fino alla scadenza del contratto*» (Tribunale di Potenza, ordinanza del 21 marzo 2005).

1.5 La discriminazione derivante dal rifiuto di “accomodamento ragionevole” della posizione lavorativa

Come abbiamo già visto, la direttiva europea 2000/78/CE e la normativa italiana di recepimento prevedono, quale eccezione al divieto di discriminazioni fondate sulla disabilità, anche per quanto concerne le procedure di selezione ed accesso al lavoro ovvero di licenziamento, quelle situazioni in cui la “caratteristica protetta”, per la natura di un’attività lavorativa o per il contesto in cui viene espletata, costituisce un requisito essenziale e determinate per lo svolgimento dell’attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato (art. 3 c. 1 della direttiva 2000/78).³¹ La direttiva europea non prescrive, infatti, «l’assunzione, la promozione o il mantenimento dell’occupazione, né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni del lavoro in questione, fermo restando l’obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili». ³² L’eventuale valutazione dell’inidoneità del lavoratore a svolgere le funzioni essenziali dell’attività lavorativa potrà giungere solo dopo che il datore di lavoro abbia constatato in buona fede l’ineffettività, la non realizzabilità o la non ragionevolezza di ogni possibile adattamento della posizione lavorativa alle specifiche esigenze del lavoratore con disabilità volto a metterlo in grado di partecipare alla vita professionale in condizioni di effettiva uguaglianza con gli altri lavoratori, annullando per quanto possibile lo svantaggio conseguente alla menomazione sofferta.

³¹ La normativa italiana di recepimento fa salve eventuali eccezioni al principio di non discriminazione previste, limitatamente al fattore della disabilità, nelle disposizioni specifiche in materia di forze armate (art. 3 c. 2 lett. e) d.lgs. n. 216/2003).

³² *Considerando* n. 17 alla direttiva 2000/78.

Sul piano della normativa interna, hanno qui rilievo innanzitutto le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro, come espressamente richiamato dall'art. 3, comma 4 del d.lgs. n. 216/2003: «4. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro nel rispetto di quanto stabilito dai commi 2 e 3». ³³

1.5.1 La visita di idoneità alla mansione

La visita di idoneità al lavoro è prevista dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (artt. 41 e 42 T.U. d.lgs. n. 81/2008: “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”). È una visita medica, eventualmente completata con esami di laboratorio o strumentali, con cui il medico competente esprime indicazioni sull'attività che il lavoratore può eseguire. Può essere effettuata sia su iniziativa del datore di lavoro che su richiesta del lavoratore. Essa può essere richiesta anche in fase pre-assuntiva, ma in questo caso dovrà essere esclusivamente legata ad una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria e non potrà essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente al fine della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni fondate rispettivamente sul sesso e nei confronti di specifiche “categorie protette” (come, ad esempio,

³³ Comma così sostituito dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

è stabilito nell'ipotesi di sieropositività all'infezione HIV, di cui alla legge n. 135/90).³⁴

La visita di idoneità può concludersi con giudizi diversi:

- un' idoneità assoluta quando il medico non riscontra elementi che richiedano interventi sull'ambiente di lavoro, sull'organizzazione del lavoro e sul lavoratore;
- un' idoneità parziale, temporanea o permanente, per la presenza di alcuni aspetti dello stato di salute del lavoratore che possano incidere negativamente sullo svolgimento della mansione lavorativa o compromettere ulteriormente la salute o la sicurezza del lavoratore e/o dei suoi colleghi; in questi casi, il medico deve indicare il campo delle residue idoneità del lavoratore in modo da individuare attività eseguibili, con prescrizioni o limitazioni;
- la non-idoneità allo svolgimento della mansione lavorativa, con carattere temporaneo o permanente.

Qualora non sia d'accordo o ci siano dubbi sul giudizio espresso dal medico competente, il lavoratore ha la facoltà di effettuare ricorso entro 30 giorni alla commissione medica presso l'Azienda Sanitaria territorialmente competente.³⁵

³⁴ Si fa qui riferimento al diritto del lavoratore di non essere sottoposto a indagini volte ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività (infezione da HIV), tanto in relazione ad un rapporto di lavoro già in essere, quanto per l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, così come di non subire discriminazioni nell'accesso o nel mantenimento di un rapporto di lavoro, in caso di accertata sieropositività (art. 5 c. 5 e art. 6 Legge 5 giugno 1990, n. 135), fatti salvi quegli accertamenti sanitari dell'assenza di sieropositività all'infezione da HIV che costituiscono condizione legittima per l'espletamento di attività che comportano rischi per la salute di terzi, quali ad esempio le attività di assistenza e di cura alla persona (Corte Costituzionale, sentenza 23 maggio-2 giugno 1994, n. 218); eccezioni che, tuttavia, dovrebbero comunque essere interpretate restrittivamente e secondo criteri di proporzionalità e ragionevolezza.

³⁵ Nel Pubblico Impiego la procedura di verifica dell'idoneità psico-fisica del lavoratore è regolamentata dal d.P.R. 27 novembre 2011, n.171 (*"Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*).

Un giudizio di inidoneità alle mansioni, originaria o sopravvenuta, potrà incidere sulla costituzione o sullo svolgimento del rapporto di lavoro senza costituire una discriminazione fondata sulla disabilità solo dopo che il datore di lavoro abbia considerato quelle misure adeguate ed appropriate destinate ad adattare il luogo di lavoro e la posizione lavorativa in funzione della menomazione sofferta dal lavoratore. Tale adattamento può essere operato ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi, gli orari di lavoro, attraverso una diversa ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento, così ottemperando a quell'obbligo di predisporre e offrire "soluzioni ragionevoli di accomodamento" per le persone con disabilità, previsto dall'art. 5 della direttiva europea 2000/78 e dall'art. 27 c. 1 lett. i) della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e recepito con l'art. 3 c. 3 *bis* del d.lgs. n. 216/2003, introdotto dal D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito con modificazioni dalla L. 6 giugno 2008, n. 101.

1.5.2 La nozione di "accomodamento ragionevole" nella direttiva 2000/78 e nella Convenzione ONU ed il suo recepimento nella legislazione italiana

L'articolo 5 della direttiva europea n. 2000/78/CE così prevede: «*Soluzioni ragionevoli per i disabili*. Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

L'obbligo di "accomodamento ragionevole" della posizione lavorativa del lavoratore con disabilità da parte del datore di lavoro discende anche dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con

disabilità, che – come si è già accennato – ha fondato un concetto “evolutivo” e preminentemente “sociale” di disabilità. In sostanza, nell’ottica della Convenzione lo svantaggio della persona disabile non scaturisce tanto dalle caratteristiche sanitarie in sé dell’individuo, quanto dall’incapacità delle strutture sociali di adeguarsi alle diverse esigenze del medesimo, per cui costituisce discriminazione fondata sulla disabilità ogni omissione nell’adempimento delle obbligazioni della società a rimuovere con azioni positive e soluzioni ragionevoli (*reasonable accomodation*) la condizione di minorità sofferta dall’individuo (si veda il punto e) del Preambolo alla Convenzione).

Al pari di quanto sancito dalla direttiva 2000/78, centrale nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità è il concetto di “soluzioni ragionevoli” (*reasonable accomodation*) che il testo indica come «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali». Chiarissima, inoltre, la definizione di discriminazione vietata fondata sulla disabilità data dall’art. 2 della Convenzione, tale da ricomprendere tutte quelle situazioni in cui venga ad essere negata l’applicazione di “soluzioni ragionevoli” di adattamento alla condizione del disabile: «“Discriminazione sulla base della disabilità” indica qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole». Ulteriormente si possono citare l’art. 5 c. 3 della Convenzione: «Al fine di promuovere l’eguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti prenderanno tutti i provvedimenti appropriati, per assicurare che siano forniti accomodamenti ragionevoli» e, con specifico riferimento all’ambito lavorativo e dell’occupazione, l’art. 27 c. 1 lett. a) g) e i): «1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro,

su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di:

(a) Proibire la discriminazione fondata sulla disabilità con riguardo a tutte le questioni concernenti ogni forma di occupazione, incluse le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, il mantenimento dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;

(...)

(g) Assumere persone con disabilità nel settore pubblico;

(i) Assicurare che accomodamenti ragionevoli siano forniti alle persone con disabilità nei luoghi di lavoro».

Si tratta di un obbligo specifico e vincolante per il datore di lavoro in presenza di un lavoratore con disabilità, cui il datore di lavoro non può sottrarsi se non quando le soluzioni di accomodamento implicino un onere finanziario od organizzativo sproporzionato (si veda in proposito anche i *considerando* n. 20 e 21 alla direttiva n. 2000/78).

Inizialmente, il legislatore italiano, nel recepire nell'ordinamento interno la direttiva europea 2000/78 con il d.lgs. n. 216/2003, non aveva fatto riferimento all'obbligo di "adattamento ragionevole" delle posizioni lavorative. Ne era conseguito un procedimento di infrazione del diritto UE promosso nei confronti dell'Italia dalla Commissione europea di fronte alla Corte di Giustizia, che ha portato alla condanna del nostro Paese con la sentenza del 4 luglio 2013 (causa C- 312/11). Nel dispositivo della sentenza, infatti, la Repubblica italiana viene condannata dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea in quanto «*non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno*

al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro». A seguito di tale sentenza di condanna, il legislatore italiano, con il comma 4-ter dell'art. 9, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, nel testo integrato dalla legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99, ha introdotto il comma 3 bis all'art 3 del d.lgs. n. 216/2003 che prevede un obbligo generale dei datori di lavoro, pubblici e privati, a garantire un accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative alle esigenze specifiche ed individuali dei singoli lavoratori affetti da disabilità: «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente». ³⁶

Successive disposizioni normative hanno fatto riferimento al principio "dell'obbligo dell'accomodamento ragionevole" delle posizioni lavorative alle specifiche esigenze del lavoratore con disabilità. Con l'art. 1 del d.lgs. 14 settembre 2015 n. 151 (*"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*) sono state annunciate le linee guida in

³⁶ La clausola di invarianza finanziaria desta, peraltro, perplessità, in quanto suscettibile di inficiare l'effettività della disposizione.

materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. Tali linee-guida avrebbero dovuto essere adottate entro 180 giorni - termine nel frattempo già abbondantemente scaduto - sulla base, tra l'altro, dei seguenti principi: «(...) d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare; e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro; (...)».³⁷ Riguardo a quest'ultimo punto, l'art. 10, c. 1, d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha introdotto l'art. 39-ter al d.lgs. 165/2001 che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti di nominare un responsabile per i processi di inserimento dei lavoratori con disabilità, con il compito, tra l'altro, di predisporre, sentito il medico competente della propria Amministrazione ed eventualmente il Comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e

³⁷ Diversi paesi europei ed extraeuropei hanno predisposto e pubblicato apposite linee guida in materia di impiego delle persone con disabilità, con riferimento in particolare alle tematiche dell'adattamento ragionevole delle posizioni lavorative. Per quanto riguarda gli Stati Uniti, si veda il documento Enforcement Guidance: *Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act*, disponibile al link: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>. Questo in applicazione della normativa che fin dal 1990 ha introdotto il concetto di accomodamento ragionevole per l'affermazione dei diritti fondamentali delle persone con disabilità in condizioni di effettiva uguaglianza. Altri esempi di analoghe buone pratiche possono essere reperiti in Irlanda, ove linee guida o codici di condotta per l'impiego dei lavoratori con disabilità sono pubblicate sistematicamente da ogni dipartimento ministeriale o organizzazione pubblica così come dalle Autorità di Garanzia, come ad esempio quella pubblicata dalla National Disability Authority, *Retaining employees who acquire a disability: A guide for employers*, disponibile al link: <http://nda.ie/publications/employment/employment-publications/retaining-employees-who-acquire-a-disability-a-guide-for-employers.pdf>.

di proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-*bis*, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216.³⁸

Tali impegni, riconducibili alla realizzazione del principio di "accomodamento ragionevole" delle posizioni lavorative alla specifiche esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità, sono ribaditi anche nel secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, adottato in attuazione della legge di ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. (Capitolo 7 linea di intervento 5: "*Lavoro e Occupazione*").³⁹

In materia di "accomodamento ragionevole" vanno ricordate anche le disposizioni specifiche riguardanti la partecipazione delle persone con disabilità ai concorsi pubblici, che prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire loro di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri (art. 16 c. 1 L. n. 68/1999). L'art. 20 della legge n. 104/92 prevede che la persona con disabilità sostenga le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap e che tale richiesta debba essere formulata nella domanda di partecipazione al concorso. L'art. 25 c. 9 del D.L. n. 90/2014 (c.d. "*Decreto Semplificazioni*") convertito dalla legge n.

³⁸ La normativa italiana sembra ispirarsi alla figura del "disability manager" prevista dalla legislazione degli Stati Uniti. Per un approfondimento, si veda al link: <http://www.sidima.it/> (Società Italiana Disability Manager). Corsi di alta formazione in materia di "disability management" sono stati organizzati in questi anni dall'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano - Centro di Ateneo di Bioetica e dall'Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT.

³⁹ D.P.R. 12 ottobre 2017 (G.U. n. 289 del 12 dicembre 2017): «*Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità*».

114/2014 ha aggiunto all'art. 20 della legge n. 104/1992, il comma 2 *bis*, in cui si prevede che una persona con invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista nel concorso pubblico.

In sintesi, con il termine "accomodamento ragionevole" si indica qualsiasi modifica o aggiustamento di un posto di lavoro, posizione lavorativa, mansione lavorativa o contesto ambientale o organizzativo lavorativo, tale da rendere possibile ad un lavoratore con disabilità, qualificato per quella data posizione lavorativa, di neutralizzare in maniera effettiva lo svantaggio derivante dalla menomazione o limitazione di cui soffre, dandogli l'opportunità di candidarsi al posto di lavoro e di svolgerne le funzioni essenziali, godendo dei benefici collegati a quell'impiego, in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori. L'ambito di applicazione del principio di "accomodamento ragionevole" si estende tanto alla fase dell'accesso al lavoro (condizioni e procedure di selezione, reclutamento e assunzione), quanto allo svolgimento della prestazione lavorativa, così come a tutti i benefici, prestazioni e condizioni correlate all'impiego, come ad esempio le opportunità di carriera e di formazione, il welfare aziendale, la partecipazione alle relazioni industriali,

1.5.3 La conoscenza da parte del datore di lavoro delle necessità del lavoratore con disabilità quale presupposto e requisito per l'adempimento dell'obbligo di accomodamento ragionevole

Un aspetto importante è quello relativo al momento in cui sorge l'obbligo in capo al datore di lavoro di adottare un accomodamento ragionevole della posizione lavorativa alle specifiche esigenze del lavoratore con disabilità. Taluni Stati membri dell'Unione europea hanno codificato nella loro legislazione la soluzione per cui l'obbligo insorge quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza o avrebbe dovuto ragionevolmente sapere dell'esistenza della disabilità del

lavoratore, in base al principio della buona fede.⁴⁰ La situazione è chiara quando la menomazione è evidente oppure quando viene comunicata dallo stesso lavoratore interessato, ovvero quando il lavoratore viene assunto “obbligatoriamente” al fine di corrispondere alle quote previste dalla legge n. 68/1999, per cui il datore di lavoro deve conformarsi all’obbligo, espressamente previsto dalla norma, di non richiedere al lavoratore disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni (art. 10 c. 2 L. n. 68/99), pena la violazione anche del principio di responsabilità contrattuale della tutela dell’integrità fisica del lavoratore (art. 2697 c.c.).⁴¹ Può essere invece fonte di incertezza nelle situazioni in cui la menomazione

⁴⁰ La Corte Suprema della Danimarca, con la sentenza del 23 giugno 2015, ha respinto il ricorso avverso un licenziamento di una lavoratrice affetta dalle conseguenze di un “colpo di frusta” e a causa delle quali era rimasta in malattia oltre il periodo di comporto. La Corte, infatti, non ha ritenuto di applicare la tutela antidiscriminatoria in quanto la lavoratrice, durante il periodo di malattia, non aveva inviato al datore di lavoro una documentazione medica dalla quale si potesse evincere una prognosi di lunga durata della malattia, per cui il datore di lavoro non era stato messo nelle condizioni di conoscere o di aver dovuto conoscere la disabilità sofferta dalla lavoratrice. Si veda Flash Report del 22 luglio 2015 dell’European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/2907-denmark-supreme-court-test-case-on-dismissal-because-of-disability-related-sickness-absence-pdf-83-kb>.

⁴¹ A tale riguardo, si rammenta la consolidata giurisprudenza di Cassazione secondo la quale, nell’ipotesi di rapporto di lavoro con persona con disabilità assunta obbligatoriamente, le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità non possono essere computate nel periodo di comporto ai fini della conservazione del posto di lavoro, se il lavoratore con disabilità sia stato adibito a mansioni incompatibili con le sue condizioni di salute, in quanto l’impossibilità della prestazione deriva, in tale caso, dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell’obbligo di tutelare l’integrità fisica del lavoratore. Quest’ultimo, tuttavia, è gravato dell’onere di provare l’inadempimento del datore di lavoro al rispetto della responsabilità contrattuale ed il nesso di causalità tra l’inadempimento stesso, ovvero l’assegnazione a mansioni incompatibili, con il danno alla salute e le assenze dal lavoro che ne sono conseguite. Si veda, da ultimo: Cass. civ. Sez. lavoro, sentenza 4 luglio 2017 (ud. 4 aprile 2017), n. 16393; Cass. civ. Sez. lavoro, sentenza 12 aprile 2017 n. 9395.

è “invisibile” (si pensi a determinate condizioni della psiche) e il lavoratore può essere restio a comunicarla per lo stigma sociale diffuso collegato a tali disabilità ed il timore di ripercussioni negative. In questi casi il datore di lavoro può trovarsi nella delicata situazione di dover contemperare da un lato alle esigenze del rispetto della normativa sulla privacy e dall'altro ai suoi obblighi relativi alla salute e sicurezza nel luogo di lavoro. Tali esigenze possono trovare una ricomposizione nel quadro della sorveglianza sanitaria ovvero delle visite mediche e/o di idoneità previste dal citato Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro d.lgs. n. 81/2008.

1.5.4 Le misure possibili di “accomodamento ragionevole”

Il *considerando* n. 20 alla direttiva 2000/78 contiene una lista di possibili misure che possono costituire modalità di “accomodamento ragionevole”: la sistemazione o l'adattamento dei locali, degli arredi o delle attrezzature, dei ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti, la fornitura di mezzi di formazione o di inquadramento. La giurisprudenza della Corte di Giustizia europea ha specificato che tale lista ha una natura meramente esemplificativa e, dunque, non esaustiva.⁴² Sulla base anche di apposite linee guida adottate in altri Paesi europei ed extraeuropei, le seguenti misure possono essere ritenute quali forme di adattamento ragionevole: la rimozione

⁴² Ad esempio, nella già più volte citata causa *HK Danmark* (cause riunite C-335/11 e C- 337/11), la Corte di Giustizia europea ha considerato che una riduzione dell'orario di lavoro, con il passaggio ad un contratto part-time, può essere considerata una misura di ‘accomodamento ragionevole’ della posizione lavorativa alle specifiche ed individuali esigenze di un lavoratore con disabilità, rendendo a questi possibile il mantenimento del rapporto di lavoro e rientrando la misura tra quelle previste dall'art. 5 della direttiva e al *considerando* n. 20 della medesima con riferimento all'adattamento dei “ritmi di lavoro”. Sulla natura non esaustiva della lista contenuta nel *considerando* n. 20 della direttiva, si veda anche la citata sentenza della CGUE nella causa *Commissione europea c. Italia*, 4 luglio 2013, C- 312/11.

delle barriere architettoniche e sensoriali nei luoghi di lavoro, la comunicazione in formati accessibili, la modifica negli orari di lavoro con l'introduzione di orari flessibili, il part-time, il telelavoro, la riorganizzazione delle mansioni tra i lavoratori, la concessione di permessi dal lavoro per la frequenza di sedute e cicli di riabilitazione terapeutica, l'acquisizione di arredi o di ausili tecnologici specifici in relazione alla menomazione sofferta, l'affiancamento di un tutor per persone con disabilità intellettive, relazionali o comportamentali, l'affiancamento di un interprete nella lingua dei segni per le persone sorde.

1.5.4.1 L'accessibilità come modalità di accomodamento ragionevole

L'adattamento ragionevole della posizione lavorativa potrà richiedere interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, che comprendono gli interventi edilizi, impiantistici e domotici, nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro.

In materia di accessibilità del luogo di lavoro, va citato il paragrafo 20 all'allegato I alla direttiva europea 89/654/CEE, secondo il quale «I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, di eventuali lavoratori portatori di handicap. Questo obbligo vige in particolare per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i lavatoi, i gabinetti e i posti di lavoro utilizzati od occupati direttamente da lavoratori portatori di handicap». In attuazione di tale normativa europea, l'art. 63 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (*"Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"*), prescrive che i luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'apposito allegato IV; che comunque i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili, e che tale obbligo vige in particolare per le porte, le vie di circolazione, gli ascensori e le relative pulsantiere, le scale e gli accessi alle medesime, le docce, i gabinetti ed i posti di lavoro utilizzati da lavoratori con disabilità. La norma prevede, tuttavia, l'esenzione da tale obbligo per i luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1 gennaio 1993, fatte salve le misure idonee che devono essere

comunque adottate per consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale.⁴³ La normativa italiana è integrata dalle disposizioni in tema di accessibilità e superamento delle barriere architettoniche rispettivamente negli edifici privati di cui alla legge n. 13/1989, e negli edifici pubblici di cui al D.P.R. n. 503/1996, che richiamano entrambe alle prescrizioni tecniche indicate dal connesso D.M. n. 236/1989. Per gli edifici privati che costituiscono anche luoghi di lavoro, i requisiti in termini di superamento delle barriere architettoniche da rispettare sono diversi a seconda se la sede dell'azienda sia soggetta o meno alla normativa sul 'collocamento mirato' e, dunque, se il numero dei dipendenti sia o meno superiore a 15.⁴⁴

Tali norme debbono ritenersi, comunque, un nucleo essenziale di obblighi generali gravanti sul datore di lavoro che non esaurisce l'obbligazione specifica di adattamento ragionevole della posizione lavorativa alle particolari esigenze individuali del singolo lavoratore con disabilità, che necessariamente richiede un approccio integrato e personalizzato. L'obbligo di adattamento ragionevole può riguardare anche l'accesso del lavoratore con disabilità al luogo di lavoro così come gli spostamenti all'interno degli ambienti di lavoro, anche ai fini di frequentare effettivamente la formazione prevista, ovvero quelle soluzioni di trasporto, parcheggio e rimozione delle barriere architettoniche che rendano possibile o maggiormente agevole al lavoratore con disabilità fisica o a mobilità ridotta o sensoriale tale accesso e tali spostamenti.

⁴³ La vigilazione sull'attuazione di tali disposizioni spetta all'Azienda sanitaria locale competente.

⁴⁴ Per un approfondimento sull'argomento si rinvia al contributo in questo volume di P. Pascoli e M. Franz (CRIBA FVG), *L'accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative attraverso interventi per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro*.

Si cita a titolo di esempio la sentenza del Tribunale amministrativo di Caen (Francia), che ha ordinato al datore di lavoro di prendere «*le necessarie misure che assicurino l'accesso al luogo di lavoro*» quale misura di accomodamento ragionevole richiesta dal lavoratore a mobilità ridotta.⁴⁵ Ugualmente, un giudice del lavoro irlandese ha ritenuto una discriminazione fondata sulla disabilità quale rifiuto di accomodamento ragionevole, il comportamento di un datore di lavoro che aveva assegnato un lavoratore affetto da osteoartrite al ginocchio ad un ufficio collocato all'ultimo piano di un edificio sprovvisto di ascensore, rifiutandosi di assegnare al medesimo una diversa posizione lavorativa maggiormente accessibile.

1.5.4.2 *Le tecnologie assistive per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*⁴⁶

L'adattamento ragionevole delle posizioni lavorative potrà richiedere interventi di adeguamento degli arredi facenti parte della postazione di lavoro, la dotazione di ausili e dispositivi tecnologici,

⁴⁵ T.A. Caen, 1 ottobre 2009, n. 0802480 cit. in European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Reasonable accomodation for disabled people in employment. A legal analyses of the situation in EU member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, pag. 71, disponibile al link: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accommodation_in_employment_final2_en.pdf.

⁴⁶ Per un approfondimento sull'argomento si rimanda al contributo di Daniela Facchinetti e Enrico Pin: "*Gli ausili in un percorso di autonomia e di inserimento lavorativo*" in questo volume. Alcune Università, tra cui quella di Trieste, hanno organizzato in questi anni appositi corsi di master o di specializzazione sulle tecnologie assistive. Per una introduzione al mondo degli ausili e delle tecnologie assistive si rimanda a: Renzo Andrich, *Valutare, consigliare, prescrivere gli Ausili. Tecnologie al servizio delle persone con disabilità: guida per operatori della riabilitazione*, Quaderni della Fondazione Don Gnocchi, n. 8, disponibile anche on-line al link: http://portale.siva.it/files/doc/library/quaderno%20ausili_sito.pdf. Il Portale SIVA di informazione, guida e orientamento sugli ausili tecnici per l'autonomia, la qualità di vita e la partecipazione delle persone con disabilità offre una panoramica completa, sistematica, aggiornata delle tecnologie assistive disponibili in Italia e in Europa. Il portale è curato dalla Fondazione Don Carlo Gnocchi ONLUS ed è integrato con la rete europea EASTIN (Rete di informazione europea sulle tecnologie per la disabilità e l'autonomia), cfr. al link: <http://portale.siva.it/it-IT/home/default>.

informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione e delle attrezzature di lavoro, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro.

La legge 9 gennaio 2004, n. 4 (*“Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”*), all'art. 4 comma 4 prevede che «i datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte». ⁴⁷ Per “tecnologie assistive” si intendono «gli strumenti e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici». Il Decreto-Legge n. 179/2012 ha modificato l'art. 4 c. 4 della legge n. 4/2004, attribuendo all'Agenzia per l'Italia Digitale il compito di stabilire le specifiche tecniche delle postazioni di lavoro dei dipendenti con disabilità. Questo è avvenuto con la circolare n. 2 del 23 settembre 2015 dell'Agenzia per l'Italia Digitale. La circolare fornisce ai datori di lavoro, pubblici e privati, gli elementi di riferimento e le linee di indirizzo, non esaustive e suscettibili di aggiornamenti ed integrazioni, anche in relazione all'evoluzione degli strumenti disponibili sul mercato, per adempiere agli obblighi di legge. Le specifiche tecniche predisposte dalla circolare forniscono elementi utili per l'analisi della postazione di lavoro del dipendente con disabilità, al fine di identificare le tecnologie assistive più idonee per lo svolgimento dei compiti cui quest'ultimo è assegnato. ⁴⁸

⁴⁷ Gazzetta Ufficiale n. 13 del 17 Gennaio 2004.

⁴⁸ Il documento sulle Specifiche è stato condiviso con i principali attori (amministrazioni, enti, federazioni e associazioni) impegnati sul tema dell'accessibilità ed è stato posto in consultazione pubblica dal 14 luglio al 4 settembre 2015, al fine di recepire ulteriori osservazioni. Il testo della circolare e l'esito della consultazione sono reperibili sul sito web dell'Agenzia per l'Italia Digitale all'indirizzo: <http://www.agid.gov.it/agenda-digitale/pubblica-amministrazione/accessibilita/postazioni-lavoro>.

1.5.4.3 L'adattamento degli orari di lavoro

Le soluzioni organizzative di “accomodamento ragionevole” possono comprendere modifiche nell’orario di lavoro, riorganizzazione degli orari di lavoro, delle ferie e dei permessi al fine di consentire ad esempio la frequenza di sedute e cicli di riabilitazione medica o fisioterapica. Come già sopra ricordato, la Corte di Giustizia europea, nella sentenza dell’11 aprile 2013, *HK Danmark* (cause riunite C-335/11 e C- 337/11), ha riconosciuto che una riduzione dell’orario di lavoro, con il passaggio da un contratto di lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, può certamente costituire una forma di “accomodamento ragionevole” della posizione lavorativa ai sensi dell’art. 5 della direttiva 2000/78.

Una corte danese ha giudicato discriminatorio per rifiuto di “accomodamento ragionevole” il licenziamento di un impiegato di banca che, a seguito di un’operazione chirurgica al cervello, ha iniziato a soffrire della “sindrome di stanchezza cronica”, a causa della quale aveva chiesto al datore di lavoro di concedergli una riduzione dell’orario di lavoro a non più di 18 ore settimanali, come suggerito dal medico curante. L’istanza però era stata respinta dal datore di lavoro senza spiegazioni.⁴⁹

La legislazione italiana in materia di contratti di lavoro prevede una serie di misure che potrebbero essere ritenute quali forme di “accomodamento ragionevole” a favore del lavoratore con disabilità, ovvero ove tale principio ha già trovato una codificazione precisa e vincolante per il datore di lavoro almeno in relazione a talune categorie di lavoratori affetti da determinate patologie e limita-

⁴⁹ Eastern High Court, sentenza del 30 giugno 2016, causa n. B-477-15, citata in Flash Report datato 10 ottobre 2016 dell’European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3922-denmark-high-court-ruling-on-dismissal-and-disability-discrimination-pdf-129-kb>.

zioni. In materia di orari di lavoro, viene previsto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale, orizzontale o verticale, a favore dei *lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche*, nonché da *gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti*,⁵⁰ per i quali residua una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente (art. 8 c. 3 D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*).⁵¹ Ugualmente, la legislazione di settore prevede il diritto del lavoratore con disabilità grave certificata dall'apposita commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale ai sensi dell'art. 3 c. 3 della legge 104/1992, di usufruire dei permessi – retribuiti – di due ore giornaliere o di tre giorni al mese, nonché di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e a non essere trasferito senza il proprio consenso (artt. 21 e 33 L. n. 104/1992). Va ricordato, inoltre, il diritto dei lavoratori mutilati ed invalidi civili ai sensi della legge n. 118/1971, ai quali sia riconosciuta una riduzione dell'attitudine lavorativa superiore al 50%, ad usufruire ogni anno – anche in maniera frazionata – di un congedo straordinario non superiore a trenta giorni riconosciuto dalle competenti strutture mediche per le cure connesse alla loro infermità (ad es. cure fisioterapiche,

⁵⁰ Per *gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti* dovrebbero intendersi quelle che «modificano alcune capacità lavorative come il livello di concentrazione, la resistenza fisica alla fatica, l'autonomia personale, la mobilità, ecc.» e che sono soggette ad un aggravamento progressivo. Si fa comunemente riferimento alla sclerosi multipla.

⁵¹ Le circolari del Ministero del Lavoro n. 9 del 18 marzo 2004 e n. 40 del 22 dicembre 2005 specificano che il diritto al part-time è una potestà il cui esercizio non può essere negato sulla base di contrastanti esigenze aziendali.

riabilitative dei cardiopatici, ecc.) (art. 7 D.lgs. 18 luglio 2011 n. 119: *“Attuazione dell’articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi”*).

Si rammenta, tuttavia, che *“l’accomodamento ragionevole”* della posizione lavorativa è un diritto soggettivo di ciascun lavoratore/lavoratrice con disabilità che rientri nella definizione affermata dalla Corte di Giustizia europea, alla luce della Convenzione ONU, indipendentemente dal riconoscimento o meno secondo le specifiche normative di settore nazionali, così come trattasi di un diritto esigibile nei confronti di tutti i datori di lavoro.⁵² Ne consegue che tutti i lavoratori con disabilità ai sensi dell’autonoma definizione derivata dal diritto dell’Unione europea possono richiedere l’applicazione di tale principio nella loro contrattazione individuale con il datore di lavoro in relazione alle specifiche e fondate esigenze collegate alla menomazione sofferta, in rapporto alla rimodulazione dell’orario di lavoro, dei ritmi e turni di lavoro, cui il datore di lavoro è chiamato ad adempiere con il solo limite del carattere ragionevole e non sproporzionato dello sforzo finanziario e/o organizzativo richiesto.

L’adattamento o la rimodulazione degli orari di lavoro non si esaurisce nella riduzione dell’orario di lavoro attraverso la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time), ma potrebbe esplicitarsi anche nell’esonero da particolari forme di organizzazione del lavoro (lavoro notturno o a turni), nel riconoscimento di una flessibilità negli orari di lavoro per tenere conto della maggiore difficoltà che alcune persone con disabilità possono incontrare nel recarsi al lavoro,⁵³ delle loro esigenze di sottoporsi a cicli di terapia

⁵² CGUE, sentenza 4 luglio 2013, *Commissione europea c. Italia*, causa C- 312/11.

⁵³ Ci si riferisce non solo ai lavoratori con disabilità motorie o a mobilità ridotta, ma anche ad esempio alle persone sofferenti di depressione od altre patologie a carattere psicologico o psichico che, anche a causa dell’eventuale ricorso a trattamenti farmacologici, potrebbero avere necessità di una maggiore flessibilità di orario nell’ingresso al lavoro al mattino.

riabilitativa, così come nella possibilità di avvalersi di brevi pause periodiche per coloro che hanno bisogno con regolarità di prendere medicinali od effettuare brevi check-up sanitari (si pensi ad esempio all'autocontrollo glicemico per le persone sofferenti di diabete).

L'Autorità per la Parità di trattamento della Repubblica di Cipro ha giudicato discriminatoria perché in violazione dell'obbligo di adattamento ragionevole la revoca del permesso concesso inizialmente da un datore di lavoro ad un lavoratore affetto da sclerosi multipla affinché questi possa frequentare due pomeriggi a settimana sedute di fisioterapia. L'Autorità di Garanzia non ha ritenuto proporzionata la giustificazione addotta dal datore di lavoro dell'incremento del carico lavorativo.⁵⁴

1.5.4.4 Il "lavoro agile" ed il telelavoro

Con la legge 22 maggio 2017, n. 81 (*"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*) è stato normativamente regolato il c.d. "lavoro agile" (anche chiamato *"smart working"*). Il "lavoro agile" non indica una nuova tipologia contrattuale, ma una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che scaturisce tra un accordo, anche individuale, tra le parti ed il cui contenuto può riguardare forme organizzative del lavoro anche per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario e di luogo dell'attività lavorativa, che può avvenire in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla

⁵⁴ Si veda Cyprus, Equality Authority, *Report N. Decision dated 4 September 2007, Ref. A.K.I. 65/2007*, cit. in European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Reasonable accomodation for disabled people in employment contexts. A legal analysis of EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, 2016, pp. 62-64, disponibile al link: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accommodation_in_employment_final2_en.pdf.

contrattazione collettiva e con l'utilizzo di strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro che ne è responsabile per il buon funzionamento, anche sotto il profilo della sicurezza (art. 18). Il "lavoro agile" si distingue dal "telelavoro", il quale, invece, prevede che l'attività lavorativa venga svolta completamente fuori dai locali dell'impresa, generalmente presso il domicilio del lavoratore o in un locale di cui questi abbia la disponibilità, e che viene attualmente disciplinato, nel settore privato, da un Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 e da una serie di regole riprese dalla contrattazione collettiva aziendale o di categoria.

Il "lavoro agile" ed il "telelavoro" possono essere un'utile soluzione di "accomodamento ragionevole" della posizione lavorativa per il lavoratore con disabilità, anzitutto per chi ha difficoltà nel recarsi in ufficio per il tragitto da percorrere, ovvero per il lavoratore che si trova nella necessità di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di cura di propri familiari con disabilità (si veda sotto), anche se non vanno sottovalutati i rischi di isolamento sociale e di impoverimento nelle relazioni che esso può comportare.

Il "telelavoro" o il lavoro a domicilio è espressamente riconosciuto quale forma di "accomodamento ragionevole" della posizione lavorativa dall'art. 4 c. 3 della legge n. 68/1999 così come modificato dall'art. 9, comma 5 del D.L. n. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 221/2012.

Le disposizioni di cui alla legge n. 81/2017 prevedono una serie di requisiti minimi ed inderogabili dell'accordo tra le parti che instaura la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro denominata "lavoro agile":

- l'obbligo della stipula in forma scritta;
- l'individuazione delle forme e modalità in cui il datore di lavoro esercita il proprio potere direzionale;
- l'individuazione dei tempi di riposo del lavoratore e delle misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- la durata dell'accordo, a termine o a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori con disabilità ai

sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato;

- il rispetto del principio di parità di trattamento e di non-discriminazione per quanto concerne il trattamento economico e normativo rispetto ai lavoratori che all'interno dell'impresa svolgono le medesime mansioni;
- la previsione delle modalità correlate all'esercizio del potere di controllo e al potere disciplinare con l'individuazione, in particolare, delle condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che possono da luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- l'obbligo del datore di lavoro alla consegna con, cadenza annuale, di un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla modalità di esecuzione della prestazione, in relazione agli obblighi del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore;
- il diritto del lavoratore alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali connessi all'esercizio dell'attività fuori dall'azienda, compreso il riferimento ai rischi di infortunio *in itinere*, durante il percorso di andata e ritorno tra la propria abitazione ed il luogo prescelto per la prestazione.⁵⁵

⁵⁵ In proposito, è intervenuta la circolare dell'INAIL n. 48 del 2 novembre 2017.

1.5.4.5 La redistribuzione delle mansioni lavorative e la riorganizzazione aziendale

La redistribuzione dei ruoli e delle mansioni tra i lavoratori dell'azienda e la riorganizzazione aziendale possono costituire modalità di accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative a favore dei lavoratori con disabilità. Lo stesso *considerando* n. 20 alla direttiva n. 2000/78 fa espresso riferimento alla rimodulazione dei "ritmi di lavoro" e alla "ripartizione dei compiti" come modalità di 'accomodamento ragionevole'.

Dopo l'entrata in vigore della direttiva 2000/78, la giurisprudenza italiana e di numerosi altri Paesi dell'Unione europea ha affrontato la questione dell'attuazione del principio dell'accomodamento ragionevole attraverso la redistribuzione delle mansioni lavorative e la riorganizzazione aziendale.

Con una ordinanza del 16 aprile 2015, il giudice del lavoro del Tribunale di Pisa ha ritenuto discriminatorio il comportamento del datore di lavoro che non ha provveduto ad adattare il posto di lavoro alle specifiche esigenze di un lavoratore con disabilità mediante una riorganizzazione e redistribuzione dei compiti tra i lavoratori addetti al magazzino. Ugualmente, con un'ordinanza del 24 febbraio 2016, il giudice del lavoro del Tribunale di Ivrea ha ritenuto discriminatorio il comportamento di un datore di lavoro, titolare di un'azienda metalmeccanica, che non ha inteso adattare tecnologicamente la postazione lavorativa di un lavoratore che, in ragione di una sopravvenuta menomazione, non poteva più sottoporre la sua colonna vertebrale a eccessivi sforzi e a movimenti di torsione, né ha inteso adibire il lavoratore a mansioni differenti

⁵⁶ Il testo dell'ordinanza è reperibile al link: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2015/10/19/tribunale-pisa-ordinanza-del-16-aprile-2015/>

compatibili con il suo stato di salute, nonostante queste fossero disponibili nell'organigramma aziendale, disponendo al contrario il suo licenziamento.⁵⁷

Con l'ordinanza del 18 giugno 2013, il giudice del lavoro del Tribunale di Bologna ha riconosciuto il carattere discriminatorio del comportamento di un'Azienda Ospedaliera, che si era rifiutata di assumere un infermiere professionale che era giunto in posizione utile in graduatoria dopo che nel corso della visita medica di idoneità era risultato che questi soffriva di "epilessia notturna" e dunque era inadatto a svolgere turni di lavoro notturno. Secondo il giudice, l'Azienda Ospedaliera non aveva considerato l'obbligo -scaturente dall'art. 5 della direttiva 2000/78- di individuare soluzioni ragionevoli per l'adattamento delle mansioni di lavoro alle menomazioni del lavoratore, anche attraverso una redistribuzione e ripartizione dei compiti e ruoli lavorativi tra gli infermieri professionali in organico o in assunzione entro l'AOL medesima. Tale riorganizzazione del personale non poteva ritenersi eccessivamente onerosa e sproporzionata per il datore di lavoro tenendo conto tanto della durata a termine del contratto di lavoro (sei mesi), quanto del contesto lavorativo di una grande azienda composta da oltre 4.000 dipendenti con mansioni di personale ospedaliero.⁵⁸

L'Autorità anti-discriminazioni di Cipro ha accertato il carattere discriminatorio fondato sulla disabilità di un licenziamento, avvenuto ad una sola settimana dall'assunzione, di una lavoratrice affetta da disturbo del linguaggio, che era stata assegnata a mansioni impiegatizie a contatto con l'utenza di un ospedale. L'Equality Body cipriota non ha ritenuto soddisfacenti le giustificazioni apportate dalla dirigenza ospedaliera, secondo la quale sarebbero stati

⁵⁷ Tribunale di Ivrea, ordinanza 24 febbraio 2016 (est. Fadda), disponibile al link: <http://www.osservatorioidiscriminazioni.org/index.php/2016/04/20/licenziamento-justificato-motivo-oggettivo-consistente-nella-sopravvenuta-inidoneita-fisica-psichica-del-lavoratore-lobbliigo-datoriale-dei-ragionevoli-adattamenti-tribunale-ivrea-ordina/>.

⁵⁸ Il testo e un commento all'ordinanza sono disponibili al link: <http://www.nursind.it/nursind2/modules/article/view.article.php?1187>.

esperiti inutili tentativi di ricollocare la lavoratrice in altri ruoli lavorativi che non implicassero rapporti diretti con l'utenza, poiché non risultava alcuna evidenza materiale o documentale dei medesimi ed il brevissimo arco di tempo trascorso tra l'avvio all'impiego ed il licenziamento non rendeva credibile tale argomentazione.⁵⁹ In un altro caso esaminato dall'Equality Body cipriota, è stato riconosciuto il carattere discriminatorio della riassegnazione da parte del Ministero dell'Educazione di una direttrice didattica affetta da spondilosi anchilosante, una malattia invalidante della colonna vertebrale, i cui sintomi si acuiscono con lo stress, ad un incarico presso un'altra scuola speciale rivolta ad alunni con problemi comportamentali ed emotivi, implicante maggiori tempi di guida per recarsi alla sede di lavoro così come l'esposizione a maggiori stress lavorativi. Secondo l'Autorità di Garanzia anti-discriminazioni, una metodologia per l'assegnazione ed il trasferimento del personale direttivo e didattico che non tenga in alcuna considerazione le disabilità eventualmente sofferte dai singoli lavoratori costituisce un criterio neutro suscettibile di determinare ingiustificati trattamenti svantaggiosi e deteriori per tali lavoratori, e dunque situazioni di discriminazione indiretta nei loro confronti proibite dalla normativa antidiscriminatoria di recepimento della direttiva 2000/78.⁶⁰

Un caso molto simile è stato trattato dall'Autorità per la parità di trattamento danese, che ha considerato discriminatorio il trasferimento in altra sede di lavoro di un'assistente amministrativa sofferente di un grave mal di schiena cronico. Tale trasferimento l'avrebbe costretta ogni giorno a viaggiare in auto

⁵⁹ Si veda Cyprus Equality Authority Report, cit. in Flash Report datato 22 giugno 2010 dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1124-cy-46-cy-eb-decision-hospital-clerk-dismissal-disability>.

⁶⁰ Si veda Cyprus Equality Authority Report, cit. in Flash Report datato 3 ottobre 2012 dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1169-cy-95-fr-teacher-transferred-disability>.

o in bus per recarsi al luogo di lavoro e fare rientro a casa con conseguente aggravamento delle sue condizioni di salute.⁶¹

L'Alta Corte irlandese si è trovata a giudicare il caso di un'assistente educativa impiegata in una scuola per alunni con necessità speciali, licenziata dopo essere rimasta paralizzata dalla vita in giù e costretta in carrozzina a seguito di un grave incidente. Secondo la scuola, l'obbligo di accomodamento ragionevole della posizione lavorativa doveva limitarsi alla verifica dell'esistenza di mezzi, strumenti o accorgimenti tali da consentire alla lavoratrice di poter continuare a svolgere integralmente le mansioni originarie ed una volta appurata l'impossibilità effettiva di raggiungere tale obiettivo, doveva ritenersi legittimo e giustificato il licenziamento. La Corte irlandese ha respinto tale argomentazione, ritenendo che il principio di "accomodamento ragionevole" può trovare attuazione anche mediante una riduzione dell'orario di lavoro, l'alleggerimento delle mansioni lavorative, così come attraverso la redistribuzione dei compiti e ruoli lavorativi tra il personale, con l'unico limite della ragionevolezza e della proporzionalità, con riferimento alla praticabilità, ai costi e alle possibili disfunzioni nell'erogazione del servizio che la misura implicherebbe, in un'ottica di bilanciamento rispetto ai vantaggi che deriverebbero al lavoratore con disabilità. Non avendo la scuola nemmeno considerato l'opportunità di ridurre l'orario di lavoro della lavoratrice divenuta disabile, né di continuare ad impiegarla con diverse mansioni, ad esempio di tipo amministrativo-segretariale, il licenziamento è avvenuto senza che il datore di

⁶¹ Board of Equal Treatment, Decision n. 276/2012 of 09.05.2012, in Flash Report datato 13 giugno 2012 dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1274-dk-31-reasonable-accommodation-and-disability-13-06-2012-13>.

lavoro abbia assolto all'obbligo di "accomodamento ragionevole" e, dunque, è stato viziato da discriminazione su base di disabilità.⁶²

L'accomodamento ragionevole attraverso la redistribuzione e la riorganizzazione delle mansioni si ricollega alla fondamentale questione della conservazione del posto di lavoro in caso di disabilità sopravvenuta o di aggravamento della medesima a seguito di infortunio o malattia professionale ovvero per cause esterne al rapporto di lavoro.

La questione è regolamentata da diverse norme di settore che ora debbono essere raccordate e ricondotte ad un'interpretazione coerente e conforme con il principio dell'obbligo dell'"accomodamento ragionevole" e del conseguente divieto di licenziamenti discriminatori fondati sulla disabilità di cui alla direttiva 2000/78. Sulla base dei già citati artt. 41 e 42 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di Sicurezza e Salute dei Lavoratori aventi per oggetto: «*Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica*», il datore di lavoro, a fronte di un giudizio da parte del medico competente di idoneità parziale o di inidoneità del lavoratore alla mansione, attuerà rispettivamente le misure indicate dal medico competente in modo da individuare le attività eseguibili dal lavoratore ovvero, adibirà il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. A tale norma generale, valevole per tutti i lavoratori subordinati, si affiancano norme specifiche valevoli per coloro la cui condizione di disabilità derivi da un infortunio o da una malattia professionale, ovvero quando l'inidoneità a svolgere le mansioni originarie derivi da significative variazioni dell'or-

⁶² Ireland, High Court, *Nano Nagle School v Marie Daly*, 11 dicembre 2015, cit. in Flash Report datato 15 febbraio 2016 dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3673-ireland-important-high-court-judgment-on-extent-of-an-employer-s-obligation-to-provide-reasonable-accommodation-in-a-disability-case>.

ganizzazione del lavoro dell'azienda o da un aggravamento della disabilità del lavoratore già assunto attraverso il "collocamento mirato". Per i primi, in caso di impossibilità all'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, agisce una clausola di garanzia ulteriore ovvero l'avviamento presso un'altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, a cura dei servizi per il collocamento mirato (art. 4 c. 4 L. n. 68/99).⁶³ Per i secondi, il lavoratore con disabilità ha diritto a richiedere i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro, con eventuale sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista, ed il possibile impiego in tirocinio formativo. Il rapporto di lavoro potrà essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, venga accertata

⁶³ E' necessario, in questo caso, essere in possesso del requisito richiesto a tutti gli invalidi del lavoro, aventi diritto al 'collocamento mirato', ovvero avere un grado di riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%.

dalla commissione medica competente la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore disabile all'interno dell'azienda (art. 10 c. 3 L. n. 68/99).⁶⁴

⁶⁴ La norma trova applicazione nei confronti di chi sia stato avviato al lavoro nell'ambito dei servizi del 'collocamento mirato', avendo un grado di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. La norma qui pone una garanzia anche di origine procedurale, in quanto specifica che gli accertamenti sull'idoneità lavorativa che possono costituire la premessa dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro sono categoricamente riservati alla competenza dell'apposita commissione di cui alla legge n. 104/92, integrata dal comitato tecnico istituito presso i servizi del collocamento mirato di cui all'art.8 comma 1 bis della legge n. 68/99. Da questo discende l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore disabile, già avviato al lavoro ai sensi della disciplina sul collocamento mirato, per sopravvenuta inidoneità alla mansione a causa di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, quando tale inidoneità venga accertata a seguito di visita del solo medico competente ex artt. 41 e 42 del D.lgs. n. 81/2008. Secondo l'orientamento consolidato della Corte di Cassazione, la speciale tutela riservata ai lavoratori con disabilità, anche per effetto degli obblighi europei ed internazionali scaturenti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e dalla direttiva europea 2000/78, impone «*di ridurre i margini di apprezzamento discrezionale del datore di lavoro, allorquando l'inidoneità alla mansione del lavoratore ponga la questione dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, affidando ad un soggetto qualificato con caratteri di terzietà un peculiare giudizio tecnico*». Ne consegue la necessità di applicare la norma speciale di cui alla legge n. 68/99 rispetto a quella generale di cui agli artt. 41 e 42 della L. n. 81/2008 (da ultimo Cassazione civ., sez. lavoro, sentenza 28 aprile 2017, n. 10576; in precedenza: Cassazione civ., sez. lavoro, sentenza 12 settembre 2012, n. 15269; Cassazione civ., sez. lavoro, sentenza 10 aprile 2014, n. 8450). Resta, peraltro, irrisolta la questione della possibile violazione dei principi costituzionali di uguaglianza e ragionevolezza di cui all'art. 3 Cost, in ragione del trattamento meno favorevole riservato ai lavoratori con disabilità ai sensi della nozione ampia fornita dalla Corte di Giustizia europea in ossequio alla Convenzione ONU, ma non rientranti in quella più ristretta impiegata dall'art.10 c. 3 della legge n. 68/99, corrispondente al grado di inabilità richiesto ai fini dell'avviamento 'mirato' al lavoro, risultando solo i secondi beneficiari delle garanzie procedurali previste dal suddetto articolo.

In sostanza, la disabilità sopravvenuta a seguito di infortunio o malattia professionale oppure occorsa fuori dall'ambito lavorativo non costituisce di per sé un valido motivo per giustificare un licenziamento anche quando tale disabilità non consente al lavoratore di svolgere le proprie mansioni purché il lavoratore possa essere adibito a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori. Solo previo accertamento di tale impossibilità di *repêchage*, potrà giustificarsi il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966 (*"Norme sui licenziamenti individuali"*). Dall'accertamento della violazione di tale obbligo di *repêchage* discende la tutela del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro nonché al risarcimento del danno consistente in un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (art. 18 c. 7 della L. n. 300/1970 così come aggiunto dall'art. 1 c. 42 della L. n. 92/2012). La tutela reintegratoria viene prevista anche dalla speciale previsione dedicata dal d.lgs. n. 23/2015, nell'ambito della disciplina del contratto "a tutele crescenti", al licenziamento di cui sia accertato «il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli art. 4 comma 4 e 10 comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68» (art. 2 c. 4 d.lgs. n. 23/2015).

Tale obbligo di *repêchage* –codificato dal legislatore nelle norme sopracitate quale limite al potere di recesso del rapporto di lavoro e di licenziamento del lavoratore disabile – viene rafforzato e qualificato dal principio dell'obbligo di "accomodamento ragionevole" quale espressione del divieto di discriminazione dei lavoratori in ragione della disabilità, con due importanti conseguenze:

a) La valorizzazione della capacità lavorativa della persona con disabilità, ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro, potrà essere verificata solo dopo aver adottato gli adattamenti necessari del "posto" di lavoro. L'analisi dell'idoneità alle mansioni originarie o alternative dovrà essere compiuta alla luce degli accomodamenti ragionevoli che possono essere apportati nel caso concreto dall'a-

deguamento tecnologico delle postazioni di lavoro ad esempio attraverso l'applicazione di tecnologie assistive, ovvero con il ricorso ad una previa idonea formazione del lavoratore, qualora le diverse mansioni disponibili non rientrino immediatamente nel suo bagaglio di competenze professionali.⁶⁵

La Corte di Cassazione, con sentenza 14 luglio 2017 n. 17526, ha confermato il giudizio dei giudici di merito per la reintegra nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno ex art. 18 legge n. 300/1970, in relazione al licenziamento disposto nei confronti di un lavoratore per scarso rendimento. Tale licenziamento è stato riconosciuto discriminatorio sulla base della disabilità, in quanto il lavoratore era stato adibito a mansioni di saldatura a punti mediante assemblaggio su macchine manuali, richiedenti una più elevata soglia di attenzione ed acutezza visiva, incompatibili con le ridotte capacità lavorative derivanti dalla disabilità sofferta dal lavoratore, mentre l'azienda non aveva invece considerato l'assegnazione al lavoratore di mansioni di saldatura su macchine automatiche, ritenute invece compatibili alle capacità lavorative residue del lavoratore dal Collegio medico competente. Il giudizio di scarso rendimento, operato dall'azienda sulla base del confronto con il rendimento degli altri lavoratori normodotati addetti alle medesime mansioni, è stato dunque falsato in origine dal rifiuto illegittimo dell'azienda ad adattare ragionevolmente la postazione lavorativa del lavoratore, assegnandogli irragionevolmente mansioni lavorative incompatibili con la sua disabilità.⁶⁶

⁶⁵ L'importante previsione di un ruolo e di una linea di finanziamento affidate all'INAIL per il reinserimento e reintegrazione lavorativa dei lavoratori vittime di infortunio sul lavoro o di malattia professionale mediante progetti personalizzati per la conservazione del posto di lavoro, renderà certamente più facile che in passato escludere il carattere sproporzionato e irragionevole dello sforzo richiesto al datore di lavoro (si veda sotto al paragrafo 5.6), almeno con riferimento a tale circoscritta categoria di lavoratori con disabilità.

⁶⁶ Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. (ud. 22-03-2017) 14-07-2017, n. 17526.

Con l'ordinanza del 24 febbraio 2016, il giudice del lavoro del Tribunale di Ivrea ha ritenuto illegittimo il licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni, operato dal titolare di un'azienda metalmeccanica, nei confronti di una lavoratrice che, in ragione di una sopravvenuta menomazione, non poteva più sottoporre la sua colonna vertebrale a eccessivi sforzi e a movimenti di torsione. Nel corso del procedimento giudiziario, era infatti risultato da una consulenza tecnica disposta dal giudice che la lavoratrice interessata avrebbe ben potuto continuare ad essere impiegata con le mansioni originarie qualora la sua postazione lavorativa fosse stata dotata di una piattaforma pneumatica elettrica atta a prelevare le componenti meccaniche grezze da sottoporre a lavorazione e riporle a lavorazione finita evitando alla lavoratrice i ripetuti atti di torsione e sollevamento altrimenti richiesti. Il costo per dotare la postazione di lavoro di questa dotazione tecnica tale da rendere le mansioni effettivamente compatibili con le condizioni di salute della lavoratrice non avrebbe superato i 10.000 euro; somma ritenuta ragionevole e proporzionata anche alla luce del fatto che l'azienda si era dichiarata disponibile a versare una somma superiore per conciliare la causa.⁶⁷

b) Ai fini dell'adempimento all'obbligo di "soluzioni ragionevoli" di accomodamento, non sarà più sufficiente che il datore di lavoro dimostri di non poter reperire una mansione (equivalente o inferiore) all'interno dell'organizzazione aziendale data, bensì dovrà considerare gli adattamenti possibili anche nell'organizzazione aziendale, necessari per consentire la ricollocazione del lavoratore divenuto inidoneo alla specifica mansione, con l'unico limite della ragionevolezza e della proporzionalità dello sforzo richiesto.

⁶⁷ Tribunale di Ivrea, ordinanza 24 febbraio 2016, disponibile al link: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2016/04/20/licenziamento-giustificato-motivo-oggettivo-consistente-nella-sopravvenuta-inidoneita-fisica-psichica-del-lavoratore-lobbigo-datoriale-dei-ragionevoli-adattamenti-tribunale-ivrea-ordina/>.

In altri termini, la tutela apprestata ai lavoratori con disabilità dalla direttiva 2000/78 e dalla Convenzione Onu e recepita in Italia con la norma di cui all'art. 3 c. 3 bis del d.lgs. n. 216/2003, sembra intaccare quel limite dogmatico dell'intangibilità e insindacabilità delle scelte organizzative e gestionali del datore di lavoro, sempre tenuto fermo dalla giurisprudenza della Cassazione in nome della libertà d'iniziativa economica privata ex art. 41 c. 1 Cost.⁶⁸ In base a tale tradizionale approccio giurisprudenziale, la prova dell'impossibilità di adibire a mansioni equivalenti o inferiori il lavoratore divenuto inidoneo, viene circoscritta alle sole mansioni esistenti e vacanti in seno all'organizzazione aziendale data, senza che possa essere nemmeno prefigurata la possibilità di crearne delle nuove a seguito di una riorganizzazione aziendale. La tutela antidiscriminatoria derivata dalla direttiva 2000/78 e dalla Convenzione ONU e fondata sul principio dell'obbligo di "accomodamento ragionevole" imporrebbe invece al datore di lavoro di apportare le modifiche organizzative necessarie per il reinserimento lavorativo del lavoratore con disabilità, con l'unico limite dei criteri di ragionevolezza e proporzionalità, con conseguente superamento del dogma dell'assetto organizzativo dato dell'impresa, sinora fatto proprio e tenuto fermo dalla giurisprudenza di Cassazione.⁶⁹

⁶⁸ Vedasi ad es. Cass. sent. 13 novembre 2009, n. 24091; in precedenza, cfr. Cass. n. 4667 del 13 maggio 1994; Cass. SS.UU. del 7.8.1998, n. 7755 e n. 13960 del 26 settembre 2002. Tale orientamento è stato di recente confermato da: Cass., sez. lav., sent. 5 aprile 2018, n. 8419.

⁶⁹ In questo senso, vedasi ad esempio S. Giubboni, *Disabilità, sopravvenuta inidoneità, licenziamento*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale*, 2016, n. 3, pp. 621-646. Anche di recente, la Corte di Giustizia europea ha ribadito che «l'esigenza di un'interpretazione conforme include l'obbligo, per le giurisdizioni nazionali, di modificare, all'occorrenza, una giurisprudenza consolidata se questa si fonda su una interpretazione del diritto nazionale incompatibile con gli obiettivi di una direttiva» (CGUE, sentenza 17 aprile 2018, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, causa C-414/16, par. 72; in precedenza, cfr. CGUE, sentenza 19 aprile 2016, *Dansk Industri (DI) c. Successione Karsten Eigil Rasmussen*, C-441/14, par. 33).

Tale nuovo orientamento proposto dalla dottrina per una lettura della normativa interna di settore di cui alla legge n. 68/1999 e al D.lgs. n. 81/2008 in maniera conforme agli obblighi derivanti dalla normativa di fonte europea ed internazionale, non ha trovato sinora chiare conferme nella limitata casistica giurisprudenziale. Anche i rari casi di giurisprudenza di merito che, dichiarando nullo perché discriminatorio il licenziamento opposto per sopravvenuta inidoneità alle mansioni, in ragione del difetto di ‘accomodamento ragionevole’ della posizione lavorativa per mancato adeguamento dell’organizzazione d’impresa, hanno trattato situazioni in cui l’accomodamento proposto e rifiutato consisteva più nella redistribuzione tra i lavoratori delle mansioni esistenti all’interno dell’organizzazione aziendale “data” piuttosto di una riorganizzazione che implicasse nuove mansioni e nuovi “ruoli” o “posti” di lavoro.⁷⁰

⁷⁰ Così la citata ordinanza del Tribunale di Pisa del 16 aprile 2015, che ha ritenuto discriminatorio il comportamento del datore di lavoro che non ha provveduto a riorganizzare e redistribuire i compiti tra i lavoratori addetti ad un magazzino per consentire la conservazione del posto di lavoro ad una lavoratrice divenuta inidonea alle mansioni precedentemente svolte in base alle prescrizioni del medico competente che le vietavano la movimentazione manuale di carichi e i disconfort da vibrazioni (si veda supra alla nota n. 56). Ugualmente, la già citata ordinanza del Tribunale di Ivrea ha ritenuto illegittimo il licenziamento opposto per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni, nei confronti di una lavoratrice metalmeccanica che non poteva più sottoporre la sua colonna vertebrale a eccessivi sforzi e a movimenti di torsione. In questo caso, il giudice ha giudicato ingiustificato e, dunque, illegittimo, l’operato del datore di lavoro per omissione dell’adattamento organizzativo che sarebbe risultato ragionevolmente possibile per conservare il posto di lavoro e consistente, oltretutto nell’adeguamento tecnologico della postazione lavorativa, anche nella parziale assegnazione ad altre mansioni di pulizia, già precedentemente svolte da altro lavoratore in organico, con conseguente redistribuzione delle medesime, cfr. Tribunale di Ivrea, ordinanza del 24 febbraio 2016 (est. Fadda), cit. *supra* nota n. 57.

1.5.4.6 L'affiancamento al lavoratore con disabilità di tutor ed interpreti

In talune situazioni, l'accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative può richiedere l'assistenza al lavoratore con disabilità mediante il suo affiancamento con un'altra persona specializzata. Questo può essere il caso in particolare di persone con disabilità di ordine intellettuale, psichico e/o relazionale, che possono essere affiancate da tutor (*work assistant* o *job coach*), in via temporanea, al fine del sostegno del lavoratore in particolare nella fase iniziale dell'inserimento lavorativo, o in via continuativa, anche mediante interventi formativi sui colleghi di lavoro per la predisposizione di un ambiente di lavoro "facilitatore" ed inclusivo. L'affiancamento con figure specializzate può risultare utile anche per lavoratori con disabilità motorie o sensoriali (si pensi ad esempio all'affiancamento ai lavoratori sordi di interpreti nella lingua dei segni LIS). Ad esempio, la legislazione austriaca prevede due figure specializzate che possono affiancare *on-the-job* il lavoratore con disabilità: l'*Employment assistant* che sostiene l'inserimento lavorativo del lavoratore con disabilità fino ad un massimo di 12 mesi e il *Job coach* che fornisce un supporto più intensivo per periodi di durata più brevi. La legislazione della Danimarca prevede che le persone con disabilità di natura mentale, fisica o sensoriale hanno diritto ad avvalersi di un'assistenza personale sul luogo di lavoro fino ad un massimo di 20 ore alla settimana, incluso l'ausilio di interpreti nella Lingua dei Segni LS per i lavoratori sordi.⁷¹

⁷¹ European Parliament - Directorate General for Internal Policies, *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshop for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments*, Brussels, pp. 48-49, 2015, disponibile al link: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf.

Tra i documenti internazionali che includono l'affiancamento al lavoratore sordo di un interprete LS quale possibile misura di "accomodamento ragionevole" richiesta dall'art. 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e/o dall'art. 5 della direttiva europea n. 2000/78, si può citare ad es.: Annika Pabsch Petra Söderqvist, European Union of the Deaf, *UNCRPD Implementation in Europe. An Deaf Perspective. Art. 27 Work and Employment*, si veda al link: <http://www.eud.eu/publication/book-publications/article-27-work-and-employment/>.

*1.5.5 Accomodamento ragionevole, conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e divieto di 'discriminazione per associazione'.
Questioni aperte*

Una questione controversa è se il diritto all'accomodamento ragionevole della posizione lavorativa e alla conseguente tutela antidiscriminatoria possa essere vantata non in relazione ad una disabilità del lavoratore/lavoratrice medesimo/a, quanto del familiare cui il lavoratore o la lavoratrice si prende cura, assicurandole assistenza, supporto e sostegno. In sostanza, ci si chiede se il già richiamato principio sancito dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia europea nel caso *Coleman* del divieto di discriminazioni "per associazione", debba trovare applicazione anche con riferimento al diritto all'accomodamento ragionevole della posizione lavorativa, per cui il *caregiver* diventa depositario di diritti esercitabili nell'ambito del rapporto di lavoro, volti a favorirne una migliore conciliazione con le attività di cura e di assistenza che presta al familiare con disabilità. In altri termini, la questione che qui si pone è se la tutela antidiscriminatoria debba rimanere circoscritta ad un obbligo del datore di lavoro di astenersi dal mettere in atto comportamenti svantaggiosi, deteriori o molesti nei confronti del lavoratore in relazione ad una disabilità di quest'ultimo o di un suo familiare, oppure possa estendersi fino a fondare l'obbligo di un'azione positiva del datore di lavoro di riconoscimento della relazione di cura prestata dal lavoratore nei confronti di un familiare con disabilità, mediante un adattamento ragionevole della posizione lavorativa in termini ad esempio di orari flessibili e limiti al trasferimento.

In virtù di quanto statuito dalla Corte di Giustizia europea nella già ricordata sentenza *Commissione c. Italia* del 4 luglio 2013 (causa C-312/11), per cui la tutela antidiscriminatoria trova applicazione nei confronti di tutte le persone con disabilità ai sensi dell'autonoma interpretazione che la nozione di disabilità ha nel diritto dell'Unione europea, indipendentemente dalle modalità di accertamento e riconoscimento nei singoli sistemi nazionali, e l'obbligo di accomodamento ragionevole si impone a tutti i datori di lavoro, ne deriverebbe che misure di conciliazione vita-lavoro a

favore dei lavoratori *caregiver* che assistono familiari con disabilità, potrebbero dunque essere esigibili ed esercitabili nel rapporto di lavoro, anche al di là di quando già strettamente codificato da specifiche disposizioni di legge, con il solo limite della ragionevolezza e della proporzionalità, in un'ottica di bilanciamento con le esigenze aziendali.

Tale tesi non è condivisa da chi sostiene che l'art. 5 della Direttiva, letto in combinazione con i *considerando* n. 20 e 21 alla direttiva medesima, richiederebbe l'accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative solo in funzione delle necessità derivanti dalla disabilità dei lavoratori medesimi e non anche di quelle dei loro familiari.

La Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento intimato ad una lavoratrice che si opponeva ad un trasferimento, in considerazione anche delle necessità di assistere la propria madre invalida al 100%, ma priva dell'accertamento della condizione di grave disabilità da parte della commissione medica presso l'ASL, ai sensi dell'art. 3 della legge n.104/92. Secondo la Cassazione, la tutela delle persone con disabilità è un diritto fondamentale che deve assicurare loro, secondo gli indirizzi della Corte Costituzionale (sentenza 18 luglio 2013, n. 203), «*un più elevato livello di vita e protezione sociale, in tutti gli ambiti*» e che richiede «*oltre alle necessarie prestazioni sanitarie e di riabilitazione, anche la cura, l'inserimento sociale e, soprattutto, la continuità delle relazioni costitutive della personalità umana*», assicurate in primis dalla famiglia, il che presuppone anche la previsione di una adeguata regolamentazione del contratto di lavoro dei familiari conviventi con la persona tutelata. Questo, a prescindere dalla fruizione dei benefici di cui alla legge n. 104/1992, alla luce del fatto che le soluzioni ragionevoli di accomodamento delle posizioni lavorative devono intendersi applicabili nei confronti di tutti i datori di lavoro e a favore di tutte le persone con disabilità, secondo l'autonoma definizione di cui alla direttiva 2000/78 mutuata da quella della Convenzione ONU (Cass. Civ. Sez. Lavoro, sentenza 3 novembre 2015, n. 22421).

L'Autorità danese per la parità di trattamento è stata chiamata a decidere su un caso di licenziamento di una lavoratrice adottato con la motivazione dello scarso rendimento per le numerose assenze determinate dalla necessità di

accudire la figlia adolescente affetta da stati psicotici ossessivi-compulsivi, depressivi e di fobia sociale. L'Autorità danese riconosce che qualora la figlia della lavoratrice fosse considerabile persona con disabilità ai sensi del significato attribuito a tale nozione dalla Corte di Giustizia europea, il licenziamento sarebbe da ritenersi discriminatorio sulla base del criterio della "discriminazione per associazione". Tuttavia, mancando una prognosi sul carattere di lunga durata della malattia psichica sofferta, l'Autorità conclude che questa non poteva ritenersi una disabilità ai sensi della normativa di recepimento della direttiva europea.⁷²

Una Corte di Appello del Regno Unito, nella causa *Hainsworth v. Ministry of Defence* (sentenza 13 maggio 2014), ha invece sostenuto che il concetto di 'discriminazione per associazione', riconosciuto dalla Corte di Giustizia europea nella causa *Coleman v. Attridge Law*, non può ritenersi estensibile all'obbligo di accomodamento ragionevole della posizione lavorativa di cui all'art. 5 della direttiva 2000/78. La causa si riferiva alla richiesta di un insegnante impiegato dal Ministero della Difesa britannico e stazionato in Germania, di ottenere il trasferimento nel Regno Unito, in ragione dell'indisponibilità in Germania di strutture educative adeguate alla disabilità sofferta dalla figlia. Sia il giudice del lavoro di primo grado, che quello di appello hanno respinto il ricorso dell'interessato sostenendo che l'obbligo di accomodamento ragionevole della posizione lavorativa di cui all'art. 5 della direttiva 2000/78 sussiste solo con riferimento alla disabilità sofferta dal lavoratore stesso e non può ritenersi estensibile in relazione alle disabilità eventualmente sofferte dai suoi familiari.⁷³

⁷² Board of Equal Treatment, decisione n. 10193 del 12 ottobre 2017, cit. in *Flesh Report* datato 5 gennaio 2018 dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4526-denmark-psychosocial-disability-pdf-138-kb>.

⁷³ Court of Appeal, sentenza 13 maggio 2014, *Haisworth v. Ministry of Defence*, cit. in *Flesh Report* datato 1 settembre 2014 dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/2709-uk-66-no-duty-to-adjust-for-associative-discrimination>.

Nell'ordinamento italiano sono presenti diverse misure intese a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, a favore dei lavoratori che assistono familiari con disabilità.

Si rammenta, in proposito, che la L. n. 104/1992 prevede, ai sensi dell'art. 33 comma 3, a favore del lavoratore dipendente che assista una persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, il diritto a fruire, anche in maniera continuativa, di tre giorni di permesso mensile retribuito.⁷⁴ Ugualmente, ai sensi dell'art. 33, comma 5, il lavoratore o la lavoratrice, cui è riconosciuto il diritto di fruire di tali permessi, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede lavorativa più vicina al domicilio della persona con disabilità assistita e non può essere trasferito senza il suo consenso.

⁷⁴ Con l'entrata in vigore della legge 20 maggio 2016, n. 76 che disciplina le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto, anche la parte di un' unione civile, che presti assistenza all'altra parte, può usufruire dei permessi ex lege n. 104/92, così come del congedo straordinario ex art. 42, comma 5 D.Lgs.151/2001. Questo in virtù della clausola di "non discriminazione" o norma di "equivalenza" di cui all'art. 20 della legge n. 76/2016 per cui «al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso» (circolare INPS n. 38 del 27 febbraio 2017). A seguito della medesima normativa, nonché della sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 5 luglio 2016, il convivente di fatto di cui ai commi 36 e 37, dell'art. 1, della legge n. 76/ 2016, che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire dei permessi ex lege n. 104/92 (si veda la medesima circolare INPS). Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (art 33 c. 3-bis).

La sentenza della Cassazione n. 9201 del 7 giugno 2012 ha considerato illegittimo il trasferimento del lavoratore che assiste un familiare portatore di handicap anche non grave, in quanto il diritto del lavoratore a non essere trasferito senza il suo consenso si configura come diritto all'assistenza del familiare disabile ed è giustificato dalla cura e dall'assistenza prestata dal lavoratore al familiare disabile, sempreché non risultino provate le esigenze di organizzazione aziendale che, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica della persona, possano giustificare, in un'ottica di bilanciamento dei contrastanti valori ed interessi in gioco, l'interruzione dei compiti di assistenza da parte del lavoratore nei confronti del familiare. Se è vero che la pronuncia si riferisce ad una situazione sorta antecedentemente alle modifiche introdotte alla normativa dalla legge n. 183/2010⁷⁵ che ha ristretto i destinatari dell'agevolazione a coloro che assistono un familiare in condizione di handicap "grave", resta il fatto che essa conserva una rilevanza tuttora attuale, in virtù dell'adesione ad un'interpretazione costituzionalmente orientata delle disposizioni, alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, e della possibilità dunque di richiamare i principi della "discriminazione per associazione" e dell'obbligo di "accomodamento ragionevole" contenuti anche nella normativa antidiscriminatoria di fonte europea.

In caso di lavoratrici e lavoratori con figli con handicap grave, anche adottivi e affidatari, è prevista una tutela ad hoc con la possibilità di prolungare fino a tre anni il periodo di congedo parentale da fruirsi fino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio, con indennità pari al 30% della retribuzione (art. 33 d.lgs. n. 150/2001 e successive modifiche). In luogo del congedo parentale ed entro i limiti del medesimo, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo

⁷⁵ Come giustamente si rileva in A. Torregiani, *Le agevolazioni per il trasferimento di sede solo se il familiare da assistere è disabile grave*, al link: <https://www.superabile.it/cs/superabile/lavoro/altre-agevolazioni/agevolazioni-lavorative/le-agevolazioni-per-il-trasferimento-di-sede-solo-se-il-fami.html>.

parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50% (art. 8 c. 7 D.lgs. n. 81/2015). In alternativa al prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave, la lavoratrice madre e il lavoratore padre possono fruire delle due ore di riposo giornaliero retribuito ex art. 33 comma 2, L. n. 104/1992 o dei tre giorni di permesso mensile di cui al comma 3. Dopo il compimento del terzo anno di vita il prolungamento del congedo parentale può essere usufruito in alternativa ai tre giorni di permesso mensile. Si richiamano, inoltre, le disposizioni in materia di congedo straordinario (retribuito) per l'assistenza di un familiare disabile grave di cui all'art. 4 della L. n. 53/2000, poi riscritto dal d.lgs. n. 199/2011; di congedo per gravi motivi familiari (non retribuito) di cui all'art. 4 c. 2 della L. n. 53/2000, come attuato dall'art. 2 del D.M. n. 278/2000; di permessi (retribuiti) per grave infermità del coniuge o del parente o del familiare di cui all'art. 4 della legge n. 53/2000.

L'art. 8 comma 4 del D.lgs. n. 81/2015 prevede che sia riconosciuta a favore del lavoratore subordinato priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge⁷⁶, i figli o i genitori o nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/92 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non autosufficiente. Uguale priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale spetta al lavoratore o alla lavoratrice con figlio convivente

⁷⁶ Da intendersi anche la parte di una unione civile di cui alla legge n. 76/2016 (vedi *supra* alla nota n. 74).

portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/92 (art. 8 c. 5 D.lgs. n. 81/2015).⁷⁷

1.5.6 Il criterio della “ragionevolezza” dell’accomodamento ragionevole della posizione lavorativa

Riguardo alla caratteristica di “ragionevolezza” dell’accomodamento della posizione lavorativa alle esigenze specifiche ed individuali del lavoratore disabile, il “*considerando*” n. 21 alla direttiva n. 2000/78 fornisce alcune chiavi di lettura o linee-guida generali: «(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell’organizzazione o dell’impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni». In sostanza, dovranno essere tenuti in considerazione, nelle specifiche circostanze di ogni singola situazione, gli oneri finanziari per il datore di lavoro che la misura di accomodamento comporterebbe, ovvero quelli organizzativi che ad esempio misure di redistribuzione dei compiti e delle mansioni lavorative, dei turni e orari di impiego tra i lavoratori verrebbero ad implicare, da valutarsi secondo un principio di proporzionalità tenendo conto della dimensione dell’azienda e del numero dei suoi occupati, della sua solidità finanziaria, in un’ottica di bilanciamento tra le esigenze del lavoratore con disabilità da un

⁷⁷ Alcuni contratti collettivi nazionali introducono l’impegno da parte del datore di lavoro “a dare priorità” alle richieste di trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale, provenienti da soggetti con problemi di salute propri o dei familiari. E’ il caso del CCNL Vigilanza, del CCNL Poste, del CCNL Metalmeccanici. Diverso è il caso del CCNL Energia e Petrolio che esclude dal tetto quantitativo per l’utilizzo del part-time, le trasformazioni comportate da «gravi e comprovati motivi di salute oppure di assistenza dei familiari malati», cfr. Progetto PATHWAYS Participation To Healthy Workplaces And inclusive Strategies in the Work Sector, a cura di Fondazione I.R.C.C.S. Istituto Neurologico Carlo Besta Milano, <https://www.path-ways.eu/project/>.

lato, quelli dell'impresa e degli altri lavoratori coinvolti dall'altro, avendo anche in considerazione le possibilità del datore di lavoro di accedere a finanziamenti pubblici.

Si richiama nuovamente la già citata ordinanza del giudice del lavoro di Bologna, con la quale è stata ritenuta discriminatoria la mancata assunzione da parte dell'AOL di Bologna dell'infermiere risultante idoneo con prescrizioni perché affetto da "epilessia notturna" con conseguente impossibilità di svolgere turni di lavoro notturni, in quanto l'azienda ospedaliera non avrebbe considerato l'obbligo -scaturente dall'art. 5 della direttiva 2000/78- di individuare soluzioni ragionevoli per l'adattamento delle mansioni di lavoro alle menomazioni del lavoratore, anche attraverso una redistribuzione e ripartizione dei compiti e ruoli lavorativi tra gli infermieri professionali in organico o in assunzione entro l'AOL medesima. Secondo il giudice del lavoro, infatti, una riorganizzazione del personale non poteva ritenersi eccessivamente onerosa e sproporzionata e, dunque irragionevole, per il datore di lavoro tenendo conto tanto della durata del contratto di lavoro (sei mesi), quanto del contesto lavorativo di una grande azienda con oltre 4.000 dipendenti impiegati con mansioni ospedaliere.⁷⁸

Diversi i casi affrontati dalla giurisprudenza di altri Paesi europei, nei quali il giudizio di ragionevolezza sull'accomodamento richiesto dal lavoratore con disabilità ai fini della valutazione dell'idoneità alle mansioni ha prodotto esiti diversi, nelle circostanze specifiche dei diversi casi individuali.

Con esito favorevole alle ragioni proposte dal lavoratore si è concluso il giudizio dinanzi all'Autorità danese per la Parità di trattamento, contro il diniego all'assunzione di un lavoratore sordo in qualità di giardiniere presso un cimitero. La mancata assunzione veniva motivata dalla convinzione dell'azienda che il lavoratore non avrebbe potuto soddisfare le richieste dei visitatori, ovvero dei parenti delle persone decedute ed ivi sepolte, per l'impossibilità

⁷⁸ Il testo e un commento all'ordinanza sono disponibili al link: <http://www.nursind.it/nursind2/modules/article/view.article.php?1187>.

di entrare in una proficua comunicazione con i medesimi. L'Autorità per la Parità di trattamento ha ritenuta discriminatoria la mancata assunzione del lavoratore sordo perché collegata alla disabilità del medesimo e senza che quest'ultima determinasse un'incompetenza obiettiva a svolgere le funzioni essenziali della prestazione lavorativa. Secondo l'Autorità di garanzia danese, le difficoltà di comunicazione con i visitatori, correlate alla menomazione sofferta dal lavoratore, potevano trovare superamento grazie all'aiuto offerto dalla legislazione danese, in base alla quale al lavoratore sordo poteva essere garantito un servizio di interpretariato nella lingua dei segni (LS) fino a 20 ore settimanali a carico dello Stato quale misura di accomodamento ragionevole della posizione lavorativa.⁷⁹

In altri casi, il bilanciamento tra i contrastanti interessi del lavoratore da un lato e del datore di lavoro dall'altro, è stato risolto a favore del secondo, in termini quindi di una valutazione di irragionevolezza e di sproporzionalità dell'accomodamento richiesto.

A titolo di esempio, la Corte Suprema della Danimarca, con la sentenza 13 aprile 2016, ha respinto il ricorso proposto da un lavoratore con disabilità fisica avverso la decisione della municipalità presso cui lavorava di negargli il passaggio ad un rapporto di lavoro part-time quale misura di accomodamento ragionevole. Questo in quanto la municipalità avrebbe dovuto suddividere l'esistente posizione lavorativa a tempo pieno in due posizioni lavorative part-time e ciò avrebbe comportato un onere organizzativo sproporzionato per un piccolo dipartimento formato da soli tre impiegati.⁸⁰ Ugualmente, sempre

⁷⁹ Board of Equal Treatment, Decisione n. 9155 del 27 febbraio 2017, in Flash Report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination datato 7 giugno 2017, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4187-denmark-refusal-to-hire-a-gardener-because-he-was-deaf-pdf-135-kb>.

⁸⁰ Corte Suprema della Danimarca, sentenza del 13 aprile 2016, causa HR-98/2015, in Flash Report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination datato 27 maggio 2016, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/3838-denmark-supreme-court-ruling-on-disability-discrimination-and-dismissal-pdf-71-kb>.

in Danimarca, un tribunale ha respinto il ricorso presentato da un lavoratore marittimo contro il suo licenziamento disposto da una compagnia marittima per sopravvenuta inidoneità alle mansioni a causa di daltonismo (anomalia nella percezione dei colori). La Corte danese ha riconosciuto che il licenziamento era fondato sulla disabilità sofferta dal lavoratore, ma costituiva una disparità di trattamento giustificata dalla sopravvenuta obiettiva inidoneità del lavoratore a svolgere le funzioni essenziali ad una qualsiasi mansione propria del personale di bordo, né potendo la compagnia marittima provvedere ad un accomodamento ragionevole mediante l'assegnazione del lavoratore ad una mansione alternativa che non implicasse l'attività di bordo, in quanto questo avrebbe comportato in aggiunta l'assunzione di un altro lavoratore marittimo con conseguenti oneri sproporzionati che la compagnia, per le sue modeste dimensioni, non avrebbe potuto permettersi.⁸¹ L'Autorità danese per la Parità di trattamento ha respinto il ricorso presentato avverso il licenziamento di un elettricista impiegato a tempo pieno presso una ditta di modeste dimensioni il cui organico comprendeva otto lavoratori con pari qualifica. A seguito di un incidente stradale, il ricorrente aveva subito un trauma all'area cervicale con conseguenti ricorrenti emicranie, riduzione della soglia di stress e frequenti assenze per malattia. Ciononostante, il lavoratore aveva rifiutato le offerte del datore di lavoro di riassegnarlo ad un incarico part-time sempre come elettricista ovvero ad altre mansioni di magazzino non implicanti lo stress collegato alle esigenze di rispondere tempestivamente alle richieste urgenti dei clienti. Il lavoratore aveva invece preteso di continuare a lavorare sempre come elettricista a tempo pieno, ma con orari di lavoro fissi e senza il ricorso al lavoro straordinario in caso di urgenze. L'Autorità anti-discriminazioni ha sostenuto che per una piccola ditta con personale ridotto, sarebbe risultato sproporzionato ed irragionevole esentare uno degli elettricisti in organico dall'eventuale lavoro con orari flessibili in casi di richieste urgenti ed indif-

⁸¹ The Maritime and Commercial Court, sentenza del 22 dicembre 2014, causa F-2-13, in Flash Report dell'European network of legal experts in gender equality and non-discrimination datato 31 dicembre 2014, disponibile al link: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/1300-dk-59-colour-blind-discrimination-employment>.

feribili. Ugualmente, la ditta aveva adempiuto all'obbligo di accomodamento ragionevole offrendo al lavoratore delle alternative ragionevoli ed effettive in relazione alla disabilità da lui sofferta.

Un altro esempio è fornito da una sentenza di un Tribunale del Lavoro svedese che non ha accolto il ricorso di un autista di bus affetto da disabilità in conseguenza di un ictus e che richiedeva, quale misura di accomodamento ragionevole, di essere esentato da turni di lavoro nelle ore di punta. Il Tribunale del Lavoro ha ivi considerato che questo avrebbe comportato per gli altri autisti di quella piccola compagnia di trasporto di svolgere turni di lavoro irragionevolmente pesanti, ovvero di lavorare in uno stesso giorno dapprima nelle prime ore del mattino e poi in quelle serali, con lunghe pause nel corso della giornata.⁸²

Un tribunale irlandese, nel valutare la richiesta di un lavoratore disabile impiegato quale addetto alle vendite in un piccolo negozio di abbigliamento per l'accomodamento della posizione lavorativa consistente nella riduzione dell'orario di lavoro e nell'alleggerimento delle mansioni, ha ritenuto prevalenti le ragioni del datore di lavoro tese a sottolineare lo sproporzionato impatto finanziario che l'assunzione di un ulteriore lavoratore a part-time avrebbe implicato, in ragione delle dimensioni dell'azienda e delle sue limitate risorse.⁸³

⁸² Labour Court 2012, n. 78, *The Equality Ombudsman v. Veolia and the Swedish Bus and Coach Federation*, cit in European network of legal experts in gender equality and non -discrimination, *Reasonable accomodation for disabled people in employment. A legal analyses of the situation in EU member States , Iceland, Liechtenstein and Norway*, op. cit., pag. 77.

⁸³ Irish Equality Tribunal, *A worker v An Employer*, DEC-E2015-058, 30 July 2015, cit. in European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Reasonable accomodation for disabled people in employment contexts. A legal analysis of EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, 2016, op. cit., pag. 77.

1.5.6.1 Gli interventi e finanziamenti pubblici a sostegno delle misure di "accomodamento ragionevole" da parte dei datori di lavoro

1.5.6.1.1 I Fondi regionali per l'occupazione dei disabili

L'art. 14 della L. n. 68/99 prevede che le regioni istituiscano il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Tra le finalità del Fondo vi è anche quella di erogare un rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, per la predisposizione di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (*disability manager*) (art. 14 c. 4 lett. b) L. n.68/99).

Nella regione Friuli Venezia Giulia, il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità è stato istituito con l'art. 39 della Legge Regionale 9 agosto 2005 n. 18 (*"Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"*).⁸⁴ La Regione FVG, con decreto del Presidente della Regione del 30 settembre 2016, n. 186, ha emanato il *"Regolamento regionale che disciplina le modalità di concessione di contributi a valere sulle risorse del Fondo regionale per le persone con disabilità"*. Oltre ad incentivi finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato (fino ad un massimo di 12.000 euro), a tempo determinato (fino ad un massimo di 6.000 euro) ovvero per stabilizzazioni (fino ad un massimo di 6.000 euro) e tirocini (fino ad un massimo di 3.500 euro), risultano finanziabili i seguenti interventi che possono costituire forme di

⁸⁴ B.U.R. FVG n. 41 del 12 ottobre 2016.

“accomodamento ragionevole” delle posizioni lavorative, fino agli importi massimi indicati nella tabella sottostante:⁸⁵

Realizzazione ed adeguamento del posto di lavoro	€	10.000
Rimozione delle barriere architettoniche e tecnologiche	€	10.000
Rielaborazione delle modalità lavorative per renderle adeguate a forme concordate di telelavoro	€	8.000
Iniziative volte a garantire l'accessibilità al posto di lavoro, la mobilità e gli spostamenti	€	2.000
Costi per riabilitazione	€	3.000
Attività di tutoraggio, svolte da dipendenti interni o da soggetti esterni all'azienda, rivolte a lavoratori per i quali risulta particolarmente problematica la collocabilità	€	15.000
Attività formative per il personale dipendente	€	15.000
Tirocini	€	3.500

Condizione per l'accesso a tali interventi è che i lavoratori destinatari siano riconosciuti ai sensi della legge n. 68/99. I beneficiari possono essere anche aziende non soggette all'obbligo di assunzione.

1.5.6.1.2 Le competenze e gli interventi dell'INAIL a sostegno del reinserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale

In applicazione del principio di “accomodamento ragionevole” di cui alla direttiva europea n. 2000/78, recenti disposizioni hanno attribuito all'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) un ruolo di sostegno al reinserimento e all'integrazione lavorativa dei lavoratori che, a causa di un infortunio

⁸⁵ Le informazioni presentate nel presente paragrafo sono aggiornate al momento della stesura dello scritto (dicembre 2017) e non possono tenere conto di eventuali modifiche intervenute successivamente (Fonte: Agenzia Regionale del Lavoro FVG).

sul lavoro o di una malattia professionale, abbiano riportato una menomazione fisica, psichica o sensoriale che, indipendentemente dal grado della menomazione stessa, è causa di difficoltà motorie o sensoriali, di apprendimento e di relazione, tale da determinare problematiche di integrazione lavorativa. Tale sostegno deve realizzarsi mediante progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. Tali competenze sono state attribuite all'INAIL dall'art. 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (*"legge di stabilità 2015"*), così come applicato dalla Determina del Presidente dell'INAIL dell'11 luglio 2016 n. 258 (*"Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro"*), dalle successive circolari INAIL n. 51 del 30 dicembre 2016 e n. 30 del 25 luglio 2017 e dalla delibera INAIL CIV n. 2 del 22 febbraio 2017.

Tale disciplina prevede la possibilità dell'INAIL di finanziare interventi di "accomodamento ragionevole" delle posizioni lavorative proposti dai datori di lavoro e miranti innanzitutto alla conservazione del posto di lavoro presso il datore di lavoro per il quale il lavoratore svolgeva la propria attività al verificarsi dell'evento infortunistico, del manifestarsi della malattia professionale o al momento del relativo aggravamento, consentendogli di svolgere le stesse mansioni alle quale era adibito ovvero mansioni diverse. Presupposto per accedere a tali interventi, è la valutazione delle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo in relazione alle mansioni specifiche, da effettuarsi innanzitutto mediante la visita del medico competente, ai sensi dell'art. 41 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche, o dal Servizio di prevenzione dell'ASL, ai sensi dell'art. 5 c. 2 della legge n. 300/70, da cui risulti l'idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore. La richiesta di intervento dell'INAIL per il finanziamento di un progetto di reinserimento lavorativo personalizzato

potrà essere effettuata dal datore di lavoro, ma anche dallo stesso lavoratore. In quest'ultimo caso, dovrà essere comunque acquisito il consenso e la manifestazione di volontà del datore di lavoro, in quanto l'obbligo di "accomodamento ragionevole" rimane in capo al datore di lavoro.

Gli interventi per il reinserimento lavorativo finanziati dall'INAIL possono essere di tre tipi:

- a) interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- b) interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro (arredi, ausili tecnologici,...);
- c) interventi di formazione.

Gli interventi sono individuati da una équipe multidisciplinare della sede competente dell'INAIL, incaricata a definire un progetto personalizzato sulla base della valutazione del profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona, in stretta concertazione con il datore di lavoro, che poi dovrà darne esecuzione mediante la predisposizione di un piano di esecuzione degli interventi, per i quali potrà richiedere il finanziamento all'istituto assicurativo (circolare INAIL n. 51/2016).

Analoghe misure di reinserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale possono essere effettuate dall'INAIL mediante il finanziamento di appositi interventi da parte da parte di datori di lavoro che intendano assumere una persona con disabilità per una determinata mansione e vogliano adattare il luogo di lavoro e la posizione lavorativa ovvero formare adeguatamente il futuro lavoratore ai fini di metterlo in grado di svolgere la mansione per il quale si intende stipulare il contratto di lavoro in condizioni di effettiva uguaglianza con gli altri lavoratori (circolare INAIL n. 30/2017).⁸⁶

⁸⁶ Sugli interventi dell'INAIL si veda anche il pacchetto informativo: "INAIL per il sostegno all'inserimento lavorativo degli infortunati: interventi e destinatari", disponibile al link: <https://www.superabile.it/cs/superabile/interventi-inail/norme-e-leggi/20171201e-pacchetto-formativo-restare-a-lavoro-tutela-inail.html>.

1.5.7 Il divieto di licenziamento discriminatorio. Il licenziamento discriminatorio quale conseguenza del rifiuto di 'accomodamento ragionevole' della posizione lavorativa

Ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300/1970, letto in combinazione con l'art. 15, il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie, di natura politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.⁸⁷ L'unica eccezione alla reintegrazione nel posto di lavoro è prevista quando sia lo stesso lavoratore a richiedere l'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (Art. 2 c. 3 D.lgs. n.23/2015), la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è discriminatorio per ragioni fondate sulla disabilità anche quando l'asserita insufficienza della prestazione lavorativa resa, ad es. lo scarso rendimento ("giustificato motivo soggettivo"), è conseguenza dell'inottemperanza da parte del datore di lavoro all'obbligo di "adattamento ragionevole" della posizione lavorativa alle specifiche esigenze del lavoratore con disabilità previsto dall'art. 3 comma 3-*bis* del d.lgs. n. 216/2003 di recepimento della direttiva europea n. 2000/78.

⁸⁷ Art. 15 (Atti discriminatori): «È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

Come abbiamo visto in precedenza, il licenziamento non è legittimo per giustificato motivo oggettivo, ma al contrario discriminatorio quando l'inidoneità a svolgere le mansioni lavorative in ragione di una menomazione o limitazione sopravvenuta non viene valutata alla luce del principio di "accomodamento ragionevole" ovvero senza che il datore di lavoro abbia preliminarmente considerato la possibilità di adattare ragionevolmente la posizione lavorativa alle specifiche esigenze derivanti dalla menomazione o limitazione del lavoratore per consentirgli di svolgere le medesime mansioni ovvero reimpiegarlo con mansioni diverse mediante una riorganizzazione aziendale.

Tale dovrebbe essere la lettura corretta della nozione di licenziamento discriminatorio fondato sulla disabilità di cui agli art. 15 e 18 dello "Statuto dei Lavoratori", alla luce delle norme antidiscriminatorie con le quali è stata recepita la direttiva 2000/78. Questo avendo riguardo alle sentenze, già più volte citate, della Corte di Giustizia europea che hanno proprio trattato la fattispecie del licenziamento discriminatorio basato sulla disabilità per il difetto di misure appropriate di "accomodamento ragionevole" da parte del datore di lavoro.⁸⁸

⁸⁸ Principalmente CGUE, sentenza 11 aprile 2013, *HK Danmark, per conto di Jette Ring, contro Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)*, e *HK Danmark, per conto di Lone Skouboe Werge, contro Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S (C-337/11)*.

In caso di licenziamento discriminatorio, il lavoratore ha diritto alla tutela reintegratoria c.d. “forte” o “piena”, ovvero alla reintegrazione nel posto di lavoro unitamente al risarcimento del danno consistente in un’indennità commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, ed, in ogni caso, non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto (Art. 2 c. 2 D.lgs n. 23/2015).⁸⁹

⁸⁹ Si deve dunque distinguere l’ipotesi del licenziamento discriminatorio per difetto di ‘accomodamento ragionevole’ da quella del licenziamento illegittimo quando intimato per inidoneità alla mansione poi accertata dal giudice insussistente, per la quale viene comunque prevista la tutela reintegratoria a effetti risarcitori pieni, ma solo per i lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti (contratti di lavoro subordinati a tempo indeterminato instaurati a partire dal 7 marzo 2015), mentre per gli altri varrà la tutela reintegratoria ‘attenuata’ di cui all’art. 18 c. 7 in combinato disposto con il comma 4 della Legge n. 300/1970 (reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno commisurato all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, ma con il limite massimo delle dodici mensilità).

Ulteriore questione è quella dell’annullabilità del licenziamento per riduzione del personale o per giustificato motivo oggettivo, per ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, esercitato nei confronti del lavoratore disabile occupato obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/99, qualora, nel momento della cessazione del rapporto di lavoro, il numero dei lavoratori occupati obbligatoriamente risulti inferiore alla quota di riserva prevista dalla legge medesima (art. 10 c. 4 L. n. 68/99). Alcuni commentatori ricondurrebbero tale fattispecie ad un licenziamento fondato sulla disabilità e dunque discriminatorio, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria “piena”; altri la inserirebbero nel quadro della tutela reintegratoria ‘attenuata’ di cui all’art. 18 c. 7 L. n. 300/1970, così come innovato dalla legge n. 92/2012 (“legge Fornero”); altri ancora, nel quadro della tutela risarcitoria ‘attenuata’ di cui all’art. 18 c. 6 (indennità risarcitoria omnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità).

1.6 I rimedi giudiziari contro le discriminazioni

Per quanto concerne il rimedio giudiziario contro le discriminazioni, il legislatore italiano ha individuato lo specifico strumento dell'*azione civile contro la discriminazione*, da attuarsi nelle modalità del rito sommario di cognizione ex art. 702 *ter* c.p.c., al quale si applicano alcune norme procedurali particolari volte a garantire alla vittima di discriminazione maggiore accessibilità: 1) la competenza affidata al giudice monocratico del luogo di domicilio dell'istante (anziché di quello del convenuto come nelle procedure ordinarie); 2) nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente, anche senza l'assistenza di un avvocato; 3) conformemente con le direttive europee, opera il principio dell'alleggerimento dell'onere probatorio (art. 28 d.lgs. n. 150/2011).

Trattandosi di controversie collegate ad un rapporto di lavoro, in essere ovvero estinto o anche ancora da costituirsi, l'asserita discriminazione fondata sulla disabilità nell'accesso all'impiego, durante il rapporto di lavoro ovvero in caso di licenziamento, deve essere impugnata dinanzi al Giudice del Lavoro, ai sensi dell'art. 409 c.p.c.⁹⁰

Nel caso in cui l'atto o il comportamento discriminatorio determinino un rischio di pregiudizio imminente ed irreparabile, è sempre possibile richiedere, ex art. 700 c.p.c, un procedimento cautelare d'urgenza che ne sospenda l'esecuzione, cioè una misura cautelare con funzione anticipatoria degli effetti della decisione di merito.

⁹⁰ Corte di Appello di Trieste, sentenza n. 261/2017 del 10 agosto 2017 (RG n. 347/2016); con riferimento alla giurisprudenza di legittimità, cfr. Cass. 8022/2003; Cass. 22818/2009; Cass. 10883/1998.

In caso di licenziamento discriminatorio, l'azione giudiziaria potrà essere proposta secondo il rito processuale speciale introdotto dalla "legge Fornero" (art. 1, commi da 48 a 68 L. n. 92/1992) o, per i nuovi assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015, secondo il rito ordinario del lavoro ex art. 414 c.p.c.⁹¹

L'unica eccezione alla competenza del giudice del lavoro anche nei casi di discriminazione collegata ad un rapporto di lavoro riguarda il personale della P.A. il cui rapporto di impiego rimane in regime pubblico ovvero i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, il personale non volontario del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria, i professori e ricercatori universitari, nonché il personale delle Autorità di Vigilanza del sistema bancario, e delle Autorità Garanti del mercato e della concorrenza. Per tutte queste categorie resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo (art. 4 c. 8 d.lgs. n. 216/2003).

La normativa conferisce anche alle organizzazioni sindacali, alle associazioni e alle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, la possibilità di intervenire in giudizio, in nome e/o per conto della vittima, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio, ovvero anche autonomamente, in caso di discriminazioni collettive, qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione (Art. 5 d.lgs. n. 216/2003 e succ. modifiche).

⁹¹ Resterebbe salva la possibilità di optare tra "rito Fornero" o rito ordinario del lavoro e azione civile antidiscriminazione nelle modalità del rito sommario di cognizione. Si veda in proposito la giurisprudenza nel caso *Abercrombie & Fitch Italia*, cfr. Corte di Appello di Milano, sentenza n. 406/2014, depositata il 3 luglio 2014 (R.G.N. 1044/2013) e poi Cassazione, sez. lavoro, ordinanza 29 febbraio 2016, n. 3982.

Nel caso in cui accerti il carattere discriminatorio del comportamento, atto o condotta, con l'ordinanza che definisce il giudizio, il giudice può ordinare - tanto nei confronti del soggetto privato quanto della Pubblica Amministrazione- la cessazione dei medesimi e ogni provvedimento idoneo alla rimozione degli effetti della discriminazione, ivi compreso il risarcimento del danno, patrimoniale, incluso quello da perdita di chance, e non patrimoniale, così come ad impedirne la ripetizione.⁹² Il danno non patrimoniale è quello determinato dalla lesione di interessi inerenti alla persona non connotati da rilevanza economica e deve liquidarsi unitariamente in riferimento a pregiudizi alla sfera biologica, intesi quale lesione temporanea o permanente all'integrità psico-fisica della persona, previa valutazione medico-legale; a quelli nella sfera morale, intesi quale turbamento dello stato d'animo o sofferenza psicologica derivante dalla discriminazione subita ovvero dalla lesione alla dignità umana e professionale del lavoratore; a quelli nella sfera esistenziale, intesi quale effetti della sofferenza psicologica sulla vita quotidiana della persone, sulle sue attività e relazioni familiari e sociali.⁹³

⁹² Il giudice del lavoro di Bologna, con la già più volte citata ordinanza del 18 giugno 2013, ha ritenuto che la mancata assunzione dell'infermiere professionale in ragione soltanto della sua patologia, rientrando nella definizione di disabilità, e senza che l'Azienda ospedaliera avesse prospettato e messo in atto alcun "accomodamento ragionevole" della posizione lavorativa, abbia sostanziato un comportamento discriminatorio fondato sulla "disabilità". Non risultando praticabile il rimedio "reale" o "ripristinatorio", consistente nell'effettiva assunzione del ricorrente, essendo il bando scaduto ed essendo impedito nuove assunzioni per vincoli di spesa ed organico, il giudice dunque ha ordinato il risarcimento del danno patrimoniale subito dal ricorrente, rappresentato dalle retribuzioni cui egli avrebbe avuto diritto se fosse stato ammesso in servizio.

⁹³ Ai sensi dell'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., nei casi di accertata discriminazione, la titolarità al risarcimento del danno non patrimoniale deriva dall'espressa previsione normativa (art. 28 c.5 d.lgs.n.150/2011), così come dalla lesione di diritti inviolabili della persona, oggetto di tutela costituzionale, quale il diritto all'uguaglianza.

Gli oneri di allegazione e prova del danno subito gravano sulla parte che invoca la tutela antidiscriminatoria, che potrà fare ricorso alla prova testimoniale, documentale e anche solo presuntiva.⁹⁴

Con riferimento ai casi di licenziamento discriminatorio, vale la tutela reintegratoria nel posto di lavoro con annesso risarcimento delle retribuzioni perse, come già indicato in precedenza.

Il giudice, nella liquidazione del danno, potrà tenere conto del fatto che l'illecito possa avere costituito una ritorsione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento (Art. 28 c. 6 d.lgs. n. 150/2011).

In caso di azione collettiva antidiscriminatoria proposta da un'organizzazione sindacale ovvero da un'associazione o ente rappresentativo dei diritti e degli interessi delle persone con disabilità, anche queste potranno richiedere il risarcimento del danno non patrimoniale, che potrà qui identificarsi con il pregiudizio arrecato dall'atto o comportamento discriminatorio allo scopo e agli obiettivi statutari e all'azione per la promozione dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione che le organizzazioni si propongono.⁹⁵

⁹⁴ Ad es. Cass. SS.UU., sentenza 11 novembre 2008, n. 26972.

⁹⁵ Con riferimento alla casistica giurisprudenziale riferita ad altri 'fattori vietati' di discriminazione, quali il "genere" e "l'orientamento sessuale", si veda Cassazione, sez. penale, sentenza 16 aprile 2009, n. 16031 e Corte di Appello di Brescia, sentenza 11 dicembre 2014 rispettivamente di ammissione della Consigliera regionale di parità ad un procedimento penale per molestie sessuali sul lavoro quale soggetto danneggiato dal reato, e di liquidazione del danno non patrimoniale all'associazione ricorrente per i diritti LGBTI in un caso di annuncio pubblico di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale nell'assunzione di personale.

La Corte di Giustizia europea ha precisato che, in relazione ai principi delle direttive in materia di parità di trattamento, le sanzioni e i rimedi alle discriminazioni non possono avere natura meramente “simbolica”, ma devono rispondere a criteri di effettività, proporzionalità e dissuasività.⁹⁶

In ottemperanza a tali principi, la legislazione italiana prevede, oltre alla tutela ripristinatoria e risarcitoria, alcune misure sanzionatorie accessorie che il giudice può disporre, quali l’ordine per la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale (art. 28 co. 7 D. lgs. n. 150/2011) e, nel caso in cui la discriminazione sia stata compiuta da imprese alle quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all’esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, la comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione del beneficio, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell’appalto, per la loro revoca e, nei casi più gravi, l’esclusione per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.⁹⁷

Il giudice può ordinare di adottare entro un termine fissato, un piano di rimozione delle discriminazioni collettive accertate, sentito l’ente collettivo ricorrente (art. 28 co. 5 D. lgs. 150/2011).

⁹⁶ CGUE, sentenza 2 aprile 2013, *Asociația Accept c. Consiliul National pentru Combaterea Discriminării*, C- 81/12. Nella sentenza *Camacho* riferita ad un licenziamento discriminatorio fondato sul genere, la Corte di Giustizia europea ha affermato che le norme europee in materia di parità di trattamento impongono un risarcimento che copra integralmente il danno subito, ma non obbligano gli Stati membri ad introdurre misure che prevedano il versamento di “danni punitivi” alla vittima, se non previste nei rispettivi ordinamenti; cfr. CGUE, sentenza 17 dicembre 2015, *María Auxiliadora Arjona Camacho c. Securitas Seguridad España SA*, C-407/14.

⁹⁷ Art. 44 c. 11 d.lgs. n. 286/98, richiamato dall’art. 4 c. 2 del d.lgs. n. 216/2003, così come così sostituito dalla lettera a) del comma 34 dell’art. 34, D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150.

L'ordinanza del giudice può essere appellata dinanzi alla Corte di Appello entro trenta giorni dalla sua comunicazione. Il giudizio di appello dovrà essere introdotto con citazione, notificata ed iscritta a ruolo entro 30 giorni. Trattandosi di materia attinente al rapporto di lavoro, e non disciplinando l'art. 702 *quater* c.p.c. il procedimento d'appello avverso l'ordinanza ex art. 702 *ter* c.p.c., il rito in appello dovrebbe conseguire al rito che si sarebbe ordinariamente applicato in primo grado ovvero il rito del lavoro.⁹⁸ Contro la pronuncia resa in appello è possibile il ricorso in Cassazione.

1.6.1 Il bilanciamento dell'onere della prova.

La direttiva 2000/78 prevede un principio di bilanciamento o attenuazione dell'onere della prova nei procedimenti di tutela anti-discriminatori. L'art. 10 stabilisce che «allorché le persone che si ritengono lese della mancata applicazione nei loro riguardi del principio di parità di trattamento, espongano, dinanzi ad un tribunale, (...), fatti dai quali si può presumere una discriminazione diretta o indiretta, incombe alla parte convenuta, provare che non vi è stata violazione della parità di trattamento». Tale principio è stato recepito in Italia con l'art. 28 c. 4 del d.lgs. n. 150/2011, in base al quale: «Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata».

⁹⁸ In questa direzione: Corte di Appello di Trieste, sentenza 10 agosto 2017 n. 261 (pres. Pellegrini, rel. Burelli), RG n. 347/2016.

Affinché venga dimostrata la discriminazione fondata sulla disabilità occorrerà convincere il giudice del collegamento causale esistente tra l'atto o il comportamento che determina effetti obiettivamente deteriori o svantaggiosi per il lavoratore e la disabilità quale "fattore protetto", a prescindere dalla volontà o intento discriminatorio del datore di lavoro.⁹⁹

⁹⁹ Sul carattere oggettivo della discriminazione, quale trattamento peggiore riservato ad un lavoratore in conseguenza del fatto di appartenere ad una 'categoria protetta' tipizzata (età, genere, orientamento sessuale, disabilità, convinzioni religiose e personali, razza o origine etnica), a prescindere dall'intento del datore di lavoro di vessarlo per le stesse ragioni, si richiama la consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia europea maturata nel contesto dell'uguaglianza tra uomini e donne, ma estensibile anche agli altri 'fattori vietati' (CGE, sentenza 13 luglio 1989, *Ingrid Rinner-Kühn contro FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.*, C-171/88). Per la giurisprudenza italiana, si rimanda a: Suprema Corte di Cassazione, sez. lavoro sentenza 5 aprile 2016 (ud. 18.12.2015), n. 6575 che ha rovesciato il tradizionale orientamento della Cassazione secondo il quale perché un licenziamento potesse qualificarsi come discriminatorio era necessario che venisse riscontrato l'intento discriminatorio (ad es. Cass. 13 gennaio 2003, n. 322): «La discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta - e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro».

Tuttavia, in forza di tale regime probatorio agevolato previsto per i casi di discriminazione, il lavoratore potrà allegare elementi di fatto capaci di far desumere, in via presuntiva ovvero *prima facie*, dell'avvenuta discriminazione collegata alla disabilità, ovvero del collegamento obiettivamente esistente tra il fatto deteriore o svantaggioso (compreso il licenziamento) ed il fattore protetto della disabilità, mentre spetterà al datore di lavoro provarne l'insussistenza.¹⁰⁰

La riconduzione del licenziamento discriminatorio al quadro della tutela di fonte europea e dunque anche al principio del bilanciamento dell'onere della prova consente di superare il tradizionale approccio della giurisprudenza della Cassazione, secondo il quale l'onere probatorio della discriminazione gravava sul lavoratore, e doveva ritenersi assolto dimostrando il carattere unico, determinante ed esclusivo delle ragioni discriminatorie alla base del licenziamento. In tal senso, il licenziamento discriminatorio nei

¹⁰⁰ Per un caso di giurisprudenza, si rimanda a: Tribunale di Roma, ordinanza 23 marzo 2016 (est. Vetrutto), in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 3/2016, pp. 367-370. Il caso si riferisce all'esclusione di una lavoratrice affetta da disabilità grave dall'elenco del personale ceduto con atto di compravendita di ramo d'azienda, a fronte della prosecuzione dell'attività lavorativa dell'intero personale dipendente non optante per la risoluzione del rapporto di lavoro. La lavoratrice, al fine di far valere il principio della presunzione della discriminazione subita, ha riferito una serie di precedenti episodi discriminatori, sorti a seguito dell'accertata idoneità con limitazioni alle mansioni e consistenti nella revoca immotivata del suo trasferimento presso un reparto per lo svolgimento di attività congrue alle sue condizioni di salute e nella sua collocazione, invece, in congedo prima temporaneo e poi permanente. Già questi provvedimenti costituivano di per sé un rifiuto di accomodamento ragionevole della posizione lavorativa assimilabile ad un atto discriminatorio. Ulteriormente, non risultava provato che le parti del contratto di compravendita del ramo d'azienda avessero optato per un cessione nominativa e parziale di singoli lavoratori, costituendo questo un ulteriore fatto presuntivo dell'esistenza di una discriminazione, rispetto al quale il datore di lavoro non era in grado di dimostrare fatti obiettivi tali da provarne l'insussistenza. Conseguentemente, il giudice ha fatto obbligo all'azienda cessionaria di reintegrare la lavoratrice.

confronti del lavoratore per ragioni fondate su uno dei “fattori vietati”, tra cui la disabilità, deve distinguersi dal licenziamento “ritorsivo” ovvero fondato su un motivo illecito perché arbitrario, per l’esclusivo intento di rappresaglia ingiustificata nei confronti del lavoratore, perché solo per il primo vale la garanzia processuale dell’alleggerimento dell’onere probatorio, indipendentemente dal rito processuale adottato.¹⁰¹

Qualora, tuttavia, la ritorsione, ovvero l’intento di rappresaglia del datore di lavoro, sia collegato ad una attività del lavoratore diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento ed il divieto di discriminazioni, fondate su una delle “categorie protette” tipizzate dalle norme di fonte europee, tra cui la disabilità, la tutela antidiscriminatoria viene ad estendersi ai comportamenti ritorsivi, anche dal punto di vista delle garanzie processuali, tra cui quella del bilanciamento dell’onere probatorio (art. 11 direttiva 2000/78 e art. 28 c. 6 D. lgs. 150/2011).¹⁰²

¹⁰¹ Suprema Corte di Cassazione, sez. lavoro sentenza 5 aprile 2016 (ud. 18.12.2015), n. 6575. Si veda anche: Corte di Appello di Firenze, sentenza n. 1196/2017 pubbl. il 28/11/2017 (RG n. 713/2017), disponibile al link: [https://www.wikilabour.it/\(S\(krzoXu55am2dr12bcjkr1sva\)\)/GetFile.aspx?File=%2FAAA_Segnalazioni%2F2017%2FMerito%2F20171128_CdA-Firenze.pdf](https://www.wikilabour.it/(S(krzoXu55am2dr12bcjkr1sva))/GetFile.aspx?File=%2FAAA_Segnalazioni%2F2017%2FMerito%2F20171128_CdA-Firenze.pdf).

¹⁰² Articolo 11 direttiva 2000/78: «*Protezione delle vittime*. Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti dal licenziamento, o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione a un reclamo interno all’impresa o a un’azione legale volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento”. Art. 28 c. 6 D.lgs. n. 150/2011: «Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l’atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento».

Anche in virtù del richiamato principio del divieto di “discriminazioni per associazione” (vedi sopra), la platea dei soggetti tutelati dalla vittimizzazione si estende anche a coloro che pur non direttamente discriminati, abbiano subito provvedimenti ritorsivi per essersi attivati a difesa del principio di pari opportunità (per esempio, rendendo testimonianza a favore di un collega discriminato in una controversia nei confronti del datore di lavoro).

Il principio del bilanciamento dell'onere probatorio si applica anche con riferimento al divieto di discriminazioni fondate sul diniego all'accomodamento ragionevole della posizione lavorativa. Ne consegue che, ogni qualvolta il datore di lavoro venga a conoscenza o avrebbe dovuto conoscere della disabilità del lavoratore ovvero venga messo a conoscenza o notificato da parte del lavoratore medesimo delle sue richieste per un accomodamento della posizione lavorativa, è onere del datore di lavoro medesimo dimostrare le ragioni fondate e concrete per cui tale accomodamento comporterebbe un onere sproporzionato in termini finanziari e/o organizzativi e dunque sarebbe "irragionevole". In altri termini, anche in sede di eventuale giudizio sul licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità del lavoratore, la prova dell'impraticabilità o ineffettività degli adattamenti necessari, ovvero della loro irragionevolezza e sproporzionalità, deve essere fornita dal datore di lavoro in termini concreti e rigorosi tenendo conto di tutte le soluzioni effettivamente disponibili e prospettate dal lavoratore.¹⁰³

La giurisprudenza della Corte di Giustizia europea ha chiarito che le dichiarazioni di un datore di lavoro con le quali rende noto che, nell'ambito di una politica di assunzione, non intende assumere lavoratori definiti sulla base di una delle "caratteristiche protette", tra cui la disabilità, sono sufficienti a far presumere l'esistenza di una discriminazione vietata e, dunque, a far scattare il principio del bilanciamento dell'onere della prova a favore del lavoratore discriminato (CGUE, sentenza del 10 luglio 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contro Firma Feryn NV*, causa C- 54/07; sentenza 2 aprile 2013, *Asociația Accept c. Consiliul National pentru Combaterea Discriminării*, C- 81/12). Questo

¹⁰³ In questo senso le già citate ordinanze, rispettivamente del Tribunale di Ivrea del 21 febbraio 2016 e del Tribunale di Pisa del 16 aprile 2015.

a meno che, naturalmente, una caratteristica legata alla disabilità costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, e fermo restando la finalità legittima ed il rispetto del principio di proporzionalità; requisiti che tuttavia sarà onere del datore di lavoro provare.

1.6.2 Il Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione

Al fine di favorire l'accesso alla giustizia da parte delle vittime di discriminazioni, il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha istituito un Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale, gestito in collaborazione dal Consiglio Nazionale Forense e dall'UNAR (Ufficio Nazionale Anti-Discriminazioni Razziali). Il Fondo consente alle vittime di discriminazione di accedere alla tutela giurisdizionale grazie all'anticipazione delle spese legali, che saranno restituite, attraverso un meccanismo di rotazione, in caso di esito favorevole della causa. Le domande di accesso al Fondo possono essere presentate anche dalle associazioni titolari della legittimazione processuale. Istruzioni specifiche sul funzionamento del Fondo e sulle condizioni di ammissione sono reperibili sul sito del Consiglio Nazionale Forense.¹⁰⁴

¹⁰⁴ http://www.consiglionazionaleforense.it/web/cnf/pari-opportunita/-/asset_publisher/luQzN3GeAu76/content/fondo-di-solidarieta-per-la-tutela-giurisdizionale-delle-vittime-di-discriminazione?largefont.

L'ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE ATTRAVERSO INTERVENTI PER IL SUPERAMENTO E L'ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE NEI LUOGHI DI LAVORO.

2.

PAOLA PASCOLI
MICHELE FRANZ*

2.1 La normativa italiana in tema di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro

La normativa nazionale prevede una serie di disposizioni di rango primario finalizzate a favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati, pubblici e privati aperti al pubblico. Tali disposizioni hanno demandato la disciplina di attuazione a norme di rango secondario, che attualmente regolano anche con una serie di prescrizioni tecniche la materia dell'abbattimento delle barriere architettoniche.

Relativamente alle disposizioni di rango primario si ricordano in particolare gli artt. da 77 ad 82 del D.P.R. 380/2001¹, volti a favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati, pubblici e privati aperti al pubblico. Nei citati articoli sono confluiti, in particolare, gli artt. 1, 2, 3, 6 e 8 della legge n. 13/1989² e l'art. 24 della legge n. 104/1992³ (che ha fornito disposizioni in materia di opere edilizie riguardanti edifici pubblici e privati aperti al pubblico).

* CRIBA FVG (Centro Regionale di Informazione sulle Barriere Architettoniche del Friuli Venezia Giulia)

¹ Decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380 - "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia".

² Legge 9 gennaio 1989, n. 13 - "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati".

³ Legge 5 febbraio 1992, n. 104 - "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

Il suddetto provvedimento ha provveduto ad unificare in un solo testo le disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati, pubblici e aperti al pubblico: infatti, nella parte II (normativa tecnica per l'edilizia) al capo III, vi sono due sezioni, di cui la prima è dedicata agli interventi nel settore "privato" e la seconda a quelli del settore "pubblico"; più nel dettaglio, gli articoli della prima sezione (artt. 77- 81) si limitano, in buona sostanza, a riportare le disposizioni già contenute nella legge n. 13/1989, salvo alcuni coordinamenti ed aggiornamenti necessari, mentre l'art. 82 da solo costituisce la seconda sezione, riproducendo l'art. 24 della legge quadro n. 104/1992, con i dovuti adattamenti normativi.

La definizione normativa di barriere architettoniche è contenuta nell'articolo 1, comma 2, del D.P.R. 503/1996⁴ (che riguarda gli edifici, gli spazi e i servizi pubblici) che riprende quanto già riportato all'articolo 2 del D.M. 236/1989⁵ e definisce le "barriere architettoniche" come:

- a) *gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;*
- b) *gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di spazi, attrezzature o componenti;*
- c) *la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i sordi.*

⁴ Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 503 - "Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici".

⁵ Decreto Ministeriale - Ministero dei Lavori Pubblici 14 giugno 1989, n. 236 - "Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche".

L'art. 2 del D.M. n. 236/1989, regolamento attuativo della legge n. 13/1989, richiamato anche dal D.P.R. n. 503/1996, definisce i differenti livelli di accessibilità (totale, parziale, differita nel tempo):

«per accessibilità si intende la possibilità, anche per persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di raggiungere l'edificio e le sue singole unità immobiliari e ambientali, di entrarvi agevolmente e di fruirne spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia»;

«per visitabilità si intende la possibilità, anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale, di accedere agli spazi di relazione e ad almeno un servizio igienico di ogni unità immobiliare. Sono spazi di relazione gli spazi di soggiorno o pranzo dell'alloggio e quelli dei luoghi di lavoro, servizio ed incontro, nei quali il cittadino entra in rapporto con la funzione ivi svolta»;

«per adattabilità si intende la possibilità di modificare nel tempo lo spazio costruito a costi limitati, allo scopo di renderlo completamente ed agevolmente fruibile anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale».

Il requisito dell'adattabilità deve essere previsto in progetto per tutti i locali che nella fase iniziale di realizzazione degli stessi non rispondano già al requisito di accessibilità.

Per "luoghi di lavoro" si intendono le sedi di aziende (istituti, ditte, imprese, laboratori, magazzini, studi professionali ecc.) in cui è previsto un accesso anche per addetti. La normativa italiana che disciplina i requisiti da rispettare in tema di accessibilità e superamento delle barriere architettoniche è rappresentata per i luoghi di lavoro privati dalla legge n. 13/1989 e per i luoghi di lavoro pubblici dal D.P.R. 503/1996. Entrambi richiamano le prescrizioni tecniche indicate dal connesso D.M. n. 236/1989, ed in entrambi i casi va valutata la necessità di rispettare gli obblighi dettati dal Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, D.lgs. 81/2008⁶.

⁶ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il Decreto legislativo n. 81/2008 ha dettato non solo una serie di importanti e specifiche misure di sicurezza, ma ha anche modificato gli obblighi generali del datore di lavoro e di altre figure aziendali cambiando l'approccio al problema della sicurezza. L'azione del datore di lavoro non deve risolversi in interventi episodici e frammentari, ma deve costituire una funzione istituzionalizzata. Con questa normativa, infatti, si è puntato ad istituire nei luoghi di lavoro un sistema di gestione permanente ed organico diretto all'individuazione, riduzione e controllo costante dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Secondo l'articolo 63 del Decreto legislativo n. 81/2008 «*i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili*» e devono essere «*conformi ai requisiti indicati nell'Allegato IV*». È un obbligo del datore di lavoro provvedere affinché i luoghi di lavoro siano conformi a quanto disciplinato dal citato art. 63. Inoltre, sempre per quanto riguarda gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, ai fini dell'adeguamento delle postazioni di lavoro e dell'abbattimento delle barriere architettoniche, si rammenta come l'art. 28 del citato testo unico preveda l'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari: il fattore connesso alla disabilità può essere annoverato tra i cosiddetti rischi particolari.

Specifiche indicazioni e misure sono previste ai fini della gestione delle emergenze in presenza di lavoratori disabili. In tale contesto assume rilevanza anche la Circolare del Ministero dell'Interno n. 4/2002⁷, nella quale si sono voluti evidenziare gli elementi strutturali, impiantistici e gestionali che devono essere considerati in funzione di una possibile situazione di emergenza in un luogo di lavoro dove risultino presenti persone con difficoltà di mobilità

⁷ Circolare del Ministero dell'interno 1 marzo 2002, n. 4 - "Linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone disabili".

e/o di orientamento e/o percezione, anche al fine di «*conseguire adeguati standard di sicurezza per tutti senza determinare alcuna forma di discriminazione tra i lavoratori*».

La legge 13/1989 e il D.P.R. 503/1996 si applicano agli edifici costruiti o integralmente ristrutturati successivamente alla data di entrata in vigore delle due norme (avvenuta rispettivamente nel 1989 e nel 1996).

Sia per i luoghi di lavoro che si trovano in edifici pubblici che per quelli che si collocano all'interno di edifici privati, sono ammesse deroghe in caso di presenza di fabbricato tutelato/vincolati per particolari valori storici o estetici.

Gli edifici pubblici che rappresentano per certe persone anche luoghi di lavoro, se costruiti ex novo o ristrutturati devono essere realizzati accessibili (art. 13, D.P.R. 503/1996), per consentire l'agevole fruizione degli stessi sia al pubblico che al personale di servizio. La stessa norma all'art. 1, commi 3 e 4 precisa che le norme si applicano agli edifici in tutto o in parte soggetti a cambiamento di destinazione, se finalizzata all'uso pubblico, e impone altresì che, per gli edifici esistenti e non soggetti a recupero, devono comunque essere apportati gli accorgimenti che migliorino la fruibilità degli stessi.

Per gli edifici privati che rappresentano per certe persone anche luoghi di lavoro, i requisiti in termini di superamento delle barriere architettoniche da rispettare sono diversi a seconda del numero di addetti dell'azienda:

- le sedi di aziende non soggette alla normativa sul collocamento obbligatorio (cioè con un numero di dipendenti fino a 15) devono rispondere al solo requisito dell'adattabilità (nel caso in cui non siano attività aperte al pubblico) o della visitabilità (nel caso in cui siano attività aperte al pubblico come ad esempio negozi, esercizi commerciali in genere, banche...);
- le sedi di attività soggette alla normativa sul collocamento obbligatorio (cioè con un numero di dipendenti superiore a 15) devono essere accessibili, indipendentemente dal fatto che siano o meno aperte al pubblico.

Per queste ultime sedi di aziende la norma (art. 4.5 del DM 236/1989) prevede che il requisito dell'accessibilità sia garantito se:

- tutti i settori produttivi e tutti gli uffici amministrativi sono accessibili;
- è presente almeno un servizio igienico accessibile per ogni nucleo di servizi previsto;
- le mense, gli spogliatoi, i luoghi ricreativi e gli ambienti destinati a servizi accessori sono agevolmente fruibili anche da parte dei dipendenti disabili;
- gli arredi fissi e le attrezzature sono previsti e disposti in modo tale da garantire un'agevole fruibilità anche da parte di persona su sedia a ruote;
- quota parte dei posti auto esterni di pertinenza all'edificio sono accessibili e riservati alle persone con disabilità.

Una deroga a tali requisiti viene prevista dall'art. 7.4 del D.M. 236/1989, ai sensi del quale le prescrizioni *«sono derogabili solo per gli edifici o loro parti che, nel rispetto di normative tecniche specifiche, non possono essere realizzati senza barriere architettoniche, ovvero per singoli locali tecnici il cui accesso è riservato ai soli addetti specializzati»*. La deroga va quindi valutata caso per caso e in funzione della specificità dell'ambiente considerato all'interno dell'azienda, e non è sicuramente applicabile genericamente ai settori produttivi della stessa (che, come specificato dalla norma, devono essere accessibili).

Un aspetto critico derivante dall'applicazione combinata delle norme di carattere edilizio e di quelle relative al collocamento obbligatorio è rappresentato dalle situazioni in cui si verifica un aumento del numero di dipendenti dell'azienda che porti a superare la soglia che fa scattare l'obbligo di assumere personale con disabilità.

Infatti l'azienda, prima di superare tale soglia, poteva essere collocata in un immobile non accessibile, dovendo rispettare il solo requisito dell'adattabilità. Successivamente, dovendo assumere un soggetto rientrante nelle cosiddette "categorie protette", gli spazi dovrebbero essere adeguati al lavoratore stesso, e quindi accessibili. Non risulta però chiaro se l'azienda abbia un esplicito obbligo di adeguare fin da subito i propri locali (in quanto il campo

di applicazione delle norme di carattere edilizio in tema di superamento barriere architettoniche non prevede esplicitamente tale fattispecie) né è chiaro chi sia il soggetto competente a richiedere tale adeguamento e a verificare che sia stato effettuato. Ai sensi dell'art. 11 del D.M. 236/1989 il Comune (attraverso il suo ufficio tecnico) è il soggetto deputato a effettuare le verifiche sul rispetto della norma in tema di superamento barriere architettoniche, ma gli uffici tecnici comunali non sono aggiornati né ricevono comunicazioni rispetto alle aziende che ampliano il loro personale dipendente ricadendo negli obblighi di collocamento previsti dalla L. 68/1999⁸, e di conseguenza non hanno la possibilità di effettuare verifiche rispetto all'accessibilità delle stesse.

Un altro caso particolare è rappresentato da un'azienda non soggetta al collocamento obbligatorio e sita in locali non accessibili che deve trovare una postazione lavorativa adeguata ad un proprio dipendente, che ha acquisito nel tempo una condizione di disabilità. In questo caso il datore di lavoro deve provvedere ad abbattere le barriere architettoniche eventualmente presenti nei luoghi di lavoro assicurando anche, ad esempio, spazi adeguati tra i mobili e tra questi e le componenti edilizie, per consentire al lavoratore con disabilità il passaggio e la libera e agevole mobilità, soprattutto se si serve di sedia a rotelle.

A tal proposito si segnala il fatto che l'INAIL, entro il limite degli importi annualmente stanziati (21,2 milioni di euro per l'anno 2018), può rimborsare e/o anticipare al datore di lavoro, fino a un massimo di 150.000,00 euro per ciascun progetto personalizzato rivolto al lavoratore con disabilità derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, le spese relative a interventi di:

⁸ Legge 12 marzo 1999, n. 68 - "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

- superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con un contributo massimo erogabile fino a 95 mila euro. Si tratta, ad esempio di: inserimento di rampe o di dispositivi di sollevamento verticale (piattaforma elevatrice, servoscala ecc.); adeguamento dei percorsi orizzontali e dei corridoi di accesso alla postazione di lavoro; modifica del locale ascensore o inserimento di un nuovo ascensore; modifica dei servizi igienici o inserimento di un nuovo servizio igienico accessibile dalla postazione di lavoro; modifica o automazione delle porte o degli infissi; adeguamento dei terminali degli impianti; interventi domotici con conseguente adeguamento impianti;
- adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro, con un contributo massimo erogabile fino a 40 mila euro. Si tratta, a titolo di esempio, di arredi, di strumenti quali ausili o dispositivi a supporto di deficit sensoriali o motori, di strumenti di interfaccia macchina-utente;
- formazione, con un contributo massimo erogabile fino a 15 mila euro.

Il datore di lavoro che è stato autorizzato alla realizzazione degli interventi può richiedere l'anticipazione nei limiti e alle condizioni indicate nella circolare applicativa n. 51/2016; le strutture territoriali potranno rimborsare al datore di lavoro i costi sostenuti per gli accomodamenti ragionevoli necessari per lo svolgimento della mansione specifica per cui lo stesso datore di lavoro ha assunto la persona con disabilità.

L'INAIL, che ha avviato anche una campagna di comunicazione per dare forza al nuovo modello di servizio che mette al centro la piena inclusione della persona con disabilità, fornisce chiarimenti e supporto per un primo significativo passo nell'iter di attuazione delle misure per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

La circolare n. 30 pubblicata dall'INAIL il 25 luglio 2017 estende le misure previste dalla Legge di Stabilità 2015 e dal Jobs Act per la ricollocazione di persone con disabilità a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale: gli incentivi INAIL si applicano ora anche per le nuove assunzioni, ma restano vigenti anche le

agevolazioni per la conservazione del posto di lavoro di persone con disabilità a seguito di infortunio o malattia professionale.

Nei luoghi di lavoro, quindi, va necessariamente rispettata la normativa in materia di abbattimento delle barriere architettoniche ed è indispensabile dotarsi di un piano di emergenza unico, non discriminante e che tenga conto anche delle esigenze delle persone con disabilità. I criteri di progettazione devono essere orientati a rendere l'ambiente di lavoro sicuro e fruibile per tutti seguendo il concetto di *Universal Design*, come definito dall'articolo n. 2 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (concetto più lungamente approfondito nel successivo paragrafo), al fine di garantire la salvaguardia dei diritti delle persone con disabilità e la loro inclusione attiva e piena nella società.

2.2 Inquadramento culturale della tematica dell'accessibilità

L'accessibilità, definita in precedenza da un punto di vista normativo, può essere considerata come il pre-requisito fondamentale per accedere senza discriminazioni ad una serie di diritti umani e libertà fondamentali, così come si evince dalla Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità.

Recentemente l'approccio verso la tematica dell'accessibilità è stato modificato e ridefinito, per alcuni aspetti in modo rivoluzionario, sia rispetto alla terminologia, sia rispetto ai concreti contenuti progettuali, da tre elementi condivisi a livello internazionale:

1. *La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle persone con disabilità*⁹ ("UN Convention on the rights of persons with disabilities"¹⁰). L'Assemblea delle Nazioni Unite ha approvato la Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità il 13 dicembre 2006. Attraverso i suoi 50 articoli, la Convenzione indica la strada che gli Stati del Mondo devono percorrere per

⁹ <http://www.lavoro.gov.it/AreaSociale/Disabilita/ConvenzioneONU/Pages/default.aspx>

¹⁰ <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

garantire i diritti di uguaglianza e di inclusione sociale di tutti i cittadini con disabilità. Il 24 febbraio 2009, la Convenzione è stata ratificata dal Parlamento Italiano, diventando legge dello Stato (legge n. 18/2009¹¹) e successivamente, il 23 dicembre 2010, la Convenzione è stata ratificata dall'Unione Europea.

All'interno della Convenzione l'accessibilità non è solo un diritto a sé stante, ma è un elemento che condiziona la possibilità di accedere ad altri diritti e libertà, in particolare quelli che si esercitano attraverso l'utilizzo di spazi, servizi, attrezzature, ausili e tecnologie.

Il diritto al lavoro (art. 27), all'istruzione (art. 24), all'uguaglianza e non discriminazione (art. 5), alla vita indipendente e all'inclusione nella comunità (art. 19), come anche l'accesso alla giustizia, la partecipazione alla vita politica e pubblica, la salute, la cultura, lo sport ed il tempo libero, presuppongono tutti l'accessibilità all'ambiente fisico, in certi casi mediata attraverso l'accomodamento ragionevole (art. 2).

All'interno della Convenzione il concetto di accessibilità ha una rilevanza tale da essere trattato in un intero articolo ad esso dedicato (art. 9), oltre ad essere anticipato nel preambolo e, in forma indiretta, all'articolo 1 tra gli scopi. L'art. 9 enuncia che *«Al fine di consentire alle persone con disabilità di vivere in maniera indipendente e di partecipare pienamente a tutti gli aspetti della vita, gli Stati Parti adottano misure adeguate a garantire alle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, l'accesso all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, e ad altre attrezzature e servizi aperti o forniti al pubblico, sia nelle aree urbane che in quelle rurali. (...omissis...)»*

¹¹ Legge 3 marzo 2009, n. 18 - "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità"

È evidente che senza l'accessibilità dei luoghi di lavoro non è possibile garantire il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

2. *l'Universal Design, o progettazione universale, cioè la «progettazione di prodotti, ambienti e servizi utilizzabili da tutte le persone, nella misura più estesa possibile, senza bisogno di adattamenti o progettazioni specializzate»*¹². Tale approccio progettuale considera le esigenze di tutte le persone senza distinzione di età, sesso e abilità. Si basa su sette principi, elaborati negli Stati Uniti nell'ambito di un gruppo di lavoro interdisciplinare, che servono a valutare la congruità dei progetti esistenti, a indirizzare le nuove progettazioni e ad educare progettisti e consumatori sulle caratteristiche di prodotti e spazi maggiormente utilizzabili. I *Principi universali di utilizzo* sono:

- 1) **USO EQUO**. Il progetto è utilizzabile e commerciabile per persone con differenti abilità;
- 2) **USO FLESSIBILE**. Il progetto si adatta ad una ampia gamma di preferenze e di abilità individuali;
- 3) **USO SEMPLICE ED INTUITIVO**. L'uso del progetto è facile da capire indipendentemente dalle esigenze dell'utilizzatore, dalla conoscenza, dal linguaggio, o dal livello corrente di concentrazione;
- 4) **PERCETTIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI**. Il progetto comunica le necessarie ed effettive informazioni all'utilizzatore, in modo indifferente rispetto alle condizioni dell'ambiente o alle capacità sensoriali dell'utilizzatore;
- 5) **TOLLERANZA ALL'ERRORE**. Il progetto minimizza i rischi e le conseguenze negative o accidentali o le azioni non volute;
- 6) **CONTENIMENTO DELLO SFORZO FISICO**. Il progetto può essere usato in modo efficace e comodo con la fatica minima;

¹² Definizione tratta dall'articolo 2 - Definizioni della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità "Convention on the rights of persons with disabilities".

7) **MISURE E SPAZI PER L'AVVICINAMENTO E L'USO.** Appropriate dimensioni e spazi sono previsti per l'avvicinamento, per l'accessibilità, la manovrabilità e l'uso sicuro indipendentemente dalla statura, dalla postura e dalla mobilità dell'utilizzatore¹³.

L'Universal Design si propone, quindi, di offrire soluzioni che possono adattarsi a chiunque, a costi limitati rispetto alle tecnologie ed ai servizi dedicati. L'atteggiamento mentale del progettista deve venire incontro alle esigenze del maggior numero possibile di persone, pur essendo a conoscenza dell'impossibilità di progettare in modo specifico per ogni disabilità.

3. *L'ICF - Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute* (International Classification of Functioning, Disability and Health), classificazione elaborata nel 2001 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità. L'ICF si pone l'obiettivo di fornire un linguaggio standard ed unificato che serva da modello di riferimento per la descrizione della salute e degli stati ad essa correlati, in relazione anche agli ambiti esistenziali delle persone (sociale, familiare, lavorativo), al fine di cogliere le difficoltà che nel contesto socio-culturale di riferimento possono causare disabilità. L'ICF pone in correlazione salute e ambiente, definendo la "disabilità" come la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo, i fattori personali e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo stesso. Lo strumento descrive tali situazioni adottando un linguaggio standard ed unificato, cercando di evitare fraintendimenti semantici e facilitando la comunicazione fra i vari utilizzatori in tutto il mondo.

¹³ http://www.ncsu.edu/ncsu/design/cud/pubs_p/docs/poster.pdf.

Dall'approccio dell'ICF emerge che la disabilità non può essere considerata come un problema di un gruppo minoritario all'interno di una comunità, ma un'esperienza che tutti, nell'arco della vita, possono sperimentare.

Compito del progettista è concepire ambienti che agevolino la fruizione degli stessi da parte di tutti gli utilizzatori, ciascuno caratterizzato da proprie specifiche esigenze. In caso contrario il progettista è responsabile nell'aver fatto emergere la disabilità delle persone, realizzando o non rimuovendo gli ostacoli del costruito.

Dagli elementi sopra riportati emerge una nuova definizione di disabilità: le persone, che possono avere variegata esigenze, nel relazionarsi e muoversi all'interno di un ambiente possono scontrarsi con ostacoli (o barriere architettoniche): la disabilità è il risultato dell'interazione tra le esigenze della persona e gli ostacoli presenti nell'ambiente.

Questo nuovo approccio culturale ha determinato il superamento di alcuni termini, presenti in numerose norme nazionali e tuttora di uso comune, quali ad esempio handicappato, portatore di handicap, diversamente abile, invalido, menomato e minorato, privilegiando invece l'utilizzo della terminologia "persona con disabilità" (sancito anche dalla Convenzione ONU).

La rilevanza della tematica dell'accessibilità emerge anche nella progettazione e adattamento dei luoghi di lavoro: se infatti i progettisti hanno utilizzato, per lungo tempo, come parametro della loro progettazione architettonica ed urbana, la persona adulta e in buone condizioni di salute, ora è necessario comprendere che questa rappresenta solo una piccola parte dell'umanità, una minoranza rispetto agli utenti complessivi. Ciò è ancor più rilevante se si considera il fatto che le esigenze delle persone mutano dalla nascita fino alla vecchiaia (e ciò accade anche nel corso della lunga permanenza di un lavoratore all'interno della stessa azienda), e pertanto gli ambienti di vita (e di lavoro) devono sapersi adattare a queste mutevoli esigenze, senza creare pregiudizio per la salute e la sicurezza dell'individuo.

Da un punto di vista statistico, a livello mondiale, l'Organizzazione Mondiale della Sanità stima che le persone con qualche disabilità

(motoria, sensoriale, intellettiva e/o relazionale, ecc.) siano più di un miliardo, pari al 15% della popolazione¹⁴.

A livello europeo i dati disponibili sono ancora più rilevanti, in quanto nel 2005 la Commissione Europea aveva registrato che circa 44,6 milioni di persone di età compresa tra 16 e 64 anni, pari al 16% circa della popolazione complessiva dell'UE in età lavorativa, ritenevano di avere un problema di salute di lunga durata o una disabilità¹⁵. La stessa Commissione Europea evidenziava una forte correlazione tra disabilità e invecchiamento, basti pensare che nel 2002 quasi il 30% della popolazione nella classe d'età 55-64 anni indicava di avere un problema di salute di lunga durata o una disabilità.

Nel 2010, nell'elaborare la "Strategia europea sulla disabilità 2010 - 2020", la stessa Commissione Europea ha dichiarato che la disabilità, da leggera a grave, riguarda una persona su sei nell'Unione europea, ovvero circa 80 milioni di persone che spesso non hanno la possibilità di partecipare pienamente alla vita sociale ed economica a causa di barriere comportamentali ed ambientali. Rilevante il fatto che il tasso di povertà relativo alle persone con disabilità sia superiore del 70% alla media, in parte a causa dell'accesso limitato all'occupazione¹⁶.

¹⁴ http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/.

¹⁵ Dati riportati nella "Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni COM(2005) 604 - *La situazione dei disabili nell'Unione europea allargata: il piano d'azione europeo 2006-2007*".

¹⁶ Dati riportati nella "Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni COM(2010) 636 - *Strategia europea sulla disabilità 2010 - 2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere*".

Si tratta quindi di percentuali in continuo aumento in funzione anche dell'invecchiamento medio della popolazione e tali dati assumono grande rilievo, rispetto al tema dell'occupazione, in considerazione dell'innalzamento dell'età pensionabile e della permanenza nei luoghi di lavoro di persone ultrasessantenni.

Ciò deve condurre ad una riflessione sull'importanza del proporre un nuovo modo di progettare gli spazi, rendendoli da subito accessibili e sicuri al maggior numero di utenti possibile. La sfida è particolarmente complessa visto che talvolta le esigenze di alcune persone confliggono con quelle di altre, e soprattutto che col termine "persona con disabilità" ci si può riferire ad una enorme varietà di soggetti, tutti con necessità differenti e che necessitano di risposte in parte differenti.

2.3 Suggerimenti per una progettazione accessibile

Progettare/realizzare un luogo di lavoro accessibile e sicuro impone al progettista l'impegno rivolto al soddisfacimento delle esigenze di tutti gli utilizzatori dell'edificio, al fine di garantire a tutti un complessivo comfort, ma soprattutto la possibilità di fruizione dell'immobile in autonomia. Il lavoratore con disabilità ha diritto ad un ambiente di lavoro che garantisca la sua sicurezza, che gli dia la possibilità di accedere ai locali dove lavora e agli ambienti ricreativi, che gli dia l'occasione di interagire con gli altri dipendenti. Molte persone con disabilità non hanno bisogno di particolari accorgimenti e, nel caso in cui ne abbiano bisogno, le soluzioni spesso sono semplici: a volte può bastare un'illuminazione più brillante, una diversa disposizione degli arredi o un computer con ausili speciali.

Il primo passo per eliminare le barriere architettoniche è l'analisi degli ostacoli che più frequentemente il soggetto con disabilità incontra nel suo movimento all'interno degli edifici:

- le scale (quando manca l'ascensore o un alternativo sistema di superamento dei dislivelli verticali);
- le porte troppo strette;
- la mancanza di adeguati servizi igienici.

Alcuni spunti progettuali utili possono essere rappresentati da:

- garantire la possibilità di raggiungere in autonomia i mezzi pubblici, realizzando, entro i limiti della proprietà dell'azienda, i necessari marciapiedi o percorsi pedonali sicuri;
- dotare il parcheggio dell'azienda di stalli riservati a persone con disabilità posti nelle immediate vicinanze dell'ingresso, preferibilmente dotati di protezione dalle intemperie;
- garantire per tutti i dipendenti/fruitori dei locali l'ingresso alla struttura utilizzando l'accesso principale, limitando la realizzazione di ingressi accessibili secondari ai soli casi di dimostrata impossibilità di realizzazione della prima soluzione;
- garantire la luce libera delle porte almeno entro i minimi previsti dalla norma, avendo cura di posizionare i fori e gli arredi in modo tale che la porta possa essere agevolmente aperta/chiusa in autonomia anche da parte di persona su sedia a ruote (vedi articoli 4.1.1 e 8.1.1 del DM 236/1989);
- dotare le scale del doppio corrimano e prediligere il contrasto cromatico tra gradino e parete;
- utilizzare pavimentazioni antidirucchio;
- garantire sempre pieno accesso agli spazi comuni e di relazione alle persone con disabilità motoria, sensoriale e intellettiva e/o relazionale, al fine di evitare la discriminazione, agevolando l'integrazione e la socializzazione;
- dimensionare le stanze in modo tale da garantire la possibilità di movimento anche alle persone che utilizzano la sedia a ruote, disponendo adeguatamente gli arredi (scaffalature, scrivanie ecc), nonché la possibilità di ospitare ausili specifici; dovrà essere garantita la possibilità di manovra e l'uscita agevole in caso di emergenza per tutti gli utenti del locale che presentano disabilità;
- progettare bagni accessibili anche a persone su sedia a ruote, preferibilmente divisi per maschi e femmine, limitando l'uso dei sanitari di tipo speciale al solo caso in cui tale dotazione sia indispensabile per rispondere alle esigenze di un particolare lavoratore;
- evitare spigoli vivi sia nelle murature che negli arredi al fine di evitare accidentali infortuni;

- prediligere il contrasto cromatico parete/pavimento e parete/serramento al fine di far comprendere il senso dello spazio e la posizione delle aperture anche alle persone ipovedenti;
- installare una segnaletica informativa chiara, semplice e comprensibile anche da parte di persone con disabilità intellettiva, eventualmente scegliendo colori o simbologie differenti che diversifichino le funzioni presenti all'interno dell'azienda (ufficio, magazzino, settore produttivo, zona ristoro ecc), utile anche al fine di orientarsi e muoversi rapidamente in caso di evacuazione;
- installare segnalatori di avviso/allarme contemporaneamente di tipo visivo/luminoso e sonoro affinché persone con disabilità uditiva e visiva possano essere a conoscenza dell'emergenza in atto.

Per un accomodamento ragionevole inquadrato su esigenze molto particolari del lavoratore, il datore di lavoro ed il suo progettista potranno avere necessità di un supporto da parte di personale sanitario o da esperti conoscitori degli ausili in commercio.

Lo ricerca condotta per due anni dalla Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus su incarico del Ministero del lavoro, dal titolo *"Disabilità e lavoro: un binomio possibile. Metodi ed esperienze di progettazione di ambienti e processi di lavoro per lavoratori con limitazioni motorie"* (disponibile on line¹⁷) rappresenta una risorsa ricchissima di spunti utili per comprendere la variabilità delle tematiche che in certi casi si devono affrontare per poter dare risposta alle esigenze delle persone con disabilità. La parte prima della ricerca si concentra sugli strumenti di analisi, valutazione e progettazione, richiamando i principi dell'ICF e dell'*Universal Design*, illustrando quindi il tipo di ricerca svolta; la seconda parte del volume sviluppa diciassette casi studio, descrivendo il soggetto, effettuando una analisi funzionale della mansione per poi riprogettare il posto di lavoro e valutare anche in prospettiva i risultati ottenibili.

¹⁷ Il volume di quasi quattrocento pagine è disponibile on line al seguente indirizzo [http://portale.siva.it/files/doc/library/disabilita%20e%20lavoro%20binomo%20possibile%20\(testo%20completo\).pdf](http://portale.siva.it/files/doc/library/disabilita%20e%20lavoro%20binomo%20possibile%20(testo%20completo).pdf).

2.4 Il supporto consulenziale del CRIBA FVG nella progettazione accessibile

Alla luce di quanto riportato nei paragrafi precedenti, relativamente al tema delle norme specifiche in tema di superamento barriere architettoniche dei luoghi di lavoro, ma soprattutto rispetto all'evoluzione culturale della tematica dell'accessibilità, condivisa a livello internazionale, emerge l'importanza che ogni progetto, fin dalle sue prime elaborazioni, debba rispondere alle esigenze di tutti coloro i quali fruiranno degli spazi-edifici-oggetti realizzati. Considerato che le esigenze suddette sono moltissime e, nel caso delle persone con disabilità, estremamente differenziate e talvolta contrastanti tra loro, risulta di fondamentale importanza il confronto con gli utenti finali o con chi li rappresenta.

Sono numerosissime le associazioni costituite con finalità di sensibilizzazione e promozione dei diritti delle persone con una specifica disabilità. In Regione Friuli Venezia Giulia tali associazioni sono raggruppate a livello delle singole province in quattro Consulte Territoriali -Comitati provinciali di Coordinamento, le quali, insieme, costituiscono la Consulta Regionale delle Associazioni delle Persone con Disabilità e delle loro Famiglie (CRAD), riconosciuta dalla Regione stessa, ai sensi dell'art. 13 bis della L.R. 41/1996¹⁸, come organismo rappresentativo e di coordinamento dell'associazionismo nel settore della disabilità e come interlocutore con cui confrontarsi per tutti i provvedimenti normativi e amministrativi che possono incidere sulla vita delle persone con disabilità.

La CRAD si impegna a promuovere l'applicazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in tutte le nuove disposizioni legislative e relativi regolamenti regionali e locali e vigila

¹⁸ Legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 - "Norme per l'integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 « Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate »"

affinché nel campo dei trasporti, dell'edilizia pubblica e privata e nelle opere di urbanizzazione primaria e secondaria, si provveda all'eliminazione ed al superamento delle barriere architettoniche e percettive nella massima misura possibile.

Al fine di promuovere in maniera attiva e maggiormente incisiva la cultura dell'accessibilità, con particolare riguardo alla progettazione universale, a partire dal 2009 la CRAD ha attivato un proprio servizio di valenza regionale denominato Centro Regionale di Informazione sulle Barriere Architettoniche (CRIBA FVG) che, nella sua fase di avvio, è stato supportato dal Centro Europeo di Ricerca e Promozione dell'Accessibilità (CERPA Italia Onlus), soggetto che coordina a livello italiano un network di analoghi servizi presenti in altre Regioni.

Il CRIBA FVG si configura, dunque, come uno strumento capace di dare voce alle esigenze delle persone con disabilità, mediandole da un punto di vista tecnico-progettuale, ed offre un servizio gratuito aperto a tutti al fine di garantire un supporto per una progettazione realmente accessibile e partecipata sulla scia del motto della Consulta stessa: *“niente, ed in nessun luogo, su di noi, senza di noi”*.

Per essere maggiormente incisivo il CRIBA FVG opera spesso in sinergia con altri attori, quali gli Enti di Formazione (Università, Istituti tecnici, Enti di formazione ecc.), le Pubbliche Amministrazioni, gli Ordini e Collegi della Regione che rappresentano i professionisti – progettisti, le Aziende Sanitarie Locali, i Vigili del Fuoco, ciascuno dei quali opera anche nel settore dell'edilizia (intesa in senso ampio), ponendo l'accento su questioni di tipo settoriale, che comunque hanno incidenza sulla tematica dell'accessibilità. Il confronto tra tutte queste realtà determina un proficuo momento di crescita per tutti con conseguente ampliamento del proprio punto di vista.

L'attività principale del Centro è rappresentata dal fornire informazioni e consulenze ad un ampio spettro di soggetti: dai privati cittadini, spesso interessati a suggerimenti tesi a migliorare l'accessibilità della propria abitazione o ai contributi a cui possono accedere per realizzare tali opere, ai liberi professionisti e agli

Enti Pubblici, categorie che richiedono principalmente supporto sull'applicazione della normativa tecnica e sulla progettazione.

Le tematiche sottoposte all'attenzione del CRIBA vanno dalla realizzazione di nuovi tratti di viabilità alla ristrutturazione di zone pedonali nei centri storici, dalle modalità possibili per superare i dislivelli verticali, agli accorgimenti per rendere accessibili edifici e luoghi sia privati che aperti al pubblico (negozi, uffici, musei, strutture ricettive, sale polifunzionali ecc.), dai requisiti normativi da rispettare per la realizzazione di un servizio igienico di uso pubblico all'adeguamento del bagno o di altre stanze di abitazioni private.

Dal 2009, anno di attivazione del servizio CRIBA FVG, al 2017, sono state erogate più di 2.600 consulenze, con un trend in costante crescita che ha portato, nel corso degli ultimi due anni, a superare le 500 consulenze annue. Ciò dimostra da un lato quanto le tematiche dell'accessibilità necessitino ancora di approfondimento, non essendo spesso comprese appieno dagli operatori del settore, dall'altro quanto questi aspetti siano rilevanti per la vita di tutti i cittadini, confermando il fatto che tale servizio sia essenziale e di assoluto rilievo, visto anche che in regione non esistono altri soggetti che offrono supporto di questo tipo sul tema della progettazione per tutti.

Sulla base dell'esperienza emerge che spesso il soggetto sensibilizzato sull'argomento al primo contatto con il Centro prenda coscienza della complessità delle questioni messe in campo e decida di avvalersi nuovamente del supporto del CRIBA FVG, conscio del fatto che con una progettazione di tipo "partecipato" si riesce a migliorare la qualità del costruito.

Un importante impegno del Centro è stato quello di contattare e sensibilizzare le pubbliche Amministrazioni ed i tecnici presenti all'interno delle commissioni edilizie comunali affinché, soprattutto i progetti relativi ad opere di uso pubblico, divengano progressivamente sempre più accessibili. Significativo, in tal senso, è il fatto che circa un quarto delle consulenze siano state richieste dai Comuni e da altri Enti Pubblici, avendo quindi un impatto sulla vita di molti cittadini.

Il CRIBA FVG svolge anche attività di formazione e aggiornamento professionale, sia promuovendo delle iniziative in prima persona, che realizzandole in collaborazione con altri soggetti, con il fine di accrescere la sensibilità alla tematica dell'accessibilità di tutti i partecipanti e di promuovere il servizio. L'obiettivo di creare una cultura condivisa, da parte dei progettisti, rispetto alla creazione di ambienti inclusivi non è raggiungibile infatti con la sola attività consulenziale del CRIBA FVG, in quanto è necessario modificare l'approccio stesso al progetto, e pertanto risulta fondamentale investire energie anche nella formazione.

La collaborazione in corso con le Università della regione che formano i futuri progettisti (architetti e ingegneri) e con gli Istituti Tecnici - settore tecnologico - indirizzo Costruzioni, Ambiente e Territorio (CAT, prima conosciuti come Istituti Tecnici per Geometri) è ancor più significativa dato che va ad incidere sulla preparazione dei progettisti del domani e sta avendo come risultato l'elaborazione di diverse tesi di laurea che approfondiscono alcuni aspetti della progettazione universale.

Oltre alle attività sopra descritte il CRIBA FVG si occupa anche della conduzione di attività di ricerca focalizzate sui temi dell'accessibilità, e della gestione ed implementazione di una biblioteca specializzata che raccoglie la documentazione bibliografica, emero-grafica ed informatica, sia di livello nazionale che internazionale, relativa ad esperienze, ricerche e monitoraggi compiute in materia di superamento delle barriere e in settori a questa collaterali.

Riferimenti utili del CRIBA FVG (Centro Regionale di Informazione sulle Barriere Architettoniche del Friuli Venezia Giulia)

Sede Udine, via Gervasutta 48, (atrio dell'ingresso principale).

Orari da lunedì a venerdì 9,00 - 13,30
lunedì e martedì pomeriggio su appuntamento

Referenti dott. Michele Franz, arch. Paola Pascoli

Contatti telefono 0432 - 174 51 61

e-mail criba@criba-fvg.it

3.

GLI AUSILI IN UN PERCORSO DI AUTONOMIA E DI INSERIMENTO LAVORATIVO

DANIELA
FACCHINETTI
ENRICO PIN*

3.1 Protesi, ortesi e ausili: un inquadramento semantico

Il concetto anglosassone di *Assistive Technology Products*, declinato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in *Assistive Health Products*, trova in Italia la sintesi nella parola ausilio.¹

Protesi, ortesi e ausili sono strumenti che possono essere di grande aiuto sia nel recupero di una funzione corporea, sia nel favorire le attività della vita quotidiana e la partecipazione alla vita sociale:

- le protesi sostituiscono parzialmente o completamente parti del corpo mancanti (pensiamo ad esempio a un arto artificiale);
- le ortesi aumentano e migliorano le funzionalità di parti del corpo che sono presenti, ma non funzionano in modo adeguato (come nel caso di un tutore per il ginocchio, i plantari ortopedici);
- gli ausili sono un qualsiasi prodotto che permette alle persone con disabilità di fare quello che non potrebbero fare in altro modo o di farlo con meno fatica, in modo più sicuro, indipendente, psico-

* Ufficio H Comunità Piernigorgio ONLUS, Udine.

¹ «Il nuovo linguaggio dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (ICF, 2001) ha imposto una rivisitazione del concetto di ausilio: in un certo senso semplificandolo. Il modello ICF, com'è noto, modifica radicalmente il concetto di disabilità. Essa non è più un *attributo della persona* bensì una situazione: quella particolare situazione, anche occasionale, nella quale qualsiasi individuo può trovarsi ogniqualvolta avverta un divario tra le proprie capacità e i fattori ambientali, tale da porre restrizioni nella propria qualità di vita o nel pieno sviluppo delle proprie potenzialità. Esistono pertanto dei *fattori contestuali ambientali* che possono giocare a favore oppure contro la persona dando luogo, in rapporto alla suo stato di salute, ad una situazione di *funzionamento* oppure di *disabilità*», cfr. R. Andrich, *Concetti generali sugli ausili*, Milano, Portale SIVA, 2011 © Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus.

logicamente più accettabile (possiamo pensare alle stampelle, alle calzature ortopediche, alla carrozzina, ad un joystick particolare, ad un software...).

Gli ausili possono essere prodotti di produzione specializzata o di comune commercio (es. stampella per camminare o bastoncino da trekking), o adattamenti di un prodotto (es. applicazione di un tasto esterno per azionare un giocattolo), o self made.

Possono essere a contenuto tecnologico basso, medio, alto (es. tabella cartacea per la comunicazione, carrozzina manuale, carrozzina elettronica).

Possono sostituire una funzione assente (carrozzina per la persona che non può deambulare) o potenziare una funzione presente parzialmente (deambulatore per la persona che fatica a camminare) o riabilitare una funzione (cicloergometro per migliorare la forza muscolare di gambe o braccia).

Esistono varie classi di ausili:

- per la mobilità;
- per l'alimentazione;
- per la cura e igiene personale;
- per il tempo libero;
- per la comunicazione;
- per il controllo dell'ambiente;
- per il superamento delle barriere architettoniche.

La diffusione e l'applicazione su larga scala delle tecnologie nell'ultimo ventennio stanno progressivamente e drasticamente modificando i nostri usi e costumi, il nostro modo di apprendere e il nostro modo di pensare e hanno migliorato la vita delle persone con disabilità. Sempre di più si utilizza il termine di *Tecnologie assistive* e con esso intendiamo «qualsiasi prodotto (inclusi dispositivi, apparecchiature, strumenti o sistemi tecnologici, software), di produzione specializzata o di comune commercio, atto a prevenire, compensare, tenere sotto controllo, alleviare o eliminare menomazioni, limitazioni dell'attività o ostacoli alla partecipazione» (Norme ISO 9999, 2007).

3.2 Gli Ausili tra norme e servizi

Senza poter esser volutamente esaustivi ci appare importante soffermarci su alcuni snodi normativi che hanno segnato a nostro avviso il ruolo degli ausili e dei Centri Ausili per coglierne gli sviluppi e guardare al futuro degli stessi nei processi di autonomia delle persone disabili.

L'importanza degli ausili si rispecchierà nella **Legge 104 del 5 febbraio 1992** (*“Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”*) in una serie di richiami; Art. 7. (*Cura e riabilitazione*) dove al Comma 1 gli ausili rientrano a pieno titolo come elementi che valorizzano le abilità del disabile in un percorso che deve coinvolgere anche la famiglia e la comunità:

«1. La cura e la riabilitazione della persona handicappata si realizzano con programmi che prevedano prestazioni sanitarie e sociali integrate tra loro, che valorizzino le abilità di ogni persona handicappata e agiscano sulla globalità della situazione di handicap, coinvolgendo la famiglia e la comunità. A questo fine il servizio sanitario nazionale, tramite le strutture proprie o convenzionate, assicura: a) gli interventi per la cura e la riabilitazione precoce della persona handicappata, nonché gli specifici interventi riabilitativi e ambulatoriali, a domicilio o presso i centri socio-riabilitativi ed educativi a carattere diurno o residenziale di cui all’articolo 8, comma 1, lettera l); b) la fornitura e la riparazione di apparecchiature, attrezzature, protesi e sussidi tecnici necessari per il trattamento delle menomazioni».

E al successivo Comma vengono delegate le Regioni a svolgere un compito di informazione:

«2. Le regioni assicurano la completa e corretta informazione sui servizi ed ausili presenti sul territorio, in Italia e all’estero».

Il 25 settembre 1996, la Regione Friuli Venezia Giulia promulga la **Legge Regionale n. 41** (*“Norme per l’integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 «Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate»*). La norma, all’Articolo 18 Comma 2 riguardante i Presidi di

rilevanza regionale, declina in tal modo il compito affidatogli dalla legge 104/1992: *«In attuazione dell'articolo 7, comma 2, della legge 104/1992, la Regione riconosce e sostiene l'attività di informazione sui servizi ed ausili presenti sul territorio regionale, nazionale ed estero svolta dall'associazione "Comunità Piergiorgio" di Udine».*

In tal modo la Regione andò a riconoscere il servizio già presente nel suo territorio ed operativo da circa 12 anni. Successivamente, attraverso la DGR 606 del 2005 (*"Piano Regionale della Riabilitazione"*) nell'ambito del capitolo *Gli ausili per l'autonomia della persona*, cogliendo gli importanti sviluppi concettuali e culturali introdotti dall'ICF (La Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute) dove il ruolo degli ausili viene fortemente valorizzato, richiama l'esperienza dell'Ufficio in questi termini: *«In questo contesto si intende confermare la funzione di informazione dell'Ufficio H della Comunità Piergiorgio di Udine, già riconosciuta come ente di riferimento per questo settore dalla legge regionale n. 41/1996. In particolare si intende valorizzare il ruolo dell'Ufficio H in materia di informazioni e aggiornamenti su ausili e protesi, anche attraverso strumenti telematici, nonché valutare il possibile apporto dell'Ufficio stesso per quanto attiene alla consulenza e all'aggiornamento continuo sul tema».*

Al riconoscimento e alla volontà di valorizzazione il servizio di informazione dell'Ufficio H si delinea anche la possibilità di impiegare in maniera organica e continuativa l'attività di formazione che si è era sviluppata parallelamente all'attività di consulenza.

Un processo culturale che ha visto l'ausilio uscire da una visione strettamente sanitaria per esser inteso come uno strumento per la vita quotidiana alla cui scelta concorrono le indicazioni effettuate assieme all'utente. L'ausilio come snodo attraverso cui si modifica il sistema di relazioni variando la situazione disabilitante, per permettere una migliore partecipazione della persona disabile nelle attività sociali, educative e lavorative.

Per concludere questo breve excursus ci soffermiamo sul Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 gennaio 2017 (*"Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502"*),

che ha contemplato l'aggiornamento del nomenclatore-tariffario (Nomenclatore Tariffario italiano è il documento che stabilisce l'elenco delle tipologie di protesi e ausili ammessi alla fornitura su prescrizione medica a carico del Servizio Sanitario Nazionale) delle protesi e degli ausili, la cui ultima versione risaliva addirittura al 1999. L'allegato 12 relativo alla "Procedura di erogazione" coglie come lo sviluppo delle nuove tecnologie, anche di comune reperibilità, abbia dilatato enormemente il panorama di possibili ausili e che, al fine di garantirne la loro conoscenza, le Aziende sanitarie locali possano avvalersi di professionisti dei Centri Ausili.

Un ruolo ribadito con il D.P.R. 12 ottobre 2017, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 12 dicembre 2017, dove viene ufficialmente adottato il *Secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, in esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006*.

Il documento, predisposto dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, contiene un ampio ventaglio di proposte e azioni per la piena inclusione delle persone e relativamente al tema degli ausili sottolinea che «*al fine di assicurare la scelta e conseguente fornitura di appropriate tecnologie adattive, appare ancora più evidente la necessità di adottare modalità di valutazione funzionale rispondenti ad una lettura bio-psico-sociale rivolta alla persona con disabilità, al ruolo ed alla postazione lavorativa ed al contempo coerenti con il linguaggio ICF. Si sono sviluppate nel frattempo più o meno in tutto il territorio nazionale, grandi competenze in questo campo e sono sorti in diversi contesti i Centri Ausili, aggregati nella rete Gruppo di Lavoro Interregionale Centri Ausili Elettronici ed Informatici per disabili (GLIC). Si tratta di realtà stabili, pubbliche o private (molto spesso operanti nell'ambito di un convenzionamento pubblico), senza fini commerciali e indipendenti dal mercato, operative nel territorio di riferimento e costituite da nuclei di competenza multidisciplinare. I GLIC, dato l'elevato livello di specializzazione da essi raggiunto, rappresentano una risorsa a supporto sia degli utilizzatori di ausili, sia dei professionisti che a diverso titolo si occupano di disabilità e sono sovente convenzio-*

nati con le Aziende sanitarie a livello locale. Per tali motivi essi devono essere ulteriormente valorizzati e riconosciuti come punti di riferimento stabili nella rete dei servizi territoriali a supporto dell'autonomia delle persone con disabilità».

Se focalizziamo l'attenzione sul tema ausili e lavoro, lo sviluppo delle nuove tecnologie degli ultimi decenni ha aperto un ventaglio significativo di opportunità lavorative. Ai progressi tecnologici si sono affiancate alcune norme che citiamo brevemente quale la **Legge 9 gennaio 2004, n. 4** recante *“Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”*. All'art. 4 - comma 4 la legge prevede che *«i datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte»*. I datori di lavoro privati possono utilizzare gli incentivi previsti dalla **legge n. 68/99** per poter procedere all'adattamento del posto di lavoro, mentre i datori di lavoro pubblici provvedono nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 75/2005** ha delineato i criteri per l'accessibilità, la valutazione della stessa, la richiesta di valutazione, il possesso dei requisiti di accessibilità (logo, ecc). L'Agenzia per l'Italia Digitale, con la circolare **n. 2 del 23 settembre 2015** ha stabilito le specifiche tecniche sull'hardware, il software e le tecnologie assistive per comporre la postazione più adeguata che i datori di lavoro, pubblici e privati, devono allestire e mettere a disposizione del dipendente con disabilità (anche in caso di telelavoro), con riferimento alla specifica disabilità e alle mansioni effettivamente svolte. La circolare fornisce ai datori di lavoro, pubblici e privati, gli elementi di riferimento e le linee di indirizzo, per adempiere agli obblighi di legge. Le specifiche tecniche, di fronte al rapido mutare delle tecnologie, saranno aggiornate contestualmente all'evoluzione dei dispositivi disponibili sul mercato. Le linee, inoltre, riportano una serie di elementi utili per l'analisi della postazione di lavoro del dipendente con disabilità, al fine di individuare le tecnologie assistive più idonee ed efficaci per lo svolgimento delle mansioni a cui il dipendente è addetto.

Le specifiche tecniche sono rivolte alle persone con disabilità, ma anche a coloro che, nell'ambiente di lavoro, hanno responsabilità decisionali in merito all'organizzazione del lavoro e all'inserimento lavorativo del dipendente con disabilità. Sono destinate inoltre a coloro che si occupano di prevenzione e valutazione dei rischi per la salute, la sicurezza sul lavoro (per la parte riguardante l'hardware, il software e le tecnologie assistive, ai responsabili dei processi di acquisto di beni e servizi informatici, al medico competente, alle strutture preposte e a tutte le altre figure di responsabilità previste dal decreto legislativo n. 81/2008).

3.3 Riepilogo della normativa di riferimento²

- Legge 12 marzo 1999 n. 68: *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;
- Legge 05 febbraio 1992 104: *“Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate”*;
- Legge Regionale FVG 25 settembre 1996 n. 41: *“Norme per l’integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104 «Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate»”*;
- Legge 9 gennaio 2004, n. 4: *“Disposizioni per favorire l’accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”*;
- Decreto del Presidente della Repubblica, 1 marzo 2005, n. 75: *“Regolamento di attuazione della legge 9 gennaio 2004, n. 4 per favorire l’accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici”*;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81: *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;

² Tratto dal sito web SuperAbile, Articolo di Alessandra Torregiani.

- Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179: *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”* convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221;
- Circolare Agenzia per l’Italia Digitale – Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2015, n. 2 - *“Specifiche tecniche sull’hardware, il software e le tecnologie assistive delle postazioni di lavoro a disposizione del dipendente con disabilità”*.

3.4 L’Ufficio H Centro Ausili

La Comunità Piergiorgio ONLUS di Udine è stata fondata nel 1971 da don Onelio Ciani con un piccolo gruppo di persone. E’ un’organizzazione che riunisce disabili fisici nel proposito di autogestirsi e di favorire lo sviluppo integrale della persona attraverso il recupero del maggior grado di autonomia possibile. È riconosciuta come centro di recupero medico - sociale con D.P.G.R. 02487/Pres. dal 16 febbraio 1975 ed è sia una struttura sanitaria privata che un centro di riabilitazione, di cui all’art. 26 della Legge 833/78. È convenzionata con il Servizio Sanitario Nazionale per trattamenti riabilitativi di tipo ambulatoriale, diurno e residenziale. È un’associazione giuridicamente riconosciuta (D.P.G.R. 0446/Pres. dd. 28/10/93). È una ONLUS che persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale e si propone lo sviluppo integrale delle persone portatrici di handicap fisico, psichico, sensoriale e di altre patologie.

Ai servizi residenziali e semiresidenziali, nel 1984 si aggiunge l’istituzione dell’Ufficio H con l’obiettivo originario di dare una risposta a 360° alle più svariate richieste di informazione da parte delle persone con disabilità e, su stimolo del dott. Fabiano Pinat, consulente fisiatra, di sviluppare un servizio innovativo quale quello della consulenza sugli ausili. Un servizio, come già citato in precedenza, che fu riconosciuto dalla Regione Friuli Venezia Giulia nella L.R. 41 del 1996 come Presidio di Rilevanza Regionale. Sin dal 1996 l’Ufficio H assieme a una ventina di Centri Ausili diedero vita al G.L.I.C. Gruppo di lavoro interregionale Centri di consulenza ausili informatici ed elettronici per disabili.

Tale servizio nasceva dalla maturata consapevolezza dei disabili che l'adozione dell'ausilio più appropriato alle proprie esigenze fosse un passo fondamentale non solo per la tutela del proprio stato di salute ma un elemento determinante in un percorso di autonomia. Un progetto di autonomia che vedeva nell'inserimento o nel reinserimento lavorativo uno degli aspetti maggiormente significativi.

Tale scelta doveva avvenire con un ruolo attivo del disabile e soprattutto non doveva compiersi da "catalogo" bensì solo dopo una prova.

Su questi assi portanti si è sviluppato e articolato il servizio dell'Ufficio H che attualmente offre informazioni e consulenze su molteplici ambiti quali gli Ausili tecnici (carrozze, sollevatori, deambulatori ecc.), Ausili informatici, Accessibilità ambientale, Comunicazione Aumentativa Alternativa.

Al fine di poter fornire un servizio specialistico il Centro si è dotato di figure specializzate nei vari campi, sono presenti pertanto Terapisti della riabilitazione, Terapisti occupazionali, Consulenti Informatici per disabili, Esperti in Comunicazione Aumentativa Alternativa e esperti negli ausili per ipovedenti e non vedenti. Fin dall'inizio è stato chiaro che la semplice informazione non garantiva una scelta dell'ausilio efficace, da questa considerazione l'Ufficio ha sviluppato un servizio di consulenza.

La consulenza è il momento in cui vengono mobilitate tutte le risorse disponibili per giungere alla miglior soluzione possibile al problema proposto dall'utente. Il servizio prevede la possibilità di provare gli ausili disponibili presso la Sala Mostra o specificatamente recuperati in conto visione. Esigenza forte dell'utente e garanzia di una reale efficacia della soluzione proposta, è l'utilizzo e la personalizzazione di un ausilio prima di effettuarne la fornitura o l'acquisto.

Le fasi in cui si articola possono essere semplificate in quattro momenti:

– Individuazione dell'ausilio alla luce dell'obiettivo da raggiungere e in base alle informazioni raccolte sull'utente (Patologia, capacità residue, contesto sociale e familiare ecc.);

- La prova in sede e/o a domicilio con eventuale prestito del dispositivo per un utilizzo prolungato;
- Eventuale personalizzazione;
- Informazioni legislative sull'iter prescrittivo o per l'acquisto.

La consulenza e l'adozione di un ausilio vedono coinvolti non solo gli utenti e gli operatori dell'Ufficio H ma anche le altre figure che collaborano alla definizione del progetto di vita della persona disabile (educatori, logopedisti, assistenti sociali, fisioterapisti, insegnanti, specialisti ecc.).

Oltre ad offrire direttamente soluzioni concrete ai bisogni dell'utente, l'Ufficio H si propone anche come risorsa per il territorio. La collaborazione con Aziende Sanitarie, Servizi Sociali, Scuole, Enti pubblici o privati impegnati nel settore della disabilità e Associazioni, garantisce all'utente un intervento più efficace e completo possibile.

Per quanto riguarda l'ambito lavorativo, il percorso parte dall'individuazione del mezzo per recarsi al lavoro e l'eventuale suo adeguamento per il trasporto o per la guida. Per l'individuazione degli adattamenti necessari per la guida l'iter prevede che il disabile si sottoponga ad una visita di idoneità presso la Commissione Medica Locale preposta a tale accertamento che, oltre all'idoneità, indicherà i dispositivi di guida necessari: dal freno di servizio con comando elettrico al più recente sterzo adattato in altra maniera (joystick ecc), dal cambio automatico al semplice pomello sul volante. In questo caso l'Ufficio H fornisce informazione solo sulla procedura da seguire e sugli eventuali benefici economici e fiscali di cui è possibile godere. Tra questi ricordiamo che l'ASS concede un contributo pari al 20% della spesa sostenuta solo sui dispositivi di guida adattati e destinati a titolari di patente speciale a cui si aggiungono quattro benefici fiscali: a) L'IVA agevolata (4%) per veicoli con cilindrata fino a 2000 centimetri cubici, se a benzina, e 2800 centimetri cubici, se con motore diesel. Si può beneficiare di questa agevolazione solo una volta ogni quattro anni, salvo cancellazioni dal Pubblico Registro Automobilistico avvenute prima della scadenza del quadriennio; b) La detrazione IRPEF, che può

essere fatta valere al momento della denuncia dei redditi ed è pari al 19% della spesa sostenuta per l'acquisto e l'eventuale adattamento dell'auto. La spesa ammissibile alla detrazione è di 18.075,99 euro (al 19%); c) L'esenzione dal pagamento del bollo auto e d) delle imposte di trascrizione sui passaggi di proprietà.

Nel caso sia necessario adattare o acquistare un automezzo per il trasporto, l'Ufficio H valuta assieme all'utente le soluzioni migliori al fine di garantire un trasporto in assoluta sicurezza. Condizione che si raggiunge solo tenendo conto del residuo motorio del disabile, dell'ausilio utilizzato (carrozzina elettrica, manuale, deambulatore ecc.) e delle capacità del *caregiver* e del contesto "logistico". Tra le soluzioni maggiormente utilizzate troviamo le pedane elevabili, seggiolini girevoli e rampe.

Ai benefici già elencati precedentemente ricordiamo che la Regione Friuli Venezia Giulia nella Legge Regionale 2 del febbraio 2005, Art. 3, Commi 91, 92 e 93 ha previsto dei contributi a favore delle persone disabili per l'acquisto di autoveicolo nuovo o usato destinato ad essere adattato per il trasporto personale di disabili fisici; interventi di adattamento su autoveicoli nuovi o usati per consentire il trasporto personale di disabili fisici; acquisto di autoveicoli usati già adattati e anche per il conseguimento di patente A, B o C speciale. Tali contributi variano in relazione all'ISEE del nucleo familiare e alla tipologia della spesa ammessa.

Nel caso la persona disabile guidi è determinante individuare una carrozzina consona al trasporto e al caricamento autonomo in auto. In fase di consulenza è previsto l'addestramento a svolgere tale tipo di attività.

Nell'ambiente di lavoro verrà fatta un'analisi degli spazi e dell'ergonomia della postazione di lavoro: ad esempio, si possono utilizzare delle scrivanie con incavo o scrivanie regolabili in altezza, verrà valutata la disposizione degli oggetti di utilizzo comune (altezza e profondità di ripiani e cassetti...). Disposizione di monitor, tastiera e mouse; in alternativa verranno proposti e fatti provare software e strumenti dedicati: es. software per dettatura al computer o software per non vedenti, tastiere più grandi o più piccole che richiedono minor forza muscolare o scudi per tastiere in modo da

non schiacciare più tasti involontariamente, roller mouse o mouse con joystick o mouse pad da posizionare vicino al segmento corporeo più funzionale alla persona e ancora sensori di vario tipo e misura per sostituire il click del mouse.

Nei casi più complessi ci sarà la valutazione del sistema di postura cioè di tutte quelle parti della carrozzina che possono sostenere la modalità che ha la persona di stare seduta e allo stesso tempo di compiere delle attività, valutando comfort, stabilità e funzionalità, le parti valutate sono: la seduta, i braccioli, eventuali sostegni laterali, l'appoggiatesta e i sostegni per gambe e piedi. Nel caso di carrozzine elettroniche (fig. 1), c'è la possibilità di valutare e provare ad interfacciarle con un computer o un tablet in modo da poterli gestire con gli stessi comandi con cui si guida la carrozzina.



fig.1- Carrozzina elettronica

3.5 Dalla teoria alla pratica

A titolo esemplificativo si riportano due casi che hanno visto il coinvolgimento del nostro servizio di consulenza in relazione ad un percorso di carattere lavorativo. I nomi, Alessandro e Simone, sono di fantasia per evidenti ragioni di privacy e in entrambi i casi l'accesso al luogo di lavoro non presentava problemi di barriere architettoniche.

Alessandro è un ragazzo affetto da una malattia neuromuscolare progressiva e lavora in qualità di segretario in accettazione.

Tramite la fisioterapista del territorio era emersa la richiesta di una valutazione della postazione di lavoro per capire se l'utilizzo di alcuni ausili poteva esser funzionale alla richiesta da parte di Alessandro di poter continuare il suo lavoro, ma con minor fatica. La sua patologia colpisce anche i muscoli respiratori, per cui la voce si affievolisce durante la giornata e questo è un problema per la sua relazione con il pubblico.

Sono stati provati i seguenti ausili per sostenere e migliorare la mobilità del braccio per l'utilizzo del computer e lo spostamento del materiale cartaceo sulla scrivania:

- poggiabracchio fisso (acquistabile sul mercato comune);
- l'easywing (poggiabracchio mobile di ditta specializzata).

Alessandro riferisce che il poggiabracchio mobile è stato provato a casa ma che in ufficio potrebbe essere un impedimento visto che lavora con documenti sparsi sulla scrivania e che molto spesso gli capita di doversi spostare con la carrozzina per utilizzare la stampante. Il braccio sinistro ha una mobilità residua maggiore mentre il braccio destro ha una mobilità molto ridotta ma è con questo che utilizza il mouse del computer.

L'attuale posizione della scrivania però non sostiene l'arto fino al gomito e questo cade sul bracciolo della carrozzina. Per ovviare a questo si dovrebbe utilizzare una scrivania a semiluna che simula un tavolino con incavo e aumenta la profondità della scrivania per posizionare meglio anche il monitor del computer (attualmente posto in posizione troppo angolare).

La scrivania IKEA BEKANT (fig 2), regolabile in altezza elettricamente potrebbe essere la soluzione per avere la postazione a semiluna e per poter utilizzare la carrozzina elettronica da interno, che Alessandro possiede e che potrebbe esser lasciata al lavoro per non creare problemi per il suo trasporto quotidiano e che risulta più alta di quella attualmente in uso (manuale).

Vi sarebbe poi l'esigenza di sostituire altri dispositivi, quotidianamente utilizzati per il lavoro, o di modificare l'organizzazione degli stessi nello spazio. Va sostituita la stampante con un modello dove i fogli escono alla stessa altezza della scrivania evitando ad Alessandro di dover sollevare il braccio per recuperare il foglio. L'utilizzo di una tastiera più piccola e wire-less permette un suo impiego con minore fatica e la possibilità di poterla ricollocare agevolmente seguendo gli spostamenti della persona. Vanno sostituiti cuffia e altoparlanti in quanto quelli attuali hanno una cattiva qualità del suono e risultano un disturbo anziché un aiuto. La cucitrice potrebbe esser fissata alla scrivania o utilizzare una cucitrice elettrica (fig. 3). Modificare il tipo di cestelli



Fig. 2 - Tavolo regolabile in altezza, con incavo e reclinabile



Fig. 3 - Cucitrice elettrica

portadocumenti inserendo la divisione alfabetica in modo da evitare che Alessandro debba sfogliare tutti i documenti prima di trovare quello dell'utente presente allo sportello. Per ultimo andrebbe ricollocato il tasto per l'avanzamento dei numeri del display elimina code per agevolarne la pressione.

In questo caso l'adeguamento della postazione di lavoro passa attraverso una collocazione funzionale dei dispositivi e una serie di ausili reperibili sul mercato comune a costi contenuti.

Simone è un ragazzo affetto da atassia di Freidrich. Utilizza una carrozzina manuale e viene spinto da un accompagnatore. Utilizza un pulmino adattato per recarsi al lavoro. Per la sua problematica non è in grado di sostenere autonomamente il busto che si piega in avanti, questo succede anche quando viene avvicinato alla scrivania: appoggia il busto al tavolo, allunga il braccio sinistro per evitare di sbilanciarsi anche di lato e utilizza la mano destra per scrivere al computer digitando sulla tastiera, ma in questa posizione non riesce a vedere il monitor, per cui non ha un riscontro immediato su quanto scrive e su eventuali errori. In questo momento al lavoro gli viene richiesto di copiare dei documenti.

Per l'utilizzo della tastiera verifichiamo che il posizionamento di uno scudo migliora la digitazione. Il feedback sonoro alla pressione dei tasti che può essere settato nelle impostazioni di Windows, potrebbe aiutare a capire se il tasto è stato schiacciato o no superando in parte le difficoltà a guardare il monitor durante la digitazione. Proviamo anche l'assistente vocale di Windows in modo che ci sia un riscontro sonoro sia alla lettera che viene digitata sia alla parola completa. Simone accetta di provare solo il feedback sonoro perché le altre opzioni lo confondono. Un joystick (fig. 4), in alternativa al mouse che comunque utilizza a fatica, potrebbe essergli utile ma non ritiene sia uno strumento che lo possa aiutare.

Viene successivamente adottato un bretellaggio, che mantiene il busto più eretto e aderente allo schienale della carrozzina: grazie a questo l'utente appare posizionato meglio rispetto alla postazione di lavoro. Il braccio e la mano con cui digita risultano più liberi.



Fig. 4 - Mouse a joystick



Fig. 5 - Scudo da tastiera standard

Riproviamo la tastiera con scudo standard (fig. 5), attiviamo il feedback sonoro ad ogni pressione di un tasto e aggiungiamo la funzione tasti permanenti che evita di digitare più volte una lettera anche se il dito rimane per più tempo sullo stesso tasto. Il risultato è una digitazio-

ne con meno errori e in modo più veloce. Non viene accettata la funzione di lettura della singola parola digitata. L'uso del mouse standard è estremamente approssimativo, andrebbe meglio con il joystick nella posizione in cui risulti più accessibile alla mano di Simone, un po' più in basso del piano della scrivania. L'utente però accetta comunque solo il bretellaggio e lo scudo per la tastiera ma è scettico rispetto alle altre soluzioni proposte.

In questo caso il miglioramento della postazione lavorativa trova come elemento preliminare una valutazione di carattere posturale per poi successivamente introdurre piccoli accorgimenti. Si intravede come in questo caso alcune soluzioni proposte vengono accantonate dall'utente probabilmente perché percepite come "marcatori" della disabilità e psicologicamente difficili da accettare. Tema, quello dell'accettazione di un ausilio, che spesso rappresenta un nodo complesso da sciogliere.

Riferimenti utili:

Ufficio H Centro ausili Comunità Piergiorgio ONLUS

Piazza Libia 1 (quartiere San Domenico) Udine

La segreteria dell'Ufficio H è aperta dal lunedì a venerdì dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 17.00. Per informazioni e per prenotare le consulenze si può telefonare al numero 0432-403431 oppure inviare un messaggio di posta elettronica all'indirizzo e-mail: ufficioh@piergiorgio.org

LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO FONDATE SULLA DISABILITÀ: ALCUNE RIFLESSIONI DA UNA PROSPETTIVA DI GENERE

4.

ROBERTA NUNIN*

4.1 Premessa. Donne, lavoro, disabilità: quando le discriminazioni diventano “multiple”

In un volume dedicato ad una riflessione a più voci sul tema delle discriminazioni fondate sulla disabilità nei luoghi di lavoro e dei possibili strumenti di contrasto, a partire dell’attuazione del diritto della lavoratrice e del lavoratore con disabilità all’accomodamento ragionevole¹, non poteva mancare un contributo che di tale materia offrisse anche una lettura di genere. Infatti, se in generale per le donne italiane i dati sui divari occupazionali e retributivi evidenziano già di per sé una situazione di persistente maggiore difficoltà rispetto agli uomini, per una donna portatrice di disabilità gli ostacoli da superare nel nostro Paese per ottenere una positiva integrazione lavorativa potrebbero risultare ancora più numerosi e, talora, essere ulteriormente amplificati proprio dal concretizzarsi di ipotesi di discriminazioni «multiple».

Per una lavoratrice (od aspirante tale) con disabilità, infatti, non solo l’essere donna assume già specifico rilievo come possibile ulteriore fattore di discriminazione – essendo ben noto quanto l’appartenenza di genere, nel nostro contesto nazionale, determini

* Consigliera di parità della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell’Università degli Studi di Trieste.

¹ Oltre ai diversi contributi in materia, a partire da quello di Walter Citti, pubblicati in questo volume, v. di recente, per alcune rapide considerazioni anche in chiave comparata, S. BRUZZONE, *L’inclusione lavorativa e gli “accomodamenti ragionevoli”*: prime riflessioni, in Bollettino ADAPT, 17 maggio 2016, in <http://www.bollettinoadapt.it>.

comunque una situazione “di partenza” sfavorevole nel mercato del lavoro, che potrebbe dunque rilevare rispetto alla parallela situazione, sia pure di difficoltà, di un lavoratore con disabilità di sesso maschile – ma, a questo secondo ed ulteriore possibile fattore di discriminazione (che viene dunque ad sommarsi alla disabilità), altri ancora potrebbero aggiungersi: si pensi, per limitarci ad un esempio, ad un’ipotesi nella quale la nostra lavoratrice – oltre che disabile – sia anche straniera², o anziana o, allo stesso tempo, straniera ed anziana; qualità personali, queste ultime, che potrebbero ulteriormente aumentare, sia quantitativamente che qualitativamente, il rischio di incorrere in possibili discriminazioni nel contesto lavorativo.

Pur consapevoli di tutti questi potenziali intrecci, che abbiamo ritenuto importante almeno evocare, riteniamo però necessario premettere che, per i limiti posti al presente contributo, ci limiteremo nelle pagine che seguono a ragionare con specifico riguardo alle sole relazioni tra discriminazioni fondate sulla disabilità e discriminazioni di genere, trascurando le possibili ulteriori intersezioni con altri fattori di discriminazione (età, origine etnica, orientamento sessuale, ecc.), che pure, come si è detto, potrebbero di fatto verificarsi.

Infatti, anche così limitando l’approccio al tema, per chi si accosti al quadro normativo, agli strumenti ed alle tecniche di tutela del

² V. in proposito il d.lgs. n. 215 del 2003 (di attuazione della direttiva europea n. 2000/43/CE, diretta a contrastare le discriminazioni razziali e quelle legate all’origine etnica), che espressamente richiama la discriminazione multipla, collegando il genere ai fattori citati; in dottrina v. per tutti D. GOTTARDI, *Le discriminazioni basate sulla razza e sull’origine etnica*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007, pp. 1 e ss., in part. a p. 24. Si segnala che sono ormai trascorsi vent’anni da quando il giudice delle leggi ha per la prima volta preso in considerazione il possibile binomio tra l’essere straniero ed il trovarsi in una situazione di invalidità, riconoscendo agli stranieri legalmente residenti le forme di protezione speciale previste per categorie svantaggiate di cittadini: v. Corte Cost., 30 dicembre 1998, n. 454.

diritto antidiscriminatorio – anche ove declinati solo nel contesto lavorativo, prospettiva che qui interessa – risulta subito evidente la peculiare complessità di una materia che ha conosciuto, con l’inizio di questo nuovo secolo, novità e sviluppi di un certo interesse, peraltro spesso imposti dalla necessità di dare attuazione a norme di matrice europea o, comunque, sovranazionale. Si è trattato di sviluppi riconducibili, da un lato, all’intervento del legislatore (e della giurisprudenza³) – in particolare (ma non solo) a livello eurounitario – nella misura in cui, come osservava anni addietro un’autrice particolarmente attenta a questi temi, si è assistito «*all’affermarsi, anche nel diritto comunitario, della dignità umana come valore dotato di significato normativo ed allo spostamento del baricentro della tutela discriminatoria dall’eguaglianza alla differenza*»⁴; dall’altro, riferibili ad una stagione di rinnovato interesse in ambito giuslavoristico per la teoria e la prassi del diritto antidiscriminatorio⁵, in ragione del fatto che – in una situazione di pesante ridimensionamento delle tutele tradizionalmente legate a norme inderogabili, progressivamente ridimensionate negli ultimi anni dagli interventi di riforma attuati dal legislatore – «*il progressivo mutamento di paradigma del diritto del lavoro, dalla tutela dei diritti inderogabili del lavoratore come contraente debole, alla riacquisita centralità dell’impresa come soggetto che opera in un mercato aperto e competitivo, allarga gli spazi di discrezionalità*

³ V. a questo proposito, in questo volume, il saggio di W. CITTI, *Il divieto di discriminazioni fondate sulla disabilità e l’obbligo di “accomodamento ragionevole” delle posizioni lavorative. Lo “stato dell’arte” in Italia sull’attuazione della direttiva 2000/78 alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia europea e in un quadro comparativo con la casistica giudiziaria di altri Paesi europei*.

⁴ M. BARBERA, *Introduzione. Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto*, cit., pp. XIX ss., a p. XXXVI.

⁵ V., a questo proposito, i saggi contenuti nel recentissimo volume collettaneo curato da O. BONARDI, *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell’era del dritto del lavoro derogabile*, Roma, Ediesse, 2017.

riconosciuti al potere organizzativo del datore di lavoro», con la conseguenza che, «in uno scenario così profondamente mutato (...) il solo argine di salvaguardia del bene fondamentale della dignità della persona (...) è dato dai dispositivi antidiscriminatori», sebbene non sfugga alla dottrina come si tratti di un argine ancora debole «perché la tutela è attivabile solo dall'interessato o da associazioni o enti portatori dell'interesse leso, perché deve essere individuato l'autore della discriminazione nonché un soggetto in situazione comparabile con quella della vittima, perché va fornito un indizio di prova del trattamento pregiudizievole subito a causa del fattore vietato, perché sono ammesse cause di giustificazione alla discriminazione indiretta o seriale»⁶.

Alla luce di tali elementi di debolezza, tuttora evidenti, essere in grado di riconoscere (e far riconoscere al giudice) le situazioni di discriminazione multipla, ed in particolare l'eventuale intreccio tra discriminazione legata alla disabilità e discriminazione di genere, appare di particolare importanza. La circostanza, peraltro, che si tratti di un terreno ancora poco "frequentato" dalla giurisprudenza, come evidenziato dalla carenza precedenti specifici in materia, rafforza la sensazione di una persistente difficoltà non solo a far emergere, ma talora anche a riconoscere questi casi in tutta la loro gravità⁷. Il timore è che, al verificarsi di tali comportamenti (atti,

⁶ Per questa e le precedenti citazioni v. L. CURCIO, D. GOTTARDI, F. GUARRIELLO, *Presentazione*, O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit., pp. 11. ss., a pp. 12-13.

⁷ Si vedano le testimonianze di recente raccolte e pubblicate su L'Espresso del 13 ottobre 2017 nell'articolo di M. SALVO, "Noi donne disabili, invisibili due volte: siamo considerate oggetti e anche difettosi" (http://espresso.repubblica.it/attualita/2017/10/09/news/noi-donne-disabili-siamo-invisibili-due-volte-1.311732?refresh_ce). V. anche il progetto europeo "RISEWISE - RISE Women with disabilities in Social Engagement", coordinato dall'Università di Genova ed attualmente in corso, che raccoglie diverse istituzioni universitarie ed altri soggetti attivamente impegnati sui temi della disabilità, con l'obiettivo di favorire l'inclusione delle donne con disabilità fisica, che diventano protagoniste attive del percorso di ricerca.

prassi, ecc.) di carattere discriminatorio, una mancata conoscenza di organismi e strumenti di tutela, oltre che il comprensibile sconforto per quanto subito, possano spingere le vittime ad accettare una (sostanzialmente) imposta inattività, piuttosto che ad agire per pretendere il riconoscimento dei propri diritti e la tutela del/nel posto di lavoro.

In questo quadro, come si dirà meglio in prosieguo, un ruolo importante va attribuito dunque non solo alla consapevolezza della singola lavoratrice con disabilità quanto agli strumenti di tutela giuridica esistenti, ma anche alla presenza sul territorio di molteplici altri attori (le associazioni, il sindacato, le/i Consigliere/i di parità, gli organismi di garanzia, per limitarci solo ad alcuni soggetti), i quali, ciascuno in modo diverso, possono sostenere in modo significativo le donne con disabilità vittime di discriminazioni lavorative nei percorsi per ottenere l'applicazione delle norme di tutela ed il riconoscimento dei diritti che siano stati violati.

4.2 Il lavoro delle donne in Italia e l'effetto "amplificatore" dalla disabilità

Nel contesto italiano le donne con disabilità rischiano, proprio in ragione della disabilità, di vivere in modo ulteriormente amplificato tutte le difficoltà che ancora oggi continuano a connotare i percorsi lavorativi femminili, in termini di opportunità, carriera e retribuzione. Sotto l'ultimo profilo, in particolare, è facile ipotizzare che i livelli mediamente più bassi di reddito delle donne lavoratrici (con la persistenza di fenomeni di *gender pay gap*) si riflettano anche nella situazione reddituale delle lavoratrici con disabilità.

Che nel nostro Paese il genere rappresenti una dimensione particolarmente critica dal punto di vista delle opportunità lavorative lo evidenziano tutti i dati: le donne (assieme ai giovani) continuano ad essere l'anello debole del mercato del lavoro e risultano esposte a maggiori difficoltà e a fenomeni persistenti di segregazione occupazionale, a livello tanto orizzontale quanto verticale. Basti qui ricordare, ad esempio, come il tasso di occupazione femminile a metà del 2017 – in una situazione di ripresa dell'occupazione dopo

gli anni difficili della crisi – risultasse in Italia di poco superiore al 49%, con un gap di ben 18 punti rispetto al parallelo tasso di occupazione maschile⁸; inoltre, le donne più degli uomini risultano impiegate con forme di impiego precario e a termine (nel 2016 l'incidenza del lavoro a tempo determinato sugli uomini impiegati risultava essere del 12,1%, sulle donne del 14,9%). A questo proposito, si segnala come la variabile di genere possa influire in modo significativo anche sulle possibilità di stabilizzazione delle lavoratrici a termine: è il fenomeno del c.d. “*sticky floor*”, che esprime bene la “vischiosità” di un contesto nel quale l'instabilità dell'impiego a tempo determinato può portare con sé un rischio di cronicizzazione di percorsi lavorativi discontinui, caratterizzati da marginalità e carenza di prospettive di crescita professionale e retributiva;⁹ se a questo si aggiunge la discontinuità dei percorsi lavorativi (interrotti ad esempio in caso di maternità o di altre circostanze comunque riconducibili alla prestazione di lavoro di cura), fenomeno che, come è noto, caratterizza maggiormente l'occupazione femminile rispetto a quella maschile, è facile comprendere perché, anche in relazione all'incidenza del lavoro precario, la situazione delle donne italiane appaia maggiormente critica rispetto a quella maschile.

Un'ulteriore richiamo deve infine essere dedicato all'incidenza sulla componente femminile del lavoro a tempo parziale; in Italia infatti le forme di impiego a part-time vedono un'assoluta prevalenza della componente femminile (9 su 10 lavoratori a part-time sono donne), con tutto quanto ne consegue in relazione alla riduzione della retribuzione corrisposta, che è parametrata all'orario di lavoro effettivamente prestato, e con le ovvie conseguenze di lungo periodo anche in relazione al “destino” previdenziale: è peraltro circostanza

⁸ Cfr. i dati resi noti periodicamente dall'Istat.

⁹ V. C. CRISTINI, *Le trasformazioni nel mercato del lavoro regionale in ottica di genere: rischi e opportunità*, in REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA - SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO OSSERVATORIO, SVILUPPO E COMUNICAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, Milano, Franco Angeli, 2017, pp. 116 ss., a pp. 133-134.

ben nota che le donne italiane ricevano pensioni mediamente più basse degli uomini, con una conseguente esposizione maggiore al rischio di povertà.

D'altra parte, è agevole immaginare – ed i dati di cui tra breve diremo purtroppo lo confermano – che, laddove all'appartenenza di genere si assommi anche la presenza di una disabilità, per le donne italiane la ricerca di un impiego e il tentativo di superare tutte le forme di segregazione verticale ed orizzontale cui si è fatto cenno possano risultare ancora più ardui.

Che le lavoratrici con disabilità possano essere maggiormente soggette a discriminazioni e trovare significativi ostacoli nell'integrazione lavorativa è stato di recente sottolineato anche dal Comitato dell'ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità (*Committee on the Rights of Persons with Disabilities*), organo chiamato a vigilare sull'applicazione della Convenzione ONU del 2006, ratificata dal nostro Paese con la legge n. 18 del 2009.

Nell'estate del 2016, infatti, il Comitato ha presentato le proprie *Osservazioni conclusive* sul primo Rapporto presentato dall'Italia sull'attuazione delle Convenzione e, tra gli 88 punti nei quali è articolato il documento contenente tali osservazioni, non mancano numerosi rilievi critici relativi alla situazione nel nostro Paese delle donne con disabilità, con particolare attenzione proprio per la loro integrazione nel mondo del lavoro, rilievi che sono disseminati in più punti del documento¹⁰. Ai fini che qui particolarmente interessano, deve in primo luogo segnalarsi come il tema delle possibili discriminazioni multiple – cui si è già fatto cenno (v. *supra*, § 1) – abbia attirato l'attenzione anche del Comitato, che al punto 11 del documento citato esprime preoccupazione per l'assenza nel nostro Paese «*di leggi e strumenti che afferisc[ano] alla discriminazione plurima, compresi efficaci sanzioni e correttivi*». Il Comitato inoltre raccomanda che «*la prospettiva di genere sia integrata nelle politiche per la disabilità e che la*

¹⁰ V. in argomento COORDINAMENTO DEL GRUPPO DONNE UILDM, *Donne, disabilità e richiami dell'ONU*, 20 settembre 2016, in www.superando.it;

condizione di disabilità sia integrata nelle politiche di genere, entrambe in stretta consultazione con le donne e le ragazze con disabilità e con le loro organizzazioni rappresentative» (punto 14) e chiede un impegno specifico volto ad abbattere gli stereotipi negativi, con particolare attenzione per le donne e le ragazze disabili. Infine, con riguardo ai gravi e persistenti ostacoli che le donne con disabilità incontrano nel mondo del lavoro, il Comitato esprime la propria preoccupazione per l'alto tasso di disoccupazione tra le persone con disabilità, ed in particolare tra le donne con disabilità, e per l'inadeguatezza delle misure dirette a promuovere la loro inclusione nel mercato aperto del lavoro (v. il punto n. 69 delle Osservazioni). Oltre ad un serio impegno per garantire a tutti, comprese le persone con disabilità, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso, e pari retribuzione a parità di mansioni, all'Italia viene dunque richiesto uno sforzo peculiare volto ad «attuare misure specifiche per affrontare il basso livello occupazionale delle donne con disabilità» (punto n. 70).

Da tali indicazioni emerge dunque un importante programma di lavoro per le istituzioni, tanto a livello centrale quanto in ambito regionale (in ragione delle specifiche competenze delle Regioni, tra l'altro, in materia di mercato del lavoro e servizi per l'impiego), anche in chiave di necessità di un contrasto maggiormente consapevole e deciso alle discriminazioni multiple, nella consapevolezza di come un impiego di qualità – per tutte le persone con disabilità, ma ancora di più per le donne, a causa dei fattori di debolezza di cui si è detto – risulti essere anche un indispensabile strumento per favorire l'uscita dall'isolamento, la possibilità di indipendenza economica e la conseguente tutela contro possibili situazioni di povertà: come si è osservato in dottrina, sono proprio «l'immissione nel tessuto produttivo, la valorizzazione della (professionalità) e la concretizzazione del (...) diritto al lavoro» che possono «di fatto "neutralizzare" l'handicap dei soggetti disabili»¹¹.

¹¹ Così M. NAVILLI, *I lavoratori disabili e il collocamento "mirato"*, in M. PERSIANI, F. CARINICI (diretto da), *Trattato di Diritto del lavoro*, vol. VI, *Il mercato del lavoro*, a cura di M. BROLLO, Padova, Cedam, 2012, pp. 275 ss., a p. 284.

Che ci si debba concentrare con particolare attenzione anche sui profili di genere ce lo suggeriscono inoltre alcuni dati resi noti dall'Istat: in un'indagine pubblicata nel 2015¹², che elaborava dati relativi ad un paio d'anni prima, l'Istituto osservava come in Italia, nel 2013, tra le persone con limitazioni funzionali *gravi*¹³, comprese nella fascia di età tra 15 e 64 anni, lavorasse solo una persona su cinque. Nella stessa ricerca si rilevava poi come le differenze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro risultassero più marcate tra i soggetti con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi rispetto all'intera popolazione: infatti si osservava che mentre tra i soggetti con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi risultava occupato il 52,5% degli uomini, tra le donne questo dato scendeva al 35,1% (in entrambi i casi si misurava peraltro uno scostamento significativo rispetto al corrispondente dato misurato sull'intera popolazione di oltre 10 punti); particolarmente evidente, poi, risultava lo svantaggio femminile nella fascia 45-64 anni, in seno alla quale solo poco più del 31% delle donne nelle condizioni sopra indicate risultava lavorare. Specularmente, tra le donne si evidenziava invece una quota molto elevata di "altri inattivi" (comprensiva della condizione di casalinga), pari al 36,3%, mentre tra gli uomini tale quota era solo del 5,3%, con un'evidente analogia rispetto ai dati che si registrano per la popolazione generale. Nell'indagine richiamata, che non mancava di sottolineare anche i rilevanti divari territoriali¹⁴ (con una diminuzione progressiva e

¹² V. ISTAT, *Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi*, luglio 2015, in https://www.istat.it/it/files/2015/07/Inclusione-sociale-persone-con-limitazioni-funzionali_def_240715.pdf.

¹³ Nel report dell'Istat (v. supra, nota n. 13) si definiscono "persone con limitazioni funzionali gravi" coloro che hanno il massimo grado di difficoltà nelle funzioni motorie, sensoriali o nelle funzioni essenziali della vita quotidiana.

¹⁴ Secondo i dati dell'ISTAT riferibili al 2013 (v. supra, nota n. 13) la quota di occupati tra i soggetti con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi risultava infatti molto più bassa nel Mezzogiorno (34,1%) rispetto al Nord (51,7%) e al Centro (45,9%); inoltre nelle aree meridionali, specularmente, più alta appariva la percentuale di disoccupati (15,5% contro il 10,4% nel Nord) e degli inattivi in altra condizione (28,0% contro il 14,7%)

marcata delle prospettive occupazionali delle persone con disabilità muovendosi dal Nord verso il Sud del Paese), l'Istat stimava uno svantaggio occupazionale delle donne con disabilità rispetto agli uomini nelle stesse condizioni pari al 17,4%.

Questi ultimi dati confermano dunque come esista una rilevante questione di genere, che non può essere trascurata quando si ragiona dell'accesso al lavoro delle persone con disabilità: anche in questo caso, le donne si trovano a partire comunque svantaggiate e, alle difficoltà legate alla disabilità, si assommano i profili della discriminazione di genere, con le ricadute sul piano occupazionale di cui si è appena sinteticamente detto. D'altra parte, le difficoltà a vedere questo tema considerato come merita sono in parte sicuramente riconducibili anche ad una persistente carenza di indagini statistiche di ampio respiro sull'occupazione delle donne con disabilità; sarebbe infatti necessario avere a disposizione dati maggiormente aggiornati ed ulteriormente disaggregati (ad esempio in relazione all'andamento dell'occupazione di donne con disabilità con le diverse tipologie di impiego flessibile/precario): alla scarsità di dati maggiormente puntuali ed aggiornati, infatti, può ricondursi la tendenza, ancora persistente, ad avvicinarsi al tema dell'occupazione delle persone con disabilità secondo una chiave di lettura ed una prospettiva 'neutra', che, in quanto tale, risulta non adeguata ad evidenziare l'impatto delle discriminazioni multiple sulle lavoratrici con disabilità e, anzi, può contribuire ad una sottostima di tali fenomeni. Il persistente e vischioso perpetuarsi degli stereotipi di genere, infatti, contribuisce a rendere ancora più difficile la posizione della donna con disabilità tanto nell'accesso al lavoro, quanto nelle concrete prospettive occupazionali: come giustamente rileva Cinzia Leone, impegnata nel progetto europeo *"RiseWise"*, che punta a favorire l'inclusione delle donne con disabilità fisica¹⁵, *«se la donna è spesso vista come un "oggetto", il fatto di essere disabile la rende un oggetto difettoso»*¹⁶.

¹⁵ V. *supra*, nota n. 8.

¹⁶ V. l'intervista in M. SALVO, *"Noi donne disabili, invisibili due volte: siamo considerate oggetti e anche difettosi"*, cit.

4.3 Ruolo e compiti delle/dei Consigliere/i di parità: un possibile sostegno anche nei confronti delle discriminazioni “multiple”

Un supporto concreto per rilevare e contrastare le discriminazioni multiple delle quali possono essere vittime le lavoratrici disabili può essere indubbiamente fornito dalla figura del/della Consigliere/a di parità (v. d.lgs. n. 198/2006, artt. 12 ss.), vuoi a livello nazionale, vuoi a livello regionale e – laddove questa figura sia concretamente presente – anche a livello territoriale provinciale o “di area vasta” (come avviene in Friuli Venezia Giulia, dopo la soppressione delle province).

In particolare, ci sembra utile qui ricordare che compito della/del Consigliera/e di parità – che nell’esercizio delle proprie funzioni è un pubblico ufficiale – è quello di promuovere l’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, controllando il rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione delle pari opportunità.

Si tratta dunque di una figura istituzionale chiamata dalla legge a presidiare il terreno della parità di genere in ambito lavorativo, con poteri di intervento piuttosto incisivi – anche in relazione agli strumenti concretamente attivabili – e che può di conseguenza svolgere un ruolo importante anche laddove la discriminazione di genere venga in concreto ad intrecciarsi con altri possibili fattori di discriminazione, dando vita alle discriminazioni multiple cui si è già fatto cenno.

Valorizzando il dialogo con le parti sociali e in sinergia con i soggetti istituzionali, questa figura monitora anche il diverso impatto che le misure e gli strumenti di politica attiva del lavoro possono avere per gli uomini e le donne, al fine di rimuovere le possibili condizioni di disequilibrio. La/il Consigliera/e opera rilevando le discriminazioni di genere, anche mediante l’intervento del Servizio Ispettivo del Lavoro; promuovendo azioni positive e verificandone i risultati; promuovendo il coordinamento tra politiche del lavoro e formazione locale con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, anche mediante il collegamento con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti

locali; promuovendo l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; diffondendo le conoscenze e lo scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale su problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. Inoltre, la/il Consigliera/e di parità è legittimata/o a proporre ricorso giudiziale, anche in via d'urgenza, per tutti i casi di discriminazione, diretta ed indiretta, davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al TAR territorialmente competente e può inoltre promuovere conciliazioni presso le Direzioni territoriali del lavoro e, in caso di discriminazione collettiva, presso il proprio ufficio; il verbale redatto diviene titolo esecutivo con decreto del Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Anche la sola indicazione, sia pure così sommariamente riassunta, dei compiti affidati a questa figura istituzionale chiarisce come molte siano le possibilità di intervento esperibili dalla stessa laddove la discriminazione di genere colpisca una lavoratrice con disabilità: infatti, non solo la/il Consigliera/e può intervenire a supporto del singolo caso che venga sottoposto dalla lavoratrice con disabilità che assuma di essere vittima anche di una discriminazione di genere, ma tale figura istituzionale può assumere un ruolo promozionale, suggerendo l'adozione di specifiche azioni positive¹⁷ e valorizzando buone prassi dirette alla positiva integrazione lavorativa delle donne con disabilità (promuovendo a tal fine anche il dialogo tra le parti sociali in sede di contrattazione territoriale); inoltre, la/il Consigliera/e può giocare un ruolo nella formazione culturale in senso ampio sui problemi delle pari opportunità, contribuendo, metaforicamente, a "squarciare il velo" che, quantomeno in parte, ancora occulta – anche solo per la persistente scarsità di dati, di cui si è già detto – la condizione lavorativa di maggiore difficoltà (e minori opportunità) che spesso le lavoratrici con disabilità si trovano a dover concretamente affrontare.

¹⁷ Sulle diverse possibili tipologie di azioni positive v., per tutti, le riflessioni di L. CALAFÀ, *Azioni positive possibili tra lotta alle discriminazioni e promozione dell'uguaglianza*, in *Lav. Dir.*, 2005, pp. 273 ss.

Naturalmente, perché un tale ruolo possa essere positivamente esercitato, risulta indispensabile non solo una crescita nell'opinione pubblica della consapevolezza quanto all'esistenza di queste figure istituzionali ed alle loro prerogative, ma anche un positivo consolidarsi di stabili relazioni, ad esempio attraverso periodici momenti di confronto o possibili protocolli di intesa, tra la/il Consigliera/e tutti gli altri soggetti – dalla figura istituzionale del Garante alle associazioni delle persone disabili e dei loro familiari, agli attori sindacali – che si trovano quotidianamente ad operare a favore dell'inclusione sociale e della tutela dei diritti delle persone con disabilità.

4.4 Qualche prima, provvisoria, conclusione

Queste prime riflessioni sul tema dell'intreccio tra discriminazione di genere e discriminazione riferibile alla disabilità, sia pure limitate allo specifico angolo visuale dell'integrazione lavorativa, consentono di evidenziare alcuni punti, dai quali muovere non solo per un ulteriore approfondimento di questi temi sul piano della ricerca scientifica, ma anche per favorire la crescita di una maggiore sensibilità, *in primis* tra le parti sociali, che consenta di sviluppare – anche attraverso gli strumenti della contrattazione aziendale e territoriale – azioni positive e buone prassi organizzative che siano volte a contrastare tali discriminazioni, favorendo invece l'inclusione lavorativa ed i percorsi occupazionali delle lavoratrici con disabilità.

In primo luogo, lo si è già più volte segnalato, sarebbe importante implementare ed approfondire il monitoraggio statistico, a livello sia nazionale che territoriale; la relativa scarsità di dati recenti sul lavoro delle donne con disabilità (ad esempio, in relazione ai settori di impiego, alle mansioni, al livello retributivo, all'incidenza del lavoro atipico/flessibile, ecc.) può contribuire infatti ad una sottovalutazione del fenomeno e non favorire la necessaria attenzione proprio ai profili di genere, laddove tale questione sia trattata in modo marginale all'interno di analisi dedicate all'occupazione delle persone con disabilità in una prospettiva "neutra".

In seconda battuta, riteniamo che le considerazioni che abbiamo esposto nei paragrafi precedenti facciano emergere l'importanza di un approccio multidisciplinare alla questione in esame e di un'attenzione alla formazione ed allo sviluppo di competenze nelle aziende in tema di *diversity management*, approccio che, anche in relazione a questo tema specifico, potrebbe rivelarsi di estrema utilità e contribuire positivamente al superamento degli stereotipi. Valorizzare un simile strumento di gestione del personale potrebbe consentire infatti di attivare e sostenere percorsi positivi di integrazione e di impiego delle lavoratrici con disabilità, tenendo conto della variabile di genere e dunque contrastando, assieme agli stereotipi, la possibile emergenza di situazioni di discriminazione, anche indiretta, ai danni delle stesse. È ovvio che questo richieda al datore di lavoro anche un serio investimento formativo sul personale nel suo complesso, a partire dal management, senza il quale appare difficile che si possano progettare percorsi di inserimento e valorizzazione occupazionale stabili e condivisi che non di rado, anche per i cambiamenti organizzativi (oltre che per gli interventi di adeguamento tecnico di ambienti e/o postazione lavorativa) da adottare, richiedono, oltre che i necessari investimenti, anche un adeguato supporto in termini di formazione.

Se quanto si è appena detto si colloca sul versante della prevenzione delle discriminazioni, in relazione invece agli strumenti di tutela giudiziaria, laddove tali fenomeni concretamente si verificano, si può osservare come la giurisprudenza, sul tema specifico delle discriminazioni multiple che incrociano genere e disabilità, sia a livello interno pressoché inesistente: da un lato, dunque, si può immaginare una persistente difficoltà delle vittime a proporre azioni in giudizio, che chiama in causa la necessità di sviluppare ancora di più, su tale versante, il ruolo importantissimo di supporto delle associazioni e – eventualmente – della figura del Consigliere di parità, dall'altro la scarsità di precedenti specifici postula come necessario un indispensabile impegno per avviare un confronto su questi temi con l'avvocatura e la magistratura, indirizzato ad aumentare la consapevolezza e la sensibilità quanto alla possibile incidenza delle discriminazioni multiple ed alla loro amplificata

ricaduta negativa sulle possibilità occupazionali e la concreta integrazione lavorativa delle donne con disabilità.

Inoltre, sul versante istituzionale, un adeguato monitoraggio – attento anche alle possibili ricadute di genere – andrà effettuato sia con riguardo all’accesso ai servizi presenti sul territorio a supporto dell’occupabilità delle persone con disabilità, sia in relazione alla concreta attivazione di pratiche di collocamento mirato (e sull’eventuale diversa incidenza delle stesse per la coorte maschile e per quella femminile), sia quanto alla concreta adozione da parte del datore di lavoro, anche alla luce delle recenti riforme, delle misure volte all’accomodamento ragionevole delle posizioni lavorative (v. sul punto i diversi contributi in materia in questo stesso volume), per verificare anche in questo caso che non vi siano differenze che in qualche modo evidenzino una situazione maggiormente sfavorevole delle donne con disabilità rispetto agli uomini in un’analoga condizione.

Infine, e conclusivamente, è molto importante valorizzare ancora di più l’importante ruolo propulsivo – in chiave di pressioni per l’adeguamento della legislazione ma anche di proposte concrete di buone prassi operative – delle associazioni delle persone disabili e dei loro familiari; all’azione di questi soggetti, per quanto attiene alla specifica materia del lavoro, deve aggiungersi quello delle associazioni sindacali, chiamate ad operare in modo sempre più incisivo, sia sul piano nazionale, sia – in un momento in cui si assiste ad un progressivo spostamento degli equilibri della contrattazione collettiva verso il livello decentrato – sul piano territoriale e su quello aziendale, ambito quest’ultimo particolarmente importante per sperimentare buone pratiche di inclusione, alla luce anche delle previsioni normative in tema di “accomodamento ragionevole”.

In un momento storico nel quale ormai è evidente un vasto processo, che investe tutta l’Europa, di invecchiamento della forza lavoro, la questione della disabilità e dell’integrazione lavorativa si avvia a diventare uno dei temi centrali del dibattito sui cambiamenti che già stanno connotando il mondo del lavoro e che richiedono di essere attentamente considerati per provare ad immaginarne il futuro. Nel nostro Paese, questo tema si intreccia fatalmente alle questioni di

genere, ancora ampiamente irrisolte, come evidenziano i dati del *World Economic Forum* resi noti nel 2017 (v. *WEF Global Gap Index*): in relazione a tali profili, infatti, l'Italia si trova relegata ad uno sconcertante 82° posto su 144 Paesi e sprofonda ulteriormente, al 118° posto, laddove si prendano in considerazione le opportunità economiche delle donne.

Stando solo a questi dati, è facile intuire come – senza un adeguato orientamento delle politiche e delle scelte regolative, senza un costante monitoraggio, senza l'adozione dei necessari correttivi – il possibile intreccio tra disabilità ed appartenenza di genere possa rivelarsi, per una lavoratrice italiana, assolutamente fatale in termini di effettive possibilità occupazionali.

IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ'

5.

STRUMENTI, POSSIBILITÀ E SFIDE APERTE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

5.1 Premessa

ANTONIA
BARILLARI*

Il tema dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel territorio della regione Friuli Venezia Giulia si pone in maniera formale a fronte di esperienze che avevano cominciato a maturare nell'ambito dei servizi alle persone con disabilità, allora ancora definite handicappate, già più di 35 anni fa con la **L.R. n.87/1981** (*"Iniziativa per favorire l'inserimento lavorativo, l'autonomia e l'integrazione sociale delle persone handicappate"*), segnalando una attenzione molto viva alle tematiche dell'inclusione sociale delle persone disabili, parallela ed in logica continuità con l'integrazione scolastica raggiunta con la L. 517/77 che rappresenta un rilevante salto qualitativo e di riconoscimento di diritti nel contesto scolastico italiano, che abolisce le classi differenziali e prevede il supporto agli alunni in difficoltà con gli insegnanti di sostegno specializzati.

Nel testo legislativo della L.R. 87/81, all'interno delle generali finalità di prevenire e rimuovere le situazioni di emarginazione nei confronti delle persone con disabilità, era già chiaramente identificato l'inserimento lavorativo dove l'accesso al mondo del lavoro veniva inteso come contesto di naturale socializzazione di una persona adulta ancorché con problematiche psicofisiche piuttosto che con una connotazione di accesso ad un ruolo lavorativo e produttivo a tutti gli effetti. Si parla infatti di assistenza psicotecnica, di centri occupazionali, di borse di inserimento guidato, di programmi di inserimento concordati con datori di lavoro.

* Consulente in materia di lavoro della Consulta regionale delle Associazioni di persone disabili del FVG.

Ma già con la successiva normativa L.R. 59/1986 (*“Provvedimenti per la tutela e l’integrazione sociale delle persone handicappate”*) si prevedono sempre nell’ambito di più generali finalità ed obiettivi, interventi più specifici per favorire l’inserimento lavorativo. Sono così indicati contributi **per servizi di sostegno** presso le strutture di lavoro in ordine all’assistenza psicotecnica, borse per tirocini di formazione professionale, **borse di inserimento guidato in normali sedi di lavoro finalizzate all’assunzione**, contributi per altre iniziative, anche sperimentali, di formazione e di avviamento al lavoro. Si delineano quindi già in questa fase possibili percorsi finalizzati all’assunzione e si profilano servizi di sostegno per supportare tali processi.

Si giunge quindi alla L.R. 17/1994 (*“Interventi per l’integrazione lavorativa delle persone handicappate”*) che, con congruo anticipo rispetto alla L. 68/99 di cui parleremo successivamente, si focalizza esclusivamente, ritenendola di fondamentale importanza, proprio sulla dimensione dell’integrazione lavorativa prevedendo strumenti specifici e **soprattutto servizi dedicati**.

L’art 2 della medesima legge prevede infatti che «Gli inserimenti lavorativi sono seguiti da **servizi territoriali** costituiti da **équipe di operatori specializzati** operanti a livello sovracomunale; la Giunta regionale con propria deliberazione provvede alla ricognizione dei soggetti istituzionali gestori dei servizi predetti, definisce gli standard minimi cui debbono soddisfare i servizi per l’inserimento lavorativo e **definisce altresì, con apposito progetto obiettivo, le modalità organizzative e di svolgimento delle iniziative di inserimento.**»

Gli artt. da 6 a 8 definiscono gli strumenti specifici e cioè tirocini di diversa durata finalità ed obiettivi (Tirocinio di formazione in situazione, soggiorno lavoro, borsa di inserimento lavorativo, inserimento socio assistenziale) con la previsione di percorsi che possono portare ad un effettivo accesso al mondo del lavoro ed altri che possono mantenere la persona con disabilità in un contesto di lavoro socializzante ma senza finalità produttive. Siamo di fronte ad un quadro molto chiaramente delineato (e metodologicamente declinato nel progetto obiettivo poco dopo approvato con delibera della Giunta regionale) e soprattutto alla costituzione dei **servizi per**

l'integrazione lavorativa (SIL) il cui accompagnamento costituisce la rilevante differenza relativamente alle probabilità di successo del percorso di accesso della persona con disabilità, in particolare se complessa, al mondo del lavoro.

Questo impianto complessivo trova un importante aggiornamento con la **L.R. 18/2005** (*"Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"*). Qui, all'interno di un contesto normativo concernente l'intera dimensione occupazionale e lavorativa regionale, un capo viene specificatamente dedicato alle persone con disabilità con la finalità di promuoverne l'integrazione lavorativa attraverso l'utilizzo di percorsi personalizzati **inseriti all'interno delle politiche e servizi del lavoro**.

Saranno successivamente adottate due deliberazioni giuntali, la n. 196/2006 e la n. 217/2006, che andranno a disciplinare gli strumenti ed i percorsi del processo di accesso al mercato del lavoro; deliberazioni "gemelle" che assumono entrambe come premessa valoriale e di riferimento lo stesso progetto obiettivo, che vanno ad articolare **in due aree** gli strumenti che nella precedente legislazione rimanevano tutti all'interno dei servizi socio-assistenziali.

La prima (196/06) dedicata agli strumenti che restano tutt'ora incardinati nell'area socio-assistenziale e la seconda (217/06 ora 2429/2015) dedicata agli strumenti di tirocinio che entrano a tutti gli effetti a far parte dell'area lavoro, fermo restando la necessaria continuità tra i due aspetti che non possono che essere strettamente correlati, continuità garantita soprattutto dal supporto per entrambe le tipologie di strumenti dei **Servizi di integrazione lavorativa**.

Questa dunque l'evoluzione del quadro normativo regionale rispetto alle misure di sostegno e promozione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e la sua strutturazione nella fase attuale.

5.2 Cosa significa parlare di integrazione lavorativa delle persone con disabilità

Prima di affrontare il tema degli strumenti esistenti per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è utile soffermarci brevemente su alcuni approcci e ottiche interpretative e valoriali che sottendono l'intero tema trattato nel presente capitolo.

Innanzitutto l'evoluzione che storicamente ha interessato il **concetto stesso di disabilità** con la Convenzione ONU del 2006, ratificata dallo Stato Italiano con la L. 18/2009.

Fino a pochi anni fa la disabilità è stata interpretata e trattata attraverso un approccio di tipo medico che tendeva e per alcuni versi tende ancor oggi ad associare il concetto di disabilità a quello di malattia, con la conseguenza di focalizzarsi unicamente sulla persona con disabilità come portatrice di un problema. Si pensi all'allocuzione "portatore di handicap" che definiva in un passato non lontano queste persone. In questo approccio il focus si situava ad un livello organico, e conteneva una implicita delega nell'attribuire al medico la gestione quasi esclusiva della situazione, rafforzando sentimenti di rassegnazione, di deresponsabilizzazione e convinzioni di impotenza nei confronti del problema della disabilità.

Ulteriore conseguenza era quella di concentrare l'attenzione esclusivamente sulla persona in quanto "portatore" di una condizione negativa senza cogliere la relazione tra la persona e il contesto fisico e sociale circostante.

Nel 1999 però l'O.M.S¹ introduce una classificazione internazionale della disabilità fortemente innovativa, denominata I.C.F. (International Classification of Functioning, Disability and Health), che ha spostato il focus sull'interazione tra la persona e l'ambiente. Ambiente nel quale l'esistenza di barriere fisiche e/o sociali possono generare una situazione che impedisce la piena partecipazione alla vita sociale della persona con menomazioni fisiche, intellettive o sensoriali, generando una disabilità. Ed è questo nuovo concetto

¹ O.M.S Organizzazione Mondiale della Sanità.

che viene recepito nell'incipit della Convenzione ONU, per cui la disabilità è dunque la conseguenza di un'interazione tra una persona con menomazioni durature ed un ambiente sfavorevole.

Vi sono poi altri elementi valoriali che sottendono al tema dell'inserimento lavorativo che è importante richiamare:

IL VALORE DELL'INTEGRAZIONE: contrastando una visione assistenzialistica, *«perseguire il valore dell'integrazione significa innanzitutto consentire alla persona disabile di percepirsi come utile e valorizzata all'interno di un ruolo produttivo svolto in un normale contesto di lavoro»²*;

IL VALORE DELLA "PERSONA": assumere tale ottica ha significato e significa *«contribuire a modificare la rappresentazione sociale della persona con disabilità consentendo di porre attenzione ai bisogni di normalità affettiva, educativa, esperienziale e di ruolo sociale che ciascuna persona presenta»³*;

IL VALORE DELL'ECONOMICITÀ: l'esperienza condotta nel contesto regionale di percorsi di formazione ed inserimento lavorativo ha ampiamente dimostrato come *«progetti efficaci di inserimento lavorativo possono essere anche poco costosi e comunque significativamente meno onerosi di interventi attuati in una logica protettiva ed assistenziale. Peraltro, per quanto possibile, l'obiettivo finale dei percorsi di integrazione lavorativa è l'assunzione e quindi la completa autonomia, anche economica, delle persone disabili»⁴*;

IL VALORE DEL LAVORO DI RETE: di fronte all'aumento della complessità e della trasversalità dei bisogni assumere il lavoro di rete come un valore consente di abbandonare l'autoreferenzialità, la tentazione all'autosufficienza, l'eccessivo orgoglio per le proprie prerogative istituzionali. Il lavoro di rete facilita il lavoro per progetti e amplia la possibilità di accesso a conoscenze, esperienze

² Vedi DGR regione FVG n. 196/06: *PROGETTO OBIETTIVO. Modalità organizzative dei servizi di integrazione lavorativa (SIL), dei progetti propedeutici all'integrazione lavorativa e per l'inserimento socio-lavorativo.*

³ Idem

⁴ Idem

ed opportunità aumentando così la competitività e l'efficacia dei sistemi territoriali locali.

E' sulla base di questi approcci che vanno pertanto analizzati gli strumenti oggi disponibili per consentire e favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

5.3 Gli strumenti propedeutici all'accesso al mondo del lavoro

Gli strumenti propedeutici e i servizi di cui si tratta in questo paragrafo si situano nel quadro normativo della Regione Friuli Venezia Giulia e sono direttamente originati dalla storia dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità cui si è fatto cenno nella premessa. Esempi analoghi esistono anche in altre Regioni (Veneto, Liguria ad esempio) mentre non sono contemplati nel contesto normativo nazionale se non con recenti atti (2013-2015) della Conferenza Stato-Regioni in materia di tirocini.

Alcune persone con disabilità che presentino particolari difficoltà e complessità e in particolare quelle con significative disabilità psichiche, intellettive o relazionali, si trovano di fronte ad ostacoli non di poco conto per affrontare l'accesso al mondo del lavoro rispetto ai quali è necessario prevedere un percorso graduale mirato al loro progressivo superamento.

Per delineare questo tipo di ostacoli sono stati identificati i concetti di debolezza e distanza⁵ dove per debolezza si intende la difficoltà relazionale e per distanza la difficoltà di tipo professionale. Questi concetti ci aiutano a misurare il gap da colmare per consentire alla persona con disabilità l'accesso al mercato del lavoro e il riconoscimento del diritto al lavoro. Infatti, prima ancora di apprendere lo svolgimento di una mansione, le persone devono essere accompagnate ad imparare a lavorare. Imparare cioè a gestire se stessi in contesti diversi, a stare dentro ruoli sociali, dentro regole, contesti di lavoro, a vivere le frustrazioni. E' necessario cioè far sperimentare alla persona con disabilità un ruolo sociale,

⁵ C. Lepri E Montobbio, *Lavoro e fasce deboli*, F. Angeli, Milano, 1999.

prima del lavoro, integrandole in contesti in cui possano maturare esperienze di socialità adulta.

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono stati identificati alcuni strumenti formativi, quali i tirocini nell'ambito del progetto obiettivo *“Modalità organizzative dei servizi di integrazione lavorativa (SIL), dei progetti propedeutici all'integrazione lavorativa e per l'inserimento socio lavorativo”*, adottato con le DD.GG.RR. Regione FVG 196/2006 e 217/2006 (ora DGR 2429/2015) già precedentemente citate.

Si tratta di cinque livelli di tirocinio alcuni, *“i percorsi propedeutici all'integrazione lavorativa e inserimenti socio- lavorativi”*, che vengono gestiti all'interno dell'area socio-assistenziale ed educativa ed altri due, *“i percorsi personalizzati di integrazione lavorativa”*, che vengono gestiti nell'area del collocamento mirato. Tutti questi percorsi si fondano sulla continuità di intervento tra la fase propedeutico-formativa e la fase dell'inserimento lavorativo vero e proprio.

Gli strumenti sono i seguenti:

5.3.1 Percorsi propedeutici (area socio-assistenziale ed educativa)

– **TIROCINIO DI FORMAZIONE IN SITUAZIONE/CONOSCENZA** che si pone come obiettivo, oltre a quello di una prima conoscenza della persona e del suo nucleo familiare, lo sviluppo delle autonomie, l'acquisizione di regole del mondo produttivo e di nuove capacità di socializzazione, l'apprendimento progressivo di competenze operative, l'assunzione di un ruolo lavorativo con una valutazione conclusiva delle capacità relazionali e produttive. Ha una durata complessiva di 12 mesi eventualmente prorogabili;

– **TIROCINIO DI FORMAZIONE IN SITUAZIONE/COSTRUZIONE-COMPATIBILITÀ**, che si pone come obiettivo l'implementazione delle abilità relazionali e di socializzazione utili alla permanenza in un contesto produttivo, il consolidamento delle abilità operative e produttive e la progressiva assunzione del ruolo lavorativo. Ha durata di 36 mesi, anche in contesti produttivi diversi, e come esito la valutazione del raggiungimento della compatibilità della persona disabile con le regole del ruolo lavorativo e la definizione delle caratteristiche socio-tecniche dell'area di possibile inserimento.

Nel caso di esito positivo delle esperienze formative, la persona con disabilità è in grado di accedere ai percorsi di integrazione lavorativa vera e propria.

– **INSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO DESTINATO A PERSONE DISABILI CON PARTICOLARE CONDIZIONE CLINICA**, per le quali si valuta non ci siano le condizioni per un inserimento a pieno titolo come lavoratore e che però non necessitano di inserimento in strutture protette. Obiettivo di questo strumento è quello di offrire alla persona disabile una opportunità lavorativa e di socializzazione senza il perseguimento dell'assunzione. Questo strumento ha dunque valenza preventiva di contrasto al rischio di isolamento ovvero di istituzionalizzazione.

5.3.2 Percorsi personalizzati di integrazione lavorativa (area lavoro-collocamento mirato)

– **TIROCINIO DI FORMAZIONE IN SITUAZIONE/SVILUPPO COMPETENZE**. E' destinato alle persone disabili collocabili in contesti lavorativi normali e si pone quali obiettivi l'acquisizione di competenze professionali idonee ad un successivo inserimento a pieno titolo nel mondo del lavoro ed il consolidamento delle abilità e delle capacità di socializzazione lavorativa necessarie per un inserimento definitivo nel sistema produttivo. Si può articolare in uno o più tirocini, diversificati nel tempo e di crescente complessità ed impegno, in normali ambienti di lavoro, con una durata massima pari a 36 mesi complessivi;

– **TIROCINIO DI FORMAZIONE IN SITUAZIONE/ASSUNZIONE**. E' un percorso di tirocinio finalizzato all'assunzione e rappresenta la fase in cui si realizza il passaggio tra il momento prettamente formativo e propedeutico all'integrazione lavorativa ed il progetto personalizzato di integrazione lavorativa vera e propria. Questo strumento persegue l'obiettivo del definitivo consolidamento di una adeguata capacità relazionale e lavorativa in riferimento allo svolgimento delle mansioni individuate nello specifico ambito produttivo. Questo percorso ha una durata compresa tra i 3 ed i 6 mesi ed è rinnovabile una sola volta. E' finalizzato all'assunzione della persona disabile,

e permette al datore di lavoro presso cui si svolge il tirocinio di computare il tirocinante nella quota d'obbligo, prevista dalla legge 68/1999.

Tutti i percorsi indicati prevedono un premio di incentivazione per la persona con disabilità inserita in tirocinio per l'intera durata dello stesso, che vengono erogati dai SIL ed il cui onere è a carico della Regione.

Tali percorsi sono gestiti direttamente, per i percorsi propedeutici ed in convenzione con l'Agenzia Regionale Lavoro-struttura del collocamento mirato, dal SIL (Servizio di integrazione Lavorativa, che si colloca nella rete degli interventi e dei servizi, tra i servizi socio-assistenziali ed educativi, area della mediazione.

Il Servizio di Integrazione Lavorativa istituito dalla L.R. 17/94 è ora disciplinato dall'art 14 *bis* della L.R. 41/96 ed ha come mandato *«il compito di promuovere e realizzare l'inclusione sociale delle persone disabili attraverso l'utilizzo dei percorsi personalizzati finalizzati all'integrazione lavorativa e percorsi di inserimento socio assistenziale. Gestisce gli strumenti tecnici per l'integrazione lavorativa dei disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento, predisponendo percorsi individualizzati compatibili con le caratteristiche di ogni singolo e con le esigenze del sistema produttivo, favorendo così un incontro fra l'universo della disabilità ed il mondo del lavoro»*.

Si caratterizza per le seguenti attività:

- definizione del progetto lavorativo nell'ambito del progetto di vita;
- realizzazione e gestione del progetto lavorativo;
- monitoraggio e "sorveglianza";
- ricerca delle risorse aziendali;
- consulenze a singoli Enti e Aziende;

Le équipes tecniche che fanno parte dei 5 SIL territoriali sono composte da tecnici per l'inserimento lavorativo con competenze interdisciplinari ed operano capillarmente sul territorio e nelle diverse realtà aziendali. Il servizio nel suo complesso costituisce un'unità operativa specialistica nell'ambito dell'ente gestore con un proprio responsabile, personale amministrativo e tecnici per l'inserimento.

5.4 Il quadro normativo e la struttura organizzativa del collocamento mirato

Il quadro normativo nazionale che sorregge le opportunità attualmente presenti di inserimento lavorativo delle persone con disabilità è costituito dalla legge 68/1999 recentemente modificata ed integrata dal decreto legislativo 151/2015.

Tale disciplina si pone l'obiettivo di realizzare, attraverso i Servizi di collocamento mirato istituiti all'interno dei Servizi del lavoro, azioni in grado di favorire l'incontro tra le capacità dei lavoratori disabili e le specifiche esigenze produttive delle imprese.

Secondo quanto previsto all'art. 2 della legge 68/1999, per collocamento mirato *«si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso l'analisi del posto di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione»*. Pertanto, l'inserimento lavorativo della persona con disabilità deve essere considerato secondo una prospettiva che, allontanandosi da un approccio di tipo assistenziale, tende a considerare il lavoratore disabile come una possibile risorsa per un specifico contesto lavorativo, a partire dalle sue specifiche condizioni di salute e capacità professionali. Ciò in funzione di una cultura dell'integrazione che, senza negare l'esistenza delle specifiche difficoltà, mira a rafforzare la possibilità delle persone disabili di esprimere pienamente il proprio diritto di completa partecipazione ed adesione al ruolo lavorativo.

Il quadro complessivo della legge si fonda su alcuni punti cardine quali:

- Il vincolo di posti riservati alle persone con disabilità nell'ambito di ciascuna azienda privata o ente pubblico con almeno 15 dipendenti (vincolo numericamente e progressivamente più elevato in relazione al maggior numero di dipendenti) con una corrispondente incentivazione economica all'azienda per le assunzioni effettuate;

– l'organizzazione dei servizi del collocamento mirato che, attraverso una serie di strumenti tecnici e progettuali, accompagnano sia il lavoratore che l'azienda ad un inserimento lavorativo rispettoso delle esigenze e dei bisogni del lavoratore ma anche adeguatamente flessibile e compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

All'oggi l'organizzazione dei servizi del collocamento mirato è gestita direttamente dall'Agenzia regionale lavoro nell'ambito della Direzione centrale Lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia, e prevede una struttura dedicata (denominata appunto collocamento mirato) con una posizione organizzativa e uno staff centrale e quattro collocamenti mirati territoriali.

I servizi sono affiancati ed operano in stretta collaborazione con i SIL (Servizi di integrazione lavorativa) cui si è fatto cenno in precedenza, che si collocano nell'area dei servizi socio-assistenziali/educativi e sono gestiti da Consorzi di servizi per le persone con disabilità (Gorizia e Udine), da un Comune (Trieste), da Aziende per l'Assistenza sanitaria (Pordenone e San Daniele del Friuli), e ciò in relazione alle diverse scelte di delega delle funzioni esercitate dagli enti locali dei territori di riferimento.

– **COLLOCAMENTO MIRATO DI GORIZIA**, competente per l'intero territorio dell'ex provincia di Gorizia - **SIL Gorizia** con sede presso il CISI a Gradisca d'Isonzo e competente per il medesimo territorio;

– **COLLOCAMENTO MIRATO DI PORDENONE COMIDIS**, competente per l'intero territorio dell'ex provincia Pordenone e comprensivo sia degli operatori del collocamento mirato che di quelli del SIL;

– **COLLOCAMENTO MIRATO DI TRIESTE**, competente per l'intero territorio dell'ex provincia di Trieste - **SIL Trieste** con sede presso il Comune di Trieste e competente per il medesimo territorio;

– **COLLOCAMENTO MIRATO DI UDINE**, competente per l'intero territorio dell'ex provincia di Udine - **SIL Udine** con sede presso il CAMMP e competente per l'intero territorio della ex provincia di Udine con esclusione dell'ambito di san Daniele del Friuli - **SIL San Daniele del Friuli** con sede presso l'ambito distrettuale di San

Daniele del Friuli competente per medesimo il territorio e gestito dall'AAS3.

Ciascun collocamento mirato dispone di propri operatori anche all'interno dei Centri per l'impiego presenti sul territorio di ognuno dei 5 Hub territoriali (Gorizia, Trieste, Udine, Tolmezzo, Pordenone).

5.5. Il funzionamento del servizio del collocamento mirato

L'attività del Servizio collocamento mirato si rivolge da un lato ai lavoratori in situazione di disabilità, dall'altro alle aziende soggette agli obblighi di legge. Tale attività può essere sintetizzata attraverso l'analisi di due processi distinti, rispettivamente definibili "servizi al lavoratore" e "servizi alle aziende" che trovano il loro massimo punto di intersezione nella realizzazione dell'inserimento lavorativo e quindi nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Tutte le informazioni raccolte nell'ambito dei processi che si descriveranno vengono registrate su un supporto informatico dedicato che favorisce un'efficace gestione anche delle attività di incontro domanda – offerta rivolte alle aziende.

Il processo complessivamente descritto costituisce una sintesi del *Documento Analisi Attività Servizi del Collocamento mirato*⁶ ed illustra una modalità di funzionamento ottimale e come obiettivo del servizio, perseguito dagli operatori, quello dello svolgimento di un "ruolo di regia" nel raccordo con i servizi territoriali e l'abbandono di una logica prettamente giuridico – formale a favore di un approccio sempre più tecnico-specialistico nella progettazione di percorsi di inserimento lavorativo. Il perseguimento di tale obiettivo ha chiamato il servizio a compiere degli sforzi e dei cambiamenti su un piano organizzativo ed operativo e costituisce una modalità operativa sostanzialmente attuata, anche se, a livello territoriale, non omogeneamente e completamente in tutti i passaggi descritti.

⁶ Il documento è stato elaborato nel 2011 da operatori dei quattro collocamenti mirati provinciali e da funzionari della direzione centrale Lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia.

5.5.1 Servizi al lavoratore

La legge 68/1999 si rivolge alle persone con disabilità in età lavorativa che rientrano in una delle categorie previste all'art 1 della Legge medesima.

L'accesso ai percorsi di inserimento lavorativo è subordinato all'*Accertamento delle condizioni di disabilità* ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 presso le preposte Commissioni mediche locali. Da alcuni anni a questa parte, alcune aziende per l'assistenza sanitaria (AAS5 Pordenone, AAS2 Gorizia e Bassa friulana) hanno utilizzato l'opzione prevista dalla normativa vigente di delegare tale attività all'INPS nell'ambito degli accertamenti per l'invalidità civile con alcune ripercussioni non completamente positive per questo specifico accertamento. Nel corso del 2018 l'AAS2 ha però stabilito di non rinnovare ulteriormente la convenzione con l'INPS e, con decorrenza 1 marzo, di riassumere le funzioni relative alle commissioni sanitarie di accertamento.

Questa prassi accertativa è infatti finalizzata alla formulazione di una *diagnosi funzionale* della persona disabile, volta a descrivere la capacità globale per l'inserimento lavorativo, e di una *relazione conclusiva*, nella quale viene suggerito il percorso di inserimento più adeguato, permettendo di evidenziare, al di là dei deficit e delle menomazioni, le residue capacità lavorative delle persone e consente in tal modo al Servizio di collocamento mirato di programmare e realizzare percorsi di inserimento lavorativo compatibili.

Tale prassi costituisce dunque il presupposto per l'accesso della persona al "sistema del collocamento mirato", con la conseguente realizzazione di un percorso di inserimento lavorativo personalizzato.

Percorso che possiamo articolare nelle seguenti fasi:

- Accoglienza;
- Orientamento;
- Definizione percorso-progetto.

Accoglienza

La persona con disabilità in stato di disoccupazione ed in possesso degli ulteriori requisiti di cui alla legge 68/1999, si presenta presso

lo sportello del Servizio di collocamento mirato di competenza territoriale, per procedere all'iscrizione alle liste territoriali del collocamento mirato.

In questa fase avviene il primo contatto tra il lavoratore ed il Servizio e vengono fornite le prime informazioni generali relativamente alle attività erogate e ai percorsi di inserimento lavorativo.

L'accoglienza consente l'accesso della persona al Servizio sia da un punto di vista giuridico sia da un punto di vista progettuale. E' un momento fondamentale nella costruzione della qualità della relazione tra servizio e lavoratore disabile e, nello specifico, prevede la realizzazione delle seguenti attività:

- Ricezione o supporto nel predisporre eventuale documentazione mancante necessaria all'iscrizione negli elenchi provinciali di cui alla legge 68/1999;
- illustrazione delle attività, degli aspetti giuridici e dei percorsi offerti dal Servizio;
- compilazione della scheda anagrafico-professionale finalizzata alla raccolta delle informazioni su aspetti anagrafici, familiari, abitativi, economici, esperienze formative e professionali, presenza di servizi territoriali di riferimento, conoscenze linguistiche e informatiche. Vengono altresì rilevati gli interessi, le aspettative e le disponibilità professionali;
- calendarizzazione di appuntamenti successivi.

Orientamento

I lavoratori, una volta concluso l'iter amministrativo descritto, possono procedere alla fase di orientamento finalizzata alla definizione di un percorso di inserimento lavorativo a partire dall'analisi:- dell'esito dell'accertamento delle condizioni di disabilità (DPCM 13.01.2000);

- delle capacità professionali;
- del mercato del lavoro locale;
- degli obiettivi professionali.

Questa fase riveste un ruolo di centrale importanza per l'efficacia dei percorsi di inserimento definibili con il lavoratore ed è variamente articolata a seconda della complessità e delle caratteristiche della

persona. Le azioni valutative e di orientamento possono riguardare un unico colloquio piuttosto che un percorso di approfondimento maggiormente dettagliato che in alcuni casi può prevedere il coinvolgimento di operatori di altri servizi (Servizio integrazione lavorativa, servizi territoriali...).

Lo scopo è quello di definire assieme alla persona e, laddove opportuno, assieme ai familiari, gli obiettivi professionali e le azioni finalizzate al suo raggiungimento. In particolar modo vengono presi in esame gli aspetti relativi a:

- alla diagnosi funzionale e la relazione conclusiva del verbale di accertamento delle condizioni di disabilità;
- alla storia lavorativa;
- alle conoscenze, abilità e capacità (professionali o potenziali);
- alle aspettative (la loro congruità con le condizioni di salute e con il mercato del lavoro locale);
- agli interessi professionali;
- ai bisogni e agli aspetti motivazionali.

Definizione percorso-progetto di inserimento lavorativo

L'individuazione di obiettivi professionali effettivamente perseguibili in relazione alle condizioni di salute, alle competenze professionali, alle opportunità del mercato locale consente di definire uno specifico progetto di inserimento lavorativo in favore della persona disabile. Definizione che avviene in raccordo con gli operatori dei servizi territoriali di riferimento tenuto conto di eventuali specifici interventi di tipo riabilitativo o propedeutici al collocamento mirato già presenti al fine di attuare il progetto di inserimento lavorativo in modo coerente con il percorso riabilitativo attivato e con i risultati ottenuti.

Attivazione percorsi personalizzati di integrazione lavorativa L. R. 18/2005

L'inserimento lavorativo delle persone che presentano una particolare "distanza" e "debolezza" dal mondo del lavoro, è attuato attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di integrazione lavorativa quindi di percorsi di tirocinio disciplinati dalla DGR

217/06 ora DGR 2429/2015 che prevedono l'erogazione di un premio di incentivazione al lavoratore a carico dei servizi medesimi.

Attraverso queste esperienze, il lavoratore ha la possibilità di inserirsi nel contesto lavorativo con gradualità, senza dover rispondere immediatamente alle specifiche richieste produttive previste. L'attivazione di questi strumenti compete ai collocamenti mirati territoriali che si avvalgono, con livelli di coordinamento e condivisione, dei Servizi di integrazione lavorativa. La gestione dei percorsi di integrazione lavorativa prevede l'attivazione di interventi e raccordi con il sistema dei servizi territoriali, sociali e/o sanitari.

Il Comitato tecnico

Ruolo fondamentale nel processo che abbiamo descritto è rappresentato dal Comitato tecnico. Si tratta di un organismo, previsto dalla L. 68/99, dalla L.R. 18/2005 e recentemente ulteriormente disciplinato dalla Regione con la DGR 652/2016 quanto a funzioni, compiti, composizione e modalità di funzionamento. E' costituito da medici, esperti in materia di disabilità e lavoro con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atte all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Nello specifico, provvede, sulla base della Relazione Conclusiva della Commissione Medica, alla definizione delle azioni da attivare per la definizione di un percorso di integrazione lavorativa; esamina la situazione dei soggetti disabili, individuati quali persone che necessitano di supporto e di mediazione nel loro percorso verso il lavoro, attivando le risorse territoriali per gli interventi ritenuti necessari; prende contatto con i singoli Servizi od operatori per individuare le azioni di supporto specialistico e forme di sostegno socio-economico. In modo particolare per i soggetti non in carico ai Servizi Territoriali, il Comitato Tecnico può svolgere azione di segnalazione ai Servizi stessi. Definisce, sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale, la compatibilità fra le condizioni di salute del lavoratore e le mansioni alle quali lo stesso può essere adibito. Ai fini della definizione di un progetto individualizzato per le persone iscritte, ed in particolare

per i disabili che necessitano di supporto e di mediazione nel loro percorso verso il lavoro, opera raccordandosi con i Servizi Territoriali Specialistici, il SIL (Servizio Integrazione Lavorativa) e, per quanto di competenza, anche con i Servizi Territoriali Sociali e Sanitari.

5.5.2 Servizi alle aziende

Va premesso che, oltre alle attività del collocamento mirato, dopo l'assunzione delle competenze gestionali dei servizi del lavoro da parte dell'ARL (Agenzia regionale per il Lavoro), è stato istituito uno specifico servizio rivolto direttamente alle imprese denominato appunto "**Servizio Aziende**", con sede in Udine che si pone l'obiettivo di promuovere le prestazioni che i servizi del lavoro, siano essi Hub e CPI territoriali che Collocamenti mirati, possono offrire alle aziende in termini di raccordo per l'attivazione di percorsi formativi per profili professionali necessari, selezione del personale, attivazione di tirocini, contributi e finanziamenti.

Abbiamo visto come ogni datore di lavoro, pubblico o privato, con almeno 15 dipendenti, sia obbligato ad assumere una quota di lavoratori disabili, variabile in relazione al numero dei dipendenti computabili, da un minimo di uno al massimo del 7% del totale degli addetti.

Al fine della verifica del rispetto del vincolo di legge, le aziende devono comunicare la loro situazione occupazionale attraverso l'invio del Prospetto informativo rettificandolo ogni qualvolta vi siano delle variazioni nel contingente occupazionale, prospetto dal quale si evince la quota d'obbligo.

Nonostante gli importanti risultati raggiunti soprattutto da un punto di vista qualitativo, l'applicazione delle pratiche di collocamento mirato si scontra ancora oggi, aggravata anche dalla pesante e prolungata crisi economica, con una serie di resistenze e pregiudizi del mondo del lavoro nei confronti dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In questo ambito assume quindi un ruolo di centrale importanza la messa in atto di azioni e l'impiego di sforzi necessari a superare tali pregiudizi e dimostrare che, se vengono create all'interno del contesto lavorativo le opportune condizioni, la persona disabile può garantire un adeguato

livello di rendimento ed assumere a pieno titolo un proprio ruolo professionale.

Nel perseguire tale obiettivo, il Servizio di collocamento mirato può utilizzare una serie di strumenti introdotti dalla legge 68/1999 che consentono ai datori di lavoro di affrontare il processo di inserimento lavorativo in modo flessibile e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

Va evidenziato, in controtendenza a quanto appena descritto, che l'assunzione di persone con disabilità è in costante e significativa crescita nelle aziende che **non sono soggette all'obbligo** e cioè quelle con un organico computabile⁷ inferiore ai 15 dipendenti. In una dimensione che favorisce i rapporti di conoscenza e le relazioni interpersonali quindi anche la sensibilità sociale delle aziende risulta più elevata e i pregiudizi vengono molto più rapidamente sfatati.

In favore delle imprese, il Servizio fornisce da un lato una serie di attività di supporto giuridico-amministrativo rispetto agli adempimenti di legge, dall'altro un supporto tecnico per l'individuazione e l'inserimento dei lavoratori disabili. Su tale versante si possono individuare le seguenti fasi:

- Accoglienza;
- Definizione del piano di inserimento lavorativo;
- Analisi della mansione.

Accoglienza

Anche per l'azienda è prevista una fase di accoglienza. Molto spesso rappresenta il primo contatto tra impresa e Servizio di collocamento mirato e prevede l'erogazione di attività di consulenza sulla normativa, sulla situazione relativa agli obblighi e agli adempimenti di carattere amministrativo: modalità attuative delle procedure

⁷ La L. 68/99 ed il relativo regolamento di attuazione prevedono che non tutto il contingente di personale di un'azienda entri nel computo del numero di addetti utile a far scattare la quota d'obbligo escludendo particolari tipologie (es: lavoratori con contratti a tempo determinato inferiori a sei mesi, dirigenti, lavoratori in somministrazione ecc..).

amministrative, agevolazioni e benefici previsti dalla legislazione a livello nazionale e regionale; verifica degli obblighi ed analisi congiunta degli strumenti di flessibilità adottabili (convenzioni, esoneri, compensazioni territoriali).

Allo stesso tempo, in questa fase si persegue il fondamentale obiettivo di costruire una relazione positiva con l'impresa, approfondire il livello di disponibilità della stessa e illustrare i servizi offerti. In particolare viene enfatizzata la possibilità dell'azienda di avvalersi del supporto del servizio per l'attività di ricerca e di inserimento dei lavoratori disabili. Si concorda una visita presso il contesto produttivo al fine di definire un programma di inserimento e analizzare le posizioni lavorative che l'impresa intende riservare in base al proprio fabbisogno produttivo.

Infatti, si è quasi generalmente riscontrato che le maggiori preoccupazioni aziendali non sono legate prevalentemente all'onere economico rappresentato dall'assunzione di un lavoratore quanto al timore che tale inserimento generi difficoltà relative alla gestione dell'organizzazione del lavoro. Questo aspetto è particolarmente curato dagli operatori del collocamento mirato. L'elemento per evitare difficoltà organizzative è legato alla costruzione di un adeguato progetto di inserimento lavorativo, al coinvolgimento nello stesso di un gruppo di lavoro aziendale e da un attento e costante monitoraggio da parte dei SIL per le situazioni più complesse.

Definizione del piano di inserimento lavorativo

Sebbene, nei casi previsti dalla normativa, l'azienda possa decidere di ottemperare all'obbligo anche se solo per una parte del contingente numerico, adottando strumenti alternativi (esonero, compensazione...), il principale obiettivo del servizio è quello di arrivare a condividere un piano di inserimento lavorativo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla norma. In questa fase delicata e complessa l'obiettivo del servizio è quello di dimostrare che, a partire da una condizione di obbligo ed attraverso un confronto adeguato, possono essere creati i presupposti per la realizzazione di inserimenti lavorativi efficaci e vantaggiosi, soddisfacenti per entrambe le parti.

In questa fase può essere prevista:

- a) sia l'immediata individuazione di specifici profili professionali da ricoprire sulla base di specifiche e contingenti esigenze produttive o disponibilità delle aziende;
- b) che la definizione di una convenzione di programma.

a) Al fine di analizzare nel concreto la e/o le posizioni lavorative messe a disposizione e le competenze richieste, vengono programmate delle visite presso il contesto produttivo. Nel caso vi sia corrispondenza tra la mansione richiesta e le competenze dei lavoratori iscritti, il Servizio avvia l'attività di preselezione e procede alla segnalazione per l'inserimento immediato. Qualora il Servizio non riscontrasse tra i lavoratori iscritti il possesso dei requisiti richiesti, procede alla verifica delle possibilità di attivazione delle azioni formative e di supporto finalizzate alla progressiva riduzione di tale gap. In alternativa, il Servizio si attiva, sempre a partire dall'analisi del fabbisogno produttivo, per supportare l'impresa nell'individuazione di posizioni lavorative alternative;

b) La "convenzione di programma": rappresenta uno degli strumenti maggiormente innovativi messi a disposizione dalla legge 68/1999. Consente di definire e condividere con le imprese, a fronte di contingenti difficoltà organizzative che non consentono la realizzazione di un immediato inserimento, un programma pluriennale mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla norma, adattando i percorsi di inserimento lavorativo alle specifiche caratteristiche ed esigenze del contesto produttivo. In particolare tale convenzione permette di programmare in modo graduale gli inserimenti mirati, con l'obiettivo di consentire al datore di lavoro una sostenibile progressione quali-quantitativa degli inserimenti dei lavoratori disabili attraverso la definizione del numero, dei tempi e delle modalità di inserimento lavorativo che il datore di lavoro si impegna a realizzare. Ciò presuppone una collaborazione tra azienda e Servizio per la condivisione e l'analisi:

- delle posizioni lavorative da riservare;

- di eventuali azioni formative e di strumenti di integrazione lavorativa;
 - delle competenze necessarie allo svolgimento della mansione.
- La stipula della Convenzione di programma garantisce all'azienda, dal momento della sua sottoscrizione e per tutto l'arco temporale previsto dalla stessa, la copertura degli obblighi di legge.

Analisi della mansione (job analysis)

Una volta concordato un piano di inserimento e individuate le mansioni, si procede alla loro analisi al fine di analizzare nel dettaglio:

- l'accessibilità e le modalità di raggiungimento del luogo di lavoro e della specifica posizione operativa;
- il carico ed il ritmo lavorativo previsto dalla mansione;
- le principali funzioni e compiti lavorativi;
- la specifica produttività attesa;
- le specifiche caratteristiche organizzative (individuazione ruoli, referenti, possibili figure di supporto);
- le conoscenze, le capacità e le abilità necessarie o da acquisire per lo svolgimento della mansione.

Per facilitare il processo di raccolta delle informazioni, il Servizio mette a disposizione dell'azienda apposite schede che vengono compilate dai referenti aziendali al momento della formalizzazione dell'offerta lavorativa. L'attività di *job analysis* è strettamente connessa alla possibilità di procedere ad un'adeguata selezione dei lavoratori in possesso delle caratteristiche richieste e degli eventuali strumenti di supporto da attivare. **L'efficacia delle azioni di collocamento mirato dipendono in buona parte dal livello di accuratezza con il quale sono state condotte le operazioni di *job analysis*.**

L'inserimento lavorativo

Una volta concluso il percorso-progetto definito per il lavoratore disabile che abbiamo visto ai commi precedente e identificati gli obiettivi professionali da perseguire e gli strumenti da attivare per la loro attuazione, nel concreto l'inserimento lavorativo si realizza attraverso la segnalazione del lavoratore all'azienda o attraverso l'attivazione di uno dei percorsi di integrazione lavorativa previsti dalla DGR 217/06.

Per le persone che sono in possesso delle capacità necessarie per la gestione autonoma dei primi contatti con il datore di lavoro (presentazione, colloquio di selezione eventuale inserimento) è prevista una "preselezione". Questa consiste nella segnalazione di un numero ristretto di lavoratori pre-selezionati dal Servizio di collocamento mirato sulla base di una specifica offerta lavorativa e contempla le seguenti azioni:

- individuazione della rosa di candidati in possesso dei requisiti professionali richiesti dall'azienda estratta dalla banca dati del Servizio di collocamento mirato;
- verifica della disponibilità dei lavoratori individuati;
- segnalazione all'impresa delle schede professionali dei lavoratori selezionati;

In alcune specifiche situazioni il Servizio può prevedere l'attivazione di specifiche azioni di facilitazione all'inserimento lavorativo:

- attivazione di percorsi formazione-lavoro;
- l'accompagnamento del lavoratore;
- proposta di eventuali strumenti incentivanti.

Monitoraggio

Al fine di garantire la qualità e la stabilizzazione dell'inserimento lavorativo, è opportuno prevedere la possibilità di monitorare l'inserimento. Tale attività viene condotta in collaborazione con i referenti dell'impresa (responsabili, colleghi...), attraverso l'osservazione diretta, colloqui e attraverso la compilazione di apposite schede di rilevazione. L'attività di monitoraggio si articola in modo diverso a seconda della complessità della situazione, delle eventuali criticità che possono emergere durante l'esperienza lavorativa. Nei casi in

cui si verifichino difficoltà nell'inserimento e nel mantenimento del posto di lavoro, il Servizio attiva tutti gli strumenti necessari a supporto del lavoratore e delle aziende al fine di rimuovere gli ostacoli e favorire una positiva integrazione.

5.6 I servizi della rete

Il collocamento mirato, come abbiamo visto nella descrizione dei processi di lavoro precedenti, non è autonomo nel supporto al lavoratore con disabilità nel suo percorso di accesso al mondo del lavoro.

Come previsto dall'art. 6 della L. 68/199 i Servizi di collocamento mirato *«provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti disabili e ...all'attuazione del collocamento mirato»*.

Di conseguenza, i diversi servizi di collocamento mirato territoriali hanno negli anni progressivamente attuato un serie di raccordi con altri servizi territoriali tra i quali facciamo cenno a quelli più significativi.

5.6.1 Servizio di Integrazione Lavorativa (S.I.L.)

Il Servizio per l'Integrazione Lavorativa ha una storia ormai ultraventennale come abbiamo visto in premessa ed è quindi portatore di un *know how* consolidato a proposito della tematica relativa all'inserimento lavorativo delle persone disabili. A seguito della emanazione della L. R. 18/2005 e dei regolamenti di riferimento (DGR 196/2006 e 217/2006 oggi DGR 2429/2015) ne sono state ridefinite *«le modalità organizzative, i progetti propedeutici all'integrazione lavorativa e per l'inserimento socio lavorativo»*.

Il SIL è sostanzialmente un *servizio ponte* in quanto ha il compito di interfacciarsi con le diverse aree dei servizi: con quella educativa in raccordo con i percorsi scolastici e formativi, quella sociale con i servizi sociali territoriali, quella sanitaria

nel raccordo con i servizi sanitari a supporto dell'età evolutiva e della disabilità, della salute mentale e dipendenze, con quella del lavoro nel raccordo con il collocamento mirato.

Come abbiamo visto, da un lato il SIL conferma la sua collocazione all'interno dei servizi di supporto socio-educativo, dall'altra è partner dei servizi di collocamento mirato in una logica di sistema "integrato" nella realizzazione di interventi orientati a:

- promuovere l'inclusione sociale attraverso **percorsi propedeutici** all'integrazione lavorativa ai sensi del DGR 196/06 – LR 41/1996;
- realizzare attività di sostegno, accompagnamento e mediazione e gestendo i **percorsi di inserimento lavorativo** ai sensi del DGR 217/06 ora DGR 2429/2015 - LR 18/2005 (in regime di convenzione con la Regione).

5.6.2 Servizi territoriali: Centro di salute mentale (CSM), Servizi per le dipendenze (SerT), Servizi per l'handicap, Servizi sociali

Nei casi in cui le persone risultino, in relazione alle specifiche problematiche, in carico ai diversi servizi territoriali, quali CSM, Sert, Servizi per l'Handicap, tutti gestiti dalle Aziende per l'assistenza sanitaria o Servizi Sociali gestiti dagli enti locali negli Ambiti distrettuali di servizio sociale, il Servizio di collocamento mirato, nel definire il progetto d'inserimento lavorativo, prevede il loro coinvolgimento al fine di adottare un *modus operandi* in grado di garantire la costruzione di un percorso coordinato ed in *continuità con il percorso riabilitativo e con gli interventi già attivati in favore della persona*.

Questi servizi inoltre possono prevedere, in favore delle persone in carico, la definizione di programmi di formazione al lavoro propedeutici al collocamento mirato.

5.6.3 *Enti di formazione*

Quando si parla di Formazione Professionale si intende tutta una serie di azioni collegate al mondo formativo e agli strumenti necessari allo svolgimento di una determinata attività professionale. Ricomprende quindi azioni di vario genere, tra le quali:

- formazione specifiche (corsi di qualifica, post-diploma, post-laurea, formazione continua, aggiornamento ecc.);
- strumenti di accompagnamento e di supporto per la formazione (voucher per le donne, borse di studio per frequentare i corsi ecc.);
- percorsi di formazione-lavoro individualizzati (work experiences, stages).

Attraverso gli Enti di Formazione professionale e gli strumenti finanziari quali il Fondo sociale europeo e i fondi del Bilancio regionale, la Regione realizza e finanzia queste attività, fornendo una risposta alle diverse esigenze formative e professionalizzanti presenti sul territorio.

Il sistema formativo regionale si propone di rafforzare l'occupabilità delle persone alla ricerca di occupazione a partire dai soggetti più deboli; affermare la qualità del capitale umano per l'innovazione del sistema economico; sostenere percorsi formativi sempre più flessibili per agevolare la mobilità sul mercato del lavoro.

Le problematiche di tipo formativo possono giocare un ruolo fondamentale nell'accesso delle persone nel mondo del lavoro. Le persone disabili talvolta rischiano, proprio in relazione alla specifica menomazione di cui sono portatori, di rimanere esclusi dai percorsi formativi. Ciò rende ancora più difficile l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro.

Per superare tali difficoltà, il Servizio del collocamento mirato ha cercato di creare un raccordo costante con gli enti di formazione territoriali al fine di allineare il più possibile la programmazione degli interventi formativi sulla base della preventiva analisi del fabbisogno produttivo delle aziende.



Fig 1.

Questa rappresentazione grafica può aiutare a sintetizzare il percorso di accesso al mercato del lavoro attraverso le fasi propedeutiche fino all'acquisizione del ruolo lavorativo con le connessioni con i diversi servizi istituzionali potenzialmente coinvolti (fig. 1).

5.7 Strumenti giuridici innovativi, incentivi economici e finanziamenti a sostegno del collocamento mirato

Appare opportuno analizzare in questa sede alcuni strumenti che, pur già presenti da un considerevole periodo di tempo nel quadro normativo, si presentano come innovativi rispetto alle modalità "ordinarie" di rispetto dell'obbligo di copertura dei posti riservati alle persone con disabilità da parte delle aziende obbligate e di promozione dell'occupazione delle persone con disabilità e svantaggiate da parte delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di strumenti particolarmente interessanti, per quanto non adeguatamente diffusi come meriterebbero, e nello specifico, delle convenzioni ex art 14 del D. Lgs 276/03 e delle riserve e clausole sociali negli appalti pubblici.

5.7.1 Gli Strumenti giuridici innovativi a sostegno del collocamento mirato: le convenzioni ex art 14 del D. Lgs 276/03

L'art 14 del D.Lgs 276/03, applicativo della cosiddetta 'Legge Biagi', prevede che i servizi del collocamento mirato possano stipulare con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali, **convenzioni quadro su base territoriale**, validate da parte delle regioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti. E prevede altresì che quando l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali⁸, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi del collocamento mirato (art.6 L. 68/1999), lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva.

In sostanza, si tratta di una diversa modalità offerta all'azienda, nell'ambito del piano/programma di inserimento lavorativo di cui abbiamo parlato in precedenza, di assolvere alla quota limitata dei posti, per i quali ha l'obbligo di assunzione di persone con disabilità, mediante affidamento di commesse di lavoro a imprese della cooperazione sociale che a loro volta assumono, sulla base di precisi parametri di valore e numerici, persone con disabilità per l'intera durata della commessa ricevuta.

Questa modalità prefigura, prima di giungere allo specifico accordo tra Azienda e cooperativa, l'elaborazione di un Accordo quadro territoriale tra associazioni dei datori di lavoro, associazioni

⁸ Le cooperative sociali di tipo B sono quelle imprese cooperative che, ai sensi dell'art 4 della L. 381/91, hanno l'obbligo statutario di avere all'interno della propria compagine societaria almeno il 30% di persone in condizioni di svantaggio (persone con disabilità, le persone seguite da servizi psichiatrici, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone in carico ai servizi sociali, le persone detenute e gli ammessi alle misure alternative alla detenzione).

delle cooperative sociali, servizi del lavoro mirato alla definizione dei contenuti e dei parametri di ordine generale (caratteristiche e requisiti dei datori di lavoro conferenti e delle cooperative sociali, indicatori per l'individuazione dei lavoratori interessati a tale modalità di inserimento, valore e durata delle commesse, modalità di adempimento, sanzioni in caso di inadempimento ecc...) e adozione di una tipologia standard di convenzione azienda/cooperativa sociale.

A prescindere dall'opportunità di un assolvimento dell'obbligo da parte dell'azienda ulteriore rispetto a quello tradizionale, questo strumento ha una serie di importanti vantaggi sui quali è opportuno soffermarsi:

- favorisce il confronto e la riflessione, da parte degli attori locali (istituzioni pubbliche, parti sociali, imprese) circa le opportunità di sviluppo locale e le strategie attraverso cui sostenere il ruolo e la funzione della cooperazione sociale nel territorio di riferimento;
- stimola la reciproca conoscenza e raccordo nel mercato locale tra aziende profit e cooperative non-profit favorendo il trasferimento del know-how in termini di inserimento lavorativo e supporto all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate posseduto dal comparto delle cooperazione sociale di tipo B alle aziende profit e le competenze in materia di organizzazione del lavoro dalle aziende alla cooperazione sociale;
- attiva processi di partnership, collaborazione e sviluppo tra cooperative sociali e imprese del territorio, finalizzate all'esternalizzazione di servizi/processi o all'*outsourcing* di servizi che possono assumere una valenza anche sociale e non solo di contenimento di costi;
- consente l'inserimento lavorativo a pieno titolo di persone disabili con particolari difficoltà in un contesto produttivo più accogliente quale quello della cooperazione sociale anche nella prospettiva di un futuro inserimento in aziende profit.

Nel territorio del Friuli Venezia Giulia, la Regione ha emanato due provvedimenti, la DGR 1248/07 e la DGR 1308/2014, che disciplinano i criteri di validazione delle convenzioni quadro territoriali e, sulla base di tali linee normative, tutti i collocamenti mirati territoriali

hanno adottato le convenzioni quadro territoriali che costituiscono la premessa per consentire l'attivazione da parte delle aziende e delle cooperative sociali degli accordi per l'assolvimento degli obblighi tramite questa specifica modalità. Ad oggi sono attive nel territorio regionale 15 convenzioni tra aziende profit e cooperazione sociale per il tramite delle quali sono state assunte persone con disabilità, esperienze che andrebbero ulteriormente analizzate e approfondite nell'applicazione operativa per comprenderne meglio l'effettiva portata occupazionale.

5.7.2 Gli Strumenti giuridici innovativi: gli appalti pubblici riservati alla cooperazione sociale di lavori, forniture e servizi

Altro settore di rilevante interesse e che può costituire uno strumento per favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, ed anche di persone in condizioni di svantaggio socioeconomico, è quello degli appalti pubblici riservati.

Già da tempo la legislazione nazionale, nel recepimento delle direttive europee in materia di contratti ed appalti pubblici e conseguentemente anche la normativa regionale applicativa, avevano introdotto una disciplina di particolare attenzione al comparto della cooperazione sociale.

Abbiamo già fatto cenno in precedenza come la cooperativa sociale costituisca una particolare tipologia di impresa che, pur essendo a tutti gli effetti privata, si è data come finalità costitutiva l'attuazione di una funzione pubblica e specificatamente quella di *«perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini»*⁹. Funzione che deve essere ampiamente declinata nello statuto della cooperativa affinché questa possa essere classificata come "sociale" in ciò distinguendosi dalle altre cooperative prive di tale specificità.

⁹ Art. 1 Legge 381/1991 "Disciplina delle cooperative sociali".

Questa caratterizzazione sociale è ancor più marcata nella cooperazione sociale di tipo B che deve avere, per legge e statutariamente, al proprio interno almeno il 30% di soci o lavoratori riconducibili a categorie di particolare svantaggio sociale (art 4 della L. 381/91: persone con disabilità, le persone seguite da servizi psichiatrici, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute e gli ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro, le persone in carico ai servizi sociali in condizioni o a rischio di emarginazione sociale, categoria quest'ultima prevista solo dalla legislazione regionale del FVG).

Si badi che la percentuale del 30% viene prevista per garantire che la cooperativa possa agire da impresa, sia pure no profit, a tutti gli effetti in grado di riuscire a stare sul mercato in maniera indipendente, impresa nella quale i lavoratori più deboli possano operare in maniera integrata con i lavoratori senza problematicità sperimentando quindi un ruolo lavorativo "normale". Percentuali più elevate di presenza di lavoratori svantaggiati comporterebbero il rischio di trasformare le imprese cooperative in contesti chiusi quando non in veri e propri ghetti, lontane quindi da contesti di normalità.

Va ancora evidenziato come la cooperazione sociale abbia natura di impresa strettamente legata al territorio di riferimento, senza interesse alla delocalizzazione e che si è dimostrata, in particolare nel corso dell'ultimo decennio di perdurante crisi economica, capace di una tenuta in termini di livelli occupazionali significativamente elevata.

Ciò premesso, va ricordato come già il "codice contratti" adottato con D. Lgs 163/2006 conteneva la possibilità per i soggetti pubblici di riservare procedure per l'aggiudicazione di appalti pubblici riservate a lavoratori protetti composti nella maggioranza da lavoratori disabili. Ipotesi che, se pur esprimeva l'attenzione verso la dimensione della tutela di persone deboli, mostrava il grosso limite di limitarla a contesti lavorativi non presenti nel contesto italiano ma tipici di altri paesi del nord Europa, poco inclusivi e troppo ghezzanti, mentre non teneva conto della specificità

dell'esperienza molto più significativa in termini di occupazione e qualità dell'occupazione per persone in condizioni di svantaggio propria della cooperazione sociale italiana.

La nuova versione delle direttive europee recepita ora nel codice degli appalti pubblici adottato con D. Lgs 50/2016 ha completamente superato questo limite.

Infatti l'art 112 del citato decreto legislativo del 2016 prevede che *«...le stazioni appaltanti possono riservare il diritto di partecipazione alle procedure di appalto e a quelle di concessione o possono riservarne l'esecuzione ad operatori economici¹⁰ e a cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate o possono riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetti quando almeno il 30% dei lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da lavoratori con disabilità o da lavoratori svantaggiati»*.

Attraverso questa specifica disciplina le amministrazioni pubbliche hanno quindi la possibilità di contribuire in maniera molto significativa a generare opportunità lavorative per persone deboli riservando appalti di lavori, servizi o forniture e concessioni a cooperative sociali, ovvero ad imprese sociali ed eventualmente anche ad altri operatori economici che adottino programmi di lavoro protetti che contemplino la presenza di una percentuale pari al 30% di lavoratori disabili e/svantaggiati.

Anche la normativa regionale già in precedenza aveva sostenuto politiche di attenzione nei confronti della cooperazione sociale

¹⁰ Come ad esempio le imprese sociali disciplinate dal d.lgs 24 marzo 2006, n. 155 "Disciplina dell'impresa sociale, a norma della L. 118/2005 ed ora dal Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 112, di "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale",

medesima, in applicazione dell'art 5 della L. 381/91¹¹, prevedendo, con la L.R. 20/2006, sia i Criteri per la selezione delle cooperative sociali con cui concludere le convenzioni di cui all'articolo 5 citato, sia con l' Atto di indirizzo adottato con DGR FVG 1032 del 06/06/2011 riguardante le modalità di affidamento dei servizi del sistema integrato di interventi e servizi sociali previsto dalla L.R. n.6/2006, provvedimento con cui la Regione aveva individuato una serie di attività¹² che "a titolo meramente esemplificativo" potevano essere affidate alla cooperazione sociale di tipo B).

¹¹ L. 381/1991 *Disciplina delle cooperative sociali* Art. 5.(*Convenzioni*).

1. Gli enti pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, possono stipulare convenzioni con le cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), ovvero con analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purché tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1. Le convenzioni di cui al presente comma sono stipulate previo svolgimento di procedure di selezione idonee ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, di non discriminazione e di efficienza.

¹² La citata DGR 1032/2011 preveda la possibilità di affidamento delle seguenti attività:

- servizi di noleggio e/o lavaggio e stiratura di biancheria piana e confezionata e manutenzione guardaroba; guardaroba;
- servizio di piccola manutenzione ordinaria su fabbricati e impianti sportivi;
- servizio di manutenzione ordinaria del verde pubblico e delle aree verdi; servizio di apertura e chiusura giardini e di altri spazi pubblici;
- gestione parchi e riserve naturali;
- turismo sociale;
- servizi di pulizia; facchinaggio e traslochi;
- servizi cimiteriali; servizi ambientali accessori;
- catering, mense, gestione bar aziendali;
- fotolito, stampa, serigrafia, rilegatura; caricamento dati informatici;
- distribuzione di materiale informativo;
- segnaletica stradale;
- gestione di call center (numeri verdi informativi);
- fornitura e gestione di macchine per la distribuzione automatica di prodotti di consumo;
- green economy.

Più recentemente, a livello regionale è stata adottata la L.R. 21/2016 che, con gli articoli 101,102,103, ha recepito nel proprio ordinamento le disposizioni del nuovo codice appalti, mentre con il successivo regolamento adottato con DPRReg 30/08/2017 n. 198, ha declinato supporti economici sia al comparto cooperativo (con contributi a copertura dei costi salariali di persone con disabilità e svantaggiate, a copertura delle spese di trasporto delle stesse, a copertura di spese di adattamento dei posti di lavoro ed acquisto di attrezzature ed ausili), che finanziamenti a sostegno dei rapporti convenzionali tra pubbliche amministrazioni e cooperative sociali derivanti da procedure riservate precedentemente descritte.

In ogni caso dagli anni 2000 in poi, molte amministrazioni pubbliche (in particolare Comuni¹³ e loro aziende di servizi, province¹⁴, aziende sanitarie) nel contesto nazionale e regionale, hanno assunto specifici impegni nei confronti della cooperazione sociale adottando deliberazioni di indirizzo ai propri responsabili dei procedimenti di appalto nei diversi settori di riservare quote percentuali del complessivo budget annuale dedicato agli appalti di forniture e servizi ovvero specifiche tipologie di attività. Questo allo scopo di incrementare le opportunità lavorative di persone disabili e svantaggiate che spesso erano in carico ai propri servizi sociali o sociosanitari. In tal modo si sono creati circoli virtuosi mediante l'utilizzo socialmente responsabile della normale attività di reperimento di beni e servizi da parte della pubblica amministrazione finalizzata allo sviluppo di posti di lavoro nelle cooperative e imprese sociali e al superamento di interventi puramente assistenziali nei confronti dei propri cittadini più deboli.

¹³ Si veda in particolare l'esperienza di eccellenza del Comune di Torino che ha adottato il *Regolamento delle procedure per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e disabili* con atto del consiglio comunale del 31 marzo 2005, n. 2004 12376/023.

¹⁴ Si veda, tra i tanti, per il contesto regionale, la deliberazione n. 14 del 16/1/2012 della Provincia di Udine.

5.7.3 Strumenti giuridici innovativi: le clausole sociali

Ci si riferisce in questo paragrafo al vastissimo ambito delle cosiddette clausole sociali già precedentemente introdotte nel codice contratti e ulteriormente recepite nel D. Lgs. 50/2016.

L'art 100 del predetto decreto infatti prevede che ...*«possono essere richiesti requisiti particolari per l'esecuzione del contratto purché compatibili con il diritto europeo e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, innovazione e siano precisate nel bando di gara, o nell'invito in caso di procedure senza bando o nel capitolato d'oneri. Dette condizioni possono attenere in particolare a esigenze sociali o ambientali»*.

In sostanza si afferma che il principio di economicità può essere subordinato a criteri o requisiti previsti dal bando ispirati a esigenze sociali nonché di tutela dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile. Si tratta, come intuibile, di un campo potenzialmente vastissimo (e si veda a tale proposito l'interessante pubblicazione della comunità europea¹⁵) ma, per quanto concerne specificatamente il tema trattato, l'uso delle clausole sociali nelle procedure di appalto può costituire un'ulteriore possibilità per promuovere l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Infatti le pubbliche amministrazioni o le centrali di competenza possono introdurre in sede di bando di gara, anche per le procedure sopra soglia comunitaria, come requisito per l'azienda offerente, quello di provvedere, nel contesto dell'esecuzione del lavoro o servizio oggetto dell'affidamento, ad utilizzare in qualità di lavoratori persone con disabilità e di considerare quale elemento di valutazione dell'offerta dell'azienda, tra gli aspetti qualitativi (ipotizzando l'utilizzo come modalità di aggiudicazione quella dell'offerta economicamente più vantaggiosa) anche la qualità del progetto di inserimento lavorativo della o delle persone con disabilità.

¹⁵ Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità della Commissione europea, *Buying social guida alla considerazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici*, 2010.

Ma la sensibilità di pubbliche amministrazioni (o delle centrali di committenza pubbliche) attente alla dimensione sociale potrebbe consentire anche lo sviluppo, sul quale non vi è lo spazio sufficiente per soffermarci, di politiche sociali più articolate ed efficaci.

Si pensi ad esempio ad un'amministrazione che nel bando di gara per la gestione di una mensa scolastica preveda (o attribuisca punteggi più favorevoli) tra i generi alimentari da contemplare nel menù offerto, quelli acquistati presso fattorie sociali¹⁶ presenti sul territorio favorendo così contemporaneamente sia un'agricoltura sostenibile sotto il profilo ambientale che l'occupazione in tale contesto produttivo di persone con disabilità.

5.7.4 Gli Incentivi occupazionali previsti dalla legislazione nazionale

Il decreto Legislativo 151/2015, all'art. 13, in applicazione al regolamento UE 651/2014, ha recentemente modificato le incentivazioni previste per i datori di lavori che assumono persone con disabilità iscritte agli elenchi di cui alla L. 68/99 che rispettino le condizioni di cui agli artt. 11, 12, 12 *bis* del citato decreto.

Gli incentivi¹⁷ spettano per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento l'incentivo può essere riconosciuto anche per le assunzioni a tempo determinato - per tutta la durata del contratto purché di una durata non inferiore a dodici mesi.

¹⁶ Le fattorie sociali sono fattorie a tutti gli effetti, hanno una natura imprenditoriale, ma cercano contestualmente di riprodurre un modello di economia sociale, mirato a coniugare il profitto dell'azienda con il bene della collettività, in special modo per le fasce sociali svantaggiate. Prevedono l'attivazione di progetti di tipo culturale, didattico o formativo rivolti in particolare a persone con disabilità fisiche, sensoriali, intellettive o psichiche e costituiscono per tali persone una reale possibilità di inserimento lavorativo.

¹⁷ Cfr. circolare INPS n.99 dd. 13/06/2016.

L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;
- rapporti di lavoro a domicilio;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

La misura del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

1. per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento (o minorazioni ascritte ...*omissis*), l'incentivo è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per trentasei mesi;
2. per i lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento (o minorazioni ascritte... *omissis*) la misura dell'incentivo è, invece, pari al 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per trentasei mesi;
3. per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, l'incentivo è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. L'incentivo spetta per sessanta mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato o per l'intera durata del contratto, purché superiore a 12 mesi, se il lavoratore è assunto a tempo determinato.

Gli incentivi sono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS.

5.7.5 Incentivi occupazionali e finanziamenti previsti dalla legislazione regionale

Queste misure sono previste e disciplinate dal D.P.Reg n 186/Pres. del 30/9/2016 che individua come beneficiari degli incentivi di cui all'articolo 1 i seguenti soggetti, con esclusione del lavoro domestico:

- a) datori di lavoro privati **soggetti all'obbligo** di assunzione di cui alla legge 68/1999;
- b) datori di lavoro privati **non soggetti all'obbligo** di assunzione in quanto già ottemperanti all'obbligo di cui alla legge 68/1999 o perché occupano un numero di dipendenti considerati ai fini del computo inferiore a 15.

La platea di destinatari è più ampia della normativa nazionale poiché si pone il tema non solo dell'assunzione ma anche quello del mantenimento del posto di lavoro e prevede come destinatari degli incentivi i seguenti soggetti:

- a) lavoratori con disabilità, iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 68/1999 e assunti con le procedure di cui alla legge 68/1999;
- b) lavoratori con disabilità già in forza presso i datori di lavoro privati, assunti ai sensi della legge 68/1999 o della previgente disciplina sul collocamento obbligatorio (legge 2 aprile 1968, n. 482) che presentino particolare difficoltà di mantenimento al lavoro;
- c) lavoratori con disabilità che sono stati riconosciuti disabili in costanza di rapporto di lavoro con la vigente normativa (articolo 4, comma 4, legge 68/1999);
- d) lavoratori con disabilità già in forza presso i datori di lavoro privati, assunti ai sensi della legge 68/1999 o della previgente disciplina sul collocamento obbligatorio e per i quali si verifichi un aggravamento delle condizioni di salute che possa compromettere il mantenimento o il proseguimento del rapporto di lavoro.

Gli interventi finanziabili, sulla base di interventi e progettualità necessariamente condivise e realizzate in collaborazione con gli operatori dei collocamenti mirati territoriali, sono i seguenti:

- a) assunzione e stabilizzazione dei lavoratori con disabilità;
- b) realizzazione ed adeguamento del posto di lavoro;
- c) rimozione delle barriere architettoniche e tecnologiche;
- d) rielaborazione delle modalità lavorative per renderle adeguate a forme concordate di telelavoro;
- e) iniziative volte a garantire l'accessibilità al posto di lavoro, la mobilità e gli spostamenti;
- f) iniziative volte a sostenere i progetti di riabilitazione dei lavoratori con disabilità;
- g) attività di tutoraggio, svolte da dipendenti interni o da soggetti esterni all'azienda, rivolte a lavoratori per i quali risulta particolarmente problematica la collocabilità;
- h) attività formative per il personale dipendente chiamato ad affiancare i lavoratori con disabilità;
- i) tirocini finalizzati all'integrazione lavorativa di soggetti con disabilità;
- j) progetti innovativi finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Per ciascun tipo di intervento vi sono misure diverse dell'ammontare massimo degli incentivi e della loro durata ovvero misure percentuali massime di contributo rispetto all'ammontare delle spese ammissibili e ancora diversi regimi di cumulabilità e intensità di aiuto, cui si rinvia per gli opportuni approfondimenti.¹⁸

¹⁸ Vedi il testo del Regolamento n 186 del 30/09/2016 recante *Criteria e modalità di concessione degli interventi contributivi a valere sul Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'articolo 39 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18.*

La procedura per la concessione degli incentivi e/o finanziamenti è del tipo a sportello e le relative richieste vanno trasmesse in via telematica alla Regione tramite l'apposito formulario e eventuale piano finanziario disponibile al sito [www.regione.fvg.it/formazione lavoro /interventi per il lavoro/](http://www.regione.fvg.it/formazione_lavoro_/interventi_per_il_lavoro/) contributi ai datori di lavoro per l'assunzione di persone iscritte al collocamento mirato/ applicativo per la presentazione della domanda on line (vedi modulistica).

5.8 Il punto sulla situazione del collocamento mirato nella Regione Friuli Venezia Giulia

Valutare l'andamento dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel territorio della regione Friuli Venezia Giulia non è semplicissimo anche per l'insufficienza di dati certi e di analisi accurate. Uno degli indicatori che vengono assunti e da cui si può partire è generalmente il numero di persone iscritte agli elenchi previsti dall'art 8 della L. 68/99, iscrizione che dà titolo alle persone con disabilità di fruire dei servizi del collocamento mirato.

Se prendiamo in considerazione il decennio 2007-2016¹⁹, che comprende tutto il periodo della crisi economica peraltro non ancora completamente superata, vediamo che nel contesto regionale gli iscritti al collocamento mirato presentano un andamento di crescita (2007-2011) un biennio di significativa flessione ed un successivo triennio di incremento.

La flessione del periodo 2010/2012 più che ad effetti del periodo di crisi, è legata all'abrogazione di una norma che imponeva

¹⁹ I dati contenuti nelle tabelle presenti nelle pagine successive sono frutto di elaborazione personale su fonti :

- Direzione centrale lavoro *Masterplan regionale dei servizi per il Lavoro programmazione 2012/2014 Bozza parte II*;
- Agenzia regionale per il Lavoro: presentazione interna 12/12/2017 *Collocamento mirato in FVG: confronto sui dati disponibili* a cura del dott. Paolo Tomasin;
- Report sugli strumenti di sostegno all'inserimento lavorativo in F.V.G. anni 2010, 2011, 2012, 2013, Rapporto sociale regionale 2014.

che le persone con disabilità, richiedenti l'assegno o la pensione di invalidità, fossero iscritte alle liste. Una volta abrogata tale previsione, è stato possibile effettuare la cancellazione di queste persone dalle liste ed ottenere una valutazione, non "inquinata" da altri fattori, dell'effettivo numero di persone disabili alla ricerca di occupazione (fig. 2).

F.V.G Iscritti alle liste del collocamento mirato 2007-2016 al 31/12 di ogni anno										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gorizia	734	828	748	809	898	899	916	977	1002	1074
Pordenone	1.347	1.586	1.653	1.609	1.722	1.480	1.529	1.607	1.888	1.732
Trieste	1.449	1.530	1.448	1.476	1.468	1.693	1.800	1.907	1.936	1.476
Udine	3.580	3.641	4.010	4.151	3.955	3.368	3.513	3.625	3.685	4.478
Totale FVG	7.110	7.585	7.859	8.045	8.043	7440	7758	8116	8511	8760

Fig 2

La consistenza delle liste (dato di stock) viene alimentata dalle nuove iscrizioni annuali per le quali abbiamo a disposizione i dati complessivi per l'intero decennio mentre i dati disaggregati per provincia sono noti fino al 2011. L'andamento, dopo la flessione del 2008-2009, raggiunge il picco nel 2013 ed assume poi un andamento altalenante con un accenno di ripresa (fig. 3).

F.V.G Nuovi Iscritti alle liste del collocamento mirato 2007-2016 per ciascun anno										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gorizia	159	159	100	107	142	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Pordenone	318	192	159	294	383	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Trieste	202	200	171	170	160	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Udine	604	364	382	846	813	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Totale FVG	1.283	915	812	1.417	1.498	1.370	1.643	1.390	1.355	1.498

Fig. 3

Se passiamo alla verifica dell'andamento delle assunzioni²⁰ di persone con disabilità, possiamo cogliere immediatamente che la situazione pre-crisi, che vedeva un numero di 875 avviamenti al lavoro su base annua, non sia stata più raggiunta in nessuno degli anni successivi. Se il picco negativo di 564 avviamenti nel 2013 sembra gradualmente superato, tuttavia stenta a vedersi una significativa ripresa (fig.4).

F.V.G Inserimenti lavorativi effettuati dai servizi del collocamento mirato 2007/2016										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gorizia	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	71	60	80	76	72
Pordenone	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	193	179	234	206	226
Trieste	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	186	117	106	108	114
Udine	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	282	208	265	286	259
Totale FVG	840	703	521	561	680	732	564	685	676	671
di cui in aziende non obbligate	40	42	42	38	121	114	84	111	140	n.d
Percentuale %		5,75	7,84	6,35	17,24	15,57	14,89	16,20	20,71	

Fig 4

Si può subito osservare anche come il numero degli avviamenti al lavoro non rappresenti che una parte limitata (inferiore alla metà) dei nuovi iscritti annuali alle liste, rendendo palese come in questo modo non si riesca mai ad aggredire il dato di stock se non per svuotare almeno per ridurre in maniera in qualche modo significativa le liste delle persone con disabilità tutt'ora in attesa di occupazione.

²⁰ Va precisato che la quantificazione numerica degli assunti per il collocamento mirato si riferisce a persone con rapporto di lavoro **almeno pari a sei mesi o di durata superiore**. In caso contrario l'assunzione non comporta l'assolvimento dell'obbligo per l'azienda interessata.

Il rapporto percentuale di avviamenti su iscritti nel 2016 è pari al 7.6% in netto calo dal 12.31% del 2007 ma anche in leggera ripresa dal 6.7% del 2013. Questi numeri ci collocano a livelli leggermente più bassi dell'area del Nordest, anche se ampiamente superiori alle medie nazionali. Medie che però non rappresentano purtroppo un indicatore di qualche utilità con cui compararsi, in quanto sono drammaticamente basse.

Va però precisato che questi dati non contemplano nel computo le persone con disabilità che accedono al mercato del lavoro attraverso i canali del collocamento ordinario. Infatti un numero non noto²¹ ma certo di una non irrilevante consistenza di persone con disabilità utilizza gli strumenti (offerte di lavoro, chiamate di enti pubblici, lavori socialmente utili ecc.) propri del collocamento ordinario. Le diverse modalità di computo tra i due sistemi e nel supporto informatico in particolare per quanto attiene alla durata dei rapporti di lavoro rende difficoltosa fino ad ora la comparabilità dei dati. Resta comunque significativo evidenziare che persone con disabilità (presumibilmente meno complesse) si attivino direttamente per utilizzare i canali dei servizi del lavoro, senza supporti. Si tratta di scelte di autonomia che devono essere adeguatamente sostenute in maniera più consapevole dai servizi del lavoro, auspicabilmente con un maggior raccordo tra Collocamento ordinario e mirato.

F.V.G persone che hanno usufruito di strumenti a sostegno dell'inserimento lavorativo 2010/2016							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
tirocini formativi propedeutici ex L.R.41/96	629	653	690	679	719	754	n.d
tirocini formativi di area lavoro ex L.R. 18/05	306	333	331	325	303	288	325
Totale FVG	935	986	1.021	1.004	1.022	1.042	

Fig 5

²¹ Vi sono delle stime su tali entità che però sono ancora poco significative ed affidabili sotto il profilo statistico per le diverse modalità di computo nei diversi sistemi (collocamento mirato ed ordinario).

Se andiamo a verificare l'andamento dei percorsi propedeutici e di quelli di integrazione lavorativa i cui dati sono disponibili dal 2010 al 2016 notiamo che, mentre i tirocini propedeutici (tra i quali presumibilmente la quota più rilevante è composta da inserimenti socio-assistenziali senza finalità di assunzione) si mantengono su livelli molto consistenti e con una tendenza alla crescita, i tirocini di area lavoro, in crescita fino al 2013, segnano una battuta d'arresto nel 2015 (forse anche connessa alle incertezze nel passaggio di competenze dei servizi del lavoro dalle province alla Regione) per poi evidenziare una ripresa, anche se non completa, dei livelli precedenti (fig.5).

Per quanto concerne quindi la situazione dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità nel contesto regionale possiamo dire che si tratta di una situazione ancora non soddisfacente per il rilevante numero (che sfiora le 9.000 unità) di persone con disabilità in attesa di occupazione e il basso tasso di avviamenti al lavoro delle stesse stimabile intorno al 7,5%.

Questo soprattutto se pensiamo che vi sono (nonostante le contrazioni nel numero dei posti riservati nel settore privato dovuto alla riduzione degli organici o della chiusura di aziende in conseguenza della crisi economica) ancora posti riservati scoperti in ambito privato e che in particolare vi è un numero rilevante di posti scoperti nel settore pubblico. Al 2013 si trattava di oltre 800 posti mentre non è disponibile il dato all'oggi ma certamente non sembra vi siano state consistenti assunzioni tali da abbattere significativamente questa quota.

A ciò si aggiunge il fatto che le persone con disabilità sono state praticamente escluse da alcuni progetti che potrebbero avere un rilievo importante, come Garanzia Giovani, non essendo previsto alcun intervento specifico in loro favore pur all'interno del programma generale.

Analogo ragionamento si può fare nei confronti dei Lavori socialmente Utili, i cui bandi hanno contemplato solo raramente la riserva o la concessione di punteggi di vantaggio alle persone con disabilità senza prevedere però alcuna modalità di supporto in termini di servizi del collocamento mirato o di coordinamento con lo stesso.

5.9 Cosa si può fare

Se ci poniamo la domanda relativa a quali interventi concreti possano essere messi in campo per migliorare l'accesso al mercato del lavoro delle persone con disabilità nel contesto regionale, ci rendiamo conto che l'area è molto vasta e anche di non semplice attuazione. Elenchiamo di seguito alcuni interventi possibili:

– **MIGLIORARE LA CONOSCENZA DELLA SITUAZIONE** con la disponibilità di dati certi. Oggi l'unica fonte nazionale è costituita dalla relazione biennale al parlamento sull'applicazione della L. 68/99 la cui VIII edizione relativa al biennio 2014/2015 non risulta tutt'ora disponibile e, comunque, anche nelle pubblicazioni precedenti risulta inaffidabile per elevato numero di province non rispondenti, difformità di sistemi di rilevazione ed errori. A livello regionale è in corso una analisi di un rilevante quantitativo di dati desunti dall'applicativo ERGONET in uso nei servizi del lavoro, relativi alla situazione dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità i cui esiti non sono ancora noti sia sul piano quantitativo che su quello qualitativo.

– **DOTARSI DI UN MODELLO CONCETTUALE E METODOLOGICO CONDIVISO** tra tutti i soggetti enti e servizi che operano per la realizzazione degli inserimenti lavorativi a partire dal concetto di disabilità introdotto dall' I.C.F. con un pensiero comune sul percorso di avvicinamento al lavoro e sulle condizioni per la stabilizzazione e la conservazione dell'occupazione. Si tratta di un elemento questo, tanto rilevante quanto complesso da raggiungere e che richiederebbe in particolare la presenza all'interno della Direzione regionale Lavoro alla quale sono state attribuite le funzioni di gestione del servizio, di professioni e competenze di natura tecnico/sociale (laureati in servizio sociale, in scienze politico-sociali, psicologi, sociologi, operatori della mediazione, ecc) in quanto la prevalente cultura giuridico/amministrativa si dimostra completamente inadeguata alla gestione di servizi del lavoro che sono essenzialmente servizi alla persona.

– **DOTARSI DI STRUMENTI E RISORSE UMANE:** E' indispensabile l'elaborazione di una specifica programmazione (*Masterplan*) per il collocamento mirato, fino ad ora mai predisposta. Quanto alle risorse umane, il servizio del lavoro ed in particolare il collocamento mirato come anche i servizi di più stretto supporto (S.I.L.) dispongono di persone numericamente del tutto insufficienti rispetto al fabbisogno o con rapporti di lavoro precari che non garantiscono la continuità di rapporto con le persone. Vi sono infatti meno di 30 operatori all'interno dei 4 collocamenti mirati per seguire 8760 iscritti (con un rapporto 1/300). Questo anche in presenza di un leggero potenziamento intervenuto nel corso del 2017 in maniera disomogenea nei diversi territori e soprattutto con professionalità esclusivamente giuridico/amministrative ed in assenza di formazioni adeguate.

– **CONSOLIDARE UNA RETE DI SERVIZI COORDINATA E COLLABORANTE** tra il collocamento mirato i SIL, i Servizi sociali, i servizi sociosanitari (salute mentale e dipendenze), i servizi scolastici e gli enti di formazione, le associazioni di volontariato operanti nel settore le cooperative sociali, attraverso la reciproca conoscenza (di competenze, organizzazioni, obiettivi) e il riconoscimento, la circolarità delle informazioni, la comprensione dei diversi linguaggi, la formazione comune non episodica, modalità formali di governo, luoghi di confronto strutturati (unità di valutazione, gruppi progetto).

– **INDIVIDUARE NUOVI (O QUASI) PARTNER PRIVATI** a partire dalle aziende con meno di 15 dipendenti non obbligate all'assunzione di persone con disabilità, che oltre a costituire un ambiente di lavoro più favorevole proprio per le ridotte dimensioni, presentano una particolare sensibilità al tema. Come si evidenzia da quanto indicato nella tabella n. 3 le aziende non obbligate assumono persone con disabilità in misura crescente negli anni e pari a più del 20% del totale degli assunti nel 2015. Ugualmente, va rafforzato il rapporto con la cooperazione sociale di tipo B

portatrice di una specifica vocazione e competenza metodologica all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

– **SVILUPPARE INSERIMENTI LAVORATIVI IN NUOVI AMBITI PRODUTTIVI** quali quello dell'agricoltura sociale supportato da una normativa di sostegno sia a livello nazionale che regionale e quello dell'autoimprenditorialità.

– **RACCOGLIERE, FAR CONOSCERE LE BUONE PRASSI PRESENTI NEI TERRITORI E DIFFONDERE QUELLE GENERALIZZABILI** identificandole sulla base di precisi criteri di innovatività, efficacia, efficienza, sostenibilità, riproducibilità (non sempre possibile) come modalità per perseguire il miglioramento qualitativo del servizio. Il lavoro dovrebbe articolarsi in una raccolta e individuazione delle esperienze, nella loro classificazione e valutazione, nella successiva diffusione ed informazione, nel trasferimento dell'esperienza dove possibile e nella condivisione del modello e degli strumenti.

Riferimenti Utili

1. Collocamenti mirati

GORIZIA - Collocamento Mirato

Corso Italia, 55 - 34170 Gorizia

collocamentomirato.gorizia@regione.fvg.it

Tel. 0481 386 628

PORDENONE - Collocamento Mirato / SIL COMIDIS

Via Canaletto, 5 - 33170 Pordenone

collocamentomirato.pordenone@regione.fvg.it

tel. 0434 529 363 - 529 367

TRIESTE - Collocamento Mirato

Scala dei Cappuccini, n. 1 - 34131 Trieste

collocamentomirato.trieste@regione.fvg.it

Tel. 040.377 2890, 2891, 2893, 2895

UDINE - Collocamento Mirato

Viale G. Duodo, 3 - 33100 Udine

collocamentomirato.udine@regione.fvg.it

Tel. 0432 207 729 - 0432 207 727

2. Servizi Integrazione Lavorativa

GORIZIA - Servizio Integrazione lavorativa

Via Zorutti, 35 - 34072 - GRADISCA D'ISONZO - GO

Tel/Fax: 0481 960 953

responsabile: tiziana.puntin@cisi-gorizia.regione.fvg.it

PORDENONE - Collocamento Mirato/ SIL COMIDIS

Villa Carinzia Via Canaletto, 5 - 33170 Pordenone

collocamentomirato.pordenone@regione.fvg.it

tel. 0434 529 363 - 529 367

SAN DANIELE DEL FRIULI - Servizio di Integrazione Lavorativa - S.I.L.

c/o ambito distrettuale AAS3 Alto Friuli -Collinare-Medio Friuli

via Trento e Trieste, 33 - 33038 San Daniele del Friuli (UD)

Tel. 0432 949 367

TRIESTE - Servizio integrazione lavorativa - S.I.L.

Via Mazzini, 25 - Trieste

Tel. 040 675 4761

Responsabile: Apollonio Rosella - apollonior@comune.trieste.it

www.comune.trieste.it

UDINE - Servizio di Integrazione Lavorativa - S.I.L.

Viale Tricesimo, 47 - 33100 UDINE

Tel. 0432 4715 69 - Tel. e fax 0432 481 103

segreteria.sil@camp.it

3. Servizio interventi per i lavoratori e le imprese

Via Della Prefettura, 16 - 33100 UDINE

tel. 0432 279 973

servizi.impresa@regione.fvg.it

4. Centri per l'impiego

cpi	cap	indirizzo	telefono	email
Cervignano del Fr.	33052	via mons. Ramazzotti, 16	0432 207 830	cpi.cervignano@regione.fvg.it
Cividale del Friuli	33043	stretta San Martino, 4	0432 207 870	cpi.cividale@regione.fvg.it
Codroipo	33033	via Balilla, 4	0432 207 850	cpi.codroipo@regione.fvg.it
Gemona del Friuli	33013	via Santa Lucia, 25	0432 207 702	cpi.gemona@regione.fvg.it
Gorizia	34170	corso Italia, 55	0481 386 600	cpi.gorizia@regione.fvg.it
Grado *	34073	piazza Carpaccio, 22/b	0431 876 372	cpi.grado@regione.fvg.it
Latisana	33053	via Manzoni, 48	0432 207 840	cpi.latisana@regione.fvg.it
Lignano Sabbiadoro	33054	Villaggio Europa, 115	0431 427 041	cpi.lignano@regione.fvg.it
Maniago	33085	viale della Vittoria, 11	0434 529 590	cpi.maniago@regione.fvg.it
Manzano*	33044	via Natisone, 36	0432 207 879	cpi.manzano@regione.fvg.it
Monfalcone	34074	p.le Salvo d'Acquisto, 3	0481 386 640	cpi.monfalcone@regione.fvg.it
Pontebba	33016	via Verdi, 3	0432 207 810	cpi.pontebba@regione.fvg.it
Pordenone	33170	borgo Sant Antonio, 23	0434 529 292	cpi.pordenone@regione.fvg.it
Sacile	33077	via Mazzini, 9	0434 529 560	cpi.sacile@regione.fvg.it
San Daniele del Fr.	33038	via Udine, 2	0432 207 704	cpi.sandaniele@regione.fvg.it
San Vito al Tagl.to	33078	via Fabrici, 27	0434 529 580	cpi.sanvito@regione.fvg.it
Spilimbergo	33098	corte Europa, 11	0434 529 570	cpi.spilimbergo@regione.fvg.it
Tarcento	33017	via Matteotti, 33	0432 207 703	cpi.tarcento@regione.fvg.it
Tolmezzo	33028	via Matteotti, 19	0432 207 800	cpi.tolmezzo@regione.fvg.it
Trieste	34100	scala dei Cappuccini, 1	040 377 2877	cpi.trieste@regione.fvg.it
Udine	33100	viale Duodo, 3	0432 207 701	cpi.udine@regione.fvg.it
Valvasone - Arzene*	33044	piazza Municipio, 1	0434 529 580	cpi.sanvito@regione.fvg.it

* Sportelli

APPENDICE NORMATIVA

CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ.¹ (ESTRATTI)

ARTICOLO 1 SCOPO

(...)

2. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

ARTICOLO 2 DEFINIZIONI

Ai fini della presente Convenzione:

(...)

per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole; per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, 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;

(...)

ARTICOLO 5 UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE

(...)

3. Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

4. Le misure specifiche che sono necessarie ad accelerare o conseguire de facto l'uguaglianza delle persone con disabilità non costituiscono una discriminazione ai sensi della presente Convenzione.

ARTICOLO 27 LAVORO E OCCUPAZIONE

1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di:

(a) vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;

¹ Approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006, la Convenzione ONU è stata ratificata dalla Repubblica Italiana con Legge 3 marzo 2009, n. 18. La Convenzione è stata firmata dall'Unione europea il 30 marzo 2007, ratificata il 23 dicembre 2010 ed entrata in vigore per l'Unione europea il 22 gennaio 2011.

(b) proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, la protezione da molestie e le procedure di composizione delle controversie;

(c) garantire che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti di lavoratori e sindacali su base di uguaglianza con gli altri;

(d) consentire alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua;

(e) promuovere opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, quali l'assistenza nella ricerca, nell'ottenimento e nel mantenimento di un lavoro, e nella reintegrazione nello stesso;

(f) promuovere opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di attività economiche in proprio;

(g) assumere persone con disabilità nel settore pubblico;

(h) favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi di azione antidiscriminatoria, incentivi e altre misure;

(i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;

(j) promuovere l'acquisizione, da parte delle persone con disabilità, di esperienze lavorative nel mercato del lavoro; (k) promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità.

(...)

DIRETTIVA 27 NOVEMBRE 2000, N. 2000/78/CE.² DIRETTIVA DEL CONSIGLIO CHE STABILISCE UN QUADRO GENERALE PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

visto il parere del Comitato delle regioni,

considerando quanto segue:

(1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(2) Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne è ormai consolidato da un consistente corpus

di norme comunitarie, in particolare dalla direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

(3) Nell'attuazione del principio della parità di trattamento, la Comunità deve mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni.

(4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

² Pubblicata nella G.U.C.E. 2 dicembre 2000, n. L 303. Entrata in vigore il 2 dicembre 2000.

(5) È importante rispettare tali diritti e tali libertà fondamentali. La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione tra cui il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

(6) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili.

(7) Il trattato CE annovera tra i suoi obiettivi il coordinamento tra le politiche degli Stati membri in materia di occupazione. A tal fine nel trattato CE è stato incorporato un nuovo capitolo sull'occupazione volto a sviluppare una strategia coordinata europea a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile.

(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.

(9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.

(10) Il 29 giugno 2000 il Consiglio ha adottato la direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la quale assicura una protezione contro tali discriminazioni nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale,

il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

(13) La presente direttiva non si applica ai regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale le cui prestazioni non sono assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dall'articolo 141 del trattato CE, e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dallo Stato allo scopo di dare accesso al lavoro o di salvaguardare posti di lavoro.

(14) La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.

(15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.

(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.

(17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

(18) La presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedono i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi.

(19) Inoltre, per salvaguardare la capacità delle proprie forze armate, gli Stati membri possono decidere di escluderle in tutto o in parte dalle disposizioni della presente direttiva relative all'handicap o all'età. Gli Stati membri che operano tale scelta devono definire il campo d'applicazione della deroga in questione.

(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

(22) La presente direttiva lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano.

(23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.

(24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non

pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgervi un'attività lavorativa.

(25) Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate.

(26) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di religione o convinzioni personali determinate o avente determinati handicap, età o tendenze sessuali e tali misure possono autorizzare l'esistenza di organizzazioni di persone di religione o convinzioni personali determinate o aventi determinati handicap, età o tendenze sessuali se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse.

(27) Nella sua raccomandazione 86/379/CEE del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità, il Consiglio ha definito un quadro orientativo in cui si elencano alcuni esempi di azioni positive intese a promuovere l'occupazione e la formazione di portatori di handicap, e nella sua risoluzione del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili, ha affermato l'importanza di prestare un'attenzione particolare segnatamente all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro del personale e alla formazione e all'apprendimento permanente dei disabili.

(28) La presente direttiva fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.

(29) Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giustizia.

(30) L'efficace attuazione del principio di parità richiede un'adeguata protezione giuridica in difesa delle vittime.

(31) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore.

(32) Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare le norme in materia di onere della prova ai procedimenti in cui spetta al giudice o ad altro organo competente indagare sui fatti. I procedimenti in questione sono pertanto quelli in cui l'attore non deve dimostrare i fatti, sui quali spetta al giudice o ad altro organo competente indagare.

(33) Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro delle prassi nazionali, con le organizzazioni non governative ai fini della lotta contro varie forme di discriminazione sul lavoro.

(34) La necessità di promuovere la pace e la riconciliazione tra le principali comunità dell'Irlanda del Nord richiede l'inserimento di disposizioni specifiche nella presente direttiva.

(35) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.

(36) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, dietro richiesta congiunta di queste, l'attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda le disposizioni che rientrano in convenzioni collettive, a condizioni che adottino tutti i provvedimenti necessari che consentano loro di garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti dalla presente direttiva.

(37) In base al principio di sussidiarietà enunciato all'articolo 5 del trattato CE l'obiettivo della presente direttiva, in particolare la realizzazione di una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere realizzato meglio a livello comunitario. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato a tale articolo, la presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale scopo,

ha adottato la presente direttiva:

Capo I Disposizioni generali

ARTICOLO 1 OBIETTIVO.

La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

ARTICOLO 2 NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE.

1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

ARTICOLO 3 CAMPO D'APPLICAZIONE.

1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

2. La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ammissione e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.

3. La presente direttiva non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale.

4. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva, nella misura in cui attiene le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età, non si applichi alle forze armate.

ARTICOLO 4 REQUISITI PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

ARTICOLO 5 SOLUZIONI RAGIONEVOLI PER I DISABILI.

Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.

ARTICOLO 6 GIUSTIFICAZIONE DELLE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO COLLEGATE ALL'ETÀ.

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

- a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;
- b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;
- c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso.

ARTICOLO 7 AZIONE POSITIVA E MISURE SPECIFICHE.

1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro.

ARTICOLO 8 REQUISITI MINIMI.

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva.

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

Capo II Mezzi di ricorso ed esecuzione

ARTICOLO 9 DIFESA DEI DIRITTI.

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

ARTICOLO 10 ONERE DELLA PROVA.

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.

3. Il paragrafo 1 non si applica ai procedimenti penali.
4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle azioni legali promosse ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2.
5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

ARTICOLO 11 PROTEZIONE DELLE VITTIME.

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti dal licenziamento, o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione a un reclamo interno all'impresa o a un'azione legale volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

ARTICOLO 12 DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI.

Gli Stati membri assicurano che le disposizioni adottate in virtù della presente direttiva, insieme alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate all'attenzione delle persone interessate con qualsiasi mezzo appropriato, per esempio sui luoghi di lavoro, in tutto il loro territorio.

ARTICOLO 13 DIALOGO SOCIALE.

1. Gli Stati membri, in conformità delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, tra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento e ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.
2. Gli Stati membri, nel rispetto delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a concludere al livello appropriato, accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 3 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi devono rispettare i requisiti minimi stabiliti dalla presente direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.

ARTICOLO 14 DIALOGO CON LE ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE.

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

Capo III Disposizioni particolari**ARTICOLO 15 IRLANDA DEL NORD.**

1. Per far fronte alla sottorappresentazione di una delle principali comunità religiose nei servizi di polizia dell'Irlanda del Nord, le disparità di trattamento in materia di assunzione in tali servizi, anche per quanto riguarda il personale ausiliario, non costituiscono una discriminazione, in quanto siffatte disparità sono espressamente autorizzate dalla legislazione nazionale.
2. Per mantenere un equilibrio nelle opportunità d'impiego per gli insegnanti nell'Irlanda del Nord e contribuire nel contempo al superamento delle divisioni storiche tra le principali comunità religiose presenti, le disposizioni della presente direttiva connesse alla religione e alle convinzioni personali non sono applicabili all'assunzione degli insegnanti nelle scuole dell'Irlanda del Nord, in quanto ciò è espressamente autorizzato dalla legislazione nazionale.

Capo IV Disposizioni finali**ARTICOLO 16 CONFORMITÀ.**

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei

contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.

ARTICOLO 17 SANZIONI.

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 2 dicembre 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

ARTICOLO 18 ATTUAZIONE.

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 dicembre 2003 o possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista

dell'attuazione della direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

ARTICOLO 19 RELAZIONE.

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Conformemente al principio dell'integrazione di genere, la relazione fornisce altresì una valutazione dell'impatto delle disposizioni adottate su donne e uomini. Alla luce delle informazioni ricevute, la relazione contiene all'occorrenza proposte volte a rivedere e aggiornare la presente direttiva.

ARTICOLO 20 ENTRATA IN VIGORE.

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

ARTICOLO 21 DESTINATARI.

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 27 novembre 2000.

Per il Consiglio
Il Presidente
É. Guigou

D. LGS. 9 LUGLIO 2003, N. 216.³ ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2000/78/CE PER LA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI CONDIZIONI DI LAVORO.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

Vista la legge 1° marzo 2002, n. 39, ed in particolare l'allegato B;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

Visto il testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 marzo 2003;

Acquisiti i pareri delle Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 3 luglio 2003;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il

Ministro degli affari esteri, con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana il seguente decreto legislativo:

ART. 1. OGGETTO.

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

ART. 2. NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE.

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per

³ Pubblicato nella Gazz. Uff. 13 agosto 2003, n. 187.

orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

ART. 3. ÀMBITO DI APPLICAZIONE.

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:

a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;

b) sicurezza e protezione sociale;

c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;

d) stato civile e prestazioni che ne derivano;

e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap.

3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.⁴

⁴ Comma così modificato dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.⁵

4. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro nel rispetto di quanto stabilito dai commi 2 e 3.⁶

4-bis. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori e in particolare quelle che disciplinano:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, allo scopo di favorire l'inserimento professionale o di assicurare la protezione degli stessi;

b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.⁷

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis sono fatte salve purché siano oggettivamente e ragionevol-

mente giustificate da finalità legittime, quali giustificati obiettivi della politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale, qualora i mezzi per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari.⁸

5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

ART. 4. TUTELA GIURISDIZIONALE DEI DIRITTI.

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono aggiunte le seguenti: «, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

⁵ Comma aggiunto dal comma 4-ter dell'art. 9, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, nel testo integrato dalla legge di conversione 9 agosto 2013, n. 99.

⁶ Comma così sostituito dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

⁷ Comma aggiunto dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

⁸ Comma aggiunto dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

2. I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150. In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall'articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.⁹

3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le rappresentanze locali di cui all'articolo 5.

4. [Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione]^{10 11}.

5. [Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate].¹²

6. [Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 5, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento].¹³

7. [Il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento di cui ai commi 5 e 6, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale].^{14 15}

8. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

⁹ Comma così sostituito dalla lettera a) del comma 34 dell'art. 34, D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150, con i limiti di applicabilità previsti dall'art. 36 dello stesso D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150.

¹⁰ Comma così sostituito dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

¹¹ Comma abrogato dalla lettera b) del comma 34 dell'art. 34, D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150.

¹² Comma abrogato dalla lettera b) del comma 34 dell'art. 34, D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150.

¹³ Comma abrogato dalla lettera b) del comma 34 dell'art. 34, D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150.

¹⁴ Comma così modificato dall'art. 2, D. Lgs. 2 agosto 2004, n. 256 (Gazz. Uff. 16 ottobre 2004, n. 244).

¹⁵ Comma abrogato dalla lettera b) del comma 34 dell'art. 34, D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150. Vedi, peraltro, quanto disposto dall'art. 36 dello stesso D. Lgs. 1° settembre 2011, n. 150.

ART. 4-BIS. PROTEZIONE DELLE VITTIME.

1. La tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 si applica altresì avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.¹⁶

ART. 5. LEGITTIMAZIONE AD AGIRE.

1. Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.¹⁷

2. I soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.¹⁸

ART. 6. RELAZIONE.

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente decreto.

ART. 7. COPERTURA FINANZIARIA.

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.

¹⁶ Articolo aggiunto dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

¹⁷ Comma così modificato prima dall'art. 2, D. Lgs. 2 agosto 2004, n. 256 (Gazz. Uff. 16 ottobre 2004, n. 244) e poi dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

¹⁸ Comma così modificato dall'art. 8-septies, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione.

D. LGS. 1-9-2011 N. 150 DISPOSIZIONI COMPLEMENTARI AL CODICE DI PROCEDURA CIVILE IN MATERIA DI RIDUZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEI PROCEDIMENTI CIVILI DI COGNIZIONE, AI SENSI DELL'ARTICOLO 54 DELLA LEGGE 18 GIUGNO 2009, N. 69.¹⁹ (ESTRATTO)

ART. 28 DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE

1. Le controversie in materia di discriminazione di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo.

2. È competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio.

3. Nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente.

4. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.

5. Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice

può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.

6. Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

7. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale. Dell'ordinanza è data comunicazione nei casi previsti dall'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, e dall'articolo 55-quinquies, comma 8, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

¹⁹ Pubblicato nella Gazz. Uff. 21 settembre 2011, n. 220.

L. 20-5-1970 N. 300 NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO.²⁰ (ESTRATTO)

ART. 15 (ATTI DISCRIMINATORI)²¹

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.²²

ART. 18 TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore

²⁰ Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 maggio 1970, n. 131.

²¹ Per la definizione e la repressione di atti discriminatori, vedi gli artt. 43 e 44, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286; per il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie, vedi l' art. 3, L. 11 maggio 1990, n. 108: «1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti». Vedi, anche, l' art. 2, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

²² Comma prima sostituito dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903 e poi così modificato dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.²³

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.²⁴

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità

deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.²⁵

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale,

²³ Comma così sostituito dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato sostituito dall' art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

²⁴ Comma così sostituito dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato sostituito dall' art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

²⁵ Comma così sostituito dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato aggiunto dall' art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.²⁶

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.²⁷

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra

un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.²⁸

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.²⁹

²⁶ Comma così sostituito dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato aggiunto dall' art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

²⁷ Comma così sostituito dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo. In precedenza il presente comma era stato aggiunto dall' art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.

²⁸ Comma così sostituito dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito i commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

²⁹ Comma aggiunto dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.³⁰

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.³¹

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il

rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.³²

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.³³

³⁰ Comma aggiunto dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

³¹ Comma aggiunto dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

³² Comma aggiunto dall' art. 1, comma 42, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, che ha sostituito gli originari commi dal primo al sesto con gli attuali commi dal primo al decimo.

³³ Comma così modificato dall'art. 1, comma 42, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.

APPENDICE INCENTIVI OCCUPAZIONALI¹

¹Elaborazione da: ANPAL servizi spa, Guida Incentivi all'Assunzione e alla Creazione d'Impresa.

PERSONE SVANTAGGIATE

Assunzioni nelle cooperative sociali

Assunzioni agevolate di soggetti svantaggiati nelle cooperative sociali (L. 381/1991)

CATEGORIE DI LAVORATORI INTERESSATI

Persone svantaggiate:

- Invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- Ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari;
- Soggetti in trattamento psichiatrico;
- Tossicodipendenti, alcoolisti;
- Minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;
- Persone detenute o internate negli istituti penitenziari;
- Condannati e internati ammessi al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione ((semiliberi, affidati ai servizi sociali, in detenzione domiciliare).

Altre categorie di lavoratori interessati:

- Donne vittime di violenza di genere;
- Titolari di protezione internazionale (rifugiati politici e titolari di protezione sussidiaria), riconosciuta a partire dal 1 gennaio 2016.

CATEGORIE DI DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Cooperative sociali.

AGEVOLAZIONI E MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

Assunzione di persone svantaggiate in qualità di soci lavoratori o dipendenti.

Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO

Benefici contributivi:

Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate, sono ridotte fino a zero.

Nel caso in cui il lavoratore assunto rientri nella categoria delle "persone detenute o internate negli istituti penitenziari ovvero condannati e internati ammessi al lavoro esterno, anche come misura alternativa alla detenzione", le aliquote contributive sono ridotte in misure percentuali (al 95%). Per l'assunzione di tali lavoratori sono previsti ulteriori benefici (credito d'imposta).

Con riferimento a nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, avvenute dal 1° gennaio 2018 e non oltre il 31 dicembre 2018, di persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale a partire dal 1° gennaio 2016, è erogato per un periodo massimo di 36 mesi un contributo a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale, secondo modalità che saranno previste da apposito decreto del Ministro del Lavoro.

E' ugualmente prevista l'attribuzione di un contributo in favore delle cooperative sociali per le assunzioni di donne vittime di violenza di genere ed inserite nei relativi percorsi di protezione, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, stipulati tra il 1 gennaio 2018 ed entro il 31 dicembre 2018. Il contributo consiste in uno sgravio contributivo per un periodo massimo di 36 mesi, secondo modalità che saranno fissate da decreto ministeriale.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 4, commi 1, 3, 3 bis, della L. n. 381/1991 come sostituito dall'art. 1, c. 2, della L. n. 193/2000; Circolare INPS n. 296/1992. Per i titolari di protezione internazionale: art. 1, comma 109 L. 205/2017; Per le donne vittime di violenza di genere: art. 1 comma 220 L. 205/2017.

LAVORATORI CON DISABILITÀ

A seguito delle modifiche introdotte all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 dall'articolo 10 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità è gestito dall'INPS.

CATEGORIE DI LAVORATORI INTERESSATI

- Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

- Lavoratori disabili, come al punto 1), che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle di cui al punto precedente;

- Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

N.B.: non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate.

CATEGORIE DI DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, compresi quindi gli Enti Pubblici Economici.

In particolare i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti:

- dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile*;

- dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;

- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

I datori di lavoro presentano la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione.

**Il 1 gennaio 2018 è venuta a cessare la validità dell'art. 3, comma 2, della legge n. 68/1999 che subordinava l'obbligo di assumere un portatore di handicap a quando si fosse effettuata una nuova assunzione.*

AGEVOLAZIONI E MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica di cui al punto 3) l'incentivo è riconosciuto anche per contratti a tempo determinato purché non inferiori ai 12 mesi. L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;

- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;

- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato. In questo caso i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Gli incentivi sono subordinati*:

- all'adempimento degli obblighi contributivi;
- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto degli altri obblighi di legge;
- al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi;

- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione.

**N.B.: per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999, i principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, non trovano applicazione.*

Ai fini dell'ammissione all'incentivo, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una domanda preliminare indicando:

- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;

- la tipologia di disabilità;

- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;

- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità.

La richiesta deve essere inviata sia per le assunzioni in corso, con data di decorrenza dall'1 gennaio 2016, che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati.

Entro cinque giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, se è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo.

Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione;

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO

La misura del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

1) Destinatari: Per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% di cui al punto 1)

Misura dell'incentivo: 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali

Durata: 36 mesi

2) Destinatari: Per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% di cui al punto 2)

Misura dell'incentivo: 35% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali

Durata: 36 mesi

3) Destinatari: Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% di cui al punto 3)

Misura dell'incentivo: 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali

Durata: 60 mesi

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore, né è commisurabile all'indennità di disponibilità; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio.

CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Per il regolamento (CE) 651/2014 l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Sempre per lo stesso Regolamento, le agevolazioni ex-art. 13 della Legge 68/99 possono essere cumulate con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

AMBITO TERRITORIALE

Valido in tutto il territorio nazionale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 13, della L. n. 68/1999; D.lgs. n. 151/2015; Circolare INPS n. 99/2016; Nota Direttoriale ANPAL prot. n. 41/454 del 23 gennaio 2017.

GARANTE REGIONALE DEI DIRITTI DELLA PERSONA
c/o Consiglio regionale FVG
Piazza Oberdan n. 6, 34133 Trieste
[www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/garante-
diritti-persona/](http://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/garante-diritti-persona/)