



Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario

Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza

**La normativa Europea ed Internazionale a tutela dei lavoratori con
disabilità e dei loro caregivers**

Relatore: Prof.ssa Barbara De Mozzi

Studente: Matilde Fassini

a.a. 2023/2024

Sommario

Introduzione	4
1.1 Contestualizzazione del tema della discriminazione sul luogo di lavoro basata sulla disabilità	4
1.2 Obiettivi e metodologia della ricerca	4
Disabilità e discriminazione sul luogo di lavoro	6
2.1 Definizione di disabilità e quadro normativo nazionale	6
2.2 Forme di discriminazione basate sulla disabilità e panoramica del contesto occupazionale.....	16
2.3 Quadro normativo europeo e internazionale sulla discriminazione sul luogo di lavoro	20
2.4 Un’Unione dell’uguaglianza: “Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030”	29
2.5 La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (recepita dall’UE con Consiglio-Dec. 26/11/2009, n. 2010/48/CE).....	31
2.6 Altra normativa relativa alla discriminazione sul luogo di lavoro basata sulla disabilità.....	34
Studi di casi pratici sulla discriminazione basata sulla disabilità nel contesto europeo	36
3.1 Analisi di casi giurisprudenziali europei significativi	36
Disabilità invisibile e Caregivers	49
4.1 Problema della disabilità invisibile in Italia e nel mondo.....	49
4.2 Caregivers e discriminazione indiretta: le misure nazionali ed europee adottate nei loro confronti	54
Strumenti e politiche per contrastare la discriminazione basata sulla disabilità sul luogo di lavoro	65
5.1 Misure legislative e politiche a livello nazionale ed europeo	65
5.2.1. Organizzazioni sindacali	82

5.2.2. Datori di lavoro	86
5.2.3. Le autorità pubbliche.....	94
Conclusioni.....	98
6.1 Riflessioni sul futuro dell'inclusione delle persone con disabilità nei contesti lavorativi	98
6.2 Sintesi dei risultati della ricerca	110
Bibliografia.....	113
Sitografia	114
Giurisprudenza	115
Corte di Giustizia dell'Unione Europea.....	115
Corte di Cassazione	115
Tribunale	115

Introduzione

1.1 Contestualizzazione del tema della discriminazione sul luogo di lavoro basata sulla disabilità

Secondo numerosi studi condotti dall'Eurofound, agenzia dell'Unione Europea creata al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro per i cittadini degli Stati Membri, il mondo del lavoro risulta caratterizzato da significativi livelli di discriminazione e uno dei dati più rilevanti riguarda la discriminazione basata sulla disabilità. Come si osserva dai dati raccolti dall'Eurobarometro n.493 del 2019 tanto a livello europeo quanto a livello nazionale la disabilità sul luogo di lavoro si pone, con il 41% degli intervistati in Europa e il 29% in Italia, al quarto posto tra gli svantaggi idonei a penalizzare l'assunzione di un lavoratore.¹ Sempre osservando il rapporto dell'Eurofound, le ragioni che giustificano questo fenomeno sono diverse: dalla mancanza di ragionevoli accomodamenti dovuta alla carenza di finanziamenti e fondi dedicati al sostegno e all'inclusione delle persone con disabilità negli ambienti lavorativi, alla discriminazione strutturale e il pregiudizio subiti dalle persone con disabilità nonché la mancanza di accesso ad un'istruzione inclusiva e di qualità. Sebbene la direttiva Europea che si occupa di regolamentare la parità di trattamento in materia di occupazione sia in vigore dal 2000, la disciplina in materia di disabilità risulta ancora disorganica; questo contribuisce a rendere il sistema ancora più farraginoso e si pone come ostacolo alla fruizione da parte di lavoratori con disabilità di diritti quali il collocamento mirato, i ragionevoli accomodamenti o richieste di orario part-time.

1.2 Obiettivi e metodologia della ricerca

La presente tesi si propone di esaminare nel dettaglio il fenomeno della discriminazione sul luogo di lavoro basata sulla disabilità, con un focus particolare sulle problematiche normative, giurisprudenziali e pratiche che caratterizzano questo ambito. Gli obiettivi principali della ricerca consistono nell'analizzare le diverse forme di discriminazione basate sulla disabilità, valutare il quadro normativo esistente non solo a livello nazionale, ma anche a livello europeo ed internazionale, e comprendere le misure

¹ Eurobarometro n.493 del 2019, Eurofound, pag.3, file:///C:/Users/user/Downloads/ebs_493_fact_it_en.pdf

adottate per contrastare tali discriminazioni, rivolgendo un'attenzione particolare alle disabilità invisibili e al ruolo dei caregivers.

Al fine di raggiungere questo obiettivo, la tesi si articola in due principali direzioni metodologiche: l'analisi normativa e l'analisi giurisprudenziale. In primo luogo, viene svolto un esame dettagliato della legislazione vigente in ambito nazionale ed europeo, come la legge delega n. 227/2021, il d.lgs. del 13 Dicembre 2023 n. 222², la Direttiva 2000/78/CE e altra produzione normativa europea. Viene inoltre esaminato il quadro normativo internazionale, compreso il ruolo della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1946. Particolare attenzione viene posta anche sulle strategie adottate dall'Unione Europea, come la “Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2010-2020” e la successiva “Strategia 2021-2030” che mirano a migliorare le condizioni di vita delle persone disabili tanto a livello europeo quanto a livello internazionale.

In secondo luogo, la ricerca include un esame critico di casi giurisprudenziali significativi che hanno segnato il diritto del lavoro in relazione al fenomeno della discriminazione basata sulla disabilità, come ad esempio le cause della Corte di Giustizia dell'Unione Europea C-795/19, C-485/20 e C-527/21 P.

In terzo luogo, la tesi analizza il fenomeno della disabilità invisibile, basandosi su studi recenti, tra cui quello condotto dal Boston Consulting Group³, il quale evidenzia come tali disabilità siano spesso non riconosciute e quindi non adeguatamente tutelate. Inoltre, viene valutato il problema della discriminazione indiretta nei confronti dei caregivers, con un riferimento alle misure nazionali ed europee, come la Direttiva 1158/2019/UE e la sentenza Cass. Civ., sez. Lavoro, Ord. 17/01/2024, n. 1788.

La metodologia prevede inoltre una valutazione delle misure legislative e politiche implementate a livello nazionale ed europeo, nonché l'esame del ruolo delle

² Decreto legislativo 13 Dicembre 2023, n. 222 Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 Dicembre 2021, n. 227. (24G00004) <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2023-12-13:222>

³ Boston Consulting Group <https://www.altravoce.it/2023/10/31/le-disabilita-invisibili-e-la-sfida-dell-inclusione/#:~:text=sordi%20e%2Fo%20ipoudenti%3B.%2C%20depressione%2C%20e%20molti%20altri>

organizzazioni sindacali, dei datori di lavoro e delle autorità pubbliche nella promozione dell'inclusione lavorativa. I risultati attesi includono una sintesi delle lacune normative e pratiche, unitamente a proposte concrete per migliorare la tutela dei lavoratori con disabilità e per garantire un ambiente di lavoro più inclusivo e giusto.

Disabilità e discriminazione sul luogo di lavoro

2.1 Definizione di disabilità e quadro normativo nazionale

Dal punto di vista normativo la disabilità è un concetto estremamente variabile e nonostante l'entrata in vigore della Costituzione nel 1948, la quale per altro non fa espresso utilizzo del termine "disabilità", ma la tutela solo indirettamente agli articoli 2, 3, 31 e 38, in Italia la disciplina in materia di disabilità continua ad essere regolata in modo frammentato e settoriale.

Anche il concetto di disabilità ha risentito significativamente dell'evoluzione sociale, scientifica e sanitaria che ha caratterizzato il nostro Paese negli ultimi decenni. In particolare, a partire dalla fine degli anni Sessanta del secolo scorso, tale evoluzione ha determinato un sostanziale incremento dell'attenzione della legislazione nazionale verso il riconoscimento e la tutela della disabilità.

In Italia i primi risultati dell'innovazione in campo legislativo per la tutela dei lavoratori disabili, si possono ravvisare con l'introduzione nel 1968 della Legge n. 406 (Norme per la concessione di una indennità di accompagnamento ai ciechi assoluti assistiti dall'Opera nazionale ciechi civili) e successivamente nello corso dello stesso anno della Legge n. 482 (Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso la Pubblica Amministrazione e aziende private), seguite poi da altre leggi volte ad assicurare l'assistenza e il sostegno economico di persone con disabilità. Nei decenni successivi il legislatore italiano, spinto costantemente da esigenze di rinnovamento, ha emanato dapprima la Legge n. 104 del 1992 denominata "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" che rappresenta uno dei risultati più significativi del percorso volto a garantire l'integrazione sociale e l'assistenza delle persone con disabilità e successivamente nel 1999 la Legge n. 68 intitolata "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" la quale rappresenta un punto di svolta nell'ambito dei diritti dei lavoratori con disabilità.

Recentemente, in attuazione degli articoli della Costituzione che mirano a tutelare seppur indirettamente le persone con disabilità e in conformità con la normativa europea ed internazionale, il 22 Dicembre 2021, la Legge n. 227⁴, ha conferito al Governo l'incarico di adottare, entro il 15 Marzo 2024, una serie di decreti legislativi volti alla revisione e al riordino delle disposizioni riguardanti il tema della disabilità. In attuazione di tale legge, sono stati predisposti tre schemi di decreto legislativo.

Il primo decreto, emanato il 13 Dicembre 2023, n. 222⁵ (in seguito “il Decreto”), concerne la riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità. Esso prevede una serie di disposizioni mirate a garantire l’uniformità della tutela e dell’accessibilità per le persone con disabilità su tutto il territorio nazionale. Uno dei principali interventi del d.lgs. n. 222/2023 è stata la modifica della disciplina relativa al “Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità” contenuta nell’art. 39-ter del d.lgs. n. 165/2001⁶ (in seguito “ReSPID o Disability Manager”). Il Disability Manager è una figura qualificata all’interno delle pubbliche amministrazioni, incaricata della programmazione strategica della piena accessibilità dei servizi pubblici, la quale ha il compito di coordinare le iniziative al fine di migliorare l’inclusione delle persone con disabilità ed assicurare che le amministrazioni pubbliche rispettino gli standard di accessibilità previsti. A seguito dell’emanazione del d.lgs. n. 222/2023, all’art. 39-ter (del d.lgs. n. 165/2001) è stato soppresso il limite minimo di 200 dipendenti per l’istituzione del ReSPID ed è stato aggiunto il comma 1-bis il quale

⁴ Legge 22 Dicembre 2021, n. 227, Delega al Governo in materia di disabilità, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021-12-22:227>

⁵ *Supra* nota 2

⁶ Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, articolo 39-ter “1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.

2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:
a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
b) predispone, 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 propone, 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;
c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30;165!vig=2021-01-29>

prevede che “Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.”⁷

Inoltre, il Decreto prevede che gli obiettivi di accessibilità ed inclusione delle persone con disabilità diventino parte integrante del sistema di valutazione dei risultati delle amministrazioni pubbliche, il che implica una responsabilità diretta dei dirigenti pubblici nel garantire il raggiungimento di tali obiettivi. Con il suddetto Decreto viene anche estesa l'azione collettiva nei confronti delle pubbliche amministrazioni in caso di mancata attuazione o violazione dei livelli di qualità dei servizi essenziali previsti dalle carte dei servizi e dalla normativa vigente.

In sostanza il Decreto mira a promuovere una cultura dell'inclusione e dell'accessibilità, stabilendo criteri chiari e misurabili per la valutazione della qualità dei servizi pubblici offerti alle persone con disabilità. Tra le misure specifiche, viene previsto un sistema di monitoraggio e controllo per assicurare che le amministrazioni pubbliche rispettino le disposizioni normative e che le persone con disabilità possano esercitare pienamente i loro diritti.

Il secondo decreto, approvato definitivamente dal Consiglio dei Ministri e datato 5 Febbraio 2024⁸, istituisce l'Autorità Garante Nazionale dei diritti delle persone con disabilità (in seguito “il Garante”), un organismo indipendente il cui compito è quello di garantire la tutela e la promozione dei diritti delle persone con disabilità, vigilando sul rispetto delle norme internazionali e nazionali, contrastando discriminazioni, raccogliendo segnalazioni e visitando strutture che forniscono servizi pubblici essenziali. Il Garante è strutturato come un organo collegiale composto da un presidente e due componenti, scelti per le loro competenze specifiche e indipendenza. Gli incarichi non sono rinnovabili e il Garante opera in totale autonomia organizzativa ed amministrativa. Le sue funzioni includono il monitoraggio del rispetto dei diritti, la prevenzione del fenomeno della discriminazione e la promozione dell'eguaglianza;

⁷ *Supra* nota 6

⁸ Decreto Legislativo 5 Febbraio 2024, n. 20, Istituzione dell'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, in attuazione della delega conferita al Governo <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/03/05/24G00034/sg>

inoltre, riceve e valuta segnalazioni, effettua verifiche e propone raccomandazioni alle amministrazioni e ai concessionari di servizi pubblici. Il Garante può anche condurre visite a strutture che forniscono servizi pubblici essenziali ed agire in giudizio per tutelare le proprie prerogative. Le sue attività sono finanziate mediante una riduzione del fondo previsto dalla Legge di Bilancio del 2021, senza comportare nuovi oneri per la finanza pubblica. In ultimo, il Decreto prevede che il Garante pubblichi annualmente una relazione sulle sue attività e assicuri la consultazione regolare con le organizzazioni di rappresentanza delle persone con disabilità.

Infine il terzo decreto, il n. 62 del 3 Maggio 2024⁹ (in seguito "il Decreto"), definisce la condizione di disabilità, la valutazione di base, l'accomodamento ragionevole e la valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita personalizzato e partecipato. Attraverso 40 articoli suddivisi in quattro capi vengono modificate disposizioni note, come la Legge n. 104/1992 e il decreto legislativo n. 216/2003, e si dà dignità a norme parzialmente attuate, come gli artt. 4 e 22 della Legge n. 328/2000¹⁰, rivoluzionando e razionalizzando l'intero sistema relativo alle persone con disabilità per garantire il loro sviluppo personale e la massima autonomia possibile.

Nella prima parte del provvedimento, il legislatore si concentra su concetti chiave, spiegando chi è considerato "persona con disabilità" e che cosa si intende per "condizione di disabilità", inoltre viene sottolineata la necessità di un cambiamento culturale, che si riflette nell'adozione di un linguaggio più inclusivo: il termine "portatore di handicap" viene sostituito con "persona con disabilità" e "condizione di gravità" con "persona con disabilità avente necessità di sostegno intensivo". Questo approccio innovativo si traduce anche in alcuni interventi di riforma di discipline già note in materia di tutela dei lavoratori disabili, garantendo loro diritti alle prestazioni commisurati sulla base della necessità di sostegno (lieve, medio, intensivo) invece che in base alla gravità della menomazione.

⁹ Decreto Legislativo 3 Maggio 2024, n. 62, Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/05/14/24G00079/sg>

¹⁰ Legge 8 Novembre 2000, n. 328, Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2000/11/13/000G0369/sg>

Ancora il Decreto prevede la creazione di un piano individuale per le persone disabili, proposto su richiesta del singolo o attraverso una complessa procedura valutativa, per assicurare il sostegno economico e/o sociale durante tutto il corso della loro vita.

Per comprendere l'impatto del Decreto, è essenziale esaminare i vari articoli della legge, organizzati intorno a tre temi principali: la valutazione di base dello stato di disabilità, il sostegno derivante e l'eventuale progetto di vita. La valutazione di base¹¹, primo passo per accedere al sostegno e al progetto di vita, richiede un certificato medico introduttivo¹² che includa espressamente le necessità e l'intensità dei sostegni richiesti, affinché tale certificazione possa essere utilizzata come istanza per accedere alle prestazioni sociali e socio-assistenziali. La procedura di valutazione, unificata per ogni accertamento dell'invalidità civile, sostituisce le precedenti procedure generali o mirate, orientandosi sull'ICD (Classificazione internazionale delle malattie dell'Organizzazione mondiale della sanità) e sugli strumenti dell'ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). Come ulteriore strumento volto alla valutazione, il Decreto prevede l'uso del WHODAS (questionario psicometrico sulla disabilità auto percepita basato sull'ICF che misura la salute e la condizione di disabilità) e attraverso un decreto ministeriale, previsto entro il 30 Novembre 2024, introduce aggiornati criteri valutativi. La gestione dell'intera procedura è affidata all'INPS.

Il secondo tema riguarda le modifiche necessarie al fine di facilitare l'apprendimento e la partecipazione delle persone con disabilità. L'articolo 15, comma 1¹³, del d.lgs. n.

¹¹ *Supra* nota 9 Articolo 2 comma 1 lettera l) “«valutazione di base»: procedimento volto ad accertare, attraverso l'utilizzo delle classificazioni ICD e ICF e dei correlati strumenti tecnici operativi di valutazione, la condizione di disabilità ai fini dell'accesso al sostegno, lieve o medio, o al sostegno intensivo, elevato o molto elevato;”

¹² *Supra* nota 9 Articolo 8 “1. Costituisce presupposto per l'avvio del procedimento valutativo di base la trasmissione telematica all'INPS di un certificato medico rilasciato dai medici in servizio presso le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, i centri di diagnosi e cura delle malattie rare. Il certificato medico può essere rilasciato e trasmesso anche dai medici di medicina generale, dai pediatri di libera scelta, dagli specialisti ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale, dai medici in quiescenza iscritti all'albo, dai liberi professionisti e dai medici in servizio presso strutture private accreditate, come individuati dall'INPS ai sensi del comma 2.”

¹³ *Supra* nota 9, art. 15, comma 1 “L'unità di valutazione di base, al termine della visita relativa alla valutazione di base, informa la persona con disabilità e, se presente, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore o l'amministratore di sostegno, se dotato di poteri, che, fermi restando gli interventi, i sostegni e i benefici che direttamente spettano all'interessato a seguito della certificazione della condizione di disabilità, sussiste il diritto ad elaborare ed attivare un progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, quale ulteriore strumento di capacitazione. La commissione informa, altresì, i soggetti di cui al primo periodo della possibilità di presentare l'istanza per l'elaborazione

62/2024 stabilisce che, al termine della valutazione di base, sia comunicato alla persona con disabilità – o, in caso di minore, al genitore o al tutore – il diritto di elaborare e attivare un progetto di vita individuale, oltre ai sostegni e benefici derivanti dalla certificazione della disabilità; riscoprendo e valorizzando così la l. n. 328/2000¹⁴, che considerava il progetto di vita uno strumento fondamentale per l'inclusione.

Il Capo III (artt. da 18 a 32) si occupa della valutazione multidimensionale e della realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato. Su richiesta della persona con disabilità, viene avviata la valutazione multidimensionale, garantendo supporti per i processi partecipativi e decisionali. Tale valutazione, fondata sull'approccio biopsicosociale, viene effettuata da unità di valutazione multidimensionali composte da membri stabili e da ulteriori figure variabili, secondo un metodo multidisciplinare. Il procedimento si articola in quattro fasi: rilevamento degli obiettivi della persona e definizione del profilo di funzionamento nei diversi ambiti di vita liberamente scelti; identificazione delle barriere, dei facilitatori e delle competenze adattive; formulazione delle valutazioni relative al profilo di salute, ai bisogni della persona e ai domini della qualità della vita; definizione degli obiettivi da perseguire tramite il progetto di vita.

A seguito della valutazione multidimensionale, viene elaborato il progetto di vita individuale¹⁵, personalizzato e partecipato, da parte dei soggetti coinvolti nella fase di valutazione. Questo strumento innovativo mira ad individuare le prestazioni, i servizi e gli accomodamenti ragionevoli necessari al fine di eliminare e prevenire le barriere, nonché per attivare i supporti necessari all'inclusione e alla partecipazione della persona in vari ambiti della vita. La persona con disabilità, titolare del progetto di vita, deve richiederne l'attivazione, partecipare alla determinazione dei suoi contenuti ed esercitare le proprie prerogative per apportarvi modifiche e integrazioni, in linea con i propri desideri, aspettative e scelte.

L'innovatività del progetto di vita risiede principalmente nella capacità di superare la frammentazione delle prestazioni, dei piani di sostegno, degli interventi e dei servizi,

del progetto di vita attraverso l'invio telematico del certificato della condizione di disabilità da parte della stessa commissione.”

¹⁴ *Supra* nota 10

¹⁵ *Supra* nota 9 Articolo 18

ricomponendoli in una nuova e unitaria prospettiva esistenziale di livello essenziale. Il progetto di vita è sostenuto da un budget costituito da risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, sia pubbliche che private, attivabili anche all'interno della comunità territoriale e del sistema dei supporti informali. Ciò consente di garantire il raccordo e l'integrazione delle risorse, promuovendo soluzioni generative che vanno oltre le tradizionali offerte delle reti di servizi, anche grazie ad un fondo dedicato, previsto dall'articolo 31 del Decreto, con una dotazione iniziale di 25 milioni di euro.

È inoltre assicurata la portabilità del progetto di vita anche in caso di cambiamento del luogo di residenza, con la possibilità di rimodulazione secondo il principio di continuità dell'assistenza, prestando particolare attenzione al ruolo di referente per l'attuazione del progetto, che assumerà specifiche connotazioni nei vari contesti regionali e territoriali.

Il Decreto riveste un'importanza cruciale per il mondo della disabilità, influenzando non solo le persone con disabilità, ma anche coloro che interagiscono stabilmente con loro. Quest'innovazione radicale, se attuata correttamente, migliorerà significativamente la qualità della vita delle persone con disabilità e delle loro famiglie, garantendo loro i sostegni necessari per una vita dignitosa e paritaria. Tuttavia data la complessità della riforma, l'art. 40, comma 2, del d.lgs. n. 62/2024 prevede un'implementazione graduale ed una fase sperimentale su alcuni territori a partire dal 1° Gennaio 2025, con l'entrata a regime prevista per il 1° Gennaio 2026 su tutto il territorio nazionale.

In aggiunta a quanto soprammenzionato, il Decreto ha apportato una serie di modifiche sostanziali anche alla disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 216/2003¹⁶, emanato in attuazione della direttiva 2000/78/CE e che si configura come un importante strumento legislativo volto a prevenire e contrastare le discriminazioni, con particolare attenzione alla disabilità.

Un primo intervento del d.lgs. n. 62/2024 ha interessato la definizione generale di disabilità e, specificamente, i concetti di discriminazione diretta ed indiretta; infatti il

¹⁶ Decreto Legislativo 9 Luglio 2003, n. 216 “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori).” <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>

d.lgs n. 216/2003 aveva introdotto per la prima volta una chiara distinzione tra le due tipologie di discriminazione¹⁷, stabilendo un quadro giuridico che mirava a riconoscere e contrastare comportamenti e pratiche discriminatorie nei luoghi di lavoro e in altri contesti. Il Decreto, invece, introducendo una definizione di disabilità fondata su un modello biopsicosociale conforme agli orientamenti della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (in seguito “CRPD”), ha ampliato e chiarito le situazioni che possono essere considerate discriminatorie, sottolineando l'importanza di considerare la disabilità non solo come una limitazione fisica o mentale, ma come una realtà che si manifesta attraverso l'interazione tra la condizione clinica della persona e le barriere sociali e ambientali che possono ostacolare la sua piena partecipazione alla vita sociale¹⁸; tutto ciò al fine di affrontare forme più sottili e meno evidenti di discriminazione, che possono essere difficili da identificare ma che possono avere effetti altrettanto dannosi. Le nuove disposizioni richiedono, ad esempio, una maggiore attenzione da parte delle aziende e delle organizzazioni nell'analizzare le proprie prassi, per assicurarsi che esse non producano effetti discriminatori, anche se non intenzionali. Questo significa che una prassi aziendale o una politica che, a prima vista, può sembrare equa o neutra, deve essere valutata alla luce dei suoi effetti concreti su diversi gruppi di persone.

Tuttavia, le modifiche apportate dal d.lgs. n. 62/2024, pur introducendo una nuova definizione di disabilità, non incidono direttamente sull'individuazione dei soggetti destinatari delle tutele antidiscriminatorie previste dal d.lgs. n. 216/2003, che recepisce la direttiva europea 2000/78/CE. Quest'ultimo, infatti, ha come principale obiettivo quello di garantire la parità di trattamento nel mondo del lavoro e nei contesti di vita sociale, senza restringere il concetto di disabilità ad una definizione circoscritta; per questo motivo il d.lgs. n. 216/2003 adotta un approccio ampio e flessibile, permettendo una tutela più inclusiva, in linea con l'evoluzione delle normative europee in materia di diritti delle persone con disabilità. Di conseguenza, anche in presenza di una definizione più precisa fornita dal Decreto, le future tutele antidiscriminatorie resteranno applicabili ad un ampio spettro di persone, compreso chi presenta limitazioni non formalmente

¹⁷ *Supra* Articolo 2 comma 1

¹⁸ *Supra* nota 9 Articolo 3

riconosciute dal nuovo decreto, ma che a causa di barriere sociali e ambientali, subisce comunque svantaggi e limitazioni.

Inoltre, il carattere complementare del d.lgs. n. 62/2024 rispetto alla normativa antidiscriminatoria rafforza la protezione dei diritti delle persone con disabilità, senza escludere o restringere il campo di applicazione delle tutele già previste. Il nuovo Decreto si focalizza maggiormente sull'inclusione e sull'accomodamento nel contesto lavorativo, senza però ridefinire o limitare i criteri di riconoscimento della disabilità ai fini della non discriminazione. Questo significa che le tutele contro la discriminazione continueranno a essere applicate a tutte le persone che, a prescindere dalle modalità di riconoscimento della loro disabilità, si trovano in una condizione di svantaggio o vulnerabilità.

In sintesi, la nuova definizione di disabilità introdotta dal d.lgs. n. 62/2024 non modifica né limita il concetto di disabilità ai fini delle tutele antidiscriminatorie sancite dal d.lgs. n. 216/2003. Le persone con disabilità, indipendentemente dalle specifiche modalità con cui vengono riconosciute, continueranno a godere del diritto alla non discriminazione, in linea con un approccio inclusivo e flessibile, che mira a garantire pari opportunità e accesso a tutti gli ambiti della vita sociale e lavorativa.

Un'ulteriore intervento, che verrà approfondito nei capitoli successivi (§5.1), riguarda il tema dei ragionevoli accomodamenti. Il d.lgs. n. 216/2003 obbligava i datori di lavoro ad adottare misure appropriate per consentire alle persone con disabilità di accedere al mondo del lavoro e di partecipare pienamente alla vita lavorativa¹⁹. Il nuovo Decreto, invece, espande questi obblighi, specificando che i datori di lavoro devono adottare tutte le misure necessarie, salvo che queste comportino un onere sproporzionato, al fine di adeguare le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche dei dipendenti disabili²⁰. Questo rafforzamento mira a rendere più effettivo il diritto al lavoro per le persone con disabilità, riducendo le barriere che ancora oggi limitano l'inclusione.

In terzo luogo, il d.lgs. n. 216/2003 stabiliva già un obbligo fondamentale per i datori di lavoro di evitare qualsiasi forma di discriminazione durante il processo di assunzione e

¹⁹ *Supra* nota 16 Articolo 3 comma 3

²⁰ *Supra* nota 9 Articolo 17

all'interno dell'ambiente di lavoro²¹. Questo includeva il dovere di trattare tutti i candidati e i dipendenti in modo equo, indipendentemente da caratteristiche personali come genere, etnia, religione, disabilità o orientamento sessuale. Tuttavia, il d.lgs. n. 62/2024 ha introdotto un approccio più rigoroso e proattivo, imponendo alle aziende obblighi ben più stringenti e articolati per prevenire la discriminazione²². Oltre a confermare l'importanza di evitare comportamenti discriminatori, il Decreto richiede alle aziende di adottare politiche interne specifiche mirate alla prevenzione della discriminazione. Questo non si limita alla semplice osservanza delle leggi esistenti, ma implica lo sviluppo di un vero e proprio sistema di gestione delle diversità e dell'inclusione all'interno dell'azienda. Le aziende, infatti, sono ora obbligate a progettare ed implementare programmi formativi che coinvolgano l'intero organico, con un'attenzione particolare rivolta ai dirigenti e ai responsabili delle risorse umane, che devono essere formati per riconoscere, affrontare e prevenire qualsiasi forma di discriminazione. Questi programmi formativi devono essere pensati con lo scopo di sensibilizzare i dipendenti al rispetto delle diversità, promuovendo una cultura aziendale inclusiva²³. Questo significa che i dirigenti non solo devono comprendere e rispettare le differenze individuali, ma devono anche essere in grado di gestire in modo efficace un team eterogeneo, valorizzando le competenze e le esperienze di ciascun dipendente. Il Decreto richiede inoltre che le aziende istituiscano meccanismi di controllo e valutazione permanenti delle proprie politiche di inclusione, al fine di garantire che siano realmente efficaci e che non si limitino ad essere dichiarazioni di principio senza un impatto concreto²⁴. Questo monitoraggio continuo permette di identificare tempestivamente eventuali problematiche o aree critiche, consentendo all'azienda di intervenire rapidamente per correggere eventuali prassi discriminatorie.

In sintesi, il Decreto non solo aggiorna e rafforza il quadro normativo introdotto dal decreto legislativo n. 216/2003, ma amplia anche le misure di tutela previste ed introduce innovazioni che rispondono alle sfide attuali volte a garantire un ambiente di lavoro equo ed inclusivo per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali. Questo aggiornamento normativo rappresenta un'evoluzione

²¹ *Supra* nota 16 Articolo 3 comma 1

²² *Supra* nota 9 Articolo 18

²³ *Supra* nota 9 Articolo 32

²⁴ *Supra* nota 9 Articolo 31 comma 2

significativa nella protezione dei diritti dei lavoratori e nel contrasto a tutte le forme di discriminazione.

2.2 Forme di discriminazione basate sulla disabilità e panoramica del contesto occupazionale

Prima di procedere con l'analisi delle diverse forme di discriminazione fondate sulla disabilità che possono incidere negativamente sulla qualità della vita delle persone disabili è opportuno chiarire cosa si intenda per “discriminazione fondata sulla disabilità”. Una delle più autorevoli fonti normative che affronta e disciplina il tema, dandone una definizione, è l'art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 Dicembre 2006, la quale stabilisce che 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”²⁵.

Per quanto riguarda le diverse forme di discriminazione che possono gravare sulle persone con disabilità, tanto in ambito lavorativo quanto nella quotidianità della loro vita, esse possono essere suddivise in diverse categorie, ciascuna caratterizzata da specifiche dinamiche ed implicazioni:

- **Discriminazione diretta:** si verifica quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga²⁶. Un esempio comune è il rifiuto di un impiego a un candidato qualificato unicamente a causa della sua disabilità;

²⁵Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 13 Dicembre 2006, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>

²⁶ Art. 2 comma 2 Legge 1 Marzo 2006 n. 67 “Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni” <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2006-03-01:67>

- **Discriminazione indiretta:** si manifesta attraverso l'applicazione di criteri, prassi o politiche apparentemente neutrali che, di fatto, svantaggiano le persone con disabilità²⁷. Ad esempio, un requisito fisico non necessario per un lavoro può escludere le persone con disabilità motorie.
- **Molestie:** quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti²⁸;
- **Discriminazione per associazione:** riconosciuta dalla Corte di Giustizia Europea e dai tribunali nazionali, si verifica quando una persona subisce un trattamento meno favorevole per la sua associazione con una persona con disabilità. Un esempio è il familiare di una persona con disabilità discriminato nel proprio lavoro o nella vita di relazione a causa del legame di parentela.
- **Discriminazione multipla:** si verifica quando una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti. Ad esempio, una persona può essere discriminata per la sua appartenenza al genere femminile in un contesto e per la sua condizione di disabilità in un altro.
- **Discriminazione intersezionale:** si verifica quando la discriminazione è basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo indissolubile. Un esempio è la sterilizzazione forzata di donne con disabilità, che non è subita dalle donne in generale né dagli uomini con disabilità.
- **Discriminazione sistemica:** la discriminazione strutturale o sistemica deriva da modelli di comportamento istituzionale discriminatorio, tradizioni culturali, regole sociali e norme giuridiche discriminatorie. Un esempio è l'iscrizione di bambini con disabilità in scuole speciali anziché includerli nel sistema di istruzione generale.

²⁷ *Supra* Art. 2 comma 3

²⁸ *Supra* Art. 2 comma 4

- **Discriminazione tra persone con disabilità:** si verifica quando vi è una diversità di trattamento tra più persone con disabilità e non, rispetto alle persone senza disabilità. Il principio della parità di trattamento tutela le persone con disabilità contro qualsiasi discriminazione basata su di essa, non solo rispetto alle persone senza disabilità, ma anche rispetto ad altre persone con disabilità.

Nel contesto occupazionale, nonostante la suddetta categorizzazione delle diverse forme di discriminazione, non si riescono comunque a cogliere appieno le difficoltà e le sfide che caratterizzano quotidianamente le vite delle persone con disabilità e delle loro famiglie. Si rende pertanto necessario approfondire quest'analisi al fine di osservare la dimensione più ampia ovvero quella dell'esclusione sociale, con particolare riferimento al mercato del lavoro: in Italia, infatti, solo il 3% delle persone con disabilità ottiene il reddito principale dal lavoro e solo il 18% di quelle in età lavorativa è occupato, rispetto al 54% della popolazione generale. Inoltre, fenomeni di esclusione si manifestano anche in ambito familiare ed educativo, sebbene tali dati siano spesso poco conosciuti.

Osservando il fenomeno da un punto di vista più ampio, in molti altri paesi dell'Unione Europea, le persone con disabilità hanno una probabilità significativamente inferiore di essere occupate rispetto a quelle senza disabilità. Come evidenziato da una ricerca condotta dall'European Disability Expertise (in seguito "EDE"), coordinata e finanziata dalla Commissione Europea, sebbene il rafforzamento complessivo dei mercati del lavoro, avvenuto prima della pandemia di COVID-19, abbia portato ad un graduale miglioramento della situazione occupazionale delle persone con disabilità; non si è tuttavia registrato alcun progresso significativo nella riduzione del divario occupazionale tra persone con e senza disabilità. Vi è ancora, infatti, un notevole potenziale lavorativo inutilizzato tra le persone con disabilità, il che ha ridotto il tasso di occupazione complessivo dell'Unione Europea di oltre 4 punti percentuali nel 2019²⁹.

Secondo i dati raccolti dall'EDE nel nuovo rapporto sui "Dati comparativi europei su Europa 2020 e persone con disabilità - analisi e tendenze del mercato del lavoro, istruzione, povertà e salute"³⁰ emerge che in Europa solo il 51,3% di lavoratori con

²⁹ European Semester 2020-2021 synthesis report on disability equality, Commissione Europea Dicembre 2021, pag. 80, <file:///C:/Users/user/Downloads/KE-07-21-078-EN-N.pdf>

³⁰ European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities Labour market, education, poverty and health analysis and trends, European Commission, December 2021, pag. 27,

disabilità risulta occupato, rispetto al 75,6% di coloro che sono occupati e non presentano disabilità ed inoltre tra i lavoratori con disabilità, le donne e i giovani risultano essere le categorie più svantaggiate. Ancora, esaminando il rapporto dell'EDE è interessante notare come la situazione cambi notevolmente da uno Stato Membro ad un altro, in particolare, la condizione dei lavoratori con disabilità risulta particolarmente critica in Irlanda, Grecia e Croazia; mentre l'Italia conta il 51,6% dei lavoratori occupati con disabilità³¹.

Il divario tra l'occupazione delle persone con disabilità e quella delle persone senza disabilità, è noto come "Disability Employment Gap" (gap occupazionale della disabilità, in seguito "DEG") ed è monitorato regolarmente dalla Commissione Europea nell'ambito del Semestre Europeo, un processo che valuta le politiche economiche e occupazionali degli Stati Membri, i cui dati vengono raccolti e pubblicati. Secondo gli ultimi dati di Eurostat del 2020, il gap occupazionale medio nei 27 Stati Membri dell'Unione Europea era di 24,4 punti percentuali, con variazioni significative tra i diversi Stati Membri. I maggiori divari occupazionali si registravano in Irlanda (43.7 punti percentuali), Bulgaria (34.8 punti percentuali), Croazia (33.5 punti percentuali), mentre i divari occupazionali più contenuti si riscontravano in Italia (17 punti percentuali), Lettonia (19 punti percentuali) e Francia (19 punti percentuali)³².

Anche nei paesi con un elevato tasso generale di occupazione, la situazione occupazionale delle persone con disabilità non risulta essere necessariamente migliore rispetto ad altri Stati Membri dell'Unione Europea. Ad esempio, in Svezia, dove il tasso di occupazione è dell'80,8%, il DEG è di 28,9 punti percentuali, superiore alla media dell'Unione Europea; in Germania, con un tasso di occupazione pari al 79,2%, il divario è ancora maggiore. Peraltro, in alcuni Stati Membri, il DEG può sembrare relativamente basso a causa dei bassi livelli di occupazione della popolazione generale: un esempio è l'Italia, che presenta uno dei tassi di occupazione più bassi nell'Unione Europea con il 62,6%, mentre il DEG è abbastanza moderato (14,9 punti percentuali). Tuttavia, questi

file:///C:/Users/user/Downloads/EDE%20-%20EUROPE%202020%20-%20Data%202019_Report%20final%20version_WEB.pdf

³¹ Ibid, figura 5, pag 28

³² Eurostat, Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_DLM200_custom_3081764/default/table?lang=en

divari occupazionali relativamente contenuti non mitigano il fatto che il tasso di occupazione delle persone con disabilità in questi paesi rimane molto basso.

Il confronto dei dati di Eurostat del 2019 e del 2020 rivela cambiamenti significativi nel DEG, specialmente in relazione a un tasso di occupazione totale che è rimasto relativamente stabile in quei due anni. Il dato percentuale relativo all'occupazione totale mostra una lieve diminuzione in quasi tutti gli Stati Membri tra il 2019 e il 2020, probabilmente a causa della pandemia di COVID-19, infatti nei 27 Stati Membri, l'occupazione totale media è diminuita di meno dell'1%, passando dal 73,1% nel 2019 al 72,3% nel 2020³³. Nello stesso periodo, invece, il DEG medio dell'Unione Europea è rimasto invariato a 24,4 punti percentuali.

2.3 Quadro normativo europeo e internazionale sulla discriminazione sul luogo di lavoro

Il quadro normativo europeo ed internazionale relativo alla discriminazione sul luogo di lavoro è ampio ed articolato, e si basa su una serie di trattati, direttive e convenzioni che mirano a garantire l'uguaglianza e la non discriminazione. Esso rappresenta un impegno collettivo a livello europeo ed internazionale per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei diritti umani fondamentali.

Innanzitutto occorre partire da uno dei pilastri normativi dell'Unione Europea, ovvero il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (in seguito "TFUE"), che attraverso i suoi articoli 10 e 19, attribuisce all'Unione competenze essenziali nella lotta contro la discriminazione, inclusa quella basata sulla disabilità.

L'articolo 10 del TFUE conferisce all'Unione Europea la competenza per perseguire gli obiettivi di prevenzione e lotta alla discriminazione. Esso stabilisce che, nel contesto della sua attività legislativa e nell'elaborazione delle sue politiche, l'Unione deve considerare e affrontare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa quella fondata sulla disabilità, per garantire un trattamento equo e paritario tra tutti i cittadini³⁴. L'articolo 19

³³Ibid, Eurostat, Employment and activity by sex and age (1992-2020) https://doi.org/10.2908/LFSI_EMP_A_H

³⁴ Trattato sul Funzionamento dell'unione Europea, art. 10 "Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine

TFUE, invece, autorizza il Consiglio dell'Unione Europea ad adottare le misure idonee a combattere la discriminazione sulla base di sesso, razza, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale, e altre categorie³⁵. Questo articolo sancisce il potere dell'Unione di intervenire legislativamente per promuovere l'uguaglianza e contrastare pratiche discriminatorie in tutti gli Stati membri. Insieme, questi articoli, fissano un quadro normativo che impone agli Stati membri l'integrazione nelle loro legislazioni nazionali e pratiche quotidiane, dei principi di parità e non discriminazione.

All'interno del contesto normativo comunitario, uno dei più importanti riferimenti all'universale divieto di discriminazione, lo si trova nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che dalla sua entrata in vigore nel 2009, rappresenta un pilastro fondamentale nella protezione dei diritti e delle libertà dei cittadini dell'Unione. L'Articolo 21 della Carta al primo comma stabilisce che "1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale"³⁶. Questa disposizione è essenziale al fine di garantire che nessun individuo sia svantaggiato o trattato ingiustamente a causa della propria condizione di disabilità. In aggiunta a questo, l'Articolo 26³⁷ della Carta sottolinea l'importanza dell'inclusione e dell'integrazione delle persone con disabilità, stabilendo il loro diritto di partecipare in modo pieno e paritario alla vita sociale ed economica. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea non si limita solo a proibire la discriminazione, ma è attiva nel

etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale" <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>

³⁵ Ibid, art. 19 "1. Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. 2. In deroga al paragrafo 1, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono adottare i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1."

³⁶ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, art. 21, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf

³⁷ Ibid, art. 26 Inserimento dei disabili "L'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità."

promuovere politiche e misure che favoriscano la partecipazione e l'integrazione delle persone con disabilità. Questo approccio contribuisce a creare un ambiente sociale e lavorativo che rispetti i diritti fondamentali e sia inclusivo, garantendo alle persone con disabilità la possibilità di accedere equamente alle opportunità e ai servizi disponibili, sostenendo l'uguaglianza e la dignità in tutte le dimensioni della vita.

Con una legislazione più specifica è disciplinata invece la discriminazione sul luogo di lavoro ed in particolare sono due le direttive Europee, che occorre tenere in considerazione: la Direttiva 2000/78/CE e la Direttiva 2006/54/CE.

La Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione Europea, adottata il 27 Novembre 2000³⁸, rappresenta un'importante pietra miliare nella legislazione europea per la promozione della parità di trattamento nel contesto occupazionale e delle condizioni di lavoro. Questa direttiva, applicabile a tutte le persone occupate sia nel settore pubblico che nel settore privato, ha quale obiettivo principale quello di proteggere i lavoratori da forme di discriminazione diretta o indiretta basata su aspetti quali religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale. La Direttiva non solo vieta espressamente tali discriminazioni, ma impone agli Stati membri l'obbligo di adottare misure adeguate al fine di prevenire e contrastare pratiche discriminatorie, garantendo un ambiente lavorativo inclusivo ed equo.

In particolare, la Direttiva richiede l'implementazione di politiche e pratiche che promuovano l'uguaglianza di trattamento e la parità di opportunità tra i lavoratori. Questo comporta un impegno concreto da parte dei datori di lavoro e delle autorità nazionali nel creare e mantenere condizioni lavorative in cui le decisioni relative all'assunzione, alla formazione, alla promozione e al trattamento generale non siano influenzate da fattori discriminatori.

La Direttiva 2006/54/CE, adottata il 5 Luglio 2006³⁹, costituisce uno degli strumenti normativi dell'Unione Europea necessari per affrontare e superare le disuguaglianze di

³⁸ 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32000L0078>

³⁹ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 Luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia

genere nel contesto dell'occupazione e del lavoro. Questa direttiva si propone di garantire che uomini e donne abbiano pari opportunità nel mercato del lavoro, con un focus particolare sulla trasparenza salariale e sulle opportunità di avanzamento professionale.

Uno degli aspetti centrali della Direttiva 2006/54/CE è la promozione della trasparenza salariale, essa infatti stabilisce che le imprese debbano adottare misure concrete al fine di assicurare che le retribuzioni siano eque e basate su criteri oggettivi. Questo include obblighi di trasparenza nella determinazione dei salari, con l'obiettivo di prevenire e ridurre le disparità salariali di genere; per questo motivo le aziende sono chiamate a garantire che le informazioni sui salari siano accessibili e che eventuali differenze di retribuzione siano giustificate da criteri non discriminatori.

La Direttiva enfatizza anche l'importanza di garantire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale per uomini e donne. Le politiche di promozione e formazione devono essere progettate con lo scopo di offrire uguali possibilità di avanzamento, rimuovendo le barriere di genere che potrebbero limitare la progressione professionale delle donne.

Inoltre, la Direttiva 2006/54/CE promuove l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, riconoscendo la necessità di politiche di supporto alle responsabilità familiari. Tra le misure previste vi sono politiche di congedo parentale e flessibilità lavorativa, che mirano a non penalizzare i lavoratori, in particolare le donne, nel loro percorso professionale.

Un ruolo fondamentale nel contrasto al fenomeno della discriminazione è attribuito anche alle attività di implementazione e monitoraggio svolte attraverso il lavoro congiunto degli organismi dell'Unione Europea unitamente ai singoli Stati Membri. Questi ultimi sono obbligati a recepire le direttive dell'Unione Europea nel loro ordinamento giuridico nazionale, assicurandosi che le misure antidiscriminatorie siano efficaci e conformi ai principi stabiliti a livello europeo; ciò comporta non solo l'adozione di leggi specifiche, ma anche la creazione di meccanismi di controllo e valutazione che possano garantire il rispetto e l'applicazione delle norme.

di occupazione e di impiego, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

Gli Stati Membri devono sviluppare un quadro normativo che includa procedure di denuncia e ricorso, nonché sanzioni appropriate per violazioni delle norme antidiscriminatorie. Inoltre, è necessario che siano istituiti organismi indipendenti, come commissioni per le pari opportunità o autorità di controllo, incaricati di monitorare l'attuazione delle leggi, fornire assistenza alle vittime di discriminazione e promuovere la consapevolezza sui diritti e sui doveri legati alla non discriminazione.

Nell'ambito di queste attività la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (in seguito "la Corte") svolge un ruolo determinante nel garantire l'applicazione uniforme del diritto dell'Unione Europea. La Corte interviene risolvendo controversie che possono sorgere in merito all'interpretazione e all'applicazione delle direttive europee, assicurando che i principi di non discriminazione siano rispettati in tutti gli Stati membri. Le sue sentenze hanno un impatto significativo sul diritto nazionale, poiché forniscono interpretazioni vincolanti delle direttive e stabiliscono precedenti che devono essere seguiti dai tribunali nazionali.

La Corte, poi, può essere adita anche attraverso rinvii pregiudiziali da parte dei giudici nazionali, i quali richiedono chiarimenti sull'interpretazione del diritto dell'Unione Europea oppure attraverso procedure di infrazione avviate dalla Commissione Europea contro Stati membri che non rispettano gli obblighi imposti dalle direttive. In questo modo, la Corte garantisce una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e rafforza la protezione dei diritti fondamentali nell'intera Unione Europea.

Tra i vari organi dell'Unione attivi in questo ambito, la Commissione Europea svolge un ruolo di supervisione, valutando periodicamente l'efficacia delle misure adottate dagli Stati membri e promuovendo l'armonizzazione delle pratiche nazionali. La Commissione può emettere raccomandazioni e, se necessario, avviare procedimenti legali contro gli Stati membri che non rispettano gli obblighi imposti dalle direttive europee.

In sintesi, l'implementazione e il monitoraggio delle direttive antidiscriminatorie dell'Unione Europea richiedono un impegno congiunto e coordinato tra gli Stati membri, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea e la Commissione Europea, al fine di

garantire che le persone con disabilità possano godere di un ambiente di lavoro equo e inclusivo in tutta l'Unione.

Infine è opportuno citare anche l'operato dell'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (in seguito "FRA" o "Agenzia"), la quale svolge un ruolo cruciale nel promuovere e proteggere i diritti fondamentali all'interno dell'Unione Europea, inclusi quelli delle persone con disabilità. La FRA è dotata di competenze indipendenti e basate su evidenze riguardo alle questioni relative ai diritti umani, comprese le discriminazioni basate sulla disabilità. Attraverso attività di ricerca approfondita, analisi dettagliate e sensibilizzazione, la FRA contribuisce allo sviluppo di politiche più efficaci sia a livello europeo che nazionale.

L'Agenzia elabora rapporti e studi che offrono una panoramica dettagliata della situazione dei diritti umani nei vari Stati membri, evidenziando le buone pratiche e segnalando le aree che necessitano di miglioramenti. Questi rapporti sono utilizzati dalle istituzioni dell'Unione e dai governi nazionali con lo scopo di orientare la legislazione e le politiche, garantendo che le misure adottate siano basate su dati concreti e rispondano efficacemente alle esigenze delle persone con disabilità.

Inoltre, la FRA collabora frequentemente con altre istituzioni dell'Unione Europea, come la Commissione Europea e il Parlamento Europeo, nonché con organismi internazionali ed organizzazioni non governative, al fine di promuovere un approccio integrato e coordinato nella protezione dei diritti fondamentali. Infine con la sua attività di sensibilizzazione, l'Agenzia mira ad incrementare la consapevolezza e la comprensione delle questioni relative ai diritti umani tra i cittadini, le autorità pubbliche e le parti interessate.

Da un punto di vista internazionale il quadro normativo relativo alla discriminazione sul luogo di lavoro basata sulla disabilità è costituito da una serie di convenzioni, trattati e linee guida emanati da organismi internazionali come l'Organizzazione delle Nazioni Unite (in seguito "ONU") e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (in seguito "OIL").

Innanzitutto è opportuno analizzare la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, la quale costituisce un

documento cardine nella storia del diritto internazionale. Essa stabilisce principi fondamentali di uguaglianza e non discriminazione applicabili a tutti gli individui, compresi quelli con disabilità. In particolare, l'articolo 23⁴⁰ della Dichiarazione sancisce il diritto di ogni persona al lavoro, a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, e alla protezione contro la disoccupazione. Questo articolo non solo garantisce l'accesso al lavoro, ma promuove anche condizioni lavorative dignitose e sicure, assicurando che tutti, indipendentemente dalle loro condizioni fisiche o mentali, possano beneficiare di un trattamento equo sul luogo di lavoro. La Dichiarazione Universale rappresenta quindi un pilastro fondamentale nel riconoscimento e nella tutela dei diritti umani a livello globale, ponendo le basi per una società più inclusiva e giusta.

La Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (in seguito "ICESCR"), ratificata nel 1966, poi, approfondisce ulteriormente questi principi fondamentali, stabilendo obblighi specifici per gli Stati parti volti alla protezione e alla promozione dei diritti umani. La ICESCR include disposizioni dettagliate relative al diritto al lavoro, alla giusta retribuzione e alle condizioni di lavoro salubri e sicure. L'articolo 6⁴¹ della ICESCR riconosce il diritto al lavoro, che comprende il diritto di ogni persona di guadagnarsi da vivere con un lavoro liberamente scelto o accettato, evidenziando così l'importanza della libertà di scelta e della dignità personale nel contesto lavorativo.

⁴⁰ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, art. 23 "1. Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione. 2. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro. 3. Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale. 4. Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi."

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

⁴¹ Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, art. 6 "1. Gli Stati parti del presente Patto riconoscono il diritto al lavoro, che implica il diritto di ogni individuo di ottenere la possibilità di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente scelto od accettato, e prenderanno le misure appropriate per garantire tale diritto.

2. Le misure che ciascuno degli Stati parte al presente Patto dovrà prendere per assicurare la piena attuazione di tale diritto comprenderanno programmi di orientamento e formazione tecnica e professionale, nonché l'elaborazione di politiche e di tecniche atte ad assicurare un costante sviluppo economico, sociale e culturale ed un pieno impiego produttivo, in condizioni che salvaguardino le fondamentali libertà politiche ed economiche degli individui."

https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/intlconvenantshumanrights/brussels_intlconvenantshumanrights_italian.pdf

L'articolo 7⁴², invece, si concentra sulle condizioni di lavoro, sottolineando l'importanza di una retribuzione equa che consenta a tutti i lavoratori e alle loro famiglie di vivere dignitosamente. Questo articolo insiste anche sulla necessità di garantire un ambiente lavorativo sano e privo di pericoli, elementi essenziali per il benessere fisico e mentale dei lavoratori. La ICESCR impone agli Stati parti l'obbligo di garantire che tali diritti siano esercitati senza discriminazione di alcun tipo, inclusa quella basata sulla disabilità. Inoltre la Convenzione sottolinea l'importanza della protezione dei lavoratori disabili, promuovendo misure che facilitino il loro accesso al mercato del lavoro e che migliorino le loro condizioni lavorative. In particolare, la ICESCR richiede agli Stati di adottare misure legislative, amministrative, educative e di altro tipo per realizzare progressivamente il pieno godimento di questi diritti. Gli Stati devono garantire che i lavoratori con disabilità ricevano protezione contro la discriminazione in tutte le fasi dell'impiego, dalla selezione e successiva assunzione, alle condizioni di lavoro, promozione e formazione. Inoltre, la Convenzione sottolinea la necessità di integrare le persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso politiche attive di inclusione e supporto, come l'accesso a programmi di formazione professionale, l'adattamento dei posti di lavoro e l'implementazione di incentivi per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità.

Particolare attenzione deve essere poi dedicata all'attività svolta dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro la quale attraverso diverse convenzioni e raccomandazioni ha contribuito significativamente alla promozione dei diritti delle persone con disabilità, creando un quadro normativo internazionale solido e inclusivo. Uno dei documenti

⁴² Ibid, art. 7 “Gli Stati parti del presente Patto riconoscono il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, le quali garantiscano in particolare:

a) la remunerazione che assicuri a tutti i lavoratori, come minimo:

i) un equo salario ed una eguale remunerazione per un lavoro di eguale valore, senza distinzione di alcun genere; in particolare devono essere garantite alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle godute dagli uomini, con una eguale remunerazione per un eguale lavoro;

ii) un'esistenza decorosa per essi e per le loro famiglie in conformità delle disposizioni del presente Patto;

b) la sicurezza e l'igiene del lavoro;

c) la possibilità uguale per tutti di essere promossi, nel rispettivo lavoro, alla categoria superiore appropriata, senza altra considerazione che non sia quella dell'anzianità di servizio e delle attitudini personali;

d) il riposo, gli svaghi, una ragionevole limitazione delle ore di lavoro, e le ferie periodiche retribuite, nonché la remunerazione per i giorni festivi.”

https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/intlconvenantshumanrights/brussels_intlconvenantshumanrights_italian.pdf

fondamentali in questo ambito è la Convenzione n. 111 sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958, la quale stabilisce che ogni forma di discriminazione nel contesto lavorativo, basata su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale o sociale, è inaccettabile. Questa convenzione rappresenta un importante passo avanti nella lotta contro la discriminazione, richiedendo agli Stati membri di eliminare pratiche discriminatorie e di promuovere l'uguaglianza di opportunità e trattamento per tutti i lavoratori, inclusi quelli con disabilità.

Anche la Raccomandazione n. 168 del 1983 sulla riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone disabili offre linee guida dettagliate agli Stati membri con lo scopo di garantire che le persone con disabilità abbiano accesso ad opportunità di formazione ed occupazione su un piano di parità con gli altri lavoratori. Questa raccomandazione sottolinea l'importanza di un approccio inclusivo ed integrato alla formazione professionale, incoraggiando gli Stati a sviluppare politiche e programmi che rimuovano le barriere all'occupazione per le persone con disabilità, promuovendo il loro pieno potenziale nel mercato del lavoro.

Con l'evolversi della società e l'insorgere di nuove forme di discriminazione, l'OIL ha provveduto ad adottare nuovi strumenti normativi anch'essi finalizzati a combattere la discriminazione e a promuovere le pari opportunità; in particolare si possono menzionare: la Convenzione n. 159 del 1983 sulla riabilitazione professionale e l'impiego delle persone disabili⁴³, la Convenzione n. 156 sui lavoratori con responsabilità familiari del 1981 e più recentemente la Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie del 2019.

⁴³ Convenzione n.159 del 1983 sulla riabilitazione professionale e l'impiego delle persone disabili. Questo strumento normativo stabilisce che gli Stati membri devono promuovere e garantire l'inclusione delle persone disabili nel mercato del lavoro attraverso politiche nazionali specifiche. L'articolo 1 definisce una persona disabile come chiunque abbia prospettive di lavoro significativamente ridotte a causa di un handicap fisico o mentale riconosciuto. La convenzione sottolinea l'importanza del principio di uguaglianza delle opportunità e del trattamento, prevedendo misure che facilitino l'accesso all'occupazione e il mantenimento di un lavoro adeguato per le persone disabili. Gli articoli successivi delineano le responsabilità degli Stati membri nel formulare, attuare e rivedere periodicamente le politiche di reinserimento professionale, assicurando la consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori, dei datori di lavoro e delle persone disabili. La convenzione prevede anche l'adozione di provvedimenti specifici per lo sviluppo di servizi di orientamento, formazione e collocamento professionale per le persone disabili, applicabili sia nelle aree urbane che rurali. [file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_153123%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_153123%20(1).pdf)

L'OIL, attraverso il suo approccio tripartito che coinvolge governi, datori di lavoro e lavoratori, promuove un dialogo costruttivo per la creazione di politiche e pratiche lavorative che rispettino e valorizzino la diversità, inclusa la disabilità. Le sue convenzioni e raccomandazioni forniscono una struttura essenziale per la formulazione di politiche nazionali che mirino a migliorare le condizioni di lavoro e a promuovere l'inclusione e l'uguaglianza per le persone con disabilità in tutto il mondo.

In sintesi, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha svolto e svolge tutt'ora un ruolo cruciale nel promuovere i diritti delle persone con disabilità nel contesto lavorativo, attraverso l'adozione di convenzioni e raccomandazioni che stabiliscono standard internazionali e offrono linee guida per l'implementazione di politiche inclusive e non discriminatorie a livello nazionale.

2.4 Un'Unione dell'uguaglianza: “Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030”

Uno dei più importanti e recenti interventi normativi dell'Unione Europea in materia di tutela delle persone con disabilità è la “Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030” approvata nel Marzo del 2021, la quale è volta a migliorare le condizioni di vita delle persone disabili tanto all'interno dell'Unione Europea quanto a livello internazionale.

Punto di partenza della “Strategia 2021-2030” è stata la precedente “Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere”⁴⁴ la quale operando in otto diverse zone d'azione quali l'accessibilità, la partecipazione, la parità di trattamento, l'occupazione e l'istruzione, ha elaborato un piano d'azione volto non solo a rispondere alle esigenze e ai bisogni delle persone con disabilità, ma anche ad aprire la strada ad un'Europa priva di barriere dove le persone disabili possano godere dei propri diritti e partecipare attivamente alla società.

Come evidenziato dalla relazione della Commissione Europea relativa alla valutazione della “Strategia 2010-2020” (in seguito “la Strategia”), in termini di efficacia la

⁴⁴ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere, Bruxelles 15 Novembre 2010 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Ait%3APDF>

Strategia ha fornito un contributo significativo all'attuazione della CRPD a livello Europeo e all'attuazione di diversi importanti strumenti legislativi e politici, in particolare nei settori dell'accessibilità, della partecipazione e della sensibilizzazione. D'altra parte, la Strategia è stata solo parzialmente efficace nel raggiungimento dei suoi obiettivi e non tutte le azioni che erano state pianificate sono state pienamente attuate, in particolare i settori in cui essa è stata meno efficace sono la parità, la salute e l'azione esterna.

Entrando nel vivo dell'attuazione della Strategia, alcune delle principali iniziative proposte sono state:

- La creazione di “AccessibileEU”, una banca dati dedicata all'accessibilità che opera in diversi settori al fine di garantire la partecipazione delle persone con disabilità in tutti gli aspetti della vita su una base di uguaglianza con gli altri e tra i servizi offerti è opportuno segnalare una biblioteca online sull'accessibilità che offre guide, studi e materiali, l'organizzazione di workshop e corsi di formazione online nonché l'offerta di supporto al fine di monitorare la conformità alla legislazione dell'Unione Europea in vari settori all'interno di ciascun paese membro.
- La creazione della Carta Europea della Disabilità, una tessera che consente alle persone con disabilità di accedere a beni e servizi, sia pubblici che privati, gratuitamente o a tariffe agevolate e che sostituisce completamente i certificati cartacei e i verbali che attestano la condizione di disabilità. In Italia è possibile richiederla già da dal 23 Dicembre 2021 in seguito ad un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri che ne disciplina il rilascio.
- La formulazione di orientamenti con raccomandazioni rivolti agli Stati Membri su come migliorare la vita autonoma e l'inserimento nella collettività delle persone disabili, concedendo loro di scegliere se vivere in alloggi accessibili e assistiti o continuare a vivere nella propria abitazione.
- La creazione di un pacchetto per migliorare l'inserimento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro (Disability Employment Package) che consiste in un insieme di iniziative e politiche mirate a migliorare l'inclusione lavorativa

delle persone con disabilità. Il pacchetto offre supporto sia ai datori di lavoro che ai lavoratori disabili, attraverso incentivi fiscali, formazione professionale e servizi di consulenza. L'obiettivo è ridurre le barriere occupazionali, promuovendo un ambiente lavorativo accessibile ed inclusivo. Il pacchetto include anche programmi di sensibilizzazione volti a combattere i pregiudizi e aumentare la consapevolezza riguardo alle capacità delle persone con disabilità. Inoltre, sono previsti strumenti per monitorare e valutare l'efficacia delle politiche adottate, garantendo così un miglioramento continuo delle condizioni lavorative delle persone con disabilità.

- La predisposizione della Piattaforma sulla Disabilità, la quale riunisce rappresentanti di governi, organizzazioni della società civile, associazioni di persone con disabilità e altri stakeholder e svolge la funzione di forum attraverso il quale discutere e sviluppare politiche, condividere buone pratiche e monitorare l'attuazione della Strategia Europea sulla Disabilità, allo scopo di migliorare la cooperazione tra i paesi membri e garantire che le politiche e le leggi dell'Unione Europea siano efficaci e rispettino i diritti delle persone con disabilità.

Ad oggi la “Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030” ha portato a diversi risultati significativi: tra cui il miglioramento dell'accessibilità in vari settori, inclusi i trasporti e le tecnologie digitali, l'introduzione di politiche volte a favorire l'inclusione lavorativa e l'istruzione delle persone con disabilità, nonché il rafforzamento della protezione legale contro la discriminazione e la promozione della partecipazione attiva delle persone con disabilità nella società. Inoltre, la Strategia ha contribuito a stimolare la cooperazione tra i paesi membri dell'Unione Europea allo scopo di condividere buone pratiche e garantire un'attuazione efficace delle politiche antidiscriminatorie.

2.5 La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (recepita dall'UE con Consiglio-Dec. 26/11/2009, n. 2010/48/CE)

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità è un trattato internazionale adottato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 Dicembre

2006 ed entrato in vigore il 3 Maggio 2008. La Convenzione rappresenta una pietra miliare nel riconoscimento e nella promozione dei diritti delle persone con disabilità, stabilendo un quadro giuridico internazionale volto a garantire il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità.

La Convenzione si articola in diverse parti fondamentali che stabiliscono principi generali, diritti specifici e obblighi degli Stati parti. I principi generali includono il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, l'inclusione e la partecipazione piena ed effettiva nella società, l'uguaglianza di opportunità, l'accessibilità, la parità tra uomini e donne e il rispetto per le capacità evolutive dei bambini con disabilità.

Uno degli articoli più rilevanti della CRPD è l'articolo 27 rubricato "Lavoro e occupazione" il quale sancisce "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".⁴⁵

La Convenzione però non si limita a stabilire diritti, ma impone anche agli Stati parti di adottare misure legislative, amministrative e di altro tipo al fine di implementare i diritti riconosciuti. Gli Stati sono tenuti a sviluppare e attuare politiche, programmi e pratiche che promuovano l'uguaglianza e l'inclusione delle persone con disabilità, nonché a modificare o abolire leggi, regolamenti, usi e consuetudini esistenti che contribuiscono ad alimentare le pratiche discriminatorie.

Un altro aspetto cruciale della CRPD è enunciato all'articolo 33, il quale introduce un meccanismo di monitoraggio nazionale volto a garantire l'attuazione della Convenzione. Gli Stati parti devono designare uno o più punti di contatto all'interno del governo per le questioni relative all'attuazione della CRPD e creare un quadro, che includa uno o più

⁴⁵ *Supra* nota 25

meccanismi indipendenti, al fine di promuovere, proteggere e monitorare l'attuazione della Convenzione.

Inoltre, la Convenzione istituisce un Comitato sui diritti delle persone con disabilità, composto da esperti indipendenti, che monitora l'attuazione della Convenzione da parte degli Stati parti. Gli Stati sono obbligati a presentare rapporti periodici al Comitato sulle misure adottate per dare effetto ai diritti riconosciuti nella Convenzione e sui progressi realizzati.

La Convenzione delle Nazioni Unite (CRPD) rappresenta un avanzamento significativo nella tutela dei diritti umani delle persone con disabilità, promuovendo un approccio basato sui diritti umani, l'uguaglianza e l'inclusione sociale. Essa impegna gli Stati parti a trasformare le loro società al fine di garantire che le persone con disabilità possano vivere in modo indipendente, partecipare pienamente a tutti gli aspetti della vita e godere di pari opportunità e condizioni di vita rispetto agli altri cittadini.

L'Unione Europea ha sottoscritto la Convenzione il 30 Marzo 2007 e l'ha ratificata il 23 Dicembre 2010, diventando la prima organizzazione regionale di integrazione economica a farlo. Tale ratifica obbliga l'Unione Europea a garantire che le sue leggi, le sue politiche e i suoi programmi siano conformi ai principi e agli obiettivi della CRPD.

Il recepimento della CRPD da parte dell'Unione Europea è stato formalizzato attraverso una serie di misure legislative e politiche. Innanzitutto uno degli strumenti chiave per l'attuazione della Convenzione a livello europeo è stata la “Strategia Europea sulla Disabilità 2010-2020”. Questa strategia decennale ha individuato otto aree di azione prioritarie, tra cui l'accessibilità, la partecipazione, l'uguaglianza, l'occupazione, l'istruzione e la formazione, la protezione sociale, la salute e l'azione esterna; ogni area è stata sviluppata con l'obiettivo di eliminare le barriere esistenti e promuovere la piena inclusione delle persone con disabilità nella società. Successivamente, la “Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030” ha rafforzato ulteriormente l'impegno dell'Unione Europea verso l'attuazione della CRPD.

L'Unione Europea, nell'ambito del suo processo di recepimento della CRPD, ha anche istituito un quadro di monitoraggio volto a garantire il rispetto degli obblighi derivanti dalla Convenzione. Questo quadro include diverse istituzioni europee, tra cui l'Agenzia

dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA), il Parlamento Europeo, il Consiglio dell'Unione Europea e la Commissione Europea. Questi organismi collaborano per monitorare l'attuazione della Convenzione, fornire orientamenti e promuovere buone pratiche tra gli Stati Membri.

Infine anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (in seguito “la Corte”) svolge un ruolo cruciale nel garantire l'applicazione uniforme del diritto dell'Unione Europea in materia di diritti delle persone con disabilità. La Corte interpreta la legislazione europea alla luce della CRPD e risolve le controversie relative alla sua applicazione, assicurando che i diritti delle persone con disabilità siano adeguatamente tutelati.

In conclusione, il recepimento della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità da parte dell'Unione Europea dimostra un impegno solido e continuo verso la promozione dei diritti umani, l'uguaglianza e l'inclusione sociale delle persone con disabilità. Attraverso strategie, politiche e un robusto quadro normativo, l'Unione Europea si adopera per garantire che le persone con disabilità possano partecipare pienamente alla vita sociale, economica e politica su un piano di parità con gli altri cittadini.

2.6 Altra normativa relativa alla discriminazione sul luogo di lavoro basata sulla disabilità

Oltre ai più importanti e precedentemente approfonditi provvedimenti, sono stati diversi gli interventi normativi che l'Unione Europea ha recentemente messo in atto al fine di tutelare il diritto all'uguaglianza e alle pari opportunità di cui godono le persone con disabilità all'interno del mondo del lavoro. Innanzitutto la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 Aprile 2019⁴⁶, n. 882 (in seguito la Direttiva n. 882) sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi. La Direttiva n. 882, nota come “European Accessibility Act”, è stata adottata al fine di migliorare l'accessibilità di prodotti e servizi nell'Unione Europea. Questa direttiva stabilisce requisiti comuni di accessibilità che i fabbricanti, gli importatori e i distributori devono rispettare, coprendo

⁴⁶ Direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 Aprile 2019 sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0882>

vari ambiti come il settore informatico e i sistemi operativi, i terminali di pagamento, i biglietti elettronici, i servizi bancari, i trasporti e i servizi di comunicazione elettronica.

Per i lavoratori disabili, la Direttiva n. 882 si rivela particolarmente significativa poiché contribuisce a creare un ambiente di lavoro più inclusivo ed accessibile. Ad esempio, la standardizzazione dell'accessibilità nei prodotti e nei servizi tecnologici facilita l'uso di strumenti informatici e software, rendendo più agevole l'accesso alle risorse digitali nonché la comunicazione all'interno dell'ambiente lavorativo. Ciò può migliorare la produttività e l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

Inoltre, la Direttiva n. 882 incentiva le aziende a considerare l'accessibilità fin dalle fasi iniziali di sviluppo dei loro prodotti e servizi, promuovendo un design universale che benefici non solo le persone con disabilità ma anche la popolazione generale, inclusi gli anziani. Questo approccio proattivo all'accessibilità aiuta a prevenire le barriere che le persone con disabilità potrebbero incontrare, migliorando la loro autonomia e la loro capacità di partecipare pienamente alla vita lavorativa.

In sintesi, la Direttiva 2019/882/UE non solo mira ad uniformare le norme di accessibilità in tutta l'Unione Europea, ma rappresenta anche un passo importante verso un mercato del lavoro più equo ed inclusivo per le persone con disabilità.

Successivamente è da ricordare la Decisione del Consiglio del 21 Novembre 2022, n. 2296 (in seguito la Decisione n. 2296)⁴⁷ e particolare attenzione merita il suo allegato, il quale attraverso 8 diversi Orientamenti stabilisce le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, fornendo una guida volta a migliorare il mercato del lavoro all'interno dell'Unione Europea, promuovendo la creazione di posti di lavoro, la qualità dell'occupazione e l'inclusione sociale. Tra i suoi obiettivi principali, la Decisione n. 2296 pone un forte accento sull'inclusione delle persone con disabilità, riconoscendo l'importanza di garantire pari opportunità e condizioni lavorative dignitose per tutti.

Per i lavoratori disabili, la Decisione n. 2296 è particolarmente rilevante perché incoraggia gli Stati Membri ad implementare politiche che eliminino le barriere che si

⁴⁷ Decisione 2022/2296 del Consiglio, del 21 Novembre 2022 relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022D2296>

frappongono alla loro partecipazione al mercato del lavoro. Questo include l'adozione di misure specifiche volte a migliorare l'accessibilità dei luoghi di lavoro, la formazione e lo sviluppo di competenze, nonché il sostegno alla transizione verso l'occupazione per le persone con disabilità.

Inoltre, la Decisione n. 2296 promuove la sensibilizzazione dei datori di lavoro riguardo ai benefici derivanti da un ambiente lavorativo inclusivo e diversificato. Viene incoraggiata l'introduzione di incentivi per le aziende che assumono persone con disabilità, come sgravi fiscali o finanziamenti per adattamenti sul posto di lavoro, i quali peraltro possono contribuire a ridurre il tasso di disoccupazione tra le persone con disabilità e a migliorare la loro qualità della vita.

La Decisione n. 2296, dunque, rappresenta un passo fondamentale verso la creazione di un mercato del lavoro più inclusivo ed equo, promuovendo l'integrazione dei lavoratori disabili e garantendo che essi possano contribuire pienamente alla società e all'economia.

Studi di casi pratici sulla discriminazione basata sulla disabilità nel contesto europeo

3.1 Analisi di casi giurisprudenziali europei significativi

Diversi sono stati i casi giurisprudenziali significativi nei quali la Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è pronunciata relativamente ad episodi di discriminazione sul luogo di lavoro fondata sulla disabilità, il più delle volte nella ribadendo i principi cardine relativi ad uguaglianza e parità di trattamento.

Tra questi è opportuno ricordare innanzitutto la causa C-795/19⁴⁸ della Corte di Giustizia dell'Unione Europea riguardante un caso di discriminazione sul luogo di lavoro subita da parte di un agente penitenziario estone affetto da una disabilità uditiva presente fin dall'infanzia come attestato da un certificato medico datato 4 Aprile 2017. Dopo anni di servizio presso l'istituto penitenziario di Tartu in Estonia, nel 2017 il suo

⁴⁸ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Seconda Sezione, 15 Luglio 2021, C-795/2019, ECLI:EU:C:2021:606, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244186&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1676330>

contratto di lavoro è stato terminato a causa dell'incompatibilità tra la sua condizione di salute e i requisiti di percezione sonora stabiliti nel Regolamento Nazionale n. 12, il quale vietava l'uso di protesi acustiche al fine della valutazione di tali requisiti. Il lavoratore ha contestato il licenziamento sostenendo che tale normativa (Regolamento Nazionale n.12) fosse discriminatoria nei confronti delle persone con disabilità in violazione della Costituzione Estone e della Direttiva dell'UE 2000/78/CE⁴⁹ (in seguito "la Direttiva"), che vieta la discriminazione basata sulla disabilità.

Inizialmente respinto dal Tribunale Amministrativo di Tartu nel Dicembre 2017, il lavoratore ha vinto il ricorso dinnanzi alla Corte d'Appello di Tartu nell'Aprile 2019, la quale ha dichiarato il licenziamento illegittimo, avviando un procedimento di controllo di costituzionalità delle normative nazionali dinanzi alla Corte Suprema estone, la Riigikohus. Quest'ultima ha chiesto alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea se la normativa estone violasse la Direttiva, in particolare chiedendole di valutare se i requisiti di percezione sonora fossero proporzionati e se il divieto di ausili correttivi fosse conforme al diritto dell'Unione Europea e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

La sentenza si è articolata sostanzialmente in due punti. Primariamente, per quanto riguarda la questione circa la possibilità che una normativa nazionale (nel caso di specie il Regolamento Nazionale n.12) introduca una disparità di trattamento basata sulla disabilità, in contrasto con quanto stabilito dalla Direttiva, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha rilevato che tale Regolamento Nazionale n. 12 risulta idoneo ad introdurre una differenza di trattamento fondata sulla disabilità (punto 30).⁵⁰

Secondariamente circa la possibilità di giustificare una simile differenza di trattamento sulla base di quanto sancito all'art. 4, paragrafo 1, della Direttiva il quale prevede che gli Stati membri possano prevedere un trattamento differenziato basato su una determinata caratteristica quando, per la natura dell'attività lavorativa svolta o per il contesto in cui viene espletata, la caratteristica in questione rappresenti un requisito essenziale e determinante per l'esecuzione del lavoro, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito proporzionato; la Corte ha stabilito che, per giustificare una

⁴⁹ *Supra* nota 38

⁵⁰ *Ivi.* punto 30

differenza di trattamento sul lavoro, non è sufficiente che il motivo alla base di tale differenza sia rilevante, ma è necessario che la caratteristica legata a quel motivo sia un requisito essenziale e determinante al fine di svolgere l'attività lavorativa (punto 32)⁵¹. Ancora nell'analisi del caso di specie è opportuno chiarire due elementi: innanzitutto che l'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE, poiché consente deroghe al principio di non discriminazione solo in casi strettamente limitati, deve essere interpretato restrittivamente e successivamente che l'obiettivo del Regolamento Nazionale n.12 è garantire la sicurezza delle persone e l'ordine pubblico, assicurando che gli agenti penitenziari possiedano le capacità fisiche necessarie al fine di svolgere tutte le mansioni loro assegnate.

Proseguendo, l'Avvocato Generale ha evidenziato che il requisito di un'adeguata acutezza uditiva per gli agenti penitenziari è legato alle loro specifiche funzioni, come descritto dal giudice del rinvio, infatti la sorveglianza dei detenuti postula la capacità di percepire e rispondere a segnali sonori, allarmi e comunicazioni, soprattutto in situazioni rumorose o di conflitto.

La Corte ha già stabilito che capacità fisiche specifiche possano essere considerate requisiti essenziali per alcune professioni, come per vigili del fuoco o poliziotti, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, della Direttiva 2000/78/CE; pertanto, anche per gli agenti penitenziari, una soglia minima di acutezza uditiva come quella stabilita dal Regolamento Nazionale n. 12 può essere un requisito essenziale. Tuttavia, è necessario verificare se tale requisito previsto nella normativa nazionale, la quale peraltro non permette l'uso di ausili correttivi e al tempo stesso prevede che possa implicare il licenziamento in caso di non conformità, sia proporzionato rispetto agli obiettivi di sicurezza e ordine pubblico perseguiti dal Regolamento Nazionale n. 12.

Nello specifico il Regolamento Nazionale n.12 stabilisce una soglia minima di percezione sonora per gli agenti penitenziari; tuttavia, mentre nel caso di un deficit dell'acutezza visiva sono ammessi dispositivi correttivi, la normativa in questione non consente l'uso di ausili correttivi per la valutazione dell'udito garantendo che gli agenti non siano ostacolati da problemi tecnici o deterioramenti degli apparecchi acustici. Questo approccio solleva dubbi sulla proporzionalità del requisito, considerato che una

⁵¹ Ivi. punto 32

mancanza di conformità comporta un impedimento assoluto all'esercizio delle funzioni e può portare al licenziamento.

Infine occorre ricordare che, in base all'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE, il datore di lavoro è obbligato ad adottare misure appropriate al fine di permettere ad una persona disabile di accedere, svolgere o progredire nel proprio lavoro, salvo che ciò comporti un onere finanziario eccessivo, in particolare la Direttiva richiede che le misure adottate siano ampie e mirate a rimuovere le barriere che impediscano una partecipazione equa nel contesto lavorativo. La Corte di Giustizia ha chiarito che le soluzioni ragionevoli devono eliminare ostacoli e che la Direttiva non permette licenziamenti basati esclusivamente sulla disabilità senza aver introdotto tali misure (punto 48).⁵²

La decisione della Corte ha avuto un impatto significativo sui diritti e sul trattamento delle persone disabili nei contesti lavorativi, stabilendo un precedente importante per la protezione e l'inclusione secondo le normative Europee e Costituzionali. Infatti, nelle conclusioni della sentenza, la Corte ha stabilito che si considera in contrasto con i principi enunciati nella Direttiva 2000/78/CE “una normativa nazionale che prevede un'impossibilità assoluta di mantenere nelle sue funzioni un agente penitenziario la cui acutezza uditiva non è conforme alle soglie minime di percezione sonora fissate da tale normativa, senza consentire di verificare se tale agente sia in grado di svolgere dette funzioni, eventualmente dopo l'adozione di soluzioni ragionevoli ai sensi di tale articolo 5.”⁵³

La sentenza C-795/2019 sottolinea l'importanza di garantire che le persone con disabilità abbiano pari opportunità nel mercato del lavoro, inclusa la possibilità di ottenere ragionevoli accomodamenti che consentano loro di svolgere efficacemente le proprie mansioni. Inoltre, il caso enfatizza la necessità di bilanciare la sicurezza sui luoghi di lavoro e le esigenze operative con il rispetto dei diritti fondamentali delle persone disabili, stabilendo così un orientamento diretto a proteggere l'uguaglianza e l'inclusione sul luogo di lavoro secondo i principi dell'Unione Europea.

⁵² Ivi. punto 48

⁵³ Ivi. Conclusioni

Un'altra sentenza meritevole di attenzione ai fini di questa tesi è la causa C-485/20⁵⁴ della Corte di Giustizia dell'Unione Europea avente ad oggetto una vicenda nella quale il ricorrente nel procedimento principale era stato assunto come agente di manutenzione specializzato delle linee ferroviarie da HR Rail; tuttavia, nel Dicembre 2017 gli veniva diagnosticata una patologia cardiaca che richiedeva l'impianto di un pacemaker, incompatibile con l'esposizione ai campi elettromagnetici tipici della sua mansione. Di conseguenza, nel Giugno 2018, il ricorrente veniva riconosciuto disabile dal Servizio pubblico federale per la previdenza sociale del Belgio (Service public fédéral «Sécurité sociale») e successivamente, il Centro regionale per la medicina dell'amministrazione (Centre régional de la médecine de l'administration) dichiarava il ricorrente non idoneo a svolgere le proprie mansioni originarie, ma idoneo a ricoprire un ruolo privo di esposizione a campi magnetici. Pertanto, veniva riassegnato a un posto di magazziniere presso la stessa impresa.

Successivamente nel Luglio del 2018 il ricorrente ha impugnato tale decisione presso la Commissione d'Appello per la medicina della Pubblica amministrazione (Commission d'appel de la médecine de l'administration), che ha confermato l'inidoneità e con effetto dal 30 Settembre 2018 la HR Rail, ha licenziato il ricorrente, vietandogli la riassunzione per cinque anni nel grado in cui era stato assunto sulla base del fatto che, in applicazione dello statuto e del regolamento applicabili al personale delle Ferrovie belghe, si poneva fine al suo periodo di tirocinio per essere egli impossibilitato totalmente e definitivamente a proseguire le mansioni per le quali era stato assunto. Infatti, a differenza degli agenti nominati in via definitiva, i tirocinanti che sono riconosciuti disabili e per questo motivo non sono più in grado di esercitare le loro funzioni, non beneficiano di una riassegnazione all'interno dell'impresa (punto 21)⁵⁵.

Il ricorrente ha proposto quindi ricorso al Consiglio di Stato, sostenendo che, ai sensi della normativa belga che recepisce la Direttiva 2000/78/CE, le sue condizioni di erano idonee a qualificarlo come "disabile". Tuttavia, il giudice del rinvio ha rilevato altresì che la giurisprudenza nazionale non è uniforme nel valutare se, ai sensi dell'articolo 5 di tale Direttiva, una "soluzione ragionevole" includa la possibilità di destinare ad un'altra

⁵⁴Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Terza Sezione, 10 Febbraio 2022, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85 <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=253723&pageInd ex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5248218>,

⁵⁵ Ivi punto 21

mansione una persona che, a causa di una sopravvenuta disabilità, non possa più svolgere le mansioni precedenti. In tale contesto, il Consiglio di Stato ha sospeso il procedimento e ha chiesto alla Corte se “Se l’articolo 5 della direttiva [2000/78/CE] debba essere interpretato nel senso che un datore di lavoro ha l’obbligo, nei confronti di una persona che, a causa della sua disabilità, non sia più in grado di svolgere le funzioni essenziali del lavoro al quale era assegnata, di destinarla ad un altro posto per il quale essa possieda le competenze, le capacità e le disponibilità richieste, quando una tale misura non imponga al datore di lavoro un onere sproporzionato”⁵⁶.

In primo luogo, è necessario stabilire se la Direttiva in questione possa essere invocata da un soggetto, come il ricorrente nel procedimento principale, che sia stato costretto a sottoporsi all’impianto di un pacemaker durante un tirocinio post-assunzione presso il datore di lavoro, rendendogli impossibile continuare a svolgere le mansioni per cui era stato inizialmente assunto, a causa della sensibilità dell’apparecchio ai campi elettromagnetici generati dalle ferrovie, il che ha condotto al suo licenziamento. Innanzitutto, come previsto dall’articolo 3, paragrafo 1, della Direttiva 2000/78/CE, questa si applica sia al settore pubblico sia a quello privato, inclusi gli enti pubblici. Di conseguenza, il fatto che la HR Rail sia una società per azioni di diritto pubblico non impedisce al ricorrente nel procedimento principale di invocare tale direttiva nei suoi confronti.⁵⁷

In secondo luogo, secondo l’articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e b) della Direttiva, “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.”⁵⁸ La

⁵⁶ Ivi punto 24

⁵⁷ Ivi punto 29

⁵⁸ *Supra* nota 38, articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e b) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32000L0078>

formulazione di questa disposizione appare sufficientemente ampia da includere la situazione di un lavoratore che segue un tirocinio formativo conseguente all'assunzione.

Inoltre, la Corte ha stabilito che la nozione di "lavoratore" ai sensi dell'articolo 45 TFUE, equivalente a quella della Direttiva 2000/78/CE (sentenza del 19 Luglio 2017, *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, punto 19), si estende a coloro che svolgono tirocini o apprendistati come preparazione pratica collegata all'esercizio della professione, purché tali periodi siano svolti secondo le modalità di un'attività retribuita, reale ed effettiva, sotto la direzione di un datore di lavoro (sentenza del 9 Luglio 2015, *Balkaya*, C-229/14, punto 50 e giurisprudenza citata). Pertanto, il fatto che il ricorrente non fosse un agente definitivamente assunto al momento del licenziamento non esclude che la sua situazione rientri nell'ambito di applicazione della Direttiva 2000/78/CE (punto 32).⁵⁹

In terzo luogo, è incontrovertibile che il ricorrente sia portatore di un "handicap" ai sensi della normativa nazionale, che attua la Direttiva 2000/78/CE. Secondo la giurisprudenza costante, la nozione di "handicap" deve essere intesa come una limitazione derivante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (sentenze dell'11 Aprile 2013, *HK Danmark*, C-335/11 e C-337/11, punto 38, e dell'11 Settembre 2019, *Nobel Plastiques Ibérica*, C-397/18, punto 41).

Nel caso di specie, il ricorrente soffre di un problema di salute che ha reso necessario l'impianto di un pacemaker, sensibile ai campi elettromagnetici generati dalle ferrovie, il quale gli impedisce di svolgere le funzioni essenziali specifiche del proprio ruolo.

Pertanto, una situazione come quella del procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione della Direttiva 2000/78/CE (punto 36).⁶⁰

Per rispondere alla questione sollevata dal giudice del rinvio, è necessario considerare la formulazione dell'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE⁶¹, interpretata alla luce dei

⁵⁹ Punto 32 della sentenza C-485/2020

⁶⁰ Ivi punto 36

⁶¹ *Supra* nota 38, Articolo 5 "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

considerando 20 e 21⁶² della medesima direttiva. Alla luce di tali disposizioni emerge che il datore di lavoro è obbligato ad adottare misure appropriate, ovvero misure efficaci e pratiche, in funzione delle specifiche esigenze delle situazioni concrete, volte a garantire ai lavoratori disabili l'accesso ai luoghi di lavoro, la possibilità di svolgere le proprie mansioni, di ottenere una promozione o di ricevere una formazione, senza che ciò comporti un onere sproporzionato.

A tal riguardo, è opportuno ricordare che la Direttiva 2000/78/CE deve essere interpretata in modo conforme alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, come stabilito dalla giurisprudenza (sentenza del 21 Ottobre 2021, *Komisija za zaščita ot diskriminatsia*, C-824/19), in particolare l'articolo 2, terzo comma, della Convenzione definisce la discriminazione basata sulla disabilità come inclusiva di qualsiasi forma di discriminazione, incluso il rifiuto di un accomodamento ragionevole.

L'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE stabilisce che, per rispettare il principio della parità di trattamento dei disabili, devono essere adottate soluzioni ragionevoli. In particolare, il considerando 20 della Direttiva 2000/78/CE, che menziona tra le misure appropriate "misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio modificando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento"⁶³, è stato interpretato dalla Corte come un elenco non esaustivo delle misure appropriate. Tali misure possono comprendere interventi fisici, organizzativi o educativi, in quanto l'articolo 5 della Direttiva, alla luce dell'articolo 2, quarto comma, della Convenzione ONU, contempla una definizione ampia di "soluzione ragionevole" (sentenza dell'11 Aprile 2013, *HK Danmark*, C-335/11 e C-337/11).

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.”

⁶² Considerando (20) Direttiva 2000/78/CE “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.”

Considerando (21) Direttiva 2000/78/CE “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.”

⁶³ Supra nota 62

Come osservato dall'Avvocato Generale, il considerando 20 sottolinea il carattere prioritario della sistemazione del luogo di lavoro rispetto ad altre misure di adeguamento, al fine di garantire una piena ed effettiva partecipazione del disabile alla vita professionale. Tali misure possono includere, ad esempio, il trasferimento del lavoratore disabile ad un altro posto di lavoro.

Inoltre, la Direttiva 2000/78/CE realizza il principio generale di non discriminazione previsto dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, mentre il successivo articolo 26 (della Carta) riconosce il diritto dei disabili a misure che garantiscano la loro autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità (sentenze del 17 Aprile 2018, Egenberger, C-414/16, e del 21 Ottobre 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19). Pertanto, come indicato dall'Avvocato Generale, qualora un lavoratore diventi definitivamente inidoneo a ricoprire il proprio posto a causa di una disabilità sopravvenuta, la sua assegnazione a un diverso posto di lavoro può essere considerata una misura appropriata nell'ambito delle "soluzioni ragionevoli" previste ai sensi dell'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE.

Tale interpretazione è coerente con l'obiettivo di eliminare le barriere che impediscono la piena partecipazione delle persone disabili alla vita professionale sulla base dell'uguaglianza (sentenza dell'11 Aprile 2013, HK Danmark). Tuttavia, è fondamentale sottolineare che l'articolo 5 della Direttiva impone al datore di lavoro di adottare misure purché queste non comportino un "onere sproporzionato" ed a questo proposito il considerando 21 della Direttiva chiarisce che, per valutare se una misura comporti un onere sproporzionato, devono essere considerati i costi finanziari, le dimensioni e le risorse dell'organizzazione, nonché la possibilità di ottenere fondi pubblici o sovvenzioni.

Infine, nel contesto dell'articolo 267 TFUE⁶⁴, la valutazione dei fatti specifici spetta al giudice nazionale. Tuttavia, la Corte può fornire indicazioni utili in uno spirito di

⁶⁴ Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, art. 267 "La Corte di giustizia dell'Unione europea è competente a pronunciarsi, in via pregiudiziale: a) sull'interpretazione dei trattati; b) sulla validità e l'interpretazione degli atti compiuti dalle istituzioni, dagli organi o dagli organismi dell'Unione. Quando una questione del genere è sollevata dinanzi ad una giurisdizione di uno degli Stati membri, tale giurisdizione può, qualora reputi necessaria per emanare la sua sentenza una decisione su questo punto, domandare alla Corte di pronunciarsi sulla questione. Quando una questione del genere è sollevata in un giudizio pendente davanti a una giurisdizione nazionale, avverso le cui decisioni non possa proporsi un ricorso giurisdizionale di diritto interno, tale giurisdizione è tenuta a rivolgersi alla Corte. Quando una

cooperazione con i giudici nazionali (sentenza dell'11 Aprile 2013, HK Danmark). Un aspetto rilevante per una tale valutazione nel caso di specie, può consistere nella circostanza che, dopo essere stato dichiarato inidoneo a svolgere le mansioni inizialmente previste, il ricorrente sia stato riassegnato ad un altro posto (posizione di magazziniere) all'interno della stessa impresa. In ogni caso, l'assegnazione ad un diverso posto di lavoro è possibile solo se esiste almeno una posizione vacante che il lavoratore disabile è in grado di occupare (avvocato generale, paragrafo 77 delle conclusioni).

Per i suddetti motivi la Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è pronunciata stabilendo che l'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, che istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che la nozione di «soluzioni ragionevoli per i disabili», ai sensi di tale articolo, implica che un lavoratore, compreso colui che svolge un tirocinio post-assunzione, il quale, a causa della propria disabilità, sia stato dichiarato inidoneo ad esercitare le funzioni essenziali del posto da lui occupato, debba essere assegnato ad un altro posto per il quale possiede le competenze, le capacità e le disponibilità richieste, a meno che tale misura non imponga al datore di lavoro un onere sproporzionato.

Infine, una terza vicenda meritevole di interesse ai fini di questa tesi è la causa C-527/21 P presentata dinnanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea avente ad oggetto “l'annullamento della sentenza del Tribunale dell'Unione europea del 10 Febbraio 2021, XC/Commissione (T-488/18; in prosieguo: la «sentenza impugnata», EU:T:2021:76), con la quale quest'ultimo ha respinto il suo ricorso diretto, in primo luogo, all'annullamento della decisione della commissione giudicatrice del concorso generale EPSO/AD/338/17, del 4 Dicembre 2017, di non ammetterlo alla fase successiva del concorso (in prosieguo: la «decisione controversa della commissione giudicatrice»); in secondo luogo, all'annullamento della decisione C (2018) 3969 della Commissione europea, del 19 Giugno 2018, in materia di accesso ai documenti (in prosieguo: la «decisione controversa della Commissione»); in terzo luogo,

questione del genere è sollevata in un giudizio pendente davanti a una giurisdizione nazionale e riguardante una persona in stato di detenzione, la Corte statuisce il più rapidamente possibile.” <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>

all'annullamento dell'elenco di riserva costituito nell'ambito del concorso generale EPSO/AD/356/18 per l'assunzione di amministratori AD 5, pubblicato il 22 Maggio 2019 (in prosieguo: l'«elenco di riserva controverso»); e, in quarto luogo, al risarcimento di diversi danni che egli afferma di aver subito.»⁶⁵

Innanzitutto è opportuno fornire un'accurata panoramica dei fatti di causa della suddetta "Sentenza impugnata" ovvero la causa T-488/18. Il 30 Marzo 2017, l'Ufficio Europeo di Selezione del Personale (EPSO) ha pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il bando relativo al concorso generale EPSO/AD/338/17, finalizzato alla costituzione di un elenco riserva per l'assunzione di amministratori AD 5. L'allegato II del bando prevedeva che i candidati affetti da disabilità o condizioni di salute che potessero ostacolare le loro prove, dovessero indicarlo nella candidatura e comunicare all'EPSO le misure particolari richieste⁶⁶.

Il 31 Maggio 2017, XC, un candidato affetto da disabilità visiva, ha presentato la propria candidatura, richiedendo più tempo per sostenere le prove e l'EPSO ha accordato un tempo aggiuntivo del 50% per i test a risposta multipla. Superate queste prove, XC è stato invitato alla prova successiva, la prova "e-tray", richiedendo nuovamente misure particolari a causa di problemi tecnici avuti nei test precedenti. L'EPSO ha concesso tempo aggiuntivo e assistenza per lo svolgimento della prova "e-tray".

Nonostante tali misure, XC non ha raggiunto il punteggio minimo per la fase successiva del concorso e, il 4 Dicembre 2017, la commissione giudicatrice ha deciso di non ammetterlo, pertanto il ricorrente XC ha presentato un reclamo amministrativo, sostenendo che la prova "e-tray" non fosse affidabile e che le misure compensative

⁶⁵ Corte di Giustizia dell'Unione Europea, Sesta Sezione, 9 Novembre 2023, C-527/21 P, ECLI:EU:C:2023:850, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=279496&pageIn dex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8143102>

⁶⁶ Bando di concorso generale EPSO/AD/338/17 Amministratori (AD 5) (2017/C 099 A/01), Allegato II Disposizioni Generali relative ai concorsi generali, par. 1.3 "I candidati affetti da disabilità o da condizioni di salute che possono ostacolare la loro capacità di sostenere le prove, sono pregati di indicarlo nell'atto di candidatura e di comunicare all'EPSO il tipo di misure particolari di cui necessitano. Se la disabilità o le condizione di cui sopra sopraggiungono dopo la scadenza del termine per l'iscrizione elettronica, gli interessati devono segnalarlo al più presto all'EPSO utilizzando le informazioni specificate qui di seguito. Perché la loro domanda venga presa in considerazione i candidati devono inviare all'EPSO un attestato dell'autorità nazionale competente o un certificato medico. I documenti giustificativi saranno esaminati al fine di predisporre ragionevoli misure laddove necessarie." <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2017/099A/01>

concesse non fossero conformi alla direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione; tuttavia l'EPSO non ha fornito una risposta esplicita al reclamo.

Il 5 Marzo 2018, in base al Regolamento (CE) n. 1049/2001 riguardante l'accesso del pubblico ai documenti delle istituzioni dell'Unione Europea⁶⁷, il ricorrente XC ha richiesto l'accesso ai documenti relativi alla prova "e-tray", compresi quelli in lingua originale (italiano), le risposte del candidato, quelle corrette e i criteri di valutazione. Con decisione del 21 Marzo 2018, l'EPSO ha respinto tale richiesta. Il 12 Aprile 2018, il ricorrente ha reiterato la richiesta, includendo il numero di caratteri per ogni parte della prova. Con decisione del 19 Giugno 2018, la Commissione europea ha confermato il rifiuto iniziale e ha respinto la nuova richiesta.

L'8 Marzo 2018, l'EPSO ha pubblicato il bando di concorso generale EPSO/AD/356/18 per la creazione di un elenco di riserva per l'assunzione di amministratori AD 5. Il 3 Maggio 2018, il ricorrente XC ha presentato la propria candidatura, richiedendo nuovamente misure compensative per la sua disabilità visiva e per una nuova disabilità neurologica; in particolare, ha chiesto di poter sostenere la prova su carta anziché su computer e ha sollevato preoccupazioni sulla prova "SJT" (situational judgment test). Il 28 Maggio 2018, l'EPSO ha concesso al ricorrente solo del tempo aggiuntivo, rifiutando le altre richieste basandosi sul parere di un medico interno alla Commissione. Dopo vari scambi avvenuti tramite posta elettronica, l'EPSO ha confermato il rifiuto. Il 19 Settembre 2018, il ricorrente è stato informato di non aver superato le prime prove. Il 25 Settembre 2018, ha chiesto l'accesso alle valutazioni mediche relative al diniego delle misure compensative e ha presentato una domanda di riesame, alla quale l'EPSO ha risposto fornendo le valutazioni mediche che confermavano l'adeguatezza del supporto su schermo utilizzato per sostenere la prova. Il 22 Maggio 2019, l'EPSO ha pubblicato l'elenco di riserva del concorso.

Infine, il ricorrente XC dopo aver presentato richiesta al fine di ottenere il patrocinio gratuito conformemente a quanto previsto dall'art. 147 del regolamento di procedura e dopo aver richiesto e ottenuto il beneficio dell'anonimato, ha richiesto che il Tribunale: annullasse le tre decisioni impugnate, disponesse il risarcimento per il danno subito a

⁶⁷ Regolamento (CE) N. 1049/2001 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 30 Maggio 2001 relativo all'accesso del pubblico ai documenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001R1049>

seguito delle decisioni e condannasse la Commissione alle spese processuali. Al contrario la Commissione ha richiesto che il Tribunale respingesse il ricorso di XC e lo condannasse al pagamento delle spese.

Venendo ora alla più recente sentenza C-527/21 P della Corte di Giustizia, il ricorrente XC a sostegno dell'impugnazione, presenta tre motivi principali: il primo, articolato in quattro parti, contesta l'analisi del Tribunale sull'elenco di riserva, sostenendo che quest'ultimo avrebbe violato il principio del contraddittorio, i principi giurisprudenziali relativi all'annullamento di un elenco di riserva, l'articolo 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e l'obbligo di motivazione; con il secondo motivo, suddiviso in tre parti, contesta la valutazione della decisione controversa della Commissione, affermando che il Tribunale avrebbe violato i principi di unità e coerenza del diritto dell'Unione Europea, l'articolo 4 del regolamento n. 1049/2001 e snaturato i fatti. Infine con il terzo motivo, suddiviso in tre parti, il ricorrente critica l'analisi del Tribunale in merito alla decisione della Commissione giudicatrice, sostenendo violazioni dell'articolo 1 quinquies dello Statuto dei funzionari dell'Unione Europea, della Direttiva 2000/78/CE, dei principi generali in materia di contratti e dell'obbligo di motivazione. Pertanto, XC chiede l'annullamento delle parti della sentenza relative al risarcimento dei danni e alle spese, legate al rigetto delle domande di annullamento delle decisioni impuginate.

Per quanto riguarda la prima parte del terzo motivo (punti da 114 a 125), la più rilevante ai fini di questa tesi, il ricorrente XC contesta la decisione della Commissione giudicatrice, sostenendo che il Tribunale, al punto 95 della sentenza impugnata, non abbia applicato correttamente i principi in materia di non discriminazione e disabilità previsti dallo Statuto dei funzionari dell'Unione Europea e dalla Direttiva 2000/78/CE. Il ricorrente ritiene inoltre che il Tribunale abbia violato i principi procedurali e basato la propria motivazione su elementi non presentati dalla Commissione, distorcendo i fatti relativi alla difficoltà della prova e all'onere della prova stesso, che secondo XC avrebbe dovuto gravare sulla Commissione. In particolare, XC sostiene che il Tribunale abbia travisato le sue argomentazioni e che non abbia adeguatamente considerato il fatto che solo il 72% dei candidati aveva completato la prova, il che poteva derivare dalla sua lunghezza e difficoltà. Inoltre, XC afferma che il Tribunale avrebbe errato

nell'assumere che un aumento del tempo per la prova potesse garantire parità di condizioni senza un'adeguata prova a sostegno.

Nella replica, XC aggiunge che il Tribunale non avrebbe considerato che la Direttiva 2000/78/CE prevede che le soluzioni ragionevoli siano una condizione esimente per il datore di lavoro, per escludere la responsabilità. Tuttavia, la Commissione ritiene tale argomento irricevibile e infondato.

La Corte osserva che gli argomenti di XC riguardano elementi sovrabbondanti della motivazione della sentenza impugnata, i quali non influenzano l'esito della decisione. Di conseguenza, la prima parte del terzo motivo di impugnazione è respinta.

Nonostante ciò la sentenza è “annullata nella parte in cui, con tale sentenza, da un lato, il Tribunale ha respinto la domanda di annullamento dell'elenco di riserva costituito nell'ambito del concorso generale EPSO/AD/356/18 per l'assunzione di amministratori AD 5, pubblicato il 22 Maggio 2019, in quanto irricevibile per mancanza di interesse ad agire di XC e, dall'altro, il Tribunale ha respinto la domanda di XC diretta a ottenere il risarcimento del danno asseritamente subito da quest'ultimo «in relazione a una discriminazione» commessa dalla Commissione europea per quanto concerne tale elenco di riserva”⁶⁸ e la causa è stata rinviata al Tribunale dell'Unione Europea affinché decida, da un lato, sulle eccezioni di irricevibilità sollevate dalla Commissione Europea riguardo alla domanda di annullamento dell'elenco di riserva redatto per il concorso generale EPSO/AD/356/18, e, se necessario, sul merito di tale domanda; dall'altro lato, sul risarcimento del danno che XC asserisce di aver subito a causa di una presunta discriminazione da parte della Commissione in relazione a tale elenco di riserva.

Disabilità invisibile e Caregivers

4.1 Problema della disabilità invisibile in Italia e nel mondo.

La disabilità può manifestarsi in molteplici forme e una di queste è la disabilità invisibile. Una disabilità invisibile, o non visibile, consiste in una condizione che limita le capacità di una persona, ma che non è immediatamente evidente agli altri. Queste condizioni comprendono un ampio spettro di disturbi e malattie che possono variare in termini di gravità ed impatto sulla vita quotidiana. Esempi comuni di disabilità invisibili

⁶⁸ Sentenza causa C-527/21 P, punto 1

includono malattie croniche come il diabete, la fibromialgia e la sindrome da fatica cronica; disturbi mentali come la depressione, l'ansia e l'autismo; e condizioni neurologiche come l'epilessia e la sclerosi multipla. Secondo l'Istat, il numero totale delle persone con disabilità in Italia si aggira intorno ai 13 milioni, di cui circa 3 milioni presentano una disabilità grave. Tale cifra rappresenta circa il 21,4%⁶⁹ della popolazione italiana e include una vasta gamma di disabilità, dalle forme più gravi a quelle con minori limitazioni e ripercussioni sulla vita quotidiana.

Al fine di ridurre lo stigma e promuovere la comprensione è fondamentale riconoscere anche le disabilità invisibili. In Italia, ad esempio, il 46% delle persone con disabilità non ha rivelato la propria condizione sul posto di lavoro per timore di discriminazioni e pregiudizi. Le persone affette da disabilità invisibili spesso affrontano sfide uniche, tra cui lo stigma, l'incredulità nonché la mancanza di un supporto adeguato. Questo provoca disagio e umiliazione. La consapevolezza contribuisce a creare una società più solidale ed inclusiva, offrendo conseguentemente i supporti necessari. Inoltre, evita generalizzazioni, educando a riconoscere tutte le sfumature, oltre i colori primari.⁷⁰

Secondo un recente studio condotto dalla Boston Consulting Group⁷¹ la maggior parte delle organizzazioni segnala che la propria forza lavoro comprende un numero relativamente esiguo di dipendenti con disabilità, con una media che varia dal 4% al 7%. Tuttavia, il sondaggio, che ha coinvolto quasi 28.000 dipendenti in 16 Paesi, ha

⁶⁹ Istat, Disabilità in cifre, Persone per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte (valori percentuali), [https://disabilitaincifre.istat.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i4W000GaG&a2=&n=\\$\\$\\$\\$&o=5L&v=1V60927O09OG0000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0](https://disabilitaincifre.istat.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i4W000GaG&a2=&n=$$$$&o=5L&v=1V60927O09OG0000000&p=0&sp=null&l=0&exp=0)

⁷⁰ Super-Jobs, “Le disabilità invisibili”, 7 Febbraio 2024, <https://super-jobs.it/le-disabilita-invisibili/#:~:text=Le%20cosiddette%20disabilit%C3%A0%20invisibili%2C%20tema,raccontano%20che%20non%20%C3%A8%20cos%C3%AC>.

⁷¹ La Boston Consulting Group (BCG) è una società di consulenza gestionale globale, fondata nel 1963 e ad oggi è riconosciuta come una delle principali società di consulenza strategica al mondo. La società offre una vasta gamma di servizi di consulenza in diverse aree, tra cui strategia aziendale, operazioni, trasformazione digitale, innovazione, marketing, vendite, organizzazione, sostenibilità e gestione del rischio collaborando con aziende di vari settori, comprese industrie manifatturiere, beni di consumo, servizi finanziari, tecnologia, media, sanità e settore pubblico. Oltre alla consulenza gestionale, BCG investe significativamente nella ricerca e nello sviluppo di conoscenze innovative, pubblicando regolarmente studi, rapporti e articoli su temi economici, aziendali e sociali. Questi contributi intellettuali aiutano a informare le decisioni strategiche delle organizzazioni e a plasmare il dibattito globale su questioni chiave.

rivelato che circa il 25% dei partecipanti ha dichiarato di avere una disabilità o una condizione di salute che limita una delle principali attività quotidiane⁷².

Questa discrepanza non rappresenta un dato isolato, infatti il tasso di auto-identificazione riscontrato nel sondaggio della BCG si colloca nel range delle percentuali di prevalenza di lavoratori con disabilità o condizioni di salute in vari Paesi, che va approssimativamente dal 13% al 30%.

La differenza tra i tassi di prevalenza riportati dai datori di lavoro e quelli di auto-identificazione dichiarati dai dipendenti mette in luce tre problematiche preoccupanti riguardanti l'ambiente lavorativo: innanzitutto i dipendenti con disabilità tendono a dichiarare meno frequentemente la loro condizione ai datori di lavoro, probabilmente per timore di stigma o di effetti negativi sulla sicurezza del lavoro o sulle prospettive di carriera; in secondo luogo i datori di lavoro stanno perdendo un'importante opportunità di consentire ad una quota significativa della loro forza lavoro di esprimere pienamente se stessa ed infine le decisioni e gli investimenti dei datori di lavoro, basati su informazioni inaccurate, potrebbero non riflettere il reale numero di persone con disabilità. Senza una comprensione adeguata del numero effettivo di persone disabili, è difficile sviluppare sistemi di supporto personalizzati che invece potrebbero portare benefici significativi.

L'indice BLISS di BCG, acronimo di Bias-Free (privo di pregiudizi), Leadership (dirigenza/direzione), Inclusion (inclusione), Safety (sicurezza) e Support (supporto), offre un punteggio complessivo che varia da 1 a 100, calcolato attraverso un rigoroso modello statistico e fornisce un'analisi quantitativa dell'esperienza lavorativa dei dipendenti con disabilità.

L'inclusione, definita come il sentirsi valorizzati e rispettati o il credere che le proprie prospettive contino, quando è attuata efficacemente, migliora positivamente l'esperienza lavorativa di tutti i dipendenti, favorendo l'intera cultura aziendale. Tuttavia, per le persone con disabilità, i risultati sono deludenti; esse infatti riferiscono livelli di inclusione inferiori non solo rispetto ai colleghi senza disabilità, con un punteggio

⁷² Boston Consulting Group; Diversity, equity and inclusion, report, “Your Workforce Includes People with Disabilities. Does Your People Strategy?”, 10 Maggio 2023, <https://www.bcg.com/publications/2023/devising-people-strategy-for-employees-with-disabilities-in-the-workplace>

medio dell'indice BLISS inferiore rispetto al punteggio medio dei dipendenti senza disabilità, ma anche rispetto a quelli ottenuti da altri gruppi di dipendenti spesso al centro delle iniziative per la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI), quali donne, comunità LGBTQ+ e persone nere.

Questi risultati rappresentano un indice importante per le aziende in quanto una percezione inferiore di inclusione è correlata ad un tasso di abbandono più elevato ed infatti, come dimostrato statisticamente attraverso l'indice BLISS, migliorando la percezione di inclusione dei dipendenti aumenta la probabilità che essi rimangano all'interno dell'organizzazione. Nell'attuale contesto di bassa disoccupazione e costi elevati per l'assunzione e la formazione, l'impatto economico per le organizzazioni può essere considerevole.

Oltre alle differenze nei punteggi dell'indice BLISS, l'analisi ha rilevato come le persone con disabilità vivano un'esperienza lavorativa più negativa anche a livello qualitativo: esse infatti hanno una probabilità del 6% inferiore rispetto ai dipendenti senza disabilità di dichiararsi felici sul posto di lavoro. Inoltre, esse hanno quasi il 15% di probabilità in più di affermare che il lavoro influisce negativamente sul loro benessere mentale, fisico e sulle loro relazioni con amici e familiari; senza tralasciare il fatto che esse hanno 1,5 volte in più la probabilità di aver sperimentato discriminazioni all'interno della loro organizzazione rispetto a coloro che non sono affetti da una disabilità o una condizione di salute.

Come precedentemente analizzato, ad una maggiore percezione di inclusione corrisponde un minor tasso di abbandono, ed in generale, un'esperienza lavorativa più positiva; per questo motivo tanto la società quanto le singole aziende trarrebbero solo vantaggi dall'adozione di misure volte a favorire l'inclusione e ridurre la discriminazione⁷³. Anche perché, queste misure andrebbero a beneficio non solo dei dipendenti, ma contribuirebbero anche alla creazione di un clima di rispetto e uguaglianza, che si rivela essenziale per il successo a lungo termine di qualsiasi azienda.

Un primo passo verso questo risultato, consiste nella promozione di una rappresentanza positiva delle persone con disabilità invisibili, sia nei media sia nei ruoli dirigenziali e di

⁷³ UK Parliament Post, Postnote 689, 12 Gennaio 2023, "Invisible disability in Education and Employment", <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/POST-PN-0689/POST-PN-0689.pdf>

assunzione. Una maggiore visibilità di questi individui può contribuire a sfidare gli stereotipi negativi, nonché a migliorare la comprensione delle loro esperienze, incoraggiando una cultura più inclusiva all'interno delle aziende. In questo contesto, la creazione di forum per dipendenti o lavoratori disabili possono offrire una piattaforma per esprimere collettivamente le loro esigenze ed influenzare positivamente le politiche aziendali. In parallelo, l'implementazione di programmi di formazione e tutoraggio è cruciale al fine di aumentare la consapevolezza delle disabilità meno riconosciute e per sfidare le idee errate che spesso le circondano.

Le politiche aziendali dovrebbero essere inclusive e flessibili, offrendo opzioni di telelavoro e orari adattabili per rispondere alle esigenze specifiche dei dipendenti con disabilità invisibili. Inoltre è essenziale che le informazioni mediche dei lavoratori siano trattate con la massima riservatezza, al fine di proteggere la loro privacy e dignità.

L'ambiente di lavoro dovrebbe essere reso accessibile attraverso l'adozione di strumenti di assistenza tecnologica e la predisposizione di postazioni ergonomiche, nonché mediante modifiche strutturali come l'installazione di un'illuminazione adeguata e la creazione di spazi tranquilli. Fornire supporto psicologico è altrettanto importante: offrire servizi di consulenza accessibili a tutti i dipendenti e promuovere la salute mentale come parte integrante della cultura aziendale aiuta a normalizzare la ricerca di aiuto e a migliorare il benessere complessivo dei lavoratori.

È vitale promuovere una comunicazione aperta, creando canali sicuri e riservati attraverso i quali i dipendenti possano esprimere le proprie esigenze e preoccupazioni senza temere critiche o ritorsioni. Inoltre, implementare programmi di mentorship che colleghino i dipendenti con disabilità invisibili a mentori esperti può offrire loro guida, supporto e opportunità di sviluppo professionale, facilitando così il loro percorso di crescita all'interno dell'azienda.

Anche l'inclusione dei dipendenti con disabilità invisibili nei processi decisionali aziendali rappresenta una misura fondamentale, infatti il coinvolgimento nelle decisioni che riguardano le politiche di inclusione e diversità garantisce che le loro esperienze e necessità siano adeguatamente considerate. Inoltre, creare comitati consultivi composti da dipendenti con disabilità concorre a fornire un feedback continuo e prezioso sulle pratiche aziendali, contribuendo a migliorare costantemente l'ambiente di lavoro.

Le aziende dovrebbero anche promuovere e celebrare i contributi delle persone con disabilità invisibili attraverso riconoscimenti pubblici e premi. Utilizzare comunicazioni interne ed esterne per mettere in luce l'importanza dell'inclusione contribuisce a creare una cultura aziendale in cui la diversità è valorizzata e tutti i dipendenti si sentono rispettati e inclusi.

Infine l'organizzazione di eventi ed attività che promuovano la diversità e l'inclusione può creare spazi di incontro e dialogo, favorendo una maggiore comprensione reciproca tra i dipendenti.

4.2 Caregivers e discriminazione indiretta: le misure nazionali ed europee adottate nei loro confronti

I caregivers sono individui, familiari, amici o professionisti del settore sanitario, che forniscono assistenza ad una persona che non risulta in grado di gestire completamente le proprie necessità quotidiane a causa di una malattia, di una disabilità, dell'età avanzata o di altre condizioni che limitano la propria autonomia. In molti casi, i caregivers sono fondamentali al fine di permettere alla persona assistita di vivere a casa propria piuttosto che in una struttura di assistenza, contribuendo così a mantenere una qualità della vita più alta. Tuttavia, proprio a causa delle difficoltà e delle responsabilità connesse a questo ruolo, i caregivers possono spesso subire episodi di discriminazione sul luogo di lavoro.

La discriminazione nei confronti dei caregivers si manifesta quando le loro responsabilità di cura vengono erroneamente considerate un impedimento alla loro produttività o alla disponibilità lavorativa, determinando così un trattamento iniquo rispetto ai loro colleghi. Questa percezione distorta può avere conseguenze significative sulla loro carriera, compromettendo la capacità di avanzare professionalmente e di mantenere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata.

Tra le forme più comuni di discriminazione vi è il rifiuto, da parte dei datori di lavoro, di concedere la flessibilità necessaria nell'orario di lavoro, o la negazione di richieste di telelavoro o di impieghi part-time, nonostante la necessità evidente di conciliare gli impegni lavorativi con le responsabilità di cura. Tale mancanza di flessibilità non solo ostacola la capacità dei caregivers di svolgere adeguatamente i propri compiti, ma può anche costringerli a fare scelte difficili tra la loro carriera e i doveri familiari.

Inoltre, i caregivers spesso si trovano esclusi da opportunità di promozione o sviluppo professionale, poiché vengono percepiti come meno "impegnati" o "disponibili" rispetto ai colleghi che invece non hanno simili responsabilità. Questa esclusione non solo limita le loro prospettive di carriera, ma perpetua un ciclo di ingiustizia che penalizza coloro i quali si dedicano al benessere di altri.

Un ulteriore aspetto relativo alla discriminazione riguarda il mancato riconoscimento del valore e della complessità del ruolo del caregiver. In molti contesti lavorativi, i caregivers possono essere vittime di commenti svalutanti o essere soggetti a un ambiente di lavoro ostile, dove le loro esigenze vengono ignorate o minimizzate. Questo clima negativo può generare un significativo stress e ansia, portando quindi i caregivers a nascondere le proprie responsabilità al fine di evitare giudizi o ripercussioni negative sulla propria carriera. Tale necessità di occultamento però, non solo aggrava il loro carico emotivo, ma compromette anche la loro capacità di chiedere il supporto di cui avrebbero bisogno per gestire al meglio entrambe le sfere della loro vita.

Nel contesto normativo italiano la prima definizione di caregiver, ed in particolare di "caregiver familiare" venne introdotta nel 2017 con la Legge n.205, la quale all'art. 1 comma 255 prevede che "Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 Maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 Febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 Febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 Febbraio 1980, n. 18"⁷⁴. Nonostante questo riconoscimento normativo, ad oggi nel nostro ordinamento, il caregiver di una persona disabile non gode di una tutela generale contro le discriminazioni e le molestie subite sul posto di lavoro a causa delle responsabilità di cura di cui è investito; potendo solo beneficiare di alcune specifiche

⁷⁴ Legge 27 Dicembre 2017 n.205, art. 1 comma 255, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>

disposizioni, tra cui i permessi mensili retribuiti, il diritto ai congedi retribuiti, la facoltà di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e il diritto di rifiutare il trasferimento ad altra sede senza il proprio consenso.

Proprio a causa di questa mancata tutela da parte dell'ordinamento italiano, la Corte di Cassazione con ordinanza datata 17 Gennaio 2024⁷⁵ ha posto alcuni interrogativi direttamente alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, circa la portata e l'applicazione del principio di non discriminazione nei confronti dei caregivers,.

Specificamente, la vicenda vede coinvolta una lavoratrice che, in qualità di caregiver per il proprio figlio minore gravemente disabile e invalido al 100%, il 5 Marzo 2019 ha presentato un ricorso al Tribunale di Roma contro ATAC spa, il suo datore di lavoro, chiedendo di accertare la natura discriminatoria del trattamento subito e di ottenere la condanna dell'azienda a garantirle un turno fisso dalle 8:30 alle 15:00, o comunque compatibile con le esigenze di cura del figlio, unitamente all'adozione di un piano volto ad eliminare le discriminazioni nonché il risarcimento dei danni. Inoltre nel ricorso, la lavoratrice ha sottolineato la mancanza di flessibilità degli orari di lavoro da parte di ATAC, la quale non accettando le sue richieste come caregiver familiare, le ha negato la possibilità di essere assegnata stabilmente ad un turno mattutino o, con il suo consenso, a mansioni di livello inferiore, per poter assistere il figlio durante il pomeriggio e continuare a lavorare in condizioni eque.

Tra le condotte contestate, poi, vi è il trattamento differenziato rispetto ad altri colleghi, i quali, per motivi sanitari, erano stati destinati a compiti diversi o erano stati concessi loro turni agevolati; la ricorrente infatti sostiene che nonostante le sue responsabilità di caregiver, non le sia stata concessa una simile possibilità. Inoltre, l'azienda avrebbe adottato misure provvisorie e non definitive al fine di risolvere le difficoltà lavorative della ricorrente senza considerare adeguatamente la sua situazione di caregiver.

Il Tribunale di Roma ha rigettato il ricorso con ordinanza n. 66193/2019. Successivamente, la Corte d'Appello di Roma ha confermato tale decisione con sentenza n. 1444/2020, ritenendo non dimostrata l'esistenza di una condotta discriminatoria e considerando che ATAC avesse adottato i "ragionevoli

⁷⁵ Ordinanza Interlocutoria, 17 Gennaio 2024, n. 1788, https://www.cortedicassazione.it/resources/cms/documents/1788_01_2024_civ_oscuramento_noindex.pdf

accomodamenti" previsti dalla normativa europea. La Corte d'Appello ha valutato che l'azienda avesse comunque agevolato la dipendente, sebbene le misure adottate fossero temporanee e che il trattamento dei lavoratori non idonei fosse giustificato dalle prescrizioni mediche specifiche presentate dai colleghi.

La ricorrente ha poi proposto ricorso dinnanzi alla Corte di Cassazione, sollevando due motivi principali: in primo luogo, la sussistenza dei requisiti di legge per la tutela contro la discriminazione e la presunta mancanza di "ragionevoli accomodamenti" da parte di ATAC; in secondo luogo la ricorrente ha contestato che le misure provvisorie adottate non avessero escluso la discriminazione e ha sollevato subbi circa l'osservanza delle norme relative alla prova della discriminazione.

ATAC S.p.A. ha presentato controricorso e la ricorrente ha successivamente depositato memorie, informando di essere stata licenziata con atto di destituzione ricevuto il 10 Ottobre 2022. L'ATAC S.p.A. ha anch'essa depositato memorie.

La Corte di Cassazione nel citare la normativa europea rilevante ai fini del caso di specie, oltre alla ormai nota Direttiva 2000/78/CE ai suoi articoli 2 e 5, richiama, la sentenza della Grande Sezione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 17 Luglio 2008, Causa C-303/06⁷⁶, nel cui dispositivo si stabilisce che "1) La direttiva del Consiglio 27 Novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte

⁷⁶ Sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Grande Sezione), 17 Luglio 2008, C-303/06. La sentenza riguarda la discriminazione basata sulla disabilità in ambito lavorativo. Il caso ha avuto origine quando una lavoratrice, la signora Coleman, ha denunciato il suo datore di lavoro per aver subito un trattamento discriminatorio a causa della disabilità del figlio. La Corte ha stabilito che la direttiva 2000/78/CE, che vieta la discriminazione sul lavoro basata sulla disabilità, non si applica direttamente ai casi di discriminazione verso i familiari di persone disabili. Tuttavia, la Corte ha riconosciuto che la protezione contro la discriminazione per motivi di disabilità deve includere anche misure indirette che supportino i caregivers, come previsto dalla legislazione nazionale o dall'interpretazione delle norme europee.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=591268>

essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a).

2) La direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 3, devono essere interpretati nel senso che il divieto di molestie ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora sia accertato che il comportamento indesiderato integrante le molestie del quale è vittima un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, è connesso alla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto comportamento viola il divieto di molestie enunciato al detto art. 2, n. 3.”⁷⁷

Per quanto riguarda, invece, le disposizioni di diritto interno rilevano innanzitutto il decreto legislativo n. 216 del 2003, il quale, recependo la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, definisce nel suo articolo 2, comma 1, il principio di parità di trattamento come l'assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata su religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. In secondo luogo l'articolo 3, comma 3 bis, dello stesso decreto (introdotto successivamente), impone ai datori di lavoro pubblici e privati di adottare "accomodamenti ragionevoli" al fine di garantire la piena parità di trattamento delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro, in conformità con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

Alla luce di quanto sopramenzionato, la Corte di Cassazione ha quindi proposto dinnanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea una domanda di pronuncia pregiudiziale⁷⁸ circa l'interpretazione dei suddetti articoli della Direttiva 2000/78/CE illustrando come questi si colleghino alla normativa nazionale inerente al caso di specie.

Nelle sue motivazioni la Corte di Cassazione italiana sottolinea innanzitutto come all'epoca dei fatti di causa, nonostante la figura del caregiver familiare trovasse un riconoscimento nella normativa nazionale, l'ordinamento giuridico italiano non prevedeva una tutela esplicita per i caregivers in caso di discriminazione per

⁷⁷ Ivi Dispositivo

⁷⁸ Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Corte Suprema di Cassazione il 19 Gennaio 2024, causa C-38/24, Bervidi (Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento), <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=284486&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=875984>

associazione. Inizialmente infatti, il giudice di primo grado aveva negato la legittimazione della caregiver ad agire contro le presunte discriminazioni, ritenendo che solo la persona affetta da disabilità potesse essere il titolare del diritto di agire contro tali atti; tuttavia, la Corte d'appello di Roma, richiamando la sentenza "Coleman" della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ha riconosciuto il diritto del caregiver di avvalersi delle stesse tutele previste per i disabili nel caso di episodi di discriminazione.

Nonostante ciò, è opportuno sottolineare che la sentenza "Coleman" si riferisce espressamente solo ai casi di discriminazione diretta, lasciando aperta la questione sull'applicabilità della Direttiva 2000/78/CE ai casi di discriminazione indiretta nei confronti dei caregivers; infatti una lettura restrittiva della Direttiva porterebbe ad escludere il diritto dei caregivers a chiedere ragionevoli accomodamenti al fine di evitare discriminazioni indirette, con il risultato che essi non godrebbero di alcuna protezione contro tali specifiche condotte discriminatorie.

Tuttavia, è possibile proporre anche un'interpretazione estensiva della Direttiva, basata sugli obiettivi della stessa, sulle ragioni logico-sistematiche e sull'evoluzione normativa e sociale, che permetterebbe di includere i caregivers nella tutela contro le discriminazioni indirette sul lavoro al pari dei lavoratori disabili. Una protezione limitata solo alle discriminazioni dirette infatti, comprometterebbe l'efficacia della Direttiva e la protezione del lavoratore, specialmente considerando che le discriminazioni indirette possono verificarsi durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, mentre quelle dirette emergono spesso solo al momento del licenziamento. Tale interpretazione estensiva della direttiva 2000/78/CE a favore dei caregivers familiari potrebbe trovare supporto anche in ragioni di tipo logico-sistematico, infatti la protezione contro la discriminazione diretta e quella indiretta sul luogo di lavoro sono strettamente interconnesse e l'assenza di garanzie contro quest'ultima rischia di rendere inefficace la tutela contro la discriminazione diretta e questa carenza esporrebbe il lavoratore a nuove forme di discriminazione successive ad un eventuale reintegro post-licenziamento.

Inoltre è opportuno ricordare che nel corso degli ultimi anni, l'evoluzione normativa ed economico-sociale ha fortemente rafforzato l'idea di un'interpretazione della Direttiva europea conforme alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con

disabilità (CRPD), la quale peraltro non distingue tra discriminazione diretta e indiretta, enfatizzando così la necessità di un approccio integrato alla tutela della disabilità.

Inoltre il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità, con una pronuncia del 3 Ottobre 2022, ha evidenziato come in Italia la figura dei caregivers familiari sia caratterizzata da gravi conseguenze derivanti dal mancato riconoscimento e dalla protezione sociale non sufficientemente adeguata. Per questi motivi il Comitato, dopo aver riscontrato diverse violazioni della CRPD da parte dell'Italia, ha emesso una raccomandazione imponendo allo Stato di adottare misure concrete volte a migliorare la condizione dei caregivers familiari, considerando queste figure come essenziali al fine di garantire i diritti delle persone con disabilità.

In questo contesto, appare ragionevole chiedersi se un'interpretazione della Direttiva 2000/78/CE che escluda la tutela dei caregivers contro le discriminazioni indirette tenga adeguatamente conto della ratifica della CRPD da parte dell'Unione Europea. Inoltre qualora si adottasse un'interpretazione estensiva della normativa europea, che riconosca al caregiver il diritto di agire contro le discriminazioni indirette sul lavoro, si renderebbe anche necessario chiarire se tale riconoscimento implichi il sorgere di un obbligo per il datore di lavoro di adottare soluzioni ragionevoli al fine di garantire la parità di trattamento. Infine si dovrebbe fornire una definizione sufficientemente precisa della figura del caregiver che sia rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva, determinando se tale definizione debba includere solo chi fornisce assistenza significativa e continuativa in ambito domestico, o se la definizione debba essere più o meno ampia.

Per questi motivi le questioni pregiudiziali individuate dalla Cassazione vertono: sull'interpretazione del diritto dell'Unione Europea alla luce della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, in modo tale da riconoscere al caregiver familiare di un minore gravemente disabile, che sostenga di aver subito una discriminazione indiretta in ambito lavorativo a causa dell'attività di assistenza prestata, la legittimazione ad avvalersi della tutela antidiscriminatoria prevista dalla Direttiva 2000/78/CE. In caso di risposta affermativa a tale questione, la Corte chiede se il datore di lavoro del caregiver sia tenuto ad adottare ragionevoli accomodamenti al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento, analogamente a quanto

previsto per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE. Infine, la Cassazione chiede alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea se, sempre alla luce della stessa normativa, la definizione di "caregiver" rilevante ai fini dell'applicazione della Direttiva debba comprendere qualsiasi soggetto che, appartenendo alla cerchia familiare o essendo un convivente di fatto, si occupi in ambito domestico e in maniera gratuita, continuativa, esclusiva e di lunga durata, di una persona con grave disabilità e non autosufficiente, o se tale definizione debba essere interpretata in modo più esteso o più ristretto.

Ad oggi la Corte di Giustizia dell'Unione Europea non si è ancora pronunciata sulla questione.

Dal punto di vista legislativo europeo invece, la figura del caregiver gode di un maggiore riconoscimento e di una tutela normativa specifica che, peraltro, di recente è stata perfezionata ed approfondita attraverso la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 1158/2019 (in seguito "la Direttiva n. 1158/19") "relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza"⁷⁹. Questo strumento giuridico è volto a rispondere alle esigenze dei genitori e dei prestatori di assistenza, con l'obiettivo di favorire una maggiore partecipazione di entrambi i generi al mercato del lavoro e di promuovere una più equa distribuzione delle responsabilità di cura all'interno delle famiglie. Uno degli elementi centrali della Direttiva n.1158/19 riguarda l'introduzione di standard minimi che gli Stati Membri sono tenuti a garantire ai lavoratori, tra cui ad esempio il diritto per i padri a un congedo di paternità di almeno dieci giorni lavorativi retribuiti, da usufruire in occasione della nascita del figlio o il diritto a un congedo parentale individuale di almeno quattro mesi, di cui due non trasferibili tra i genitori. Quest'ultimo meccanismo, in particolare, è pensato per incentivare entrambi i genitori a usufruire del congedo, evitando che l'intero periodo di congedo venga utilizzato solo da uno dei due, solitamente la madre. In tal modo, la direttiva mira a promuovere una maggiore equità di genere, sia nella sfera domestica che in quella lavorativa.

⁷⁹ Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 Giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

Un ulteriore aspetto rilevante verte sull'introduzione del diritto al congedo riconosciuto anche nei confronti dei prestatori di assistenza (cargivers), il quale garantisce cinque giorni lavorativi di congedo all'anno per assistere familiari gravemente malati o dipendenti. Questo beneficio è destinato ai lavoratori che si occupano di familiari gravemente malati o non autosufficienti, riconoscendo così il valore sociale ed economico del loro contributo. La misura è progettata al fine di fornire un sostegno concreto a coloro che, spesso in modo informale e non retribuito, dedicano una parte significativa del proprio tempo e delle proprie energie alla cura di persone care, permettendo loro di far fronte a situazioni di emergenza o di bisogno particolare senza dover sacrificare la propria posizione lavorativa.

La Direttiva n. 1158/19 promuove anche la possibilità per i caregivers di accedere a modalità di lavoro flessibili, come l'orario di lavoro adattabile e il lavoro a distanza; queste disposizioni mirano a facilitare l'organizzazione della giornata lavorativa in modo tale che i lavoratori possano conciliare efficacemente le esigenze di assistenza con quelle professionali, riducendo il rischio di stress e di burnout.

Inoltre, la Direttiva riconosce l'importanza di un approccio equilibrato alla distribuzione delle responsabilità familiari, incentivando non solo la protezione dei diritti dei caregivers, ma anche una maggiore equità di genere nella cura dei familiari. Questo è particolarmente rilevante in un contesto sociale in cui le responsabilità di assistenza spesso ricadono in maniera sproporzionata sulle donne, contribuendo a mantenere disparità di genere nel mercato del lavoro.

La Direttiva n. 1158/19 è stata di recente recepita dal Governo Italiano per mezzo del Decreto Legislativo 20 Giugno 2022, n. 105 rubricato “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 Giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”⁸⁰. Tra le principali disposizioni, il d.lgs. n. 105/2022 prevede l'estensione nonché il miglioramento delle

⁸⁰ Decreto Legislativo 30 Giugno 2022, n. 105 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 Giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.” https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-07-29&atto.codiceRedazionale=22G00114&elenco30giorni=true

tutele previste nei confronti dei caregivers, riconoscendo loro diritti specifici volti a conciliare al meglio le responsabilità familiari con quelle lavorative. In particolare, si introduce il diritto dei lavoratori di fruire di un congedo per assistenza retribuito, pari a tre giorni al mese, al fine di assistere un familiare con disabilità grave, garantendo così la conservazione del posto di lavoro e offrendo conseguentemente una maggiore sicurezza a coloro che devono affrontare l'onere della cura della persona disabile senza dover sacrificare la propria carriera professionale.

Il Decreto n.105/2022, inoltre, facilita l'accesso dei prestatori di assistenza a modalità di lavoro flessibili, come il part-time, il telelavoro o la flessibilità degli orari. Questo permette ai lavoratori di organizzare il proprio tempo in modo da poter dedicare le necessarie attenzioni alle persone assistite, senza compromettere la loro presenza e produttività sul posto di lavoro.

Infine, il d.lgs. n. 105/2022 introduce agevolazioni anche per quanto riguarda l'accesso al congedo parentale per genitori con figli minori di 12 anni o con disabilità, promuovendo un'equa distribuzione delle responsabilità di cura all'interno della famiglia, contribuendo così a un migliore bilanciamento tra vita professionale e privata.

Uno tra gli interventi, rilevante ai fini della presente tesi, che il Decreto ha attuato nel quadro normativo italiano è stata la modifica della Legge 5 Febbraio 1992, n. 104, compiuta con l'obiettivo di rafforzare le tutele e i diritti dei lavoratori che rivestono il ruolo di caregivers, migliorando le loro condizioni lavorative e garantendo una protezione contro eventuali discriminazioni. Una delle principali modifiche consiste nell'introduzione dell'articolo 2-bis⁸¹, il quale stabilisce il divieto assoluto di

⁸¹ Legge-quadro del 5 Febbraio 1992, n.104, Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. "È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 Marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 Maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 Giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura. 2. I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente articolo sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° Settembre 2011, n. 150. 3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui al presente articolo 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. 4. 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." <https://www.normattiva.it/esporta/attoCompleto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1992-02-17&atto.codiceRedazionale=092G0108>

discriminare o trattare in modo meno favorevole i lavoratori che richiedono o usufruiscono dei benefici concessi dalla legge, in particolare quelli relativi all'assistenza di persone con disabilità. Il divieto si estende a tutte le forme di discriminazione, dirette e indirette, che potrebbero verificarsi in ambito lavorativo; questo comporta che i datori di lavoro non possono penalizzare i dipendenti, ad esempio, escludendoli da opportunità di avanzamento di carriera, di formazione, di assegnazione di incarichi o di altri benefici, sulla base del loro utilizzo di permessi o congedi previsti per l'assistenza ai disabili.

Inoltre, la disposizione non si limita a vietare trattamenti discriminatori manifesti, ma si estende anche a situazioni in cui, pur non essendo evidente l'intento discriminatorio, i lavoratori possano comunque subire svantaggi a causa delle loro necessità di prestare assistenza. Questo aspetto appare cruciale al fine di assicurare una tutela efficace, considerando che la discriminazione indiretta può spesso manifestarsi in maniera sottile e meno evidente, ma non per questo risultare meno dannosa.

Il nuovo articolo prevede anche specifici strumenti di tutela legale per i lavoratori che ritengano di essere vittime di discriminazione: essi possono infatti ricorrere all'autorità giudiziaria per ottenere il riconoscimento della discriminazione subita e chiedere i relativi risarcimenti. In alternativa, è possibile avvalersi delle procedure di conciliazione, se previste dai contratti collettivi, oppure promuovere un tentativo di conciliazione secondo quanto disposto dal codice di procedura civile.

Questo insieme di misure rappresenta un rafforzamento sostanziale della protezione dei diritti dei lavoratori con responsabilità di cura, assicurando che possano svolgere il loro ruolo sia professionale che familiare senza timore di subire ripercussioni negative sul lavoro. In tal modo, la norma contribuisce a promuovere una maggiore inclusività e sensibilità nei confronti delle esigenze dei lavoratori che assistono persone con disabilità, riconoscendo il valore sociale del loro impegno e garantendo loro pari opportunità nel mondo del lavoro.

Strumenti e politiche per contrastare la discriminazione basata sulla disabilità sul luogo di lavoro

5.1 Misure legislative e politiche a livello nazionale ed europeo

Come precedentemente illustrato attraverso questa tesi, la discriminazione basata sulla disabilità rappresenta una delle forme più insidiose e persistenti di esclusione sociale, che si rende particolarmente evidente all'interno del contesto lavorativo. Nonostante l'adozione di normative nazionali ed internazionali volte a garantire le pari opportunità e a prevenire trattamenti ingiusti, molte persone affette da disabilità continuano a sperimentare ostacoli significativi nella loro vita lavorativa; tali ostacoli si manifestano non solo sotto forma di barriere fisiche, come l'inaccessibilità a strutture o ad attrezzature, ma anche attraverso pregiudizi impliciti, stereotipi e pratiche gestionali discriminatorie che possono limitare l'accesso al lavoro, la progressione di carriera e persino la quotidiana partecipazione alla vita aziendale.

Per contrastare efficacemente queste forme di discriminazione, si rivela imperativo sviluppare ed implementare strumenti e politiche che agiscano a diversi livelli. In primo luogo, è necessario elaborare un quadro giuridico robusto tanto a livello europeo quanto a livello internazionale che preveda misure specifiche volte a proteggere i diritti delle persone con disabilità. All'interno di questo quadro spiccano la Direttiva 2000/78/CE dell'Unione Europea e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. La prima istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, proibendo qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata sulla disabilità, richiedendo agli Stati membri dell'Unione Europea di adottare misure necessarie per assicurare che le persone con disabilità abbiano accesso alle stesse opportunità di lavoro e avanzamento di carriera degli altri lavoratori. La CRPD, dall'altro lato, rappresenta uno strumento giuridico globale che impegna gli Stati firmatari a garantire la piena realizzazione dei diritti delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, compreso il lavoro. Essa stabilisce principi fondamentali come l'uguaglianza di fronte alla legge, la non discriminazione, la piena ed effettiva partecipazione alla società, e l'accessibilità.

Un aspetto cruciale di questo quadro normativo è l'obbligo per gli Stati e le organizzazioni di adottare misure adeguate al fine di garantire l'inclusione delle persone con disabilità. Queste misure includono l'introduzione di accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro, la rimozione delle barriere architettoniche e tecnologiche, nonché la promozione di pratiche inclusive nel corso del processo di selezione e gestione del personale. Tuttavia, al fine di assicurare che questi diritti siano effettivamente rispettati, è indispensabile che esistano meccanismi di ricorso efficaci per le vittime di discriminazione.

I meccanismi di ricorso costituiscono uno strumento essenziale per garantire che le persone con disabilità possano far valere i propri diritti in caso di violazione. Essi devono essere facilmente accessibili, imparziali nonché in grado di fornire un risarcimento adeguato e tempestivo, mentre la loro efficacia è determinata dalla capacità di rispondere prontamente alle denunce, di condurre indagini imparziali e di adottare misure correttive che non solo riparino il subito danno, ma che prevengano anche ulteriori episodi di discriminazione.

A livello nazionale, i meccanismi di ricorso possono variare da paese a paese, ma tutti condividono l'obiettivo comune di offrire alle vittime di discriminazione una via giuridica volta ad ottenere giustizia. Tra questi, la possibilità di presentare reclami presso le autorità giudiziarie rappresenta uno degli strumenti più formali e potenti. Ad esempio, in Italia, una persona con disabilità che ritiene di essere stata discriminata sul luogo di lavoro può rivolgersi al Tribunale del lavoro, il quale ha il potere di ordinare il reintegro del lavoratore, il risarcimento del danno e la cessazione del comportamento discriminatorio.

Oltre ai tribunali nazionali, molti paesi dell'Unione Europea hanno istituito organismi indipendenti per la parità di trattamento. Questi enti, come l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) in Italia o l'Equality and Human Rights Commission (EHRC) nel Regno Unito, sono incaricati di ricevere denunce, condurre indagini e, in alcuni casi, prendere provvedimenti correttivi. Per esempio, l'EHRC ha il potere di emettere raccomandazioni vincolanti per le aziende e, se necessario, può portare i casi in tribunale. Questi organismi offrono anche assistenza legale alle vittime,

facilitando l'accesso alla giustizia per coloro che potrebbero non avere i mezzi o le conoscenze per avviare un'autonoma azione legale.

A livello europeo ed internazionale, sono numerosi i meccanismi di ricorso che, fornendo strumenti legali e istituzionali integrativi dei sistemi nazionali e offrendo una protezione aggiuntiva, offrono alle persone con disabilità la possibilità di ottenere giustizia e riparazione in caso di discriminazione.

In ambito europeo, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea rappresenta l'organo giurisdizionale supremo per l'interpretazione e l'applicazione del diritto dell'Unione. Le persone con disabilità possono accedervi indirettamente tramite i tribunali nazionali, i quali possono sottoporre alla Corte questioni di diritto europeo mediante il rinvio pregiudiziale, in particolare poi, in caso di discriminazione basata sulla disabilità, se si sospetta una violazione della normativa europea, come la Direttiva 2000/78/CE, i tribunali nazionali possono chiedere alla Corte di Giustizia un'interpretazione vincolante che sarà applicabile all'interno di tutti gli Stati Membri.

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (in seguito “la CEDU”), pur non essendo un'istituzione dell'Unione Europea, svolge anch'essa un ruolo cruciale nella tutela dei diritti umani, inclusi quelli delle persone con disabilità. Infatti come sancito all'art. 13 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, il quale è concepito per assicurare che gli individui abbiano accesso a livello nazionale, ad un rimedio efficace in caso di violazione dei diritti garantiti dalla Convenzione, prima di essere costretti a rivolgersi alla Corte EDU, “Ogni persona i cui diritti e le cui libertà riconosciuti nella presente Convenzione siano stati violati, ha diritto a un ricorso effettivo davanti a un'istanza nazionale, anche quando la violazione sia stata commessa da persone che agiscono nell'esercizio delle loro funzioni ufficiali.⁸²” Questo articolo si inserisce in un quadro giuridico che valorizza il principio di sussidiarietà, secondo cui la protezione dei diritti umani deve essere innanzitutto garantita dagli Stati Membri attraverso i propri sistemi giudiziari ed amministrativi. Questo approccio mira a rafforzare l'efficacia delle tutele nazionali, riducendo al minimo la necessità di interventi internazionali e promuovendo

⁸² Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, 4 Novembre 1950, art. 13 https://presidenza.governo.it/CONTENZIOSO/contenzioso_europeo/documentazione/Convention_ITA.pdf

una responsabilità diretta degli Stati nell'attuazione e nel rispetto dei diritti fondamentali.

In sostanza, l'articolo 13 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo non solo garantisce l'accesso ad un rimedio interno adeguato e tempestivo, ma obbliga anche gli Stati a predisporre misure concrete volte a tutelare i diritti convenzionali. Questo obbligo si traduce nell'esistenza di un diritto soggettivo ad un ricorso efficace che deve essere accessibile, imparziale e capace di fornire una riparazione adeguata alle violazioni subite. Solo quando tali rimedi interni risultano inefficaci o inesistenti, gli individui possono legittimamente attivare il meccanismo internazionale di ricorso presso la Corte di Strasburgo.

L'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) seppur non funga da tribunale, offre consulenza e raccomandazioni sui diritti fondamentali nell'Unione Europea, compresi quelli delle persone con disabilità. Sebbene non offra un meccanismo di ricorso diretto, la FRA monitora l'applicazione di tali diritti e può influenzare le politiche e le normative europee, contribuendo a prevenire la discriminazione.

A livello internazionale, il Comitato delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD Committee) svolge un ruolo chiave nel monitorare l'attuazione della Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità. Le persone con disabilità possono presentare comunicazioni individuali al Comitato se ritengono che i loro diritti, così come sanciti dalla Convenzione, siano stati violati; tuttavia questo meccanismo è accessibile solo agli Stati che abbiano ratificato il Protocollo Opzionale alla CRPD. Dopo aver esaminato un caso, il Comitato può emettere raccomandazioni allo Stato Parte, che, sebbene non legalmente vincolanti, hanno un notevole peso morale e politico.

Altri comitati delle Nazioni Unite, come il Comitato dei Diritti Umani e il Comitato per l'Eliminazione della Discriminazione Razziale, sono dotati delle competenze necessarie per trattare casi di discriminazione basata sulla disabilità, specialmente se combinati con altre violazioni dei diritti. Questi comitati possono ricevere comunicazioni individuali se lo Stato interessato ha accettato la loro giurisdizione.

Anche l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (in seguito "OIL") ha istituito un sistema di monitoraggio per le violazioni delle convenzioni internazionali sul lavoro, incluse quelle relative alla discriminazione e alla disabilità. Sebbene non offra un meccanismo diretto per i singoli individui, le decisioni dell'OIL possono influenzare le leggi e le politiche nazionali, contribuendo a migliorare la tutela dei diritti delle persone con disabilità.

Per quanto concerne la serie di misure volte a garantire l'inclusione delle persone con disabilità, tanto nei contesti di vita quotidiana quanto negli ambienti lavorativi, rivestono un ruolo fondamentale i ragionevoli accomodamenti ed, in generale, le misure di accessibilità. Innanzitutto, ai sensi dell'art 2 della CRPD, per "ragionevole accomodamento" 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"⁸³; questo obbligo implica che le organizzazioni e i datori di lavoro debbano adottare le misure necessarie al fine di adeguare le loro strutture e le loro politiche aziendali, purché tali modifiche non rappresentino un onere insostenibile per l'organizzazione.

Le misure di accessibilità e gli accomodamenti ragionevoli sono fondamentali al fine di garantire che tutti i dipendenti, a prescindere dalle loro disabilità, possano partecipare attivamente e su un piano di parità alla vita lavorativa. Questi strumenti non solo favoriscono l'inclusione, ma rappresentano anche un obbligo legale per le organizzazioni, le quali devono assicurare che i loro luoghi di lavoro siano progettati e gestiti in modo tale da eliminare qualsiasi barriera che possa rappresentare un ostacolo all'accesso e alla partecipazione delle persone con disabilità.

Un primo aspetto cruciale è l'accessibilità fisica degli ambienti di lavoro, il che implica che le strutture debbano essere adeguate al fine di permettere a tutte le persone, indipendentemente dalla loro mobilità, di muoversi liberamente e di utilizzare gli spazi in modo efficace. Questi adattamenti possono includere l'installazione di rampe per

⁸³ *Supra* nota 25, Articolo 2

l'accesso a edifici e piani elevati, l'adeguamento delle porte e dei corridoi per consentire il passaggio di sedie a rotelle e la modifica dei servizi igienici per renderli accessibili. Inoltre, la segnaletica deve essere chiara e comprensibile per tutti, incluse le persone con disabilità visive o uditive, attraverso l'uso di caratteri grandi, contrasto cromatico e segnali acustici o tattili.

Un altro elemento chiave è l'integrazione di tecnologie di assistenza. Queste tecnologie possono variare dalle più semplici, come tastiere ergonomiche o mouse adattati, alle più avanzate, come software di riconoscimento vocale per dipendenti con disabilità motorie o software di lettura dello schermo per persone non vedenti. L'adozione di tali strumenti può migliorare significativamente l'autonomia e la produttività dei dipendenti con disabilità, permettendo loro di svolgere le proprie mansioni in modo efficiente e sicuro.

Gli accomodamenti ragionevoli non si limitano però solo all'aspetto fisico e tecnologico, essi comprendono anche una serie di adattamenti organizzativi che possono essere fondamentali al fine di consentire ad una persona con disabilità di partecipare pienamente alla vita lavorativa. Ad esempio, l'introduzione di orari di lavoro flessibili può essere cruciale per dipendenti che necessitano di frequenti pause per trattamenti medici o che trovano difficile lavorare a tempo pieno a causa della loro condizione. Anche la possibilità di lavorare da remoto può rappresentare un accomodamento significativo, offrendo una maggiore flessibilità e riducendo le difficoltà legate agli spostamenti.

Inoltre, le organizzazioni devono essere pronte a rivedere le mansioni assegnate, garantendo che i compiti affidati siano compatibili con le capacità e le esigenze del dipendente, conseguentemente questo potrebbe comportare la redistribuzione delle responsabilità all'interno di un gruppo di lavoro, l'assegnazione di compiti che non richiedono particolari sforzi fisici o sensoriali o la modifica delle modalità di svolgimento del lavoro per renderle più accessibili.

L'implementazione di queste misure richiede un dialogo continuo tra il datore di lavoro e il dipendente con disabilità e si tratta di un processo che deve essere condotto in un clima di rispetto e collaborazione, dove le esigenze del lavoratore siano ascoltate e comprese e le soluzioni siano cercate con l'obiettivo di massimizzare l'inclusione e la

produttività. È importante sottolineare che questi adattamenti non devono essere percepiti come un onere che grava nei confronti dei datori di lavoro, ma come un investimento nella valorizzazione delle competenze di tutti i dipendenti, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più diversificato, innovativo e inclusivo.

All'interno del contesto normativo italiano uno dei più recenti interventi legislativi che ha interessato lo strumento dei ragionevoli accomodamenti è stato il Decreto Legislativo n. 62/2024 (in seguito "il Decreto"), il quale fornendo una nuova nozione di "accomodamento ragionevole", ha modificato ed ampliato la disciplina del Decreto Legislativo n. 216/2003, che era stato introdotto a seguito di condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Il Decreto ha introdotto significative novità in materia di ragionevoli accomodamenti per le persone con disabilità, modificando profondamente non solo il panorama normativo italiano nel contesto del diritto del lavoro, ma anche allineando l'Italia con le direttive europee e con gli standard internazionali, rafforzando la tutela riconosciuta ai lavoratori con disabilità.

Una delle principali innovazioni del Decreto riguarda la definizione e l'applicazione dei ragionevoli accomodamenti, infatti la nozione, già presente nella normativa precedente, è stata ulteriormente ampliata e rafforzata. Ora, infatti, l'attenzione non è più rivolta soltanto all'adattamento fisico degli ambienti di lavoro, ma si estende anche a garantire l'accessibilità a percorsi di formazione ed aggiornamento professionale. Questa estensione è fondamentale perché riconosce l'importanza di un approccio olistico all'inclusione, che non si limita a rimuovere le barriere fisiche, ma mira a consentire alle persone con disabilità di sviluppare e mantenere le proprie competenze in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

Inoltre, il Decreto ha introdotto nuove responsabilità in capo alle aziende in termini di monitoraggio e valutazione degli accomodamenti adottati. Le imprese sono ora obbligate a verificare periodicamente l'efficacia delle misure implementate nonché a redigere una relazione annuale da presentare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Questa misura promuove una maggiore trasparenza e responsabilità, assicurando che le politiche aziendali non siano solo formalmente rispettose dei diritti delle persone con

disabilità, ma che siano anche effettivamente implementate in modo da garantire un'inclusione reale e duratura.

Il Decreto ha anche rafforzato le procedure di ricorso per i lavoratori che ritengono di essere stati discriminati o di non aver ricevuto gli accomodamenti necessari. È stato introdotto un meccanismo di mediazione obbligatoria, volto a risolvere le dispute in modo più rapido ed efficiente, prima di ricorrere alle vie legali. Questo strumento è particolarmente rilevante perché permette di affrontare i problemi in maniera tempestiva, riducendo i costi e i tempi associati ai contenziosi giudiziari, garantendo al contempo una protezione efficace dei diritti dei lavoratori.

Infine un altro aspetto rilevante del Decreto è l'enfasi posta sulla promozione di una cultura aziendale inclusiva. Le aziende sono incoraggiate a sviluppare ed attuare programmi di sensibilizzazione e formazione continua rivolti a tutti i dipendenti, al fine di creare un ambiente di lavoro più consapevole e rispettoso delle esigenze delle persone con disabilità. Questo approccio mira a prevenire la discriminazione e a garantire che l'inclusione diventi parte integrante della cultura organizzativa, piuttosto che una mera adempimento formale.

Parallelamente alla vasta gamma di ragionevoli accomodamenti precedentemente illustrati, un ruolo fondamentale nel campo dell'inclusione dei lavoratori disabili e nel contrasto alla discriminazione è rivestito dal periodo di comportamento. Il periodo di comportamento, di per sé, non è considerato un "ragionevole accomodamento", ma piuttosto un istituto giuridico che stabilisce il termine massimo entro cui un lavoratore può assentarsi per malattia o per infortunio prima che il datore di lavoro possa legittimamente procedere al licenziamento. Tuttavia, nel contesto della normativa antidiscriminatoria, l'applicazione del periodo di comportamento deve essere considerata in relazione all'obbligo del datore di lavoro di adottare "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori con disabilità.

Esistono due tipologie di periodo di comportamento: il periodo massimo di assenza continuativa dal lavoro che il dipendente può usufruire per malattia o infortunio senza rischiare il licenziamento (ad esempio, se il contratto collettivo prevede un comportamento secco di 180 giorni, il lavoratore che si assenta per malattia continua per più di 180

giorni consecutivi potrebbe essere licenziato), che è il comporto secco e il comporto frazionato che è il periodo massimo di assenza cumulativa, in caso di più episodi di malattia o infortunio, che il dipendente può accumulare in un arco temporale specifico, solitamente tre anni. Se il totale delle assenze supera il periodo di comporto frazionato previsto, il datore di lavoro può decidere di licenziare il dipendente.

Al termine del periodo di comporto, se il lavoratore non è in grado di riprendere il lavoro, il datore di lavoro ha la facoltà di procedere al licenziamento, a meno che non si possa giustificare un ulteriore periodo di assenza, ad esempio, richiedendo l'aspettativa non retribuita. In ogni caso, il licenziamento deve avvenire nel rispetto delle garanzie procedurali e delle tutele previste dalla legge e dai contratti collettivi.

L'applicazione di tale disciplina però può risultare particolarmente problematica in relazione ai lavoratori con disabilità, i quali potrebbero assentarsi per malattia con maggiore frequenza rispetto agli altri lavoratori a causa della loro patologia invalidante o cronica. La complessità di questa situazione risiede quindi nella necessità di bilanciare due diritti fondamentali: da un lato, il diritto del lavoratore con disabilità di beneficiare delle misure necessarie volte a garantire la sua piena integrazione nel contesto lavorativo, come previsto dagli articoli 2, 3 e 4 della Costituzione; dall'altro, il diritto del datore di lavoro di gestire le risorse umane in modo efficiente, in conformità con l'articolo 41 della Costituzione.

Di conseguenza, una corretta interpretazione della normativa relativa al periodo di comporto si rivela essenziale al fine di tutelare i diritti dei lavoratori con disabilità, evitando potenziali discriminazioni indirette, consentendo al contempo ai datori di lavoro di prendere decisioni organizzative ed imprenditoriali che non siano soggette a censura in sede giudiziaria.

Negli ultimi decenni, tanto a livello nazionale quanto a livello europeo, si è assistito ad una significativa evoluzione giurisprudenziale in merito al tema del periodo di comporto e di come questo possa causare forme di discriminazione nei confronti dei lavoratori con disabilità. Già nel 2013 la Corte di Giustizia dell'Unione Europea con la sentenza n. 335/2013 (Cause C-335/11 e 337/11), ampliando il concetto di "handicap" e riaffermando l'importanza di interpretare la normativa antidiscriminatoria secondo i

canoni sanciti dalla Direttiva 2000/78/CE e la CRPD, ha chiarito che, nel valutare se un' assenza prolungata possa giustificare il licenziamento di un lavoratore, è necessario considerare se l'assenza sia dovuta alla disabilità della persona e se il datore di lavoro abbia preso tutte le misure ragionevoli per accomodare la disabilità stessa. In altre parole, l'adozione di misure di "accomodamento ragionevole" può comportare la necessità di estendere il periodo di comporto o di adottare soluzioni alternative per evitare il licenziamento di un lavoratore disabile e questo perché, come afferma la sentenza al punto 76 “rispetto ad un lavoratore non disabile un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata al suo handicap. Pertanto, egli corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia e, quindi, di raggiungere il limite dei 120 giorni contemplato dall’articolo 5, paragrafo 2, della FL. Pertanto, appare evidente che la norma dei 120 giorni prevista da tale disposizione è idonea a svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sull’handicap ai sensi dell’articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della Direttiva 2000/78/CE.”⁸⁴

Nel contesto giurisprudenziale italiano, le sentenze del Tribunale di Milano n. 2875/2016 e n. 9281/2018 si inseriscono coerentemente nel contesto normativo e giurisprudenziale europeo, contribuendo a chiarire e rafforzare la tutela dei lavoratori con disabilità rispetto al superamento del periodo di comporto. In entrambe le pronunce, il Giudice del Lavoro di Milano ha dichiarato nullo il licenziamento di lavoratori disabili che avevano superato il periodo di comporto, riconoscendo che tale provvedimento costituiva una forma di discriminazione indiretta; in particolare il giudice ha stabilito che “Alla luce di ciò sembra che, ai fini della irrogazione di un licenziamento, concepire per un soggetto disabile contraddistinto da una permanente grave patologia, il medesimo periodo di comporto previsto per un soggetto non afflitto da handicap, contrasti apertamente con i corollari del principio di parità di trattamento

⁸⁴ Corte di Giustizia dell’Unione Europea, Sentenza della Corte (Seconda Sezione) 11 Aprile 2013, Cause riunite C-335/11 e C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=it&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2678784>

per cui situazioni diverse meritano un trattamento differenziato e configuri quella discriminazione indiretta di cui alla direttiva 2000/78/CE.”⁸⁵

Successivamente, anche il Tribunale di Mantova, con ordinanza del 16 Luglio 2018, ha ulteriormente precisato che la conoscenza o meno della disabilità da parte del datore di lavoro è irrilevante ai fini della configurazione della discriminazione. In tale ordinanza, il Tribunale ha affermato che la discriminazione indiretta si verifica come conseguenza automatica dell'applicazione uniforme del periodo di comporto a tutti i lavoratori, senza tenere conto della particolare condizione del lavoratore disabile. Questo significa che il datore di lavoro, indipendentemente dalla sua consapevolezza o intenzione, è tenuto ad adottare misure ragionevoli al fine di evitare che la mera applicazione di norme formalmente neutre conduca a un trattamento svantaggioso nei confronti dei lavoratori disabili.

Infine, recentemente anche la Corte di Cassazione con sentenza del 31 Marzo 2023 n. 9095, ha confermato la consolidata posizione secondo la quale il licenziamento di un lavoratore invalido a seguito del superamento del periodo di comporto può costituire una forma di discriminazione indiretta e questo perché i lavoratori con disabilità sono inevitabilmente più esposti ad assenze involontarie legate alla loro condizione di invalidità e in assenza di adeguati accertamenti che chiariscano la natura delle assenze, queste devono essere considerate come conseguenza diretta della disabilità. Pertanto, il licenziamento basato esclusivamente su tali assenze risulta nullo, in quanto contrasta con i principi costituzionali e con le normative europee ed internazionali.

Nella sua decisione, la Corte di Cassazione ha evidenziato l'importanza di un equilibrio tra la tutela dei diritti dei lavoratori disabili e le legittime esigenze organizzative dei datori di lavoro. Nello specifico i giudici della Cassazione hanno chiarito che “La necessaria considerazione dell'interesse protetto dei lavoratori disabili, in bilanciamento con legittima finalità di politica occupazionale, postula, invece, l'applicazione del principio dell'individuazione di soluzioni ragionevoli per assicurare il principio di parità

⁸⁵ Tribunale Milano, Sezione Lavoro, Sentenza, 28 Ottobre 2016, n. 2875, <https://onegale.wolterskluwer.it/document/tribunale-milano-sez-lavoro-sent-28-10-2016-n-2875/10SE0002716598?searchId=2494536108&pathId=84e79f33654a&offset=0&contentModuleContext=all>

di trattamento dei disabili, garantito dall'art. 5 della direttiva 2000/78/CE (ovvero degli accomodamenti ragionevoli di cui alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, alla cui luce vanno interpretate le direttive normative antidiscriminatorie dell'Unione Europea), secondo una prospettiva che non risulta percorsa in concreto nel caso in esame.”⁸⁶ Tale approccio implica che i datori di lavoro debbano implementare misure adeguate volte a prevenire situazioni di discriminazione indiretta, assicurando così un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti i dipendenti, in conformità con le normative vigenti e i principi di equità e giustizia sociale.

Quali sono dunque i ragionevoli accomodamenti che il datore di lavoro può adottare nei confronti dei lavoratori disabili, in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra gli interessi e i diritti delle parti, e assicurare la legittimità dei provvedimenti datoriali?

Una prima soluzione da vagliare potrebbe consistere l'estensione del periodo di comporto per i lavoratori disabili, che potrebbe essere realizzata attraverso diversi canali. In ambito di contrattazione collettiva, aziende e sindacati potrebbero collaborare al fine di negoziare periodi di comporto più lunghi, pensati specificamente per i lavoratori con disabilità. In alternativa, nell'ambito della contrattazione individuale, il lavoratore disabile e il datore di lavoro potrebbero concordare una proroga del periodo di comporto su base personale, oppure tale estensione potrebbe essere già prevista nella lettera di assunzione.

In assenza di accordi formali, il datore di lavoro potrebbe anche considerare l'opzione di estendere unilateralmente il periodo di comporto per i dipendenti disabili. Questo atto dimostrerebbe un impegno concreto del datore di lavoro verso l'adozione delle soluzioni ragionevoli richieste dalla normativa. Riguardo alla misura di tale estensione, in mancanza di specifiche indicazioni giurisprudenziali, si può ritenere che essa debba essere significativa, come ad esempio un aumento di almeno il 50% rispetto al periodo di comporto ordinario, per tenere adeguatamente conto delle particolari esigenze del lavoratore disabile.

⁸⁶ Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 31 Marzo 2023, n. 9095, punto 25, https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2023/04/Cassazione_2023_09095.pdf

Un ulteriore percorso da esplorare è quello del coinvolgimento delle parti sindacali. Il ruolo dei sindacati nella mediazione tra il datore di lavoro e il lavoratore disabile può risultare essenziale nel processo di individuazione di soluzioni che siano oggettive e trasparenti, e che considerino tanto i diritti del lavoratore quanto le esigenze operative dell'azienda.

In conclusione, in attesa di un'auspicata riforma legislativa che chiarisca e migliori le norme attuali relative alla gestione del periodo di comporto per i lavoratori disabili, è fondamentale promuovere soluzioni che siano il più possibile ragionevoli, al fine di ridurre al minimo l'utilizzo dei meccanismi di ricorso. In tale contesto, il coinvolgimento sindacale, l'estensione del periodo di comporto e un approccio flessibile ed equilibrato possono rappresentare strumenti efficaci per garantire equità e legittimità nelle decisioni adottate.

Infine, all'interno del novero delle misure legislative volte a contrastare il fenomeno della discriminazione dei lavoratori disabili è opportuno menzionare anche il collocamento mirato. Questa misura consiste in un sistema di politiche e misure specificamente sviluppato al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, assicurando che le loro capacità e potenzialità siano valorizzate all'interno del mercato del lavoro. Questo sistema si è evoluto attraverso una serie di interventi normativi che hanno progressivamente rafforzato e ampliato i diritti delle persone con disabilità, garantendo loro una partecipazione attiva e inclusiva nel contesto lavorativo.

La base normativa del collocamento mirato è costituita dalla Legge n. 68/1999, che ha segnato una svolta significativa rispetto al passato. Prima di questa legge, l'inserimento lavorativo dei disabili era basato principalmente su obblighi quantitativi per le aziende, che dovevano assumere un certo numero di lavoratori disabili senza considerare le specifiche esigenze e potenzialità di questi ultimi. La Legge n. 68/1999 ha introdotto un approccio qualitativo, fondato sul principio del "collocamento mirato", il quale prevede un'analisi delle caratteristiche individuali del lavoratore disabile e la conseguente identificazione del posto di lavoro più adatto. Questa normativa stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti sono obbligate a riservare una quota di posti di lavoro a persone con disabilità, prevedendo al contempo meccanismi di supporto per le aziende,

come incentivi economici e agevolazioni fiscali, volti a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa. Inoltre, la legge ha creato una rete di servizi di collocamento mirato, gestiti a livello territoriale, che collaborano con le imprese per individuare le soluzioni più idonee alle esigenze dei lavoratori disabili.

L'evoluzione normativa ha contribuito a rafforzare il sistema con il successivo Decreto Legislativo n. 151/2015⁸⁷ (in seguito "il Decreto"), che ha apportato rilevanti modifiche alla Legge n. 68/1999. Questo decreto ha modificato in maniera sostanziale le disposizioni preesistenti, sia inasprendo gli obblighi a carico delle aziende, sia introducendo nuovi incentivi per i datori di lavoro che assumono persone affette da disabilità, con l'obiettivo di favorire un'inclusione più efficace nel mondo del lavoro.

Uno degli aspetti più rilevanti del Decreto consiste nell'ampliamento del campo di applicazione del collocamento mirato, in particolare, la normativa è stata estesa anche alle persone con una capacità lavorativa ridotta in modo permanente a causa di infermità o disabilità fisiche o mentali. Questo significa che il collocamento mirato non si limita più solo a coloro che possiedono una disabilità riconosciuta in maniera tradizionale, ma include anche individui che, pur avendo una capacità lavorativa ridotta, possono svolgere compiti in linea con le loro attitudini e competenze.

Il Decreto ha inoltre introdotto modifiche significative riguardo alle quote di riserva previste dall'articolo 3 della Legge n. 68/1999. Dal 1° Gennaio 2017, infatti, è stato eliminato il meccanismo che prevedeva l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile solo in caso di nuove assunzioni per le aziende con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti. Invece, è stato stabilito che tale obbligo scatta automaticamente al raggiungimento dei 15 dipendenti, indipendentemente dall'effettuazione di nuove assunzioni. Questo cambiamento ha lo scopo di aumentare le opportunità di lavoro per le persone con disabilità, obbligando le aziende di dimensioni medio-piccole a contribuire all'inclusione lavorativa.

⁸⁷ Decreto Legislativo del 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." <https://www.normattiva.it/esporta/attoCompleto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-09-23&atto.codiceRedazionale=15G00164>

Un altro aspetto cruciale riguarda il computo nella quota di riserva di quei lavoratori che, pur non essendo stati assunti tramite il collocamento obbligatorio, hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o che rientrano nelle prime sei categorie di minorazioni così come definite dalle tabelle allegate al DPR 915/1978. In particolare, per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, il computo è reso obbligatorio. Questo ampliamento delle categorie di lavoratori computabili è stato introdotto con lo scopo di rafforzare il principio di inclusione e garantire che le aziende considerino un ampio spettro di disabilità nel loro calcolo delle quote di riserva.

Per le aziende che operano in settori ad alto rischio infortunistico, il Decreto introduce anche la possibilità di esonero dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, se il tasso di premio INAIL delle lavorazioni è pari o superiore al 60 per mille. Tuttavia, queste aziende sono comunque tenute a versare un contributo esonerativo al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. Questo meccanismo, pur riconoscendo le difficoltà operative in contesti di lavoro particolarmente gravosi, cerca di bilanciare la mancanza di inclusione diretta, attraverso un contributo economico destinato a sostenere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in altri contesti.

Il Decreto ha introdotto anche innovazioni relative alle modalità di assunzione obbligatoria, prevedendo che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possano procedere con chiamata nominativa, favorendo una maggiore autonomia delle aziende nella scelta dei candidati, sempre nel rispetto delle norme vigenti. In alternativa, l'assunzione può avvenire tramite convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11 della Legge n. 68/1999 o attraverso la preselezione da parte degli uffici competenti. In caso di inadempienza da parte del datore di lavoro, gli uffici competenti hanno l'obbligo di avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria, garantendo in ogni caso il rispetto delle quote di riserva.

Un'altra importante innovazione riguarda l'istituzione della "Banca dati del collocamento mirato", ovvero una sezione specifica all'interno della Banca dati politiche attive e passive, che raccoglie tutte le informazioni sui datori di lavoro obbligati e sui lavoratori con disabilità. Questo strumento, implementato anche dall'INPS e dall'INAIL,

consente di monitorare più efficacemente l'attuazione delle politiche di collocamento mirato e di gestire gli incentivi per i datori di lavoro.

In termini di incentivi, il Decreto ha previsto un incremento delle agevolazioni per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità. Gli incentivi, che variano dal 35% al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, sono direttamente gestiti dall'INPS e si applicano per un periodo fino a 60 mesi, a seconda del grado di disabilità del lavoratore e della tipologia di contratto. Questi incentivi sono stati pensati al fine di ridurre l'onere economico a carico delle aziende e con lo scopo di promuovere l'assunzione di persone con disabilità, offrendo loro opportunità di lavoro stabile e adeguato alle loro capacità.

Infine, il Decreto ha modificato i criteri di destinazione delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, prevedendo contributi specifici per l'adozione di ragionevoli accomodamenti, la rimozione di barriere architettoniche e l'introduzione del telelavoro. Inoltre, viene incentivata l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo, un ruolo chiave per garantire che le persone con disabilità possano integrarsi e prosperare all'interno dei luoghi di lavoro.

Il collocamento mirato ha trovato applicazione in numerose iniziative sia a livello nazionale che regionale. Ad esempio, diverse regioni italiane hanno sviluppato programmi specifici per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità psichiche, spesso in collaborazione con enti pubblici e privati. Questi programmi prevedono percorsi personalizzati di orientamento e formazione, finalizzati a preparare i lavoratori disabili per ruoli specifici all'interno delle aziende. Un esempio concreto è il progetto "Percorsi di inclusione" avviato in Emilia-Romagna, che ha visto la collaborazione tra servizi sociali, sanitari e del lavoro per creare percorsi di inserimento lavorativo rivolti a persone affette da disabilità psichica. Questo progetto ha avuto successo non solo nell'inserimento lavorativo, ma anche nel miglioramento delle condizioni di vita dei partecipanti, dimostrando l'efficacia del collocamento mirato. A livello aziendale, alcune grandi imprese italiane hanno implementato politiche di inclusione che vanno oltre gli obblighi di legge, adottando misure per garantire un ambiente di lavoro accessibile e accogliente per tutti i lavoratori. Un esempio è la Ferrero, che ha

sviluppato un programma di inclusione lavorativa per persone con disabilità, offrendo supporto specifico nella fase di inserimento e opportunità di carriera all'interno dell'azienda.

Le politiche di collocamento mirato hanno avuto un impatto significativo sulla vita delle persone con disabilità in Italia, contribuendo a ridurre le barriere all'ingresso nel mercato del lavoro e a promuovere una cultura dell'inclusione. Tuttavia, nonostante i progressi fatti, permangono numerose sfide legate alla piena attuazione di queste politiche, soprattutto in termini di sensibilizzazione delle imprese e di adattamento dei posti di lavoro alle esigenze specifiche dei lavoratori disabili.

Anche a livello europeo, i singoli Stati Membri hanno sviluppato politiche specifiche volte a promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, spesso ispirandosi alle direttive europee, ma adattandole al contesto nazionale. In Germania, il programma "Inklusionsinitiative" rappresenta uno sforzo significativo per migliorare le opportunità di lavoro delle le persone con disabilità. Questo programma combina incentivi fiscali per le aziende che assumono lavoratori disabili con iniziative di formazione personalizzata. L'obiettivo del programma non è solo facilitare l'accesso al lavoro, ma anche garantire che i lavoratori disabili possano mantenere il loro impiego a lungo termine. Le aziende ricevono supporto al fine di adattare i posti di lavoro alle esigenze dei dipendenti con disabilità, promuovendo così un ambiente di lavoro più inclusivo.

In Francia, la "Loi Handicap" del 2005⁸⁸ ha istituito un quadro normativo rigoroso per l'inclusione lavorativa. Questa legge impone alle aziende con oltre 20 dipendenti di riservare almeno il 6% delle loro posizioni lavorative a persone con disabilità. Le imprese che non raggiungono questa quota sono soggette a sanzioni finanziarie, il che crea un forte incentivo al fine di conformarsi alla normativa. Inoltre, la legge prevede misure di supporto, come contributi per l'adattamento dei posti di lavoro e la formazione dei dipendenti, per aiutare le aziende a rispettare le nuove disposizioni.

⁸⁸ LOI n° 2005-102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00000809647/>

La Spagna ha implementato una normativa simile, con una legge⁸⁹ che richiede alle aziende con più di 50 dipendenti di riservare almeno il 2% dei posti di lavoro a persone con disabilità. Le aziende che non possono rispettare questa quota possono invece optare per misure alternative, come contratti di fornitura con centri speciali di lavoro o donazioni a fondazioni che supportano l'inclusione delle persone con disabilità.

Nel Regno Unito, il programma "Access to Work"⁹⁰ offre un sostegno pratico e finanziario ai lavoratori con disabilità con lo scopo di aiutarli a superare le barriere che impediscono loro di mantenere o ottenere un lavoro. Questo programma può coprire una vasta gamma di costi, tra cui adattamenti sul posto di lavoro, attrezzature specializzate, e supporto per il trasporto.

Queste iniziative nazionali, pur diverse tra loro, condividono l'obiettivo comune di promuovere un'inclusione più efficace e sostenibile delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, attraverso un insieme di obblighi legali, incentivi finanziari e supporto pratico.

In conclusione, il collocamento mirato rappresenta uno strumento fondamentale al fine di promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, contribuendo a costruire una società più equa ed inclusiva, dove ogni individuo possa esprimere al meglio le proprie capacità e contribuire al progresso comune. L'evoluzione normativa ha progressivamente rafforzato questo sistema, ma la sua piena efficacia dipende anche dall'impegno continuo delle istituzioni, delle aziende e della società nel suo complesso.

5.2.1. Organizzazioni sindacali

Un ruolo fondamentale nella tutela dei lavoratori disabili contro la discriminazione viene svolto anche dalle organizzazioni sindacali, le quali agendo su più livelli, garantiscono il rispetto dei diritti e promuovono l'inclusione lavorativa.

⁸⁹ Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración social de los minusválidos, <https://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>

⁹⁰ Access to Work: get support if you have a disability or health condition, <https://www.gov.uk/access-to-work>

In primo luogo, i sindacati sono attori chiave nella contrattazione collettiva, uno strumento fondamentale per l'adozione di misure che possano migliorare le condizioni lavorative dei disabili. Nell'ambito di tali negoziazioni, i sindacati si adoperano per includere clausole specifiche che prevedano l'adozione di ragionevoli accomodamenti e l'estensione del periodo di comporto per i lavoratori disabili, nonché misure volte a prevenire ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Attraverso queste contrattazioni, i sindacati mirano a garantire che le politiche aziendali siano allineate con i principi di uguaglianza ed inclusione, permettendo così ai lavoratori disabili di operare in un ambiente di lavoro che riconosca e rispetti le loro esigenze specifiche.

In secondo luogo, i sindacati offrono un supporto legale ai lavoratori disabili che subiscono discriminazioni. Questo supporto può includere la consulenza giuridica, l'assistenza nella presentazione di reclami interni all'azienda, nonché la rappresentanza in procedimenti giudiziari o arbitrali. In questi contesti, i sindacati agiscono come intermediari tra il lavoratore e l'azienda, facilitando il dialogo e cercando soluzioni che tutelino i diritti del lavoratore disabile senza compromettere gli interessi aziendali.

I sindacati promuovono anche iniziative di sensibilizzazione e formazione all'interno delle aziende, educando sia i datori di lavoro che i dipendenti in merito alla necessità di rispettare le normative antidiscriminatorie e di adottare pratiche inclusive. Queste iniziative possono includere programmi di formazione specifici sulla disabilità, workshop sulle buone pratiche di inclusione e campagne di sensibilizzazione volte a combattere gli stereotipi e i pregiudizi legati alla disabilità.

Infine, i sindacati collaborano con le istituzioni pubbliche e le organizzazioni non governative al fine di promuovere politiche a livello nazionale ed europeo che migliorino la condizione lavorativa dei disabili. Partecipano a tavoli di lavoro, commissioni consultive ed altre sedi di discussione politica, contribuendo allo sviluppo di leggi e regolamenti che rafforzino la protezione contro la discriminazione e promuovano l'inclusione dei lavoratori disabili nel mercato del lavoro.

In sintesi, l'azione sindacale è cruciale al fine di garantire che i diritti dei lavoratori disabili siano rispettati nonché per promuovere un ambiente di lavoro equo ed inclusivo. Attraverso la contrattazione collettiva, il supporto legale, la sensibilizzazione e la

partecipazione politica, i sindacati svolgono un ruolo determinante nella lotta contro la discriminazione e nella promozione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Anche a livello europeo le organizzazioni sindacali giocano un ruolo cruciale nella tutela dei lavoratori disabili contro le discriminazioni, operando attraverso una serie di azioni mirate che coinvolgono attività di lobbying, partecipazione a processi normativi, sensibilizzazione e cooperazione internazionale.

Una delle principali azioni svolte dalle organizzazioni sindacali europee è l'attività di lobbying presso le istituzioni dell'Unione Europea, come il Parlamento Europeo, la Commissione Europea e il Consiglio dell'Unione Europea. I sindacati, spesso coordinati da confederazioni come la Confederazione Europea dei Sindacati (in seguito "CES"), influenzano la legislazione lavorativa, proponendo emendamenti e miglioramenti alle normative esistenti. La CES, in particolare, è un'organizzazione sovranazionale fondata nel 1973 che rappresenta gli interessi dei lavoratori a livello europeo, riunendo sindacati nazionali e federazioni settoriali provenienti da vari paesi dell'Unione Europea e di altre nazioni europee, con l'obiettivo di promuovere i diritti dei lavoratori, l'uguaglianza sociale e la giustizia economica. Essa opera come interlocutore chiave nelle negoziazioni con le istituzioni europee, influenzando politiche in ambiti quali il lavoro, la protezione sociale, la formazione e le condizioni di vita. La CES si impegna a garantire che la voce dei lavoratori sia ascoltata nel processo decisionale europeo, sostenendo politiche che favoriscano un'economia inclusiva e sostenibile, il miglioramento delle condizioni lavorative e la tutela dei diritti sindacali. Attraverso il dialogo sociale e la concertazione con i datori di lavoro e le istituzioni, la CES cerca di promuovere un'Europa più equa e solidale.⁹¹ Un esempio significativo dell'intervento della CES è il contributo apportato dai sindacati nel processo di adozione e revisione della Direttiva 2000/78/CE, nel corso del quale essi hanno sostenuto un'interpretazione più inclusiva del concetto di "disabilità" nonché per l'introduzione di obblighi più stringenti in capo ai datori di lavoro relativamente ai ragionevoli accomodamenti. Recentemente la CES è intervenuta anche in risposta alla prima fase di consultazione delle parti sociali europee da parte della Commissione Europea su possibili azioni nel

⁹¹ ETUC website "Aims and priorities" <https://www.etuc.org/en/aims-and-priorities>

settore del telelavoro e del diritto dei lavoratori a disconnettersi ed ai fini di questa tesi è rilevante sottolineare che la CES riconosce il potenziale del telelavoro nel favorire l'inclusione nel mercato del lavoro e al tempo stesso nel facilitare la conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità di cura, specialmente per i lavoratori più vulnerabili, come quelli con disabilità. Tuttavia, la CES mette in guardia contro l'adozione di pratiche che permettano ai datori di lavoro di eludere il loro obbligo legale, sancito dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, di fornire ragionevoli accomodamenti sul posto di lavoro. Il telelavoro, infatti, non dovrebbe sostituire i servizi di assistenza essenziali né le reti di sicurezza sociale, come il congedo retribuito per malattia, il congedo parentale e il congedo per i caregivers, poiché questo potrebbe aggravare le disuguaglianze di genere, specialmente per quanto riguarda la distribuzione delle responsabilità di cura. È quindi cruciale che gli accordi relativi al telelavoro siano progettati in modo da rispondere alle esigenze di genere evitando al contempo il rafforzamento delle disuguaglianze già esistenti. La CES sottolinea inoltre l'importanza di integrare i lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro fisici e avverte che il telelavoro non dovrebbe essere utilizzato al fine di evitare investimenti necessari a creare ambienti di lavoro accessibili e inclusivi. Sebbene il lavoro da remoto possa contribuire alla creazione di mercati del lavoro più inclusivi, esiste anche il conseguente rischio di isolamento e invisibilità per i lavoratori che già subiscono discriminazioni, minando così gli sforzi compiuti al fine di combattere tali ingiustizie, che restano un obbligo legale per i datori di lavoro⁹².

Oltre al lobbying, le organizzazioni sindacali europee partecipano attivamente ai tavoli di negoziazione e ai comitati consultivi dell'Unione Europea nei quali si tratta di tematiche relative alla disabilità e al mondo del lavoro. Questo coinvolgimento consente loro di rappresentare direttamente gli interessi dei lavoratori disabili e di assicurare che le politiche adottate siano effettivamente inclusive e rispettose dei diritti di tutti i lavoratori. Inoltre, i sindacati collaborano con l'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali e con il Comitato Europeo per i Diritti Sociali, contribuendo a monitorare l'implementazione delle normative nonché a segnalare eventuali violazioni.

⁹² Consultation document, "First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect" file:///C:/Users/user/Downloads/C_2024_2990_1_EN_ACT_part1_v5.pdf

Le organizzazioni sindacali europee sono anche impegnate nella promozione di campagne di sensibilizzazione e informazione a livello transnazionale. Queste campagne mirano a combattere gli stereotipi e i pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità e a promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione nei luoghi di lavoro. Ad esempio, iniziative come la campagna "Zero Discrimination" lanciata dalla CES⁹³, mirano a sensibilizzare i datori di lavoro e i dipendenti sull'importanza di creare ambienti di lavoro inclusivi e accessibili per tutti.

La formazione è un altro strumento fondamentale utilizzato dalle organizzazioni sindacali a livello europeo. Attraverso la rete di scuole sindacali e programmi di formazione continua, i sindacati offrono corsi specifici rivolti ai rappresentanti sindacali, ai lavoratori e ai datori di lavoro, focalizzati sulla disabilità, sugli accomodamenti ragionevoli e sulla prevenzione delle discriminazioni. Questi programmi educano i partecipanti sui diritti dei lavoratori disabili e sulle migliori pratiche da adottare al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo.

Infine, le organizzazioni sindacali europee collaborano strettamente con organizzazioni internazionali come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e con ONG specializzate nella difesa dei diritti delle persone con disabilità, come il Forum Europeo della Disabilità (EDF). Questa cooperazione risulta fondamentale al fine di armonizzare le politiche a livello globale nonché per promuovere l'adozione di standard internazionali che tutelino i diritti dei lavoratori disabili in tutte le giurisdizioni.

5.2.2. Datori di lavoro⁹⁴

Il diversity management è un ambito di studio che si concentra sulla gestione della diversità all'interno delle organizzazioni che ha avuto origine negli Stati Uniti negli corso degli anni Ottanta. Il suo scopo è quello di creare un ambiente lavorativo che sia

⁹³ La campagna "Zero Discrimination" della Confederazione Europea dei Sindacati (CES) è un'iniziativa volta a combattere ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro e nella società. Essa si concentra su diverse problematiche, tra cui la discriminazione razziale, di genere, basata sulla disabilità e su altri fattori. La campagna mira a sensibilizzare lavoratori, datori di lavoro e decisori politici sulle disuguaglianze esistenti e a promuovere l'adozione di politiche più severe contro la discriminazione, attraverso eventi e partenariati con altre organizzazioni. L'obiettivo finale è creare una società più inclusiva ed equa.

⁹⁴ L'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro in Italia. Una panoramica delle pratiche aziendali e dei partenariati. Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022, <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:EU:cf7085e7-411a-4e42-bde8-a4223371f2d9>

inclusivo e favorevole a tutti i dipendenti, valorizzando il contributo unico di ciascun individuo nella sua specificità⁹⁵.

Nel contesto della valorizzazione della diversità all'interno delle organizzazioni, assume particolare rilievo il tema dell'inclusione delle persone con disabilità e i benefici che la loro presenza può apportare alle aziende. L'inclusione delle persone con disabilità si rivela strategica sotto vari aspetti, tra cui l'assunzione di nuovi dipendenti, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione di incidenti o patologie, la gestione dei lavoratori che sviluppano disabilità fisiche o mentali nel corso della loro carriera e l'invecchiamento della popolazione lavorativa.

Al fine di affrontare l'impatto della disabilità insorta sul lavoro, negli Stati Uniti è nato il Disability Management che consiste in un insieme di pratiche volte a consentire ai lavoratori di mantenere il proprio impiego all'interno dell'azienda. Nel tempo, questo concetto si è esteso ad un numero sempre maggiore di categorie di dipendenti, includendo anche coloro che storicamente erano esclusi dal mercato del lavoro. Questo ampliamento di prospettiva ha trasformato il Disability Management da un insieme di strategie per affrontare emergenze, ad un processo negoziale tra datori di lavoro e lavoratori, che coinvolge l'intera organizzazione. Questa evoluzione ha dato vita al "Comprehensive Disability Management"⁹⁶ o gestione globale della disabilità, in cui le aziende, prendendo spunto dagli impatti della disabilità e con l'obiettivo di coniugare produttività e qualità della vita, rimodellano la propria organizzazione nel tempo e nello spazio. Tale approccio promuove soluzioni che non solo si adattino alle mutevoli esigenze dei lavoratori e ai progressi tecnologici, ma che stimolino anche altre aziende a seguirne l'esempio.

Non si tratta semplicemente di fornire un lavoro senza considerare il tipo di incarico assegnato; al lavoratore con disabilità non viene offerto un impiego generico, ma una posizione specifica che, dopo un adeguato processo formativo, valorizzi le sue attitudini e competenze. Al datore di lavoro non viene imposta una missione assistenziale,

⁹⁵ Friso, Valeria. 2018. "Disability Management". *STUDIUM EDUCATIONIS-Rivista quadrimestrale per le professioni educative* 3: 125–128.

⁹⁶ Harder, Henry G., and Liz R. Scott. 2005. *Comprehensive disability management*. Elsevier Health Sciences.

potenzialmente in contrasto con le esigenze di produttività, ma piuttosto un ruolo partecipativo e collaborativo, dotato del diritto di variare le mansioni (*ius variandi*).

La valorizzazione delle risorse con disabilità diventa così un elemento chiave per la dignità del lavoro di tutte le persone, esercitato attraverso la funzione sociale delle imprese. Garantire dignità al lavoro di ogni individuo si basa sulla convinzione che ogni persona rappresenti un valore prezioso e che l'inclusione possa essere costruita per ciascuno. Harder (2005) ha evidenziato che⁹⁷:

- Gli interventi riguardano l'intera organizzazione, non solo i lavoratori con disabilità, e il loro successo dipende dalla partecipazione e dal coinvolgimento di tutti i colleghi.
- La disabilità può interessare qualsiasi dipendente, anche solo temporaneamente, e pertanto non può essere considerata una questione esclusiva riservata a poche persone.
- L'inserimento di politiche inclusive nella pianificazione aziendale contribuisce a creare un ambiente lavorativo che aumenta la motivazione dei lavoratori, generando un beneficio complessivo per l'organizzazione.

Tra gli elementi che mettono in relazione l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità a quella di tutti i lavoratori, vi sono le dimensioni relazionali e sociali del processo di inclusione e il diritto di godere pienamente di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

I programmi aziendali possono facilitare l'inclusione delle persone con disabilità sia a livello individuale che a livello organizzativo e proprio sulla base di questo concetto nel 2002, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha adottato un Codice di condotta sulla gestione della disabilità nei luoghi di lavoro⁹⁸ (*Code of Practice on Managing Disability in the Workplace*), che stabilisce i principi alla base degli strumenti e delle iniziative internazionali volte a promuovere l'occupazione e il benessere delle persone con disabilità. Questo documento, sebbene non vincolante, si basa sull'idea che affidare

⁹⁷ Supra nota 80

⁹⁸Codice di condotta sulla gestione della disabilità nei luoghi di lavoro, Organizzazione Internazionale del Lavoro, Ginevra Ottobre 2001
<https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>

alle persone con disabilità compiti adeguati alle loro capacità possa portare benefici all'organizzazione, sia in termini economici (riduzione dell'assenteismo e delle malattie) sia in termini di produttività. Il Codice è stato sviluppato da esperti governativi, rappresentanti delle imprese e sindacati al fine di supportare l'applicazione delle sue linee guida in base alle circostanze nazionali e nel rispetto delle leggi di ogni singolo Paese.

Il Codice funge da guida pratica per la gestione della disabilità sul posto di lavoro, con l'intento di garantire pari opportunità alle persone con disabilità, migliorare le loro prospettive occupazionali facilitando il reclutamento, il reinserimento nel mercato del lavoro, la conservazione del posto e le possibilità di avanzamento di carriera. Inoltre, il Codice, mira a promuovere un ambiente di lavoro sicuro, accessibile e salubre, riducendo al contempo i costi che i datori di lavoro devono sostenere a causa della disabilità dei dipendenti. Infine, si propone di massimizzare il contributo che i lavoratori con disabilità possono apportare all'azienda.

L'inclusione si realizza attraverso un'impostazione di governance aziendale che non si limiti a modificare alcuni comportamenti individuali, ma che interessi la cultura dell'impresa nel suo complesso, influenzando le linee evolutive della struttura aziendale. Per un'inclusione efficace, è essenziale che le politiche e le pratiche adottate all'interno dell'impresa migliorino le condizioni fisiche e psicologiche delle persone con disabilità, anche attraverso il supporto di esperti interni o esterni all'azienda. Queste politiche traducono i valori aziendali in azioni concrete compiute al fine di raggiungere obiettivi come la progettazione di posti di lavoro, le modalità di assunzione, le procedure di valutazione e le opportunità di avanzamento di carriera.

Il Codice dell'OIL⁹⁹ specifica inoltre le aree chiave che possono definire i programmi di inclusione, tra cui: i compiti dei datori di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori; il quadro di riferimento per la gestione della disabilità nei luoghi di lavoro, incluse strategie di sensibilizzazione; il processo di assunzione, permanenza e avanzamento di carriera dei dipendenti con disabilità; e l'individuazione di accomodamenti ragionevoli.

⁹⁹ *Supra* nota 93

Oltre a ciò, all'interno dell'impresa sono tre le figure chiave che possono favorire l'attuazione di programmi di inclusione: il responsabile delle risorse umane, il disability manager e i colleghi di lavoro. Il responsabile delle risorse umane può implementare strategie a livello individuale o di gruppo al fine di garantire equità e rispondere alle esigenze dei dipendenti, identificando gli attori chiave per l'implementazione degli accomodamenti, e creando un clima lavorativo di supporto. Inoltre, può progettare interventi di formazione volti a ridurre stereotipi e false credenze, nonché costruire sistemi di valutazione coerenti e capaci di fornire feedback positivi. Sul piano relazionale, il responsabile delle risorse umane può promuovere interventi di team building, individuare figure tutor e creare programmi di tutoraggio specifico.

Il disability manager, figura introdotta in Italia con il d.lgs. n. 165/2001 e recentemente aggiornata con l'intervento del d.lgs. n. 222/2023, più che rappresentare una professione autonoma, consiste in una competenza aggiuntiva che può integrare diverse professionalità preesistenti, quali quelle di architetto, avvocato, assistente sociale o terapeuta occupazionale. Il disability manager ha il ruolo di promotore e supervisore dell'intero processo di reclutamento ed inclusione delle persone con disabilità all'interno delle organizzazioni. Inoltre, egli funge da facilitatore delle relazioni interne, rappresentando un punto di riferimento per la risoluzione dei problemi e contribuendo a creare un clima lavorativo più favorevole che promuova il successo reciproco, tanto per il dipendente quanto per l'azienda. Un ulteriore ruolo cruciale nel favorire l'inclusione delle persone con disabilità è ricoperto dai colleghi di lavoro, i quali possono offrire un supporto naturale, costituito da risorse umane e tecniche, volte ad agevolare l'integrazione del lavoratore disabile e stimolare l'interesse e la partecipazione degli altri dipendenti.

Le aziende dispongono di vari strumenti utili sia per facilitare il reclutamento dei dipendenti sia per garantirne la permanenza. Questi strumenti rivestono un ruolo cruciale, poiché la scarsa familiarità con la disabilità rappresenta una delle principali barriere all'inclusione delle persone disabili nel mondo del lavoro. Per quanto concerne il reclutamento e l'inserimento lavorativo, una pratica comune è l'attivazione della convenzione con la provincia, come previsto dalla normativa vigente. A supporto di queste iniziative, esistono anche canali specializzati, come associazioni, enti e agenzie,

che possono offrire un sostegno continuo all'azienda nelle fasi successive al reclutamento. Le convenzioni richiedono l'impegno dei datori di lavoro ad assumere la persona con disabilità al termine di un periodo di prova, mentre i canali specializzati accompagnano l'intero processo, svolgendo un ruolo fondamentale nell'individuazione delle mansioni più adatte e nella gestione delle relazioni lavorative.

Oltre alle convenzioni, le aziende possono adottare ulteriori strumenti e azioni per favorire sia il reclutamento che la permanenza dei dipendenti. Una prima serie di interventi riguarda l'implementazione di progetti di tirocinio, i quali possono assumere diverse forme e consentire alle aziende di adempiere agli obblighi normativi, qualora tali esperienze si concludano con un'assunzione. Un esempio significativo è il Tirocinio di Inclusione Sociale (in seguito il "TIS")¹⁰⁰, simile all'alternanza scuola-lavoro, ma attuabile al termine del percorso scolastico. Il TIS è uno strumento efficace per promuovere l'inclusione sociale, l'autonomia e la riabilitazione delle persone prese in carico dai servizi sociali e/o sanitari competenti. Sebbene tale tirocinio non costituisca un rapporto di lavoro vero e proprio, si realizza attraverso un progetto concordato tra il soggetto promotore (ente, associazione o servizio sociale), l'azienda ospitante e il tirocinante, insieme alla sua famiglia. Gli obiettivi principali di questa esperienza formativa sono l'orientamento, la formazione e l'inserimento o reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia personale e alla riabilitazione. Un altro esempio di interventi che le aziende possono attuare è il tirocinio di "adozione lavorativa a distanza", un percorso di integrazione socio-lavorativa realizzato in collaborazione con un'azienda soggetta agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999, a favore di una persona con disabilità che, a causa di problematiche particolarmente gravi, non può essere collocata in un contesto produttivo aziendale tradizionale, ma solo in un ambiente protetto, con tempi e modalità personalizzati. Questa iniziativa è rivolta ai lavoratori

¹⁰⁰ I Tirocini di Inclusione Sociale sono stati introdotti con l'Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano sul documento recante: "Linee-guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione". Accordo 22 Gennaio 2015, n. 7/CSR, https://onegale.wolterskluwer.it/_document-export/law-entire-document?encodedParams=eyJkb2N1bWVudElkIjoiMTBMWDAwMDA4NjYxMzdBUiQxNiIsImZvcmlhdCI6Imh0bWwiLCJpc0Rvd25sb2FkljoidHJ1ZSIsImRhGUjOiOiYNSBBZ29zdG8gMjAyNCIsImZpbGVVOYW1lIjoiY29uZmV5ZW56YS1wZXJtYW5lbnRILXN0YXRvLXJlZ2lvbmktZS1wcm92aW5jZS1hdXQifQ%3D%3D

iscritti nelle liste del collocamento mirato che, tuttavia, non sono considerati idonei all'inserimento secondo le procedure standard previste dalla legge. Le aziende coinvolte devono aver stipulato una convenzione, mentre l'Ufficio del collocamento deve aver accertato l'impossibilità delle aziende di poter adempiere agli obblighi normativi in altro modo. L'Ufficio, pertanto, si occuperà di individuare un contesto lavorativo protetto adeguato, come cooperative sociali, ONLUS, o aziende pubbliche e private, in grado di sviluppare un progetto di integrazione socio-lavorativa. L'azienda, attraverso il "tirocinio di adozione lavorativa a distanza", potrà conteggiare il lavoratore ai fini della copertura della quota di riserva per l'intera durata del progetto, versando un contributo in rate semestrali anticipate. Tale contributo sarà destinato alla copertura della borsa lavoro del tirocinante, ai costi delle attività di tutoraggio nonché agli oneri derivanti dal tirocinio, come RC, Inail, e Irap. Infine, recentemente è stato introdotto lo strumento delle cosiddette "isole formative", un'iniziativa lanciata da Regione Lombardia nel 2016¹⁰¹. Questo strumento prevede il riconoscimento tanto alle aziende soggette quanto a quelle non soggette agli obblighi normativi, dei costi sostenuti per la creazione di ambienti formativi sul lavoro integrati con i processi produttivi. Le isole formative risultano particolarmente idonee alla riabilitazione professionale di persone con disabilità che possiedono competenze sociali e professionali limitate. La realizzazione di tali ambienti deve assicurare percorsi formativi mirati al potenziamento dell'identità personale nel medio/lungo periodo, nonché al miglioramento delle capacità prestazionali e comportamentali, rendendo possibile un successivo inserimento lavorativo sia all'interno della stessa azienda, sia in altri contesti produttivi. Il progetto prevede una durata di cinque anni, coinvolgendo almeno cinque persone con disabilità.

Le iniziative formative possono essere intraprese tanto da grandi organizzazioni quanto da realtà di medie e piccole dimensioni. Queste opportunità sono particolarmente importanti per le persone con disabilità, poiché consentono loro di allineare i propri interessi ed attitudini con le esigenze del mercato del lavoro, nonché permettono loro di acquisire e rafforzare le proprie competenze. Al contempo, tali iniziative rappresentano

¹⁰¹ Allegato a linee di indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio lavorativo delle persone con disabilità, a valere sul fondo regionale istituito con la L.R. 4 Agosto 2003 N°13, pag.14, https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/flf28fa8-08f5-4ea5-b030-20d786e91d90/2023.11.07_Allegato+A.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-flf28fa8-08f5-4ea5-b030-20d786e91d90-oLOhFSs

un'opportunità significativa anche per le organizzazioni, le quali possono ampliare la propria cultura e conoscenza riguardo alle questioni legate alla disabilità e valutare l'efficacia delle persone con disabilità nello svolgimento di mansioni utili per l'azienda.

Per favorire l'inclusione delle persone con disabilità, un aspetto cruciale è l'allineamento tra le mansioni disponibili e le caratteristiche dei candidati. L'analisi delle mansioni, o job analysis, permette di descrivere le competenze e le conoscenze necessarie per un determinato ruolo. Questo processo si basa su tre elementi fondamentali: una procedura sistematica che definisce i passaggi da seguire, la suddivisione del lavoro in compiti specifici e la documentazione dei risultati ottenuti. Esistono due approcci principali all'analisi delle mansioni: uno orientato al lavoro e uno orientato alla persona. Nel primo caso è essenziale costruire compiti che sfruttino le capacità dei lavoratori con disabilità, favorendo al contempo un effettivo supporto ai colleghi. Inoltre, è utile valutare come il compito e l'ambiente lavorativo possano essere adattati con lo scopo di massimizzare le capacità del dipendente ed identificare le mansioni essenziali da svolgere in relazione alle caratteristiche richieste per portarle a termine. Nel secondo approccio, focalizzato sul candidato, è fondamentale che i lavoratori con disabilità possano identificare le mansioni per cui sono qualificati, tenendo conto delle loro potenzialità e degli effetti della loro disabilità. Questa valutazione richiede competenze specifiche, come la conoscenza del mercato del lavoro, delle dinamiche di incontro tra domanda e offerta, del mondo della disabilità e degli adattamenti necessari. La valutazione del candidato, che include anche un bilancio delle competenze, deve considerare non solo i requisiti formali, ma anche la capacità del candidato di affrontare un colloquio, spesso influenzata da stereotipi. L'idoneità al lavoro dipende in gran parte dalla combinazione di diversi fattori, tra cui le caratteristiche soggettive, la disponibilità di ausili e l'abilità dell'imprenditore nell'identificare attività lavorative adeguate. Una valutazione accurata deve tenere conto delle competenze reali, della velocità di esecuzione dei compiti e della resistenza alle mansioni. È essenziale che l'azienda realizzi un bilancio di competenze completo e realistico, valutando ciò che la persona è in grado di fare, le esperienze maturate e i ruoli che può ricoprire. Questo processo richiede tempo e pazienza al fine di comprendere e valorizzare le potenzialità nascoste del candidato all'interno del contesto organizzativo. Inoltre, la valutazione deve considerare la

trasferibilità delle competenze acquisite in diversi contesti, le caratteristiche di personalità e le modalità relazionali del candidato.

Infine, per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, le aziende spesso ricorrono a servizi di consulenza che condividono competenze e strategie utili per progettare, implementare e valutare le esperienze lavorative. Questi servizi sono rivolti non solo alle persone con disabilità, ma anche alle organizzazioni e alle associazioni che accompagnano i progetti di inserimento lavorativo.

Un ulteriore aspetto rilevante è la costruzione di reti di relazioni con servizi specialistici e attori presenti a livello territoriale. Questi soggetti possono offrire servizi personalizzati sia al datore di lavoro sia al lavoratore, forniti con l'obiettivo di individuare un'organizzazione del lavoro più idonea ad accogliere il dipendente e a massimizzare la sua produttività. Tale collaborazione coinvolge enti, istituzioni e figure specifiche che possono contribuire a facilitare l'inserimento e la permanenza del lavoratore, orientando e ottimizzando gli elementi precedentemente identificati.

Altre pratiche, invece, si concentrano sulla promozione di una cultura inclusiva all'interno delle organizzazioni, la quale consente di valorizzare il contributo derivante dalla diversità e dall'unicità di ogni individuo. Tali pratiche sono spesso più sostenibili nelle grandi aziende, dove sono frequentemente designate figure specifiche per perseguire questo obiettivo; tuttavia, anche le organizzazioni di dimensioni più contenute possono superare un approccio puramente reattivo attraverso una riflessione più estesa, che coinvolga l'intera struttura aziendale e permetta di andare oltre le sole esigenze normative.

Infine anche le iniziative di sensibilizzazione, che modificano l'approccio verso la disabilità, possono essere implementate in qualsiasi tipo di organizzazione, sebbene la loro portata possa variare da locale a nazionale.

5.2.3. Le autorità pubbliche

Le autorità pubbliche, operando attraverso una combinazione di interventi normativi, supporto operativo e azioni di sensibilizzazione, rivestono un ruolo determinante nella

promozione dell'inclusione sul luogo di lavoro. Questi sforzi sono finalizzati a creare un contesto in cui le persone con disabilità possano accedere ad opportunità lavorative in condizioni di parità, contribuendo attivamente all'economia e alla società.

Uno dei principali strumenti con cui le autorità pubbliche promuovono l'inclusione lavorativa è l'elaborazione e l'attuazione di leggi specifiche. In Italia, la Legge n. 68 del 12 Marzo 1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", rappresenta il pilastro normativo in materia. Questa legge introduce l'obbligo per le imprese di determinate dimensioni di assumere una quota di lavoratori con disabilità, con l'obiettivo di garantire loro un accesso equo al mercato del lavoro, stabilendo anche la creazione di un sistema di collocamento mirato, che si basa sull'abbinamento tra le competenze del candidato e le mansioni richieste dalle aziende. Successivamente, il Decreto Legislativo n. 151 del 14 Settembre 2015¹⁰², parte integrante del cosiddetto "Jobs Act", ha introdotto ulteriori misure per incentivare l'occupazione delle persone con disabilità.

Oltre alla regolamentazione, le autorità pubbliche forniscono anche un supporto operativo alle aziende e ai datori di lavoro attraverso servizi specializzati e consulenza tecnica. Gli uffici di collocamento mirato, presenti su tutto il territorio nazionale, sono strumenti fondamentali in questo contesto. Essi offrono servizi di orientamento professionale, supporto nella selezione del personale e monitoraggio continuo dell'inserimento lavorativo. Tali servizi sono spesso integrati da programmi di formazione specifica diretti a datori di lavoro e responsabili delle risorse umane, finalizzati a sensibilizzare e formare queste figure sulle migliori pratiche per l'inclusione delle persone con disabilità.

Un altro aspetto significativo è rappresentato dalla promozione di partenariati tra settore pubblico e privato. Le autorità pubbliche collaborano con associazioni di categoria, enti del terzo settore ed imprese al fine di sviluppare progetti innovativi che favoriscano l'inclusione lavorativa. Ad esempio, il Programma Operativo Nazionale (PON) Inclusione 2014-2020¹⁰³, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, rappresenta uno strumento chiave per l'attuazione delle politiche sociali in Italia, con particolare riferimento all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Aggiornato nel 2024, il

¹⁰² *Supra* nota 71

¹⁰³ Programma PON Inclusione <https://poninclusione.lavoro.gov.it/programma/Pagine/default>

programma è stato integrato nel Programma Nazionale Inclusione e Lotta alla Povertà 2021-2027, ampliando il suo raggio d'azione e destinando risorse specifiche per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è una priorità strategica all'interno del PON Inclusione, in linea con la normativa nazionale e le direttive europee. Il programma mira a superare le barriere che ostacolano l'accesso al lavoro per i disabili, attraverso interventi mirati e personalizzati che comprendono sia incentivi economici per i datori di lavoro sia misure di supporto per i lavoratori. Le principali novità introdotte nel 2024 includono un rafforzamento delle misure di accompagnamento al lavoro per le persone con disabilità, la creazione di reti di collaborazione tra enti pubblici, organizzazioni del terzo settore e aziende private, la promozione degli accomodamenti ragionevoli sul posto di lavoro, nonché il monitoraggio continuo dell'inserimento lavorativo dei disabili.

Le autorità pubbliche rivestono un ruolo fondamentale non solo nell'elaborazione delle politiche di inclusione lavorativa, ma anche nella sensibilizzazione della società e del mondo imprenditoriale sui temi legati alla disabilità. Attraverso una serie di iniziative concrete, queste istituzioni cercano di combattere gli stereotipi e promuovere una cultura del rispetto e della valorizzazione della diversità. Ad esempio, la Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità, celebrata il 3 Dicembre di ogni anno, è uno strumento importante utilizzato dalle autorità con lo scopo di aumentare la consapevolezza sulle problematiche legate alla disabilità. In Italia, durante questa giornata, vengono organizzati numerosi eventi pubblici, conferenze e campagne mediatiche che coinvolgono sia le istituzioni che le organizzazioni della società civile. Queste iniziative mirano a sensibilizzare il pubblico sulle difficoltà affrontate dalle persone con disabilità, ma anche sulle loro potenzialità e il loro contributo alla società.

Un esempio concreto è rappresentato dalle campagne promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con l'INAIL e altre istituzioni, le quali hanno messo in luce storie di successo di lavoratori disabili inseriti in contesti aziendali. Queste storie non solo celebrano i risultati raggiunti, ma servono anche a dimostrare che, con il giusto supporto e le condizioni adeguate, le persone con disabilità possono apportare un significativo contributo al mondo del lavoro.

Inoltre, le autorità pubbliche organizzano corsi di formazione e workshop rivolti ai datori di lavoro, con l'obiettivo di educare le aziende sui vantaggi dell'inclusione lavorativa. Questi eventi forniscono informazioni pratiche su come adeguare i luoghi di lavoro per renderli accessibili e su come ottenere incentivi economici per l'assunzione di persone con disabilità. Un esempio significativo è l'iniziativa "Imprese e disabilità" promossa in diverse regioni italiane, che ha coinvolto centinaia di aziende in percorsi formativi dedicati.

Un altro esempio concreto è il Progetto "SuperAbile"¹⁰⁴, un servizio informativo istituito dall'INAIL, che offre consulenze ed informazioni su temi legati alla disabilità, riservando un'attenzione particolare all'inclusione lavorativa. Attraverso un portale online e una serie di eventi territoriali, il progetto ha contribuito a diffondere una maggiore consapevolezza tra le aziende e i lavoratori sui diritti delle persone con disabilità e sulle opportunità di inserimento lavorativo. Queste azioni, sostenute dalle autorità pubbliche, non solo contribuiscono a modificare le percezioni sociali sulla disabilità, ma promuovono anche l'idea che la diversità rappresenti un valore aggiunto per le organizzazioni, capace di arricchire il contesto lavorativo e sociale.

Inoltre, le autorità pubbliche promuovono l'adozione di politiche inclusive anche all'interno delle proprie strutture, fungendo da modello per il settore privato. Attraverso l'implementazione di programmi di Diversity Management, la pubblica amministrazione dimostra concretamente come un approccio inclusivo possa non solo soddisfare requisiti normativi, ma anche migliorare la qualità del lavoro e il benessere organizzativo.

Infine, un aspetto essenziale del ruolo delle autorità pubbliche consiste nel monitoraggio e nella valutazione dell'efficacia delle politiche di inclusione. Gli enti preposti, come l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e le Direzioni Regionali del Lavoro, sono incaricati di vigilare sul rispetto delle normative vigenti e di verificare che le aziende adottino le misure necessarie al fine di garantire l'inclusione delle persone con disabilità. Inoltre, queste autorità raccolgono dati e statistiche sull'occupazione delle persone con

¹⁰⁴ Portale web SuperAbile <https://www.superabile.it/portale/it.html>

disabilità, informazioni che appaiono cruciali per la definizione di nuove politiche e per l'adeguamento delle misure esistenti.

In conclusione, le autorità pubbliche giocano un ruolo multifunzionale ed indispensabile nel processo di promozione dell'inclusione lavorativa. Attraverso la combinazione di regolamentazione, supporto operativo, sensibilizzazione e monitoraggio, esse creano un quadro di riferimento che permette di trasformare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità da un obbligo normativo a una pratica di valore per tutta la società.

Conclusioni

6.1 Riflessioni sul futuro dell'inclusione delle persone con disabilità nei contesti lavorativi

Prima di procedere ad analizzare quali saranno gli sviluppi nel futuro dell'inclusione delle persone con disabilità nei contesti lavorativi, è necessario fare una panoramica delle sfide attuali che caratterizzano l'inserimento professionale delle persone con disabilità. Come riportato dalla pubblicazione congiunta della Fundación ONCE e dell'ILO Global Business and Disability Network intitolata “Making the future of work inclusive of people with disabilities”¹⁰⁵ un primo ostacolo significativo è rappresentato dalla mancanza di un ambiente favorevole, il quale risulta caratterizzato da barriere di accessibilità presenti negli ambienti costruiti, nei trasporti, nei prodotti e nei servizi. I benefici destinati alle persone con disabilità risultano spesso mal progettati, contribuendo alla condizione di povertà di questa categoria e a ciò si aggiungono servizi di supporto insufficienti nonché la difficoltà nel trasferire tali servizi da un paese ad un altro, oltre ad un sistema educativo e di formazione professionale che non risulta sufficientemente inclusivo, determinando livelli inferiori di istruzione e formazione per le persone con disabilità. In particolare, il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è reso particolarmente complesso da un supporto inadeguato per i giovani con disabilità, mentre i servizi pubblici per l'impiego dimostrano una capacità insufficiente nel fornire l'assistenza necessaria a questa categoria.

¹⁰⁵ “Making the future of work inclusive of people with disabilities”. A joint publication by Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, developed within the framework of Disability Hub Europe, a project led by Fundación ONCE and co-funded by the European Social Fund, 2019 file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_729457.pdf

Un ulteriore problema riguarda la scarsa conformità con le quote di occupazione delle persone con disabilità, laddove tali quote siano previste. Sia i datori di lavoro pubblici che quelli privati spesso mancano di consapevolezza e fiducia su come includere efficacemente le persone con disabilità nel luogo di lavoro, evidenziandosi la persistente inaccessibilità dei locali di lavoro e degli strumenti operativi, comprese le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT). Laddove venga messo in atto un relativo adeguamento, esso risulta spesso inadatto, così come non appare sufficientemente idoneo neppure il supporto per il mantenimento dell'occupazione e lo sviluppo di carriera per le persone con disabilità. Anche le piccole e medie imprese (PMI) risentono di una mancanza di supporto mirato riguardo all'occupazione di persone con disabilità.

I sindacati e le associazioni dei datori di lavoro, da parte loro, riservano un'attenzione insufficiente alle esigenze delle persone con disabilità, sia di quelle già occupate che di quelle in cerca di lavoro. In generale, le persone con disabilità continuano ad essere vittime di stigma e stereotipi radicati nella società, non tralasciando il fatto che esse risultano essere maggiormente esposte a situazioni di discriminazione, violenze e molestie, anche sul posto di lavoro.

Un altro aspetto rilevante ai fini di questa panoramica riguarda la qualità del lavoro svolto, spesso infatti, le persone con disabilità impiegate tendono a svolgere lavori vulnerabili, caratterizzati da guadagni inadeguati, bassa produttività e condizioni di lavoro difficili che compromettono i diritti fondamentali dei lavoratori. In particolare, nei paesi in via di sviluppo, numerose persone con disabilità operano nell'economia informale, la quale normalmente impiega lavoratori non retribuiti e non organizzati, in processi lavorativi precari e con modalità di lavoro prevalentemente non regolamentate e non registrate.

Infine anche in questo ambito, la discriminazione di genere incontra quella basata sulla disabilità ed infatti le donne con disabilità sono spesso più svantaggiate rispetto ai loro colleghi disabili maschi¹⁰⁶.

¹⁰⁶ “An inclusive digital economy for people with disabilities”. A joint publication by Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network, developed within the framework of Disability Hub Europe, a project led by Fundación ONCE and co-funded by the European Social Fund, 2023,

Nell'ambito di un progetto di previsione delle tendenze future, è emerso che il mercato del lavoro sarà plasmato da una serie di sviluppi significativi, tra cui la rivoluzione tecnologica, che comprende digitalizzazione, intelligenza artificiale (IA), automazione e big data, la quale, richiedendo nuove competenze, creerà un disallineamento tra le pratiche attuali e quelle future, con una crescente importanza delle competenze trasversali. Oltre alle tecnologie, anche i cambiamenti culturali influenzeranno le preferenze e le esigenze delle generazioni future, rendendo essenziali relazioni di lavoro responsabili, equilibrio tra vita lavorativa e privata, nonché sostenibilità all'interno delle organizzazioni. Anche i cambiamenti demografici, come l'invecchiamento della popolazione, l'urbanizzazione e la migrazione, aggiungeranno ulteriori pressioni sul mercato del lavoro e sui sistemi di sicurezza sociale. Infine, il cambiamento climatico legato alla sostenibilità, avrà un impatto significativo, con la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e l'adattamento a nuovi modelli di produzione che influenzeranno il panorama lavorativo.

La rivoluzione tecnologica degli ultimi decenni è stata determinante all'interno del processo di trasformazione rapida e profonda che ha investito il mondo contemporaneo ed in particolare il mercato del lavoro. Si prevede, infatti, che l'avvento di nuove tecnologie porterà alla creazione di nuovi posti di lavoro, rendendo al contempo obsoleti molti ruoli attuali, con la conseguente creazione di un divario nel mercato del lavoro, che sarà caratterizzato da una minore domanda di qualifiche di livello intermedio e da una crescente richiesta di competenze sia a livello basso che alto. Tale evoluzione comporterà un ampliamento del gap salariale, con un incremento delle retribuzioni per i ruoli altamente qualificati e una riduzione per quelli meno qualificati e l'impatto di questi cambiamenti sulle persone con disabilità già inserite nel mondo del lavoro dipenderà dai ruoli che attualmente ricoprono, nonché dagli sforzi congiunti dei datori di lavoro e delle amministrazioni pubbliche per facilitare il passaggio a posizioni lavorative che rimarranno disponibili, preferibilmente in ruoli di alta qualificazione.

La trasformazione tecnologica potrà influenzare in modo significativo i diversi gruppi della società non solo limitatamente al contesto lavorativo, ma anche in altri aspetti della vita quotidiana, come l'accesso ad ambienti fisici e virtuali o l'accesso a nuovi

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_769852.pdf

prodotti e servizi. Quando sfruttati appieno, i driver tecnologici quali il 5G, il cloud computing, l'Internet delle cose (IoT), l'intelligenza artificiale (IA), l'apprendimento automatico, le blockchain, la stampa 3D e l'analisi dei big data, offrono numerose opportunità per migliorare le attività quotidiane e professionali delle persone con disabilità. Tuttavia, essi presentano anche molte sfide, come il rischio che la tecnologia sostituisca compiti o ruoli, svolti anche da persone con disabilità.

Osservando la rivoluzione digitale da un punto di vista occupazionale, se condotta in modo inclusivo, essa potrà offrire alle persone con disabilità un miglior accesso al mercato del lavoro. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, "le persone con disabilità sperimentano frequentemente esclusione digitale, poiché incontrano molte difficoltà nell'accedere o permettersi le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (in seguito "ICT") e Internet a causa di una moltitudine di fattori"¹⁰⁷, inoltre secondo una ricerca della CEDEFOP (Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale) la maggior parte dei dipendenti adulti (52%) ha riportato la necessità di possedere un livello moderato di competenze ICT per l'esecuzione delle proprie mansioni lavorative, mentre un ulteriore 19% richiede competenze di livello base. In totale, più di sette dipendenti su dieci (71%) nell'Unione Europea devono disporre di un livello essenziale (base o moderato) di competenze digitali per poter svolgere le proprie attività professionali¹⁰⁸. Raggiungere tali livelli di competenze è particolarmente ostico se si considera che nell'Unione Europea, secondo quanto riportato nella Comunicazione della Commissione sulla Strategia dell'Unione Europea sui Diritti delle Persone con Disabilità 2021-2030, solo il 64,3% delle persone con disabilità di età superiore ai 16 anni dispone di una connessione Internet domestica, a fronte dell'87,9% delle persone senza disabilità¹⁰⁹. Inoltre l'inaccessibilità di numerosi siti web, software e applicazioni utilizzati dai datori di lavoro sia nelle fasi di reclutamento sia nelle operazioni quotidiane continua a rappresentare una questione di grande rilevanza, anche perché come hanno evidenziato gli esperti, vi è uno scarso

¹⁰⁷ *Supra* nota 105 pag. 13

¹⁰⁸ Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 106. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/645011>, pag 54

¹⁰⁹ European Commission (2021), Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons With Disabilities 2021-2030, Employment, Social Affairs & Inclusion, Joint Commission Services, file:///C:/Users/user/Downloads/KE0221257ENN_002%20proof%202.pdf

coinvolgimento delle persone con disabilità durante le fasi di progettazione, sviluppo e implementazione delle tecnologie. Infine, nonostante l'urgente necessità di competenze digitali nel mercato del lavoro, i programmi di certificazione per le professioni nel settore tecnologico risultano spesso inaccessibili alle persone con disabilità.

Tuttavia, in termini di opportunità, l'utilizzo di strumenti digitali potrà agevolare diverse fasi della vita lavorativa delle persone con disabilità. Dall'offerta di lavoro, la quale includerà nuovi lavori digitali, come Specialisti in Intelligenza Artificiale e Data Scientist, che richiedono una solida competenza digitale, alla fase di reclutamento nel corso della quale tramite l'utilizzo di apposite piattaforme online verrà offerto alle persone con disabilità accesso diretto all'occupazione e ai datori di lavoro, fino al lavoro vero e proprio che grazie all'utilizzo di strumenti digitali potrà essere svolto anche da persone con disabilità permettendo loro di eseguire compiti che altrimenti non potrebbero svolgere con la stessa efficacia degli altri.

L'impiego degli strumenti digitali potrà favorire anche l'applicazione dei ragionevoli accomodamenti, specialmente nell'ambito lavorativo. Negli ultimi anni, infatti, sono stati compiuti progressi significativi nello sviluppo e nell'implementazione di strumenti come il testo predittivo, il riconoscimento visivo, la trascrizione da voce a testo e la sottotitolazione; le riunioni virtuali, spesso supportate da software di videoconferenza con funzionalità di sottotitolazione, hanno aumentato la possibilità di rendere più accessibili gli incontri, specialmente tra partecipanti situati in diverse località. Tuttavia, non tutti gli strumenti digitali sono pienamente accessibili e molti richiedono l'ausilio di tecnologie d'assistenza specializzate.

Anche le applicazioni dell'intelligenza artificiale (in seguito "IA"), se progettate per essere inclusive, potranno offrire opportunità significative alle persone con disabilità; in caso contrario, potrebbero rappresentare gravi minacce per la loro occupazione. L'intelligenza artificiale, infatti, viene impiegata sempre più frequentemente nei processi di reclutamento. Tuttavia, i dati su cui si basano i sistemi di IA per la selezione del personale provengono spesso da candidati precedentemente assunti con successo, rappresentando però un insieme di dati limitato che può concorrere a perpetuare pregiudizi esistenti. Considerando che le persone con disabilità hanno una probabilità significativamente inferiore di essere occupate, risultano anche meno rappresentate nei

dati relativi ai dipendenti precedenti; di conseguenza, l'IA potrebbe penalizzare ingiustamente i candidati con disabilità per eventuali lacune nel loro curriculum, determinate da barriere legate alla loro condizione. In aggiunta a ciò la sottorappresentazione delle donne in molti settori, unitamente ai bassi tassi di occupazione delle donne con disabilità rispetto sia agli uomini con disabilità sia alle donne senza disabilità, rischia di far sì che gli strumenti di IA, basati sui profili dei candidati precedentemente selezionati, perpetuino la loro esclusione. Anche gli strumenti di screening video supportati dall'IA, nonostante si rivelino estremamente utili, sono spesso sviluppati senza considerare le persone con disabilità come soggetti di test. Analogamente, gli strumenti di selezione automatizzata dei curriculum, che si basano sui profili dei precedenti assunti come indicatori di successo, non tengono conto delle differenze in termini di esperienza, competenze e stili di comunicazione. Le interruzioni nel percorso professionale, dovute a riabilitazione o altre problematiche legate alla disabilità, possono quindi incidere negativamente sulle persone con disabilità all'interno dei processi di selezione gestiti dall'intelligenza artificiale.

Un altro aspetto fondamentale che riguarda il futuro dei lavoratori con disabilità è il ciclo di vita delle competenze sul posto di lavoro che ad oggi è più breve che mai a causa dell'adattamento tecnologico e dei cambiamenti che avvengono ad un ritmo senza precedenti. Come già menzionato, la creazione di nuovi lavori e la scomparsa di altri stanno modificando i profili professionali richiesti, associati a competenze e know-how di natura tecnologica, infatti i profili STEM e i candidati altamente qualificati, sono sempre più richiesti. Uno studio pubblicato dal World Economic Forum¹¹⁰ mostra come i lavori più richiesti nei prossimi anni saranno legati ai dati, all'intelligenza artificiale e all'alfabetizzazione tecnologica, ambiti in cui le capacità di risoluzione dei problemi e il pensiero sistemico diventeranno fondamentali. Il nuovo paradigma occupazionale pone inoltre una crescente priorità sulle competenze sociali e personali, il cui valore non può essere sostituito dai processi tecnologici, rispetto alle competenze specifiche. Abilità come il pensiero critico, la capacità analitica, l'intelligenza emotiva e la flessibilità cognitiva potrebbero diventare essenziali in questa nuova realtà.

¹¹⁰ Future of Jobs Report 2023 Insight Report May 2023, World Economic Forum, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Restringendo il campo, anche le singole organizzazioni stanno affrontando carenze e disallineamenti di competenze. I lavoratori sono costretti ad un continuo aggiornamento delle proprie conoscenze e competenze a causa di processi di innovazione sempre più rapidi e questo scenario richiede che aziende, istituzioni educative ed amministrazioni pubbliche offrano ai dipendenti e alla forza lavoro, la formazione necessaria al fine di acquisire le competenze richieste. In questo contesto, garantire che le persone con disabilità possiedano le competenze adeguate diventerà ancora più rilevante, con particolare attenzione sia a coloro che cercano di entrare nel mercato del lavoro sia a coloro che, già inseriti, potrebbero essere a rischio di perdere il proprio impiego.

Una sfida cruciale da affrontare è rappresentata dalla mancanza di trasferibilità dei servizi di supporto per le persone con disabilità, un ostacolo che persiste anche all'interno dell'Unione Europea. In un contesto in cui la mobilità internazionale diventa sempre più essenziale per cogliere opportunità di studio e lavoro all'estero, la possibilità di accedere a servizi di supporto adeguati risulta fondamentale. Tale mobilità è spesso indispensabile al fine di acquisire competenze che, in un mercato del lavoro in continua evoluzione, potrebbero rivelarsi essenziali in futuro. Il mancato superamento di questa problematica rischia di creare una significativa disparità tra le persone con disabilità, che necessitano di questi servizi, e coloro che possono muoversi liberamente senza dipendere da tali forme di sostegno. Questa disparità non solo limita le opportunità individuali, ma compromette anche il pieno sviluppo del potenziale professionale e personale delle persone con disabilità, aggravando ulteriormente la loro esclusione sociale e lavorativa.

Tutto ciò si colloca in un momento storico caratterizzato da profonde trasformazioni culturali e sociali, che influenzano non solo il modo in cui le nuove generazioni organizzano la loro vita professionale, ma anche i prodotti e i servizi di cui necessitano. Questi cambiamenti sono accompagnati da un rinnovato approccio al rapporto tra l'individuo e il lavoro, con una maggiore consapevolezza riguardo alle questioni sociali e ambientali. In questo contesto, le persone chiedono un mondo del lavoro più equo e responsabile, in cui sia possibile ottenere un migliore equilibrio tra vita privata e professionale. Tuttavia, tale desiderio si scontra con la crescente necessità di essere costantemente connessi, dettata dall'evoluzione delle tecnologie e dalla globalizzazione.

Le nuove tecnologie hanno rivoluzionato il mondo del lavoro, facilitando la mobilità professionale per i lavoratori qualificati, che possono cambiare impiego senza essere vincolati a una specifica localizzazione geografica. Di contro, però, questo aumento del turnover di dipendenti ha creato nuove sfide per le aziende, le quali si trovano a dover integrare le esigenze dei lavoratori nella loro cultura organizzativa al fine di garantirne il benessere e la fidelizzazione. Le imprese del futuro dovranno quindi promuovere ambienti di lavoro più sostenibili, flessibili, inclusivi e meno gerarchici, per rispondere a queste nuove dinamiche.

Un elemento cruciale, che spesso viene trascurato, è proprio la disabilità. Nonostante sia un fattore di diversità, al pari dell'etnia, dell'età, delle credenze religiose o dell'orientamento sessuale, poche organizzazioni includono la disabilità nei loro programmi di diversità ed inclusione in modo adeguato. Le aziende che aspirano a definirsi inclusive dovrebbero garantire che i loro ambienti di lavoro siano accessibili e privi di barriere, così da permettere anche alle persone con disabilità di partecipare pienamente alla vita lavorativa. In questo senso, adottare politiche di telelavoro e orari flessibili diventa una strategia fondamentale per le aziende che vogliono promuovere il benessere dei propri dipendenti. Queste modalità di lavoro possono risultare particolarmente vantaggiose per le persone con disabilità, superando barriere fisiche e sociali. Tuttavia, l'adozione di queste soluzioni non è esente da rischi, tra cui l'isolamento e l'esclusione, preoccupazioni che devono essere tenute in considerazione, soprattutto per i lavoratori con disabilità, che potrebbero risentire maggiormente degli effetti negativi di tali modalità.

Infine, la crescente domanda da parte dei lavoratori di operare in aziende socialmente responsabili ed impegnate nella costruzione di un futuro sostenibile si inserisce nel contesto di nuovi modelli di crescita economica, come l'Economia Sociale e Solidale (ESS). Questo modello di sviluppo, che mette al centro il benessere sociale anziché il solo profitto, propone soluzioni innovative basate sulla cooperazione e sui processi democratici, aprendo nuove prospettive per un mondo del lavoro più giusto e inclusivo per tutti.

Anche l'aspetto demografico inciderà notevolmente sulle future tendenze del mercato del lavoro, infatti la crescente urbanizzazione e l'invecchiamento della popolazione,

inclusi paesi come Cina e India, stanno determinando significativi cambiamenti demografici globali. Nei prossimi decenni, si prevede un rallentamento della crescita della popolazione, con un aumento significativo della popolazione in età lavorativa in Africa, mentre in altre regioni, ad eccezione di Europa e Asia Centrale, il peso della popolazione attiva rimarrà stabile.

Nell'Unione Europea, l'invecchiamento della popolazione, causato dal calo delle nascite e dall'aumento della speranza di vita, rappresenta una delle principali sfide demografiche per il mondo del lavoro. Sarà fondamentale adattare l'ambiente lavorativo alle esigenze dei lavoratori più anziani e conseguentemente, affrontare l'aumento del tasso di disabilità correlato all'invecchiamento. Peraltro, le conseguenze dell'invecchiamento e della diminuzione delle nascite, come la riduzione delle pensioni, l'aumento dei costi sanitari e il prolungamento della vita lavorativa, potrebbero creare difficoltà significative, specialmente con riferimento ai giovani lavoratori che potrebbero avere meno opportunità di inserimento nel mercato del lavoro. Inoltre, l'invecchiamento della popolazione e la migrazione stanno rendendo la forza lavoro più diversificata, richiedendo alle organizzazioni di intensificare gli sforzi per creare ambienti di lavoro inclusivi.

Infine, la continua crescita della popolazione urbana a scapito delle aree rurali aggrava l'isolamento di queste ultime, aumentando le sfide per coloro che vivono in zone remote, soprattutto per le persone con disabilità. Investimenti mirati per migliorare la connettività delle aree rurali sono essenziali per ridurre l'urbanizzazione e favorire l'inclusione, garantendo che anche le persone con disabilità possano beneficiarne pienamente.

In aggiunta a quanto sopramenzionato, anche il cambiamento climatico avrà un impatto significativo sull'economia e sul mercato del lavoro, modificando i modelli di produzione e riducendo l'uso di prodotti e processi inquinanti. L'Accordo di Parigi, l'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite pongono la mitigazione dei cambiamenti climatici al centro della discussione globale e la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio rappresenta una delle principali strategie per raggiungere questo obiettivo. Questo cambiamento favorirà la

crescita della domanda di prodotti ecologici, che diventeranno sempre più economici nei paesi che adotteranno politiche ambientali.

Affrontare il cambiamento climatico influenzerà l'occupazione, generando nuovi posti di lavoro e richiedendo nuove competenze. Questa evoluzione potrebbe ridurre la polarizzazione del lavoro causata dalle nuove tecnologie, offrendo opportunità lavorative che non necessariamente richiedono competenze digitali e beneficiando potenzialmente anche le persone con disabilità, se gestita adeguatamente. La transizione verso un'economia a basse emissioni comporterà anche la sostituzione di alcuni lavori esistenti, come le operazioni di smaltimento in discarica che potrebbero essere sostituite da attività di riciclaggio e riutilizzo. Tale cambiamento potrebbe richiedere programmi di aggiornamento delle competenze, che, se inclusivi, potrebbero creare nuove opportunità per le persone con disabilità.

Inoltre, la sostituzione di processi inquinanti e l'adozione di pratiche più efficienti in settori come l'agricoltura potrebbero eliminare alcuni posti di lavoro senza sostituzioni dirette. In questo contesto, è cruciale garantire l'accesso a programmi di sviluppo delle competenze nonché a sistemi di protezione sociale al fine di evitare l'esclusione dei lavoratori. Il Climate Action Summit del Settembre 2019 ha lanciato l'iniziativa "Climate Action for Jobs"¹¹¹, che propone una roadmap per garantire che i posti di lavoro e il benessere delle persone siano al centro della transizione verso un'economia a zero emissioni, invitando i paesi a sviluppare piani nazionali per una transizione equa e dignitosa, con specifiche misure di inclusione come la progettazione di politiche di protezione sociale per i lavoratori e i gruppi vulnerabili.

Come precedentemente illustrato, le trasformazioni che stanno ridefinendo il futuro del lavoro stanno avvenendo rapidamente, richiedendo interventi tempestivi al fine di garantire che i gruppi attualmente svantaggiati, come le persone con disabilità, possano beneficiare di questi cambiamenti. È fondamentale che le persone con disabilità e le loro prospettive siano centrali in ogni discussione sul futuro del lavoro, a livello globale, regionale, nazionale e locale. In questo contesto, la Convenzione delle Nazioni Unite sui

¹¹¹ Sito web ILO, Climate Action for Jobs, <https://www.climateaction4jobs.org/>

Diritti delle Persone con Disabilità e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile¹¹² offrono riferimenti chiave per costruire un ambiente lavorativo realmente inclusivo¹¹³.

La Dichiarazione Centenaria dell'ILO sul Futuro del Lavoro, adottata nel Giugno 2019¹¹⁴, sottolinea l'importanza di affrontare questioni cruciali per garantire che le trasformazioni in corso siano orientate verso un approccio incentrato sull'essere umano. Molte di queste questioni si basano su iniziative già avviate per rendere il mondo del lavoro più accessibile alle persone con disabilità. Tuttavia, nonostante i progressi compiuti, è necessario un impegno più ampio e coordinato per assicurare un'inclusione completa.

Significativi avanzamenti nell'integrazione della disabilità e dell'accessibilità nei programmi di responsabilità sociale d'impresa (CSR) e sostenibilità sono stati raggiunti attraverso vari strumenti normativi e linee guida. Tra questi, i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani, che implementano il Framework delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare" (UNGPs)¹¹⁵, le linee guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali¹¹⁶, e la Guida del 2019 su "Disabilità nella Rendicontazione della Sostenibilità", elaborata da GRI e Fundación ONCE con il supporto del Fondo Sociale Europeo¹¹⁷. Inoltre, la Guida del 2017 sui diritti delle persone con disabilità, redatta dall'ILO e dal Global Compact delle Nazioni Unite¹¹⁸, e le linee guida della

¹¹² Transforming Our World: The 2030 Agenda for sustainable development A/RES/70/1, United Nations,

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

¹¹³ Supra Goal 8 "Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all"

¹¹⁴ Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro adottata dalla Conferenza nella sua centottesima sessione Ginevra, 21 Giugno 2019, file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_713897.pdf

¹¹⁵ Principi Guida su Imprese e Diritti Umani, che attuano il Framework delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare" (UNGP), 2011, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

¹¹⁶ OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, 2023, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/81f92357-en.pdf?expires=1725532837&id=id&accname=guest&checksum=1D46CE20D53A89EC42BC240846F9EB0D>

¹¹⁷ Disability in sustainability reporting Braille Accesible Updated Guide Aligning disability reporting with the GRI Universal Standards 2021, https://www.globalreporting.org/media/0zmnlesh/dhub_disability_reporting_guide.pdf

¹¹⁸ Linee Guida Diversity & Inclusione in Azienda-L'esperienza dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia, 2021, https://www.globalcompactnetwork.org/files/pubblicazioni_stampa/pubblicazioni_network_italia/LINEE-GUIDA-DIVERSITY-INCLUSION-IN-AZIENDA.pdf

Commissione Europea del 2017¹¹⁹, sulla rendicontazione non finanziaria, rappresentano ulteriori passi significativi verso un futuro del lavoro più inclusivo e sostenibile.

Oltre a quanto già evidenziato, anche la GSMA¹²⁰ e numerose multinazionali hanno contribuito in modo significativo alla definizione di principi e linee guida in materia di inclusione. La GSMA, in collaborazione con operatori di telefonia mobile ed esperti di disabilità e accessibilità, ha sviluppato un insieme di Principi mirati a promuovere l'inclusione digitale delle persone con disabilità¹²¹. Questi Principi forniscono un quadro di riferimento per il settore e indicano una serie di azioni che gli operatori mobili possono intraprendere al fine di ridurre il divario nell'accesso e nell'utilizzo dei servizi e prodotti mobili da parte delle persone con disabilità. Sostenendo tali Principi, le aziende del settore mobile e digitale contribuiranno attivamente alla creazione di una società più inclusiva.

Parallelamente, 22 importanti aziende hanno collaborato nel contesto del Progetto Future of Work del WBCSD (World Business Council for Sustainable Development)¹²² per sviluppare un insieme condiviso di principi, volti a garantire che la trasformazione tecnologica apporti benefici inclusivi alla forza lavoro. L'adozione dei Principi del WBCSD per una trasformazione tecnologica incentrata sulle persone consentirà alle imprese di rafforzare la fiducia, preparare e rendere più resiliente la propria forza lavoro, attraendo e trattenendo talenti di valore, contribuendo al contempo a creare un ambiente di lavoro, un mercato e una società più prosperi ed inclusivi.

¹¹⁹ Comunicazioni provenienti dalle istituzioni, dagli organi e dagli organismi dell'Unione Europea, Commissione Europea, Comunicazione della Commissione "Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario" (Metodologia per la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario), (2017/C 215/01), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)&from=CS](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0705(01)&from=CS)

¹²⁰ La GSMA rappresenta gli interessi degli operatori mobili a livello globale, unendo oltre 750 operatori con quasi 400 aziende nel più ampio ecosistema mobile, inclusi produttori di telefoni e dispositivi, aziende software, fornitori di attrezzature e compagnie Internet, così come organizzazioni in settori industriali adiacenti. La GSMA organizza anche gli eventi MWC, leader del settore, che si tengono annualmente a Barcellona, Los Angeles e Shanghai, oltre alla serie di conferenze regionali Mobile 360.

¹²¹ Principles for Driving the Digital Inclusion of Persons with Disabilities (the "Principles"), GSMA, 2020, https://www.gsma.com/solutions-and-impact/connectivity-for-good/mobile-for-development/wp-content/uploads/2020/12/GSMA_Principles-for-driving-the-digital-inclusion-of-persons-with-disabilities_Final-accessible-file.pdf

¹²² Sito web del WBCSD (World Business Council For Sustainable Development) progetto "Future of Work" <https://futureofwork.wbcd.org/>

Al termine di questa analisi si possono quindi individuare cinque obiettivi strategici volti a promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nel futuro del lavoro:

- Integrazione dell'inclusione delle persone con disabilità nelle nuove forme di occupazione e nelle relazioni lavorative;
- Inclusione delle persone con disabilità nello sviluppo delle competenze e nell'apprendimento permanente;
- Adozione del design universale nello sviluppo di tutte le nuove infrastrutture, prodotti e servizi;
- Iniziative per l'inclusione delle persone con disabilità nei settori economici in crescita e sviluppo;
- Accessibilità e sostenibilità economica delle tecnologie di assistenza, sia esistenti che di nuova concezione.

6.2 Sintesi dei risultati della ricerca

La presente tesi si occupa di analizzare il tema della discriminazione sui luoghi di lavoro basata sulla disabilità, esaminando nel dettaglio il quadro normativo europeo ed internazionale, con un'attenzione particolare al fenomeno della disabilità invisibile e ai diritti dei caregivers. Nei primi cinque capitoli vengono discussi diversi aspetti del problema, evidenziando le sfide normative e le soluzioni proposte al fine di migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, mentre nella prima parte dell'ultimo capitolo vengono dapprima rappresentate le sfide attuali che caratterizzano l'inserimento lavorativo delle persone disabili e successivamente vengono vagliate diverse proposte ed iniziative per un futuro del mercato del lavoro più equo ed inclusivo.

In particolare, la tesi si apre con una contestualizzazione del problema della discriminazione sui luoghi di lavoro basata sulla disabilità, nel corso della quale viene analizzata la complessità di tale fenomeno a livello europeo e nazionale, con particolare attenzione alla mancanza di supporti adeguati e all'insufficiente inclusione dei lavoratori disabili nel sistema formativo e professionale. L'obiettivo principale della ricerca consiste nell'individuare soluzioni volte a superare queste barriere, concentrandosi anche sul fenomeno delle disabilità invisibili e sui caregivers.

Successivamente vengono esaminati la definizione di disabilità e il quadro normativo nazionale, incluse leggi chiave come la Legge n. 104/1992 e il Decreto Legislativo n. 216/2003. Viene discussa la discriminazione in tutte le sue forme, con un'attenzione particolare rivolta alle dinamiche occupazionali. Nel corso del secondo capitolo la tesi si sofferma anche su alcune pietre miliari della legislazione europea ed internazionale in materia, come ad esempio la "Strategia sui diritti delle persone con disabilità 2021-2030" e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

Nel corpo centrale della ricerca viene presentata un'analisi di casi giurisprudenziali europei relativi alla discriminazione sul lavoro legata alla disabilità, i quali forniscono esempi concreti di come la legislazione europea sia applicata in contesti nazionali e di come i diritti dei lavoratori disabili siano stati tutelati dai singoli tribunali, attraverso l'interpretazione della normativa comunitaria.

È stato analizzato approfonditamente anche il tema della disabilità invisibile, un aspetto spesso ignorato nel contesto delle politiche sul lavoro. Inoltre, viene analizzato il ruolo dei caregivers, con un focus sulle difficoltà che essi incontrano nell'equilibrio tra il lavoro e le responsabilità familiari. Viene poi discusso il concetto di discriminazione indiretta, evidenziando alcune delle lacune presenti nelle tutele offerte ai caregivers in Italia rispetto ad altri paesi europei.

Dopo questa panoramica, vengono esaminate le misure legislative e politiche, tanto a livello nazionale quanto a livello europeo, che mirano a combattere la discriminazione sul lavoro delle persone con disabilità. Specificamente, viene messo in luce il ruolo delle organizzazioni sindacali, dei datori di lavoro e delle autorità pubbliche nel promuovere ambienti di lavoro inclusivi e accessibili; inoltre si fa riferimento a iniziative concrete, come i programmi di "Diversity Management" nelle aziende pubbliche, che rappresentano un modello per il settore privato.

Infine vengono espresse riflessioni sul futuro dell'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Si evidenziano le sfide attuali, tra cui l'inadeguata accessibilità dei luoghi di lavoro, la mancanza di sostegni economici adeguati e le difficoltà di trasferibilità dei servizi di supporto da un paese all'altro. Si discute anche l'importanza di politiche educative più inclusive per favorire l'inserimento professionale delle

persone con disabilità. Inoltre, si sottolinea come le trasformazioni tecnologiche possano rappresentare sia una sfida che un'opportunità per le persone con disabilità, promuovendo soluzioni innovative che migliorino la loro partecipazione attiva nel mondo del lavoro.

In conclusione, la tesi propone che, per garantire un futuro del lavoro più inclusivo, sia necessario un approccio coordinato tra enti pubblici, aziende e legislatori, che miri a eliminare le barriere fisiche e sociali che ostacolano l'accesso equo al lavoro per le persone con disabilità.

Bibliografia

- Alifano Francesco, Dalla Sega Michele, De Falco Massimiliano, Di Gioia Francesco, Maini Tabata. «La nuova definizione della “condizione di disabilità”»: implicazioni e procedure ex. D.Lgs. n. 62/2024». Bollettino Adapt (blog), 3 Luglio 2024.
- Caneve Silvia, Cucchisi Fulvio. «Le novità introdotte dal d.lgs. n. 62/2024 in materia di accomodamenti ragionevoli e le loro implicazioni per il diritto del lavoro». Bollettino Adapt (blog), 3 Luglio 2024.
- CeRC / Robert Castel Centre for Governmentality and Disability Studies. Versione 8 Dicembre 2020. La discriminazione delle persone con disabilità. Un deficit di cittadinanza.
- Cupellini Sergio, Sant’Elia Giuseppe. «Lavoratore disabile: applicazione del periodo di comporta», 15 Settembre 2023.
- Danesi, Patrizia. «Il nuovo Progetto per la Vita Indipendente. Analisi e osservazioni sul decreto legislativo 62/2024». AIPD Sede Nazionale (blog), 3 Luglio 2024.
- Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. «Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030 - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission».
- Esposito Alessi, Genuardi Rita. «Le Aziende Non Rilevano La Quota Reale Di Persone Con Disabilità Tra i Propri Lavoratori: C’è Timore Di Essere Discriminati». BCG Global, 29 agosto 2023.
- European Centre for the Development of Vocational Training, a c. di. *Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch: Learning from Cedefop’s European Skills and Jobs Survey*. Cedefop Reference Series 106. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
- Friso, Valeria. 2018. “Disability Management”. *STUDIUM EDUCATIONIS-Rivista quadrimestrale per le professioni educative* 3.
- Fundación ONCE and the ILO Global Business and Disability Network. «An Inclusive Digital Economy», Febbraio 2021.
- Harder, Henry G., and Liz R. Scott. 2005. *Comprehensive disability management*. Elsevier Health Sciences

- Jerdee Chad. «What Companies Gain by Including Persons with Disabilities». World Economic Forum, 23 Aprile 2019.
- Kelly Rebecca and Mutebi Natasha, 2023, UK Parliament Post, POSTnote 689, “Invisible Disabilities in Education and Employment”
- Maria Paola Monaco, Vincenzo Falabella. «Prima analisi del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 in materia di disabilità: una “rivoluzione copernicana”». Bollettino Adapt (blog), 20 Maggio 2024.
- Mehann Tiffany. «The Future of Jobs for Disabled Employees: New Opportunities and Challenges». Inclusively, 11 Luglio 2023.
- Mesiano Sara. «Le disabilità invisibili». SuperJob (blog), 7 Febbraio 2024.
- Novacek Gabrielle, Yousif Nadjia, Dartnell Ashley, Farsky Mario, Bansal Seema, May Gretchen, and Zborowski Alex. «Inclusion Isn’t Just Nice. It’s Necessary.» BCG Global, 9 Febbraio 2023.
- Wool Hillary, Loftus Brad, Carrasco Miguel, Ebeling Ruth, Dartnell Ashley, May Gretchen, Roh Kaitlin, and Marchione Lucia Vairo. «Your Workforce Includes People with Disabilities. Does Your People Strategy? | BCG». Boston Consulting Group, 10 Maggio 2023.
- Zappella, Emanuela. 2022. Organizzazione Internazionale del Lavoro, “L’inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro in Italia. Una panoramica delle pratiche aziendali e dei partenariati”

Sitografia

- Access to Work: get support if you have a disability or health condition, <https://www.gov.uk/access-to-work>;
- Boston Consulting Group <https://www.altravoce.it/2023/10/31/le-disabilita-invisibili-e-la-sfida-dell-inclusione/#:~:text=sordi%20e%2Fo%20ipoudenti%3B,%2C%20depressione%2C%20e%20molti%20altri>;
- Portale web SuperAbile <https://www.superabile.it/portale/it.html>;
- Sito web WBCSD (World Business Council For Sustainable Development) progetto “Future of Work” <https://futureofwork.wbcd.org/>;

- Sito Web ETUC “Aims and priorities” <https://www.etuc.org/en/aims-and-priorities>;
- Sito web ILO, Climate Action for Jobs, <https://www.climateaction4jobs.org/>;
- Super-Jobs, “Le disabilità invisibili”, 7 Febbraio 2024, <https://super-jobs.it/le-disabilita-invisibili/>.

Giurisprudenza

Corte di Giustizia dell’Unione Europea

- Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Corte Suprema di Cassazione il 19 Gennaio 2024, causa C-38/24, Bervidi.
- Corte di Giustizia dell’Unione Europea, Sesta Sezione, 9 Novembre 2023, C-527/21 P.
- Corte di Giustizia dell’Unione Europea, Terza Sezione, 10 Febbraio 2022, C-485/20.
- Corte di Giustizia dell’Unione Europea, Seconda Sezione, 15 Luglio 2021, C-795/2019.
- Corte di Giustizia dell’Unione Europea, Sentenza della Corte (Seconda Sezione) 11 Aprile 2013, Cause riunite C-335/11 e C-337/11
- Corte di Giustizia dell’Unione Europea (Grande Sezione), 17 Luglio 2008, C-303/06

Corte di Cassazione

- Corte di Cassazione, Ordinanza Interlocutoria, 17 Gennaio 2024, n. 1788.
- Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 31 Marzo 2023, n. 9095, punto 25.

Tribunale

- Tribunale Milano, Sezione Lavoro, Sentenza, 28 Ottobre 2016, n. 2875.

