

REDATTO A CURA DI AVV. ONORIO NOVO, AVV. PIETRO VISALLI, DOTT. ADRIANO TRINGALI

Asterisco

INTEGR

INAIL

Introduzione

Avviso Pubblico per il finanziamento di progetti di formazione e informazione in materia di ***reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.***

Progetto Integra

Modulo 1

Progetto Integra

Il Corso, finanziato da INAIL, è volto alla realizzazione di **percorsi formativi che favoriscano il diffondersi della cultura a tutela degli inserimenti delle persone con disabilità da lavoro**. Obiettivo è quello di **diffondere tra i datori di lavoro e i lavoratori, una cultura condivisa per garantire la parità dei diritti e per informare sull'argomento di r*einserimento* e *di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro*.**

Si articola in 4 quattro moduli, che andranno ad affrontare tematiche diverse e comunque connesse tra di loro, e vi saranno 4 incontri per un totale di 15 ore, dove verranno affrontati ed analizzati i seguenti argomenti.

1. Modulo

Tutela della disabilità - convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006 – 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 – il recepimento nella legislazione italiana – articolo 3, comma 3 bis del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216 come aggiunto dalla legge 9 agosto 2013, n.99 – nozione di accomodamento ragionevole (misure organizzative e misure strutturali) – obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli - omessa adozione degli accomodamenti ragionevoli – responsabilità del datore di lavoro per violazione della normativa antidiscriminatoria - licenziamento del disabile (eventuale natura discriminatoria).

2. Modulo

Disabilità e inidoneità sopravvenuta – differenze tra disabilità e inidoneità alla mansione – il medico competente e la sorveglianza sanitaria – i giudizi del medico competente – obbligo di visita del medico competente al rientro al lavoro dopo un'assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi – gli obblighi del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 42 del decreto legislativo 81/2008 e i diritti del lavoratore.

3. Modulo

La tutela privilegiata dei disabili da lavoro – il fondamento costituzionale – articolo 38, comma 2, Costituzione – Testo Unico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali – la tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori – il reinserimento sociale e lavorativo – articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190 – novità introdotte dalla legge 30 dicembre 2018, n.145, articolo 1, comma 533 – aiuti di Stato compatibili ai sensi del Regolamento (UE) n.651/2014 del 17 giugno 2014 - conoscenze di base in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro - normativa generale in tema di salute e sicurezza sul lavoro; concetti di rischio, danno e pericolo; criteri metodologici per la valutazione dei rischi; misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o riduzione degli stessi.

4. Modulo

Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190 – Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati - Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro – Circolari Inail 30 dicembre 2016, n. 51, 25 luglio 2017, n.30 e 26 febbraio 2019, n. 6.

Indice: Modulo 1

1. Tutela della disabilità
2. Convenzione ONU 13.12.2006
3. Direttiva 2000/78/CE
5. Il recepimento nella legislazione italiana
6. Art. 3, comma 3, d. lgs. 216/2003
7. Nozione di accomodamento ragionevole
8. Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli
9. Omessa adozione degli accomodamenti ragionevoli
10. Responsabilità del datore di lavoro per violazione della normativa antidiscriminatoria
11. Licenziamento del disabile
12. Gli sgravi nelle assunzioni dei disabili




disabilità
persone
Stati
Convenzione
presente
Articolo
Parti
diritti
garantire
Comitato
base
Stato
servizi
altri
Nazioni
misure
diritto
libertà
uguaglianza
adeguate
Protocollo
tutte
accesso
proprio
partecipazione
vita
società
essere
adottano
sostegno
protezione
senza
accessibili
rapporti
attraverso
promuovere
ogni
Organizzazioni
informazioni
Parte
internazionale
regionale
forme
paragrafo
assistenza
fondamentali
competenza
strutture
formazione
numero
fornire
Unite
Segretario
pubblico
disposizioni
particolare
discriminazione
comunicazione
propri
conformità
data
vigore
sociali
lavoro
d'integrazione
tale
sviluppo
persona
condizioni
tecnologie
dell'Organizzazione
rispetto
ove
fine
Ogni
devono
programmi
membri
minori
parte
Generale
umani
interessato
riconoscono
articolo
legge
può
pieno
tali
piena
qualsiasi
godimento
sistema
mezzi
mesi
caso
altre
considerazione
vvv

Tutela della disabilità

La disabilità è la condizione in cui si trovano i soggetti che, a causa di una o più patologie, non sono del tutto autonomi nello svolgimento delle attività della vita quotidiana e si trovano, quindi, in una condizione di svantaggio, che rende più difficoltosa la loro partecipazione alla vita sociale – lavorativa.

Proprio per attenuare tali difficoltà, il nostro ordinamento giuridico prevede diverse forme di tutela.

Tutela della disabilità



Tutela della disabilità - La disabilità nella Costituzione

La disabilità è tutelata, innanzitutto, dalla Costituzione, che se ne occupa in diverse disposizioni, in maniera diretta o indiretta. Precisamente agli artt.

2 Cost. (principio solidaristico); 3 Cost. (principio di uguaglianza); 32 Cost. (diritto alla salute); 34 Cost. (diritto all'istruzione); 38 Cost. (diritto all'assistenza sociale, all'educazione e all'avviamento professionale); 117, comma 1, Cost. (norma che impone alla legge il rispetto dei vincoli internazionali ed europei).



Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità

E' stata istituita nel 1992 dall'ONU e precisamente si celebra il 03 dicembre, al fine di promuovere i valori ed impegnarsi al superamento delle barriere fisiche, cognitive, sensoriali e culturali nei luoghi della cultura.

La Giornata ha lo scopo di sensibilizzare sul tema del diritto universale a prendere parte attivamente ad ogni ambito della vita sociale; di stimolare il dibattito ed il confronto sulla necessità di dar luogo ad una società equa e dialogante; di contribuire al superamento di ogni forma di razzismo e di esclusione.

Tutti i paesi devono impegnarsi nel processo di lotta alle discriminazioni legate alla disabilità, indipendentemente dal preesistente livello di tutela singolarmente raggiunto.

Comincia a delinearsi un nuovo concetto di disabilità: **la persona è disabile se non ha le stesse opportunità assicurate agli altri cittadini nella vita quotidiana**: famiglia, lavoro, casa, disponibilità di risorse finanziarie, accesso ai servizi, libertà di movimento, libertà religiosa etc.. Ne consegue che la disabilità è fattore legato al contesto.

Convenzione ONU 13.12.06

Dopo un lavoro di oltre un decennio, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha adottato nel 2006 la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità. **Tale Convenzione promuove i diritti e il benessere delle persone con disabilità e garantisce loro la piena ed effettiva partecipazione alla sfera sociale, politica, economica e culturale della società**.

Lo scopo è promuovere misure effettive per la prevenzione della disabilità, la riabilitazione e la realizzazione degli obiettivi di piena partecipazione nella vita sociale, attraverso il rafforzamento del principio di eguaglianza.

Convenzione ONU 13.12.06 - La genesi della Convenzione

La prima sessione del Comitato si è tenuta dal 29 luglio al 9 agosto 2002;

L'ottava, ed ultima, dal 16 al 25 agosto 2006;

La Convenzione è stata adottata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006;

Dal 30 marzo 2007, i singoli Stati hanno potuto ratificarla;

L'Italia l'ha sottoscritta il primo giorno.



Convenzione ONU 13.12.06 - Principi Ispiratori

La Convenzione afferma **«L'universalità, l'indivisibilità di tutti i diritti umani». Disabili considerati «membri eguali della società».**

«La disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere attitudinali e ambientali, che impedisce la loro piena ed efficace partecipazione nella società, su una base di parità con gli altri. Le persone con disabilità dovrebbero avere l'opportunità di essere coinvolte attivamente nei processi decisionali, inerenti alle politiche e ai programmi, inclusi quelli che li riguardano direttamente».

Convenzione ONU 13.12.06 - Lo scopo della Convenzione art.1

1. Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

2. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

Convenzione ONU 13.12.06 - I contenuti principali

Introduzione del modello "bio-psico-sociale" delle disabilità:

Focus sulla garanzia dei diritti e sulla eliminazione delle discriminazioni, con particolare attenzione alle discriminazioni multiple:

- Soluzioni e accomodamenti ragionevoli;
- Principio «Nulla su di noi, senza di noi»;
- Diritto alla vita indipendente.



Convenzione ONU 13.12.06
La garanzia dei diritti e l'eliminazione delle discriminazioni

Per discriminazione si intende qualsiasi circostanza che pregiudichi o annulli il godimento di diritti umani in ragione della presenza di una disabilità.

Art. 5 Uguaglianza e non discriminazione: Gli Stati Parti riconoscono che tutte le persone sono uguali di fronte e secondo la legge ed hanno diritto, senza alcuna discriminazione, a uguale protezione e uguale beneficio dalla legge.

Al fine di promuovere l'eguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti prenderanno tutti i provvedimenti appropriati, per assicurare che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

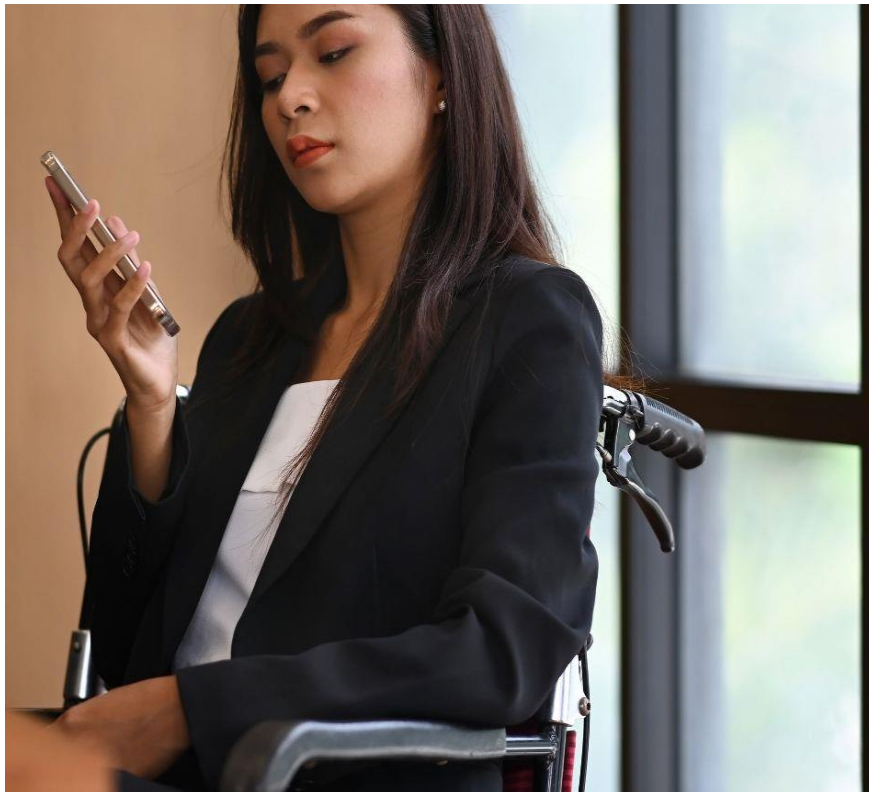
La discriminazione legata alla disabilità si incrocia e si somma – diventando ancora più odiosa – ad un altro fattore tipico di discriminazione (età, genere, religione, orientamento sessuale).

Articolo 6: Donne con disabilità

1. Gli Stati Parti riconoscono che le donne e le ragazze con disabilità sono soggette a discriminazioni multiple e, a questo riguardo, prenderanno misure per assicurare il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte di donne e ragazze con disabilità.

Articolo 6: Donne con disabilità

2. Gli Stati Parti prenderanno ogni misura appropriata per assicurare il pieno sviluppo, avanzamento e rafforzamento delle donne, allo scopo di garantire loro l'esercizio e il godimento dei diritti umani e delle libertà fondamentali enunciate nella presente Convenzione.



Convenzione ONU 13.12.06
Articolo 19 : Vita indipendente ed inclusione nella società

Gli Stati Parti alla presente Convenzione riconoscono il diritto di tutte le persone con disabilità a vivere nella società, con la stessa libertà di scelta delle altre persone, e adottano misure efficaci ed adeguate al fine di facilitare il pieno godimento da parte delle persone con disabilità di tale diritto e la loro piena integrazione e partecipazione nella società, anche assicurando che:

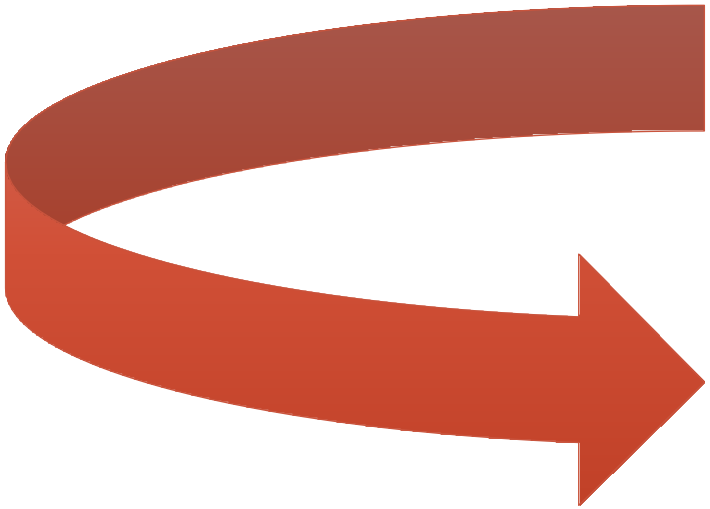
- le persone con disabilità abbiano la possibilità di scegliere, su base di uguaglianza con gli altri, il proprio luogo di residenza e dove e con chi vivere e non siano obbligate a vivere in una particolare sistemazione;

Convenzione ONU 13.12.06
Articolo 19 : Vita indipendente ed inclusione nella società

- Le persone con disabilità abbiano accesso ad una serie di servizi a domicilio o residenziali e ad altri servizi sociali di sostegno, compresa l'assistenza personale necessaria per consentire loro di vivere nella società e di inserirvisi eimpedire che siano isolate ovittime di segregazione;
- i servizi e le strutture sociali destinate a tutta la popolazione siano messe a disposizione, su base di uguaglianza con gli altri, delle persone con disabilità esiano adattate ai loro bisogni.


maggio
luglio
obblighi
essere
previsto
lavoratore
minorazioni
parte
privati
cento
lavorativo
caso
entro
mansioni
disabili
comma
periodo
disciplina
materia
Presidente
diritto
norme
sensi
attività
Art
uffici
successive
guerra
pubblici
all'articolo
previdenza
professionale
fini
previste
legislativo
piu
ovvero
lettera
modificazioni
Ministro
posti
collocamento
relativi
dell'articolo
articolo
nonche
presente
regioni
dicembre
competenti
richiesta
dipendenti
puo
testo
ogni
lavorativa
decreto
occupano
attraverso
personale
corrispondente
dall'articolo
condizioni
presso
riduzione
base
legge
lavoro
mirato
sociali
Conferenza
graduatoria
soggetti
convenzione
centoventi
articoli
contributi
Repubblica
persone
modalita
unificata
riserva
lavoratori
possono
disposizioni
capacita
secondo
numero
quota
disabile
datori
giorni
convenzioni
criteri
data
datore
assunzioni
oneri
sociale
Fondo
assunti
durata
marzo

La Direttiva 2000/78/CE



La Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, del Consiglio Europeo, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali (cd. Direttiva "quadro").

La Direttiva 2000/78/CE

Tale Direttiva è stata recepita in Italia con il D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216;

A che tipo di discriminazione si riferisce la direttiva?



Sia alle discriminazioni dirette, che aquelle indirette.

Le molestie (clima ostile), sono considerate discriminazioni.

La Direttiva 2000/78/CE – Ambito di applicazione

Le disposizioni si applicano a tutte le persone del settore privato e pubblico, per quanto riguarda:

- Le condizioni di accesso ad attività dipendenti o autonome, compreso i criteri di selezione e promozione
- La formazione professionale
- Le condizioni di occupazione e di lavoro, compreso i casi di licenziamento e di remunerazione
- L'affiliazione in un'organizzazione di datori di lavoro o lavoratori.





La Direttiva 2000/78/CE – D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216



Con l'emanazione del D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, è stata disposta l'attuazione della Direttiva 2000/78/CE.

Il decreto legislativo definisce, all'articolo 2, le fattispecie di discriminazione distinguendole in forme di:

- **Discriminazione diretta**: trattare una persona in modo meno favorevole rispetto ad un'altra in una analoga situazione per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali;

- **Discriminazione indiretta**: adottare una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento – anche in apparenza neutri – che possano creare svantaggio ad una persona che professi una religione o un'ideologia, ovvero sia portatrice di handicap, ovvero abbia una età particolare o una tendenza sessuale, rispetto ad altre persone.

Il decreto legislativo amplia l'ambito oggettivo riconducibile al concetto di discriminazione indiretta, rispetto a quanto contenuto nella Direttiva.

La Direttiva 2000/78/CE – D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216

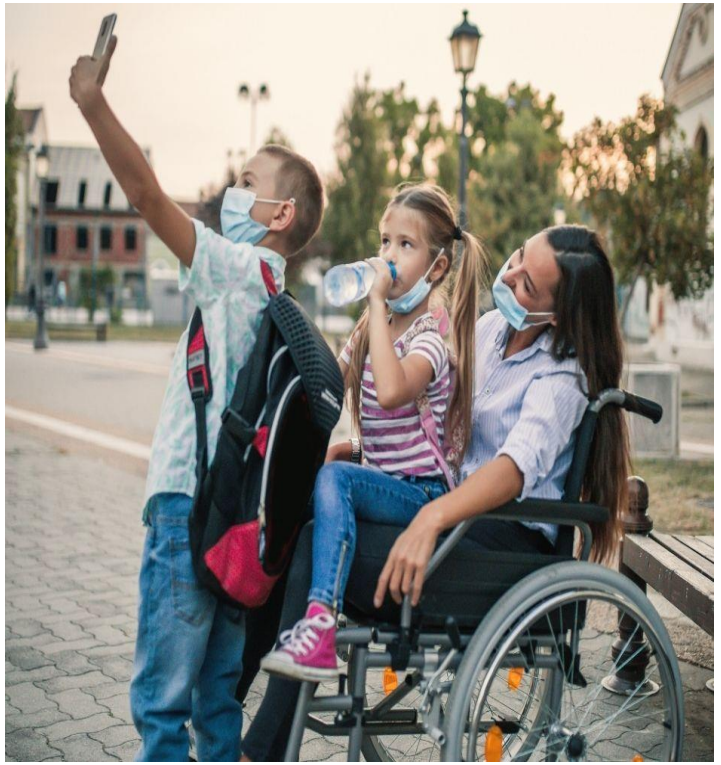




Esempio di discriminazione diretta:

La disciplina sul diritto allo studio, prima della sentenza della Corte costituzionale n. 215 del 1987, prevedeva che l'accesso alle scuole superiori per gli studenti con disabilità **non dovesse essere «assicurato» (come per tutti), masolo «facilitato».**

Questo consentiva ai presidi, sulla base della loro discrezionalità, di respingere le domande di ammissione alla scuola degli alunni con disabilità.





Esempio di discriminazione indiretta:

La norma che subordina l'acquisto della cittadinanza all'obbligo di pronunciare giuramento, per le persone con grave disabilità psichica può essere una discriminazione indiretta.

- L'obbligo di giuramento vale per tutti ma…



Di particolare rilevanza è inoltre la disposizione del comma 3 dell'articolo 2, che introduce, seppure in maniera indiretta e con valenza limitata all'ambito del provvedimento, nell'ordinamento nazionale la definizione del c.d. mobbing, individuato nell'attuazione di molestie o di comportamenti indesiderati con lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Tale comportamento viene considerato discriminatorio e pertanto suscettibile di tutela giurisdizionale ai sensi del successivo articolo 4 del provvedimento.

Il Principio di parità deve essere applicato indistintamente (articolo 3) a tutte le persone sia nel settore pubblico sia in quello privato, e particolarmente con riferimento alle seguenti situazioni:

- accesso all'occupazione ed al lavoro, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, le retribuzioni ele condizioni di licenziamento;
- accesso all'orientamento, alla formazione ed alla riqualificazione professionale, compresi i tirocini.

La Direttiva 2000/78/CE – D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216
Il recepimento nella legislazione italiana

In sede di attuazione della Direttiva n. 2000/78/CE, il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, il legislatore italiano ha omesso di recepire le disposizioni di cui all'art. 5, e così ha vanificato la parte più qualificante e innovativa di questa normativa, di fatto modificando la stessa nozione comunitaria di discriminazione, che ha negli obblighi positivi di rimozione degli ostacoli il suo nuovo baricentro.



La Direttiva 2000/78/CE – D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216
Il recepimento nella legislazione italiana



La Corte di Giustizia, su ricorso della Commissione nel 2013, ha condannato l'Italia per non aver «imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili», venendo meno all'«obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE» CGUE, sez. IV, 4 luglio 2013, causa C-312/11.

A seguito della condanna è stato introdotto il comma 3-bis all'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003, secondo cui «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della Legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori».

Nozione di accomodamento ragionevole (misure organizzative e misure strutturali)

L'art. 27 della Convenzione ONU prosegue affermando che:

«Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità».



Tutela della disabilità



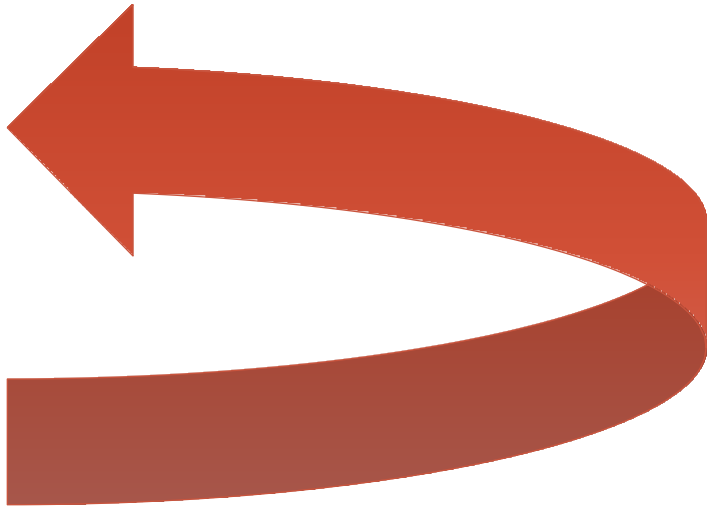
Nozione di accomodamento ragionevole (misure organizzative e misure strutturali)

Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative – in particolare al fine di (…) assicurare che accomodamenti ragionevoli siano forniti alle persone con disabilità nei luoghi di lavoro".



Nozione di accomodamento ragionevole (misure organizzative e misure strutturali)

La Convenzione fa dunque riferimento ad una nozione ampia di accomodamento ragionevole che non si esaurisce con il pur pregevole sistema di aiuti, incentivi e supporti pubblici, ma richiede **l'assolvimento da parte di tutti i datori di lavoro di obblighi** volti all'adozione di provvedimenti efficaci in relazione alle situazioni concrete, al fine della **conservazione del posto di lavoro e della piena inclusione professionale** delle persone con disabilità.



Nozione di accomodamento ragionevole (misure organizzative e misure strutturali)



L'articolo 2 quarto comma della Convenzione dell'ONU, definisce accomodamenti ragionevoli "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".

Nozione di accomodamento ragionevole (misure organizzative e misure strutturali)



Tale disposizione contempla una definizione ampia della nozione e si riferisce all'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Pertanto non riguarderebbero solo l'accessibilità fisica dei luoghi di lavoro ma, più in generale, la compatibilità dell'ambiente di lavoro con il funzionamento della persona, compresa l'organizzazione e l'orario di lavoro.

Nozione di accomodamento ragionevole (misure organizzative e misure strutturali)



Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Sul punto, giova rammentare come la politica antidiscriminatoria dell'Unione Europea ponga al centro dell'azione la «tutela dell'eguale dignità di tutti gli esseri umani» che si traduce operativamente nel dogma della «parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro» sancito dalla Dir. 2000/78/CE.

L'intervento del legislatore comunitario mira espressamente a promuovere un modello di giustizia sociale, eretto sul divieto di discriminazioni dirette ovvero indirette – fondate su (…) gli handicap e finalizzato alla rimozione delle barriere che ostacolano la piena inclusione (e realizzazione) dei disabili nel contesto di impiego.

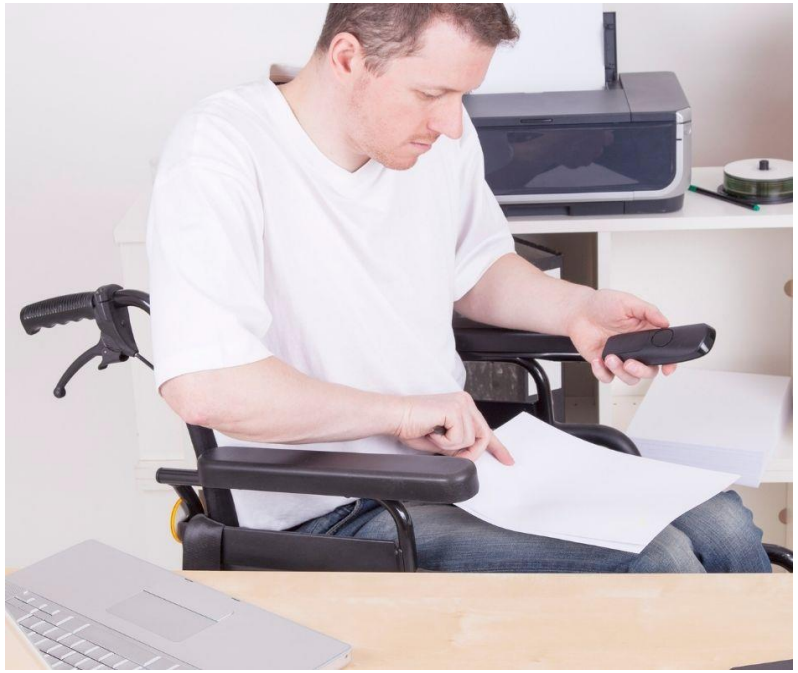
Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli



La previsione di «soluzioni ragionevoli», individuata dall'art. 5 della medesima Direttiva allo scopo di rendere effettivo il rispetto della parità di trattamento, impone al datore di lavoro l'adozione di una serie di comportamenti attivi quali «misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap» al fine di modificare lo status quo in ordine alle «esigenze delle situazioni concrete» che caratterizzano la persona con minorazioni funzionali e l'ambiente in cui questa è inserita.

Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Nonostante i plurimi impulsi di matrice sovranazionale, solo a seguito della condanna inflitta all'Italia dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (sentenza 4 luglio 2013, causa C-312/11) per insufficiente trasposizione dell'art. 5 della Dir. 2000/78/CE, è stato aggiunto all'art. 3, D. Lgs. 216/2003 il comma 3-bis, ove viene imposto ai datori pubblici e privati di «adottare accomodamenti ragionevoli (...) nei luoghi di lavoro».



Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Siffatta previsione pare collimare con il più generale dovere di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. – nonché, in senso lato, con l'art 28 D. Lgs. 81/2008 in materia di valutazione (e prevenzione) dei rischi sul lavoro – ampliando il novero delle misure, preventive e rimediali, atte a tutelare «l'integrità fisica e la personalità morale» di tutti i prestatori (disabili inclusi) e a garantire loro la conciliazione e la permanenza in un ambiente lavorativo confacente alle esigenze di ciascuno.

Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Dunque alla luce delle fonti superprimarie (Convenzione ONU e Direttiva EU, poi completamente recepita con il comma 3bis dell'art. 3, D.Lgs. 216/2003 già richiamato), sul datore di lavoro grava l'obbligo di adottare provvedimenti appropriati per consentire ai disabili o meglio ai lavoratori portatori di handicap di superare il loro specifico impedimento e quindi di accedere ad un lavoro o di conservarlo.

Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Tali provvedimenti comprendono non solo interventi di carattere tecnico-materiale, come il riallestimento della postazione di lavoro e la sostituzione delle attrezzature, ma anche interventi di carattere organizzativo, come la redistribuzione delle mansioni, la riduzione o rimodulazione dell'orario di lavoro, o il cambiamento dei turni.



Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Ad esempio, la ricerca di mansioni diverse, equivalenti o inferiori, deve essere considerato uno dei possibili accomodamenti ragionevoli e tale conclusione, già esplicitata dall'art. 42, D.Lgs. 81/2008, deve ritenersi oggi ulteriormente rafforzata alla luce della previsione contenuta nell'art. 2103, comma 5, cod.civ., che prevede la modifica delle mansioni "nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione o al miglioramento delle condizioni di vita".

Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli

In tal guisa, si può constatare come il sistema italiano di integrazione lavorativa dei disabili, inizialmente fondato su mere agevolazioni e incentivi pubblici, si sia evoluto **con l'imposizione di specifici obblighi cui adempiere in ogni fase del rapporto** (da quella genetica e funzionale a quella estintiva, non essendo destinati solamente a prevenirne la risoluzione).



Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Nella stessa direzione. si è mossa la (quasi) coeva L. n. 68/1999 sul «diritto al lavoro dei disabili», ove si stabilisce che l'infortunio e la malattia – quali cause di inabilità rispetto allo svolgimento dei compiti originariamente assegnati – «non costituiscono giustificato motivo di licenziamento», nel caso in cui il lavoratore possa essere adibito «a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori» (art. 4, c. 4).

Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Si tratta di tutele settoriali che persistono anche nell'ipotesi di aggravamento delle condizioni di salute del prestatore, ovvero nei casi di sopravvenienza dell'inabilità durante il rapporto di lavoro.

Tuttavia, considerare l'assolvimento dell'obbligo di repêchage come il solo presupposto della legittimità del recesso appare non coerente con gli obiettivi delle disposizioni europee antidiscriminatorie già ricordate (Dir. 2000/78/CE).

Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Dovendosi ritenere che l'assegnazione al lavoratore di mansioni compatibili con la sua residua capacità lavorativa non esaurisca gli obblighi del datore che intenda licenziarlo.

Infatti, laddove il prestatore deduca e provi di trovarsi in condizione di disabilità come definita dal diritto dell'Unione Europea , il datore dovrà ricercare misure (ri)organizzative che consentano la prosecuzione del rapporto: solo qualora queste siano irragionevoli, potranno ritenersi non dovute, onerandosi il datore della prova della loro impraticabilità.

Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Il riferimento agli accomodamenti ragionevoli delinea un obbligo di repêchage qualificato e rafforzato (affiancandosi e non sovrapponendosi all'onere di ricollocazione del prestatore in esubero) che, invero, incide sul potere datoriale di recedere dal contratto in ragione del divieto di discriminazioni per handicap.



Obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Pertanto, al fine di scongiurare l'extrema ratio del licenziamento, il datore non dovrà solamente vagliare la disponibilità di mansioni equivalenti o inferiori rispetto a quelle originariamente attribuite al lavoratore, ma dovrà anche apportare una revisione agli assetti organizzativi d'impresa, di modo da rendere accessibile l'ambiente di lavoro alla persona con disabilità, realizzandone la piena inclusione, così da colmare il divario di tutela conseguente alla situazione di svantaggio in cui versa quest'ultima.

Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Se l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli comprime, a monte, le scelte imprenditoriali e, in via mediata, il potere di recesso, occorre riflettere attorno ai parametri (e ai limiti) cui dovrà essere improntata la condotta del datore correttamente adempiente.



Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

A tal proposito, si ravvisa come il dettato normativo subordini il diritto del disabile a pretendere siffatti adeguamenti strutturali alla sostenibilità economica del costo necessario per il loro apprestamento.

La tensione è verso misure che non impongano al datore un «onere finanziario sproporzionato» rispetto alle dimensioni, alle risorse e allo "stato di salute" dell'impresa, stante le esigenze di continuità aziendale e del «mantenimento degli equilibri finanziari».

Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Al limite espresso della "non sproporzione" si affianca poi quello – ulteriore, poiché dotato di autonoma valenza letterale – dell'aggettivo che qualifica l'accomodamento come "ragionevole". Come sottolineato da Cass. civ. n. 6497/2021, non può escludersi che «anche in presenza di un costo sostenibile per l'impresa» vi possano essere «**circostanze di fatto che rendano la soluzione priva di ragionevolezza**».



Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Questo secondo parametro cui è vincolato l'agire datoriale si traduce **nell'osservanza dei più ampi doveri di correttezza (art. 1175 c.c.) e buona fede (art. 1375 c.c.)** che presidiano ogni rapporto sinallagmatico e che obbligano ciascun contraente a cooperare alla realizzazione dell'altrui interesse, in una prospettiva costituzionalmente orientata al dovere di solidarietà (art. 2 Cost.).

Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Potrà dunque dirsi "ragionevole" qualsiasi provvedimento che consenta di preservare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia comunque proficua per l'impresa e che, al medesimo tempo, non imponga al datore – oltre che al personale eventualmente coinvolto – un sacrificio «eccedente i limiti della tollerabilità considerata accettabile secondo la comune valutazione sociale» .

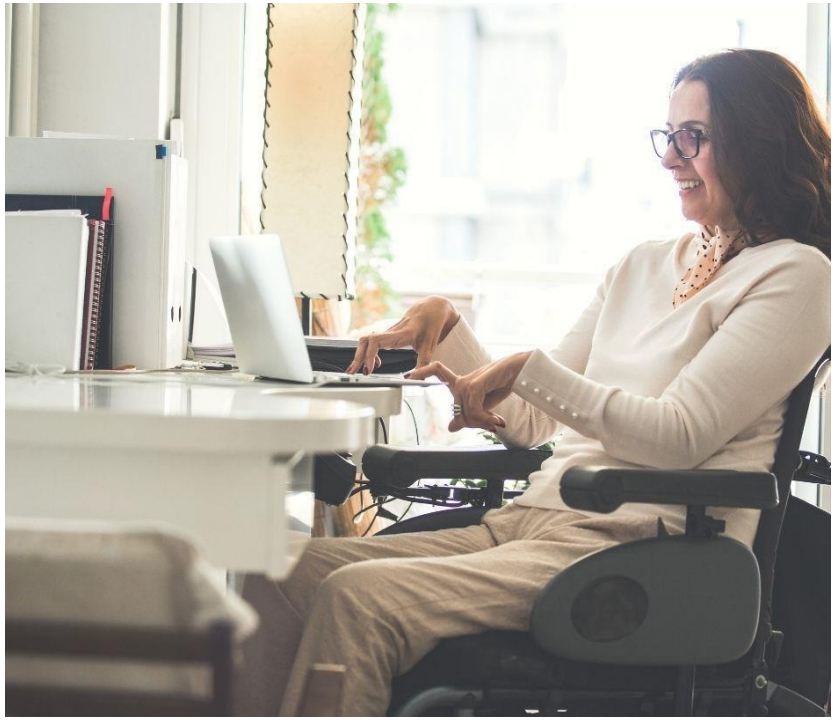


Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

A tal riguardo, la stessa Dir. 2000/78/CE stabilisce che una soluzione non possa essere definita «sproporzionata» se il sacrificio economico «è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili» (art. 5), tenuto conto della «possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».



Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Dunque, la sopportabilità economica degli accomodamenti ragionevoli deve essere valutata in relazione alla sussistenza di misure compensative statali, che sono parte integrante del quadro normativo di riferimento, in quanto contribuiscono a delineare **un sistema che corresponsabilizza sia il datore sia lo Stato** nella predisposizione di azioni idonee a tutelare la parità di trattamento nei luoghi di lavoro.

Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Per effetto del richiamo della Convenzione ONU, il rifiuto del ragionevole adattamento costituisce fattispecie discriminatoria (il rifiuto di adottare soluzioni ragionevoli è qualificato come discriminazione, analogamente a quanto avvenuto con la Direttiva 78 del 2000, con riferimento alla nozione di molestie).



Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli



È discriminatorio il licenziamento comminato a seguito del rifiuto, da parte del datore, di adottare gli "accomodamenti ragionevoli" della prestazione del lavoratore con disabilità.

Questo è quanto ha stabilito ad esempio il Giudice del lavoro del Tribunale di Firenze con la sentenza 20 marzo 2020, n. 150.

Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

Le tipologie di interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, previsti dalla norma, sono:

a) interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro. In tale ambito sono compresi gli interventi edilizi, impiantistici e domotici nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro;



b) interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. In tale ambito sono compresi gli interventi di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, gli ausili e i dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, ivi compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro;



Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli

c) interventi di formazione. In tale ambito sono compresi gli interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi agli adeguamenti di cui alla lettera b) e di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione.



Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Introduzione: Responsabilità datoriale per violazione della normativa antidiscriminatoria



Il datore di lavoro, incluso i suoi preposti, è responsabile della mancata applicazione della normativa antidiscriminatoria di cui sopra si è detto ed in particolare della mancata predisposizione degli accomodamenti ragionevoli, come pure di condotte discriminatorie che nell'ambito lavorativo vengano perpetrate o comunque tollerate in danno dei lavoratori con disabilità.

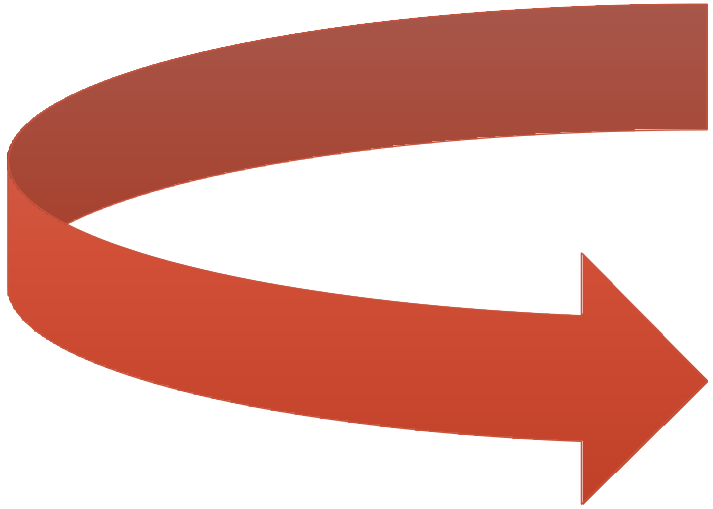
All'accertamento della violazione, consegue il diritto al risarcimento del danno in capo al lavoratore discriminato.

Fonti normative sui divieti antidiscriminatori

La nostra Costituzione sancisce, all'art.3, il divieto di diseguaglianze irragionevoli, imponendo alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori alla organizzazione politica, economica esociale del Paese.

Lo Statuto dei Lavoratori

Con l'introduzione dello Statuto dei Lavoratori (art. 15 poi novellato dal d.lgs. n. 216/2003, art. 2 comma 1), il legislatore ha inteso definire atti discriminatori quei patti o atti diretti a: "a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero."



Un primo intervento di ampliamento della casistica in materia fu operato a distanza di sette anni introducendo all'ultimo comma dell'art. 15 l. n. 300/70 l'inciso: "Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso," con l'intento sancire la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Lo Statuto dei Lavoratori

L'ultimo intervento legislativo di modifica dello Statuto dei Lavoratori in materia di atti discriminatori è stato effettuato a mezzo del D. Lgs. 9 Luglio 2003, n. 216 il quale amplia la casistica anche ai **patti o atti diretti alla discriminazione di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.**



D.lgs. 216/2003 art. 3 comma 3 bis

Il comma 3 bis dell'art. 3 dal d.lgs. 216/2003 (introdotto a seguito di procedura di infrazione ad opera del d.l. 76/2013, art. 9 comma 4-ter), opera il rinvio diretto alla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità statuendo: «*Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n.18 nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.*

D.lgs. 216/2003 art. 3 comma 3 bis

I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».



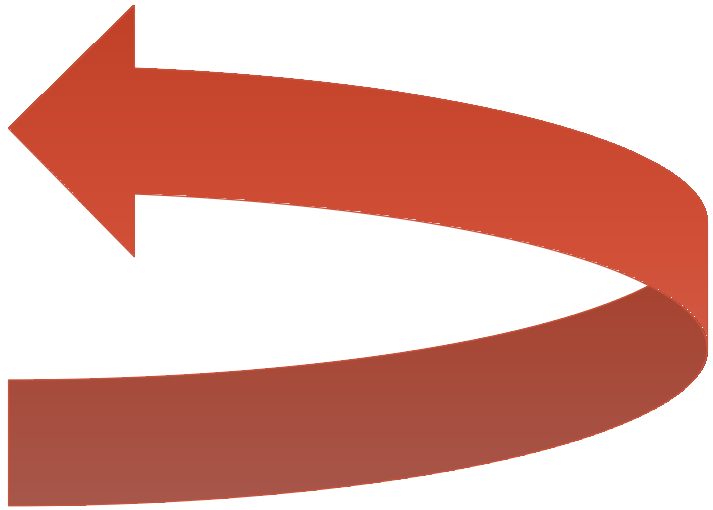
La Corte di Cassazione con sentenza n. 6798 del 19.3.2018 ha qualificato "la inidoneità del lavoratore" in quanto "derivante da una situazione di infermità di lunga durata "*e tale da ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori*" quale "handicap".

In particolare, secondo la Suprema Corte "*tale circostanza di fatto pone la fattispecie di causa nel campo di applicazione della Direttiva 2000/78 del 27.11.200, sulla parità di trattamento in materia di occupazione, sussistendo tanto il presupposto oggettivo della attinenza della controversia alle condizioni di lavoro, <<comprese le condizioni di licenziamento (articolo 3 della Direttiva)>> che il fattore soggettivo dell'<<handicap>> protetto dall'art. 1 della Direttiva*".

Nella sentenza si precisa: "*riguardo a tale fattore soggettivo va precisato che la nozione di handicap ai sensi della Direttiva non è ricavabile dal diritto interno, ma unicamente dal diritto dell'Unione Europea, sicché può parlarsi di una nozione europea di disabilità.*

La Corte di Giustizia, sin dalla sentenza Chacon Navas – nella quale vi è una prima enunciazione della condizione di handicap ai fini della applicazione della Direttiva - hariservato ase stessa il compito definitorio.

Diverse pronunce hanno poi dato applicazione alla disposizione di cui all'art. 3 comma 3 bis del d.lgs. 216/2003, affermando la illegittimità e discriminatorietà del licenziamento intimato al lavoratore divenuto inabile alle mansioni in ragione del mancato adempimento dell'obbligo di dare attuazione ai c.d. "accomodamenti ragionevoli".



Applicazioni nel diritto interno del divieto di discriminazione per handicap: casi concreti e giurisprudenza



Tra le misure denominate "accomodamenti ragionevoli" possono ricomprendersi: l'adeguamento della postazione di lavoro, il superamento delle barriere architettoniche, l'adozione di nuove tecnologiche o di diverse modalità organizzative del lavoro etc.

Tali pronunce hanno evidenziato che le mansioni accessibili per i lavoratori disabili devono individuarsi proprio in relazione all'obbligo di adottare ragionevoli accomodamenti.

In applicazione dei principi in materia di riparto dell'onere della prova individuati dalle disposizioni antidiscriminatorie, se il lavoratore individuerà in concreto la esistenza di possibili ragionevoli "accomodamenti", non potrà che spettare al datore di lavoro provare l'inesistenza di eventuali ragionevoli accomodamenti o la necessità di uno sforzo "sproporzionato" per darvi attuazione.

La "sproporzione" dello sforzo per l'applicazione degli "accomodamenti ragionevoli" andrà poi valutata, secondo le previsioni della Direttiva 2000/78, in relazione alla consistenza dell'impresa, alla disponibilità di sussidi o sgravi o sovvenzioni pubbliche.

In argomento si richiamano, oltre alla sentenza della Suprema Corte n. 6798/2018 innanzi citata, anche alcune pronunce di merito, di seguito richiamate.



Il Tribunale di Bologna, con ordinanza del 20.10.2013, resa in procedimento ex art. 1 comma 48 l. 92/2012, ha ritenuto discriminatorio il licenziamento intimato al lavoratore per inidoneità sopravvenuta alla mansione (il giudizio medico dichiarava il lavoratore idoneo alla mansione con limitazioni) in stretta connessione temporale con la denuncia di malattia professionale.



Applicazioni nel diritto interno del divieto di discriminazione per handicap: casi concreti e giurisprudenza



Il Tribunale ha ritenuto che la ragione addotta dalla impresa per giustificare la impossibilità di assegnazione del lavoratore ad altre mansioni, ovvero la mancanza di patente di guida di gru e di muletti all'interno del magazzino, "*non può certamente essere considerata ostativa alla eventuale assegnazione di tali mansioni al ricorrente, previo conseguimento di tale titolo, senza particolari oneri a carico della società*".

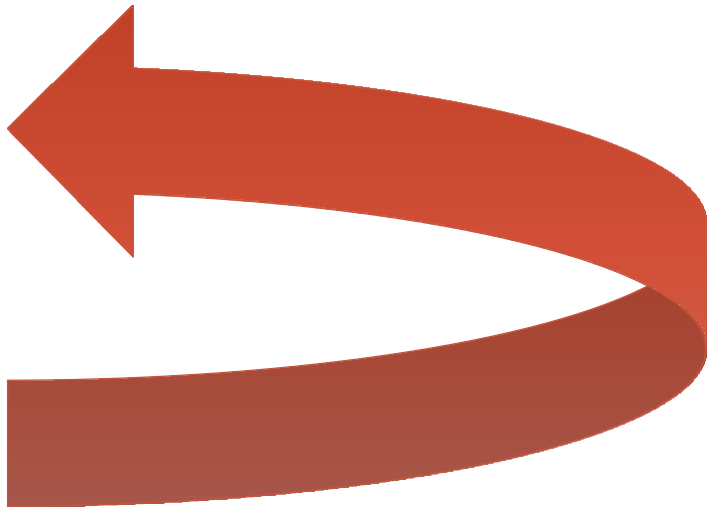
Secondo il Giudice il licenziamento deve qualificarsi come "*discriminatorio per handicap*", in accoglimento di una nozione di handicap di derivazione comunitaria, ovvero di malattia di lunga durata che abbia l'attitudine ad incidere negativamente sulla vita del lavoratore.

Poiché "*la condizione fisica accertata dal medico competente e dall'Inail*" rappresenta "*l'unico motivo del licenziamento intimato dalla V…*" il Tribunale ha ordinato la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, pure in presenza di una realtà imprenditoriale di modeste dimensioni.

Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 2875/2016 del 28.10.2016, est. Dott. Mariani, ha così statuito: "*il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore [disabile] durante tale periodo protetto (ndr il periodo di c.d. comporto), salvo che sussista una giusta causa di recesso, o il lavoratore sia definitivamente inidoneo allo svolgimento della prestazione, o sia intervenuta la cessazione totale della attività di impresa* ".



Ritiene il Tribunale che "*il quadro normativo italiano in tema di periodo di comporto, con particolare riferimento alla categoria dei disabili, debba essere oggetto di una interpretazione costituzionalmente orientata alla luce dei sopraesposti corollari di cui all'art. 3 della Costituzione, nonché oggetto di una lettura conforme ai principi di matrice comunitaria in tema di parità di trattamento tra i lavoratori*".



Si segnala, infine, una recente pronuncia del Tribunale di Ferrara (sentenza n. 14/2019) resa in favore di lavoratrice madre di minore portatore di handicap.

La lavoratrice, dipendente di una società della grande distribuzione organizzata, al rientro in servizio dalla maternità e dopo aver fruito del congedo straordinario per assistere la figlia minore affetta da handicap, risultava destinataria di turni lavorativi spezzati e serali e con assegnazione continuativa delle c.d. "chiusure" che di fatto le impedivano di assistere e prestare le cure necessarie alla figlia minore.

La “non corretta” gestione dei turni di lavoro è stata ritenuta esemplificativa di una discriminazione indiretta, tenuto conto dei fattori protetti dall’ordinamento di cui risultava portatrice la lavoratrice.



Si è evidenziato, nel corso del giudizio, che l'armonizzazione tra le esigenze aziendali e le esigenze della lavoratrice madre di minore portatore di una disabilità costituisce un "*accomodamento ragionevole*"; che secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità la nozione di discriminazione basata sulla disabilità comprende anche il rifiuto di accomodamenti ragionevoli,



cioè delle modifiche e degli adattamenti necessari ed appropriati per assicurare ai disabili l'esercizio dei diritti su base di uguaglianza; che la norma interna (d.lgs. 216/2003, artt. 1e 2) costituisce trasposizione della Direttiva 2000/78 (articoli 1 e 2), e che la sentenza Coleman della Corte di Giustizia Grande Sezione del 17 luglio 2010 ha valore vincolante per il giudice interno.



Applicazioni nel diritto interno del divieto di discriminazione per handicap: casi concreti e giurisprudenza



La sentenza Coleman afferma, in particolare, che gli articoli 1 e 2 della Direttiva 2000/78 vanno interpretati nel senso che il divieto di discriminazione ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili, ma anche ai lavoratori che prestano la parte essenziale delle cure al figlio disabile.

Si è pertanto rilevato che tale principio deve essere applicato indipendentemente dal tipo di discriminazione (diretta o indiretta) attuata, poiché diversamente l'obiettivo della Direttiva ed il suo effetto verrebbe tradito.

Oltre alla rimozione degli effetti della discriminazione, si è altresì richiesto il risarcimento del danno conseguente alla discriminazione subita, tenuto conto del patimento sofferto dalla lavoratrice per non avere potuto accudire a sufficienza la figlia minore disabile.

Il Giudice ha accolto il ricorso ritenendo la sussistenza di elementi di fatto sufficienti per affermare, ai sensi dell'art. 28 co. 4 del decreto legislativo 150/2011, che il trattamento riservato alla lavoratrice madre costituiva discriminazione.

Ha quindi disposto la rimozione degli effetti della discriminazione, disponendo l'assegnazione di turni di lavoro compatibili con le particolari esigenze di cura del minore, e ha condannato la società al risarcimento del danno conseguito al trattamento discriminatorio, liquidato equitativamente in € 20.000,00.

Omessa di adozione degli accomodamenti ragionevoli



Introduzione: Licenziamento del disabile (eventuale natura discriminatoria)

Ci si può in effetti a questo punto chiedere perché dedicare al licenziamento un intervento specifico. Emergono tuttavia varie ragioni che rendono opportuna questa scelta. L'importanza delle questioni concernenti il licenziamento, istituto centrale per il rapporto di lavoro subordinato e per l'intero diritto del lavoro.

Licenziamento discriminatorio in genere - evoluzione

Negli interventi più recenti del legislatore sono state introdotte nuove disposizioni sul licenziamento, queste incidono sull'istituto ma hanno profondi impatti sull'intero diritto del lavoro.

Perché facilitare il licenziamento significa ostacolare o impedire l'accesso all'insieme dei diritti spettanti al prestatore. Si tratta in effetti di un istituto che svolge un ruolo strategico.

In sintesi, fino alla c.d. "riforma Fornero" del 2012, in una impresa di medie o grandi dimensioni, un lavoratore illegittimamente licenziato aveva diritto alla reintegrazione, qualunque fosse il vizio del licenziamento.

Licenziamento discriminatorio in genere - evoluzione

Poteva essere un vizio formale; il licenziamento poteva essere privo, come di fatto avveniva nella gran parte dei casi, di giustificazione ovverosia di giusta causa o giustificato motivo; poteva appunto anche emergere una discriminazione.

Non c'era quindi bisogno, per il lavoratore illegittimamente licenziato, di dare dimostrazione dell'esistenza di una discriminazione al fine di essere reintegrato, come dal 2012 invece accade.

Licenziamento discriminatorio in genere - evoluzione

Il lavoratore poteva ottenere il medesimo risultato limitandosi ad affermare che il licenziamento fosse privo di giusta causa o giustificato motivo, posto che secondo le norme l'onere della prova sulla giustificazione del licenziamento ricadeva e tuttora ricade sul datore di lavoro.



Anche il giudice d'altra parte era ben lieto di limitare l'accertamento a questo profilo. Non c'erano in effetti ragioni per andare oltre e verificare se il licenziamento fosse discriminatorio o meno.

Teoricamente l'interesse a far emergere la discriminazione poteva invece apparire a proposito dei licenziamenti nelle piccole imprese, considerato che in tal caso la tutela riconosciuta a fronte di licenziamento ingiustificato era (e resta) invece ben inferiore rispetto a quella spettante in presenza di licenziamento discriminatorio e cioè appunto la reintegrazione.

Licenziamento discriminatorio in genere - evoluzione



Ma nelle piccole imprese il contenzioso non è mai stato così rilevante: forse anche perché la prova dei fatti sostenuti di fronte al giudice non di rado risulta ancora più complessa per il prestatore.

Cosicché fino a pochi anni addietro il tema del licenziamento discriminatorio è stato, potrebbe essere detto, di "nicchia".

Un tema fondamentalmente dottrinale, male cause non erano molte.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

All'interno di questo contributo, ci proponiamo di fornire una panoramica relativa alla declinazione che assume il diritto antidiscriminatorio quando viene riferito ad una specifica soggettività, quella delle persone con disabilità. Negli ultimi tempi, anche in seguito all'entrata in vigore della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità (d'ora in avanti, CRPD) del 2006



Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)



la riflessione giuridica ha rivolto con sempre maggiore frequenza la propria attenzione a soggetti che la dottrina ha riconosciuto diffusamente essere "nuovi" per il mondo del diritto, in ragione del fatto che l'approccio culturale con il quale, oggi, ci si accosta alla disabilità e al tema dei diritti delle persone con disabilità è sensibilmente mutato, come si avrà modo di riscontrare nel prosieguo di questo modulo.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

In Italia, la Cassazione ha inizialmente tenuto fermo l'approccio consolidato di ri-conduzione del licenziamento discriminatorio al motivo illecito.

Seguendo questa impostazione il lavoratore licenziato è tenuto a dimostrare due cose: innanzitutto, trattandosi di una nozione di carattere soggettivo, che il datore di lavoro abbia avuto l'intenzione di discriminare. Già questa è una prova molto difficile: quasi diabolica.



Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

Poi occorre provare che l'elemento discriminatorio sia esclusivo. Infatti se il datore ha un'altra ragione che lo legittima a licenziare, una ragione organizzativa prevalentemente, questa fa venire meno automaticamente il profilo discriminatorio.

È vero allora che la riconduzione al motivo illecito ha consentito astrattamente di apprestare una tutela, a fronte di un elenco di fattori fondamentalmente aperto. Tuttavia questa protezione, transitando necessariamente attraverso i due profili individuati, era in concreto difficilissima da acquisire.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

Nella giurisprudenza della Suprema Corte solo con la sentenza n. 6575/2016, per la prima volta si sovverte il tradizionale punto di vista, e ciò avviene anche grazie a qualche nuovo elemento presente nel sistema normativo: infatti nell'art. 18, comma 1, della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012 (c.d. riforma Fornero), sono finalmente esplicitamente distinte le ipotesi di licenziamento discriminatorio e di licenziamento per motivo illecito (nel cui ambito ricondurre appunto il solo licenziamento ritorsivo) e solo in questi due casi è pacifica la massima tutela garantita avverso il licenziamento: la reintegrazione nel posto di lavoro.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

Nonostante il superamento della connessione con il motivo illecito, che cosa occorre dunque provare il lavoratore che invoca la discriminazione?

Primo. Che ci sia un pregiudizio, un danno per il lavoratore. Questo è un aspetto relativamente semplice.

Secondo. Che ci sia un collegamento tra quel danno ed un fattore discriminatorio. Profilo ancora non molto complicato in diritto, anche se può esserlo notevolmente in fatto. Sono in effetti ammessi dati statistici, elementi indiziari, facilitazioni della prova, allo scopo di rendere meno gravoso il compito del prestatore, ma può risultare comunque complicato ricondurre il pregiudizio al fattore rilevante.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

Terzo. C'è un ultimo decisivo profilo: quello del bilanciamento tra ragioni del prestatore che subisce il pregiudizio e dell'impresa. Si tratta di aspetto in relazione al quale l'accertamento giudiziale della discriminazione resta in molti casi incerto ed imprevedibile: anche perché in tal caso assumono rilievo le sensibilità politiche, culturali, ideologiche del giudice.

Il bilanciamento di cui si parla va comunque evidentemente realizzato nel rispetto delle norme: emergendo al riguardo una notevole differenza se ci troviamo di fronte adun a discriminazione diretta oindiretta.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

Se la discriminazione è diretta, le ragioni dell'imprenditore non prevalgono in effetti quasi mai. È – o dovrebbe essere – per lui molto difficile dimostrare che il criterio o la regola che hanno prodotto il danno al prestatore siano essenziali per la propria attività, come la legge impone.

Se invece la discriminazione è indiretta, le ragioni dell'impresa assumono indubbiamente rilievo molto maggiore: ed il giudice deve decidere, nel bilanciamento tra opposte esigenze di tutela, seguendo un criterio di proporzionalità.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

In sostanza, se il Giudice ritiene prevalenti le ragioni dell'impresa, il pregiudizio connesso al fattore discriminatorio, pur esistente, non è qualificabile come discriminazione e tantomeno come illecito.



Ricapitolando, oggi è molto importante la tutela antidiscriminatoria. Lo è sempre di più in generale, considerando le tendenze degli ordinamenti. Basti dire che negli Stati Uniti, in termini forse un po' sommari, il posto del diritto del lavoro è stato in qualche modo preso dal diritto antidiscriminatorio; che nell'Unione europea pressoché solo quanto alla tutela antidiscriminatoria, negli ultimi venti anni, è avanzata la tutela dei lavoratori, mentre sugli altri profili si è generalmente assistito ad un arretramento.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)



Infine, che in Italia la tendenza è analoga se, come già osservavo, praticamente solo in caso di licenziamento discriminatorio è rimasta la tutela piena del prestatore, che conduce alla reintegrazione nel posto di lavoro nonché ad un significativo risarcimento dei danni, mentre ciò non avviene nella generalità dei licenziamenti, pur illegittimi per altri motivi.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

D'altra parte l'accesso alla giustizia, in generale e più ancora nei casi di discriminazione, risulta complesso. Sappiamo che oggi, a differenza che in precedenza, il lavoratore deve affrontare dei costi quando introduce una causa; sappiamo che se perde la causa il rischio di essere condannato alle spese èmolto più elevato che in passato.

Nel caso delle discriminazioni però si hanno ancora meno certezze di quanto in generale accada sull'esito della causa: e tale imprevedibilità condiziona molto la decisione di introdurla.

Licenziamento discriminatorio in genere (eventuale natura discriminatoria)

Inoltre va ricordata la difficoltà, da sempre rilevata a proposito delle discriminazioni, di affrontare una causa su iniziativa individuale.

Ed in verità le cause sulle discriminazioni si diffondono quando può assumere l'iniziativa un soggetto collettivo e quest'ultimo risulta forte ed organizzato (In proposito, per esperienza personale, ritengo che il soggetto più forte, determinato ed efficace, afronte di discriminazioni, appare ancora il sindacato).



Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

A conclusione appare utile richiamare e commentare un pronunciamento della Suprema Corte che ha statuito in maniera organica su gran parte degli aspetti che abbiamo qui sinteticamente trattato. Mi riferisco alla Sent. Cassazione Civile, Sez. Lav., 09 marzo 2021, n. 6497, massimata alla voce: Licenziamento del lavoratore disabile: parità di trattamento e obbligo in capo al datore di lavoro di adottare accomodamenti (soluzioni) ragionevoli.



Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

La Corte di Cassazione torna ad occuparsi, del licenziamento intimato per impossibilità sopravvenuta al lavoratore disabile divenuto inabile alle mansioni, un tema già oggetto, in tempi anche molto recenti, di numerose pronunce di legittimità (si vedano in particolare Cass. 6798/2018; Cass. 27243/2018; Cass. 13649/2019; Cass., 6678/2019; Cass. 18556/2019 e Cass., 34132/2019,

richiamate anche dalla sentenza che si commenta), a dimostrazione del crescente rilievo applicativo dei divieti di discriminazione.

Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

La pronuncia si concentra, con argomentazioni molto articolate, sulla natura degli accomodamenti ragionevoli, sui limiti del relativo obbligo e sull'attribuzione dell'onere di darne prova e qui appunto trova la sua ragione di interesse.



Il Giudice di legittimità muove innanzi tutto da una compiuta ricostruzione delle fonti normative (nazionali e sovranazionali) che regolano la lite che è sottoposta alla sua cognizione (in primo luogo il D.L.gs. 216/2003 di attuazione della Direttiva 2000/87/CE, come modificato da ultimo dal D.L. 28.6.2013 n. 76, quindi la L. 68/1999, ancora il D.Lgs. 81/2008, infine la disciplina limitativa dei licenziamenti tempo per tempo applicabile), per poi richiamare la nozione di handicap che rileva al fine dei divieti e degli obblighi imposti dal D.Lgs. 216/2003,

ricordando come si tratti di nozione di diritto dell'Unione, ricostruibile cioè solo dalle fonti sovranazionali e non dal diritto interno (la Corte fa riferimento sul punto ai propri precedenti, a partire da Cass. 6798/2018, ma è affermazione che si rinviene già nella giurisprudenza della Corte di Giustizia; cfr. CGUE, 11 luglio 2006, C13/05, *Chacon Navas*, che contiene una prima enunciazione della nozione di "handicap" ai fini dell'applicazione della direttiva).



Aziende che decidono di mantenere il lavoratore, con una diversa mansione



Una definizione, quella di handicap contenuta nelle fonti sovranazionali, che, come è noto, coglie gli aspetti sociali e relazionali della disabilità, in accordo con la nozione contenuta nell'art. 1 comma 2 della *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità* (UNCRPD) del 2006, che qualifica disabili coloro che «hanno minorazioni fisiche, mentali intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri».

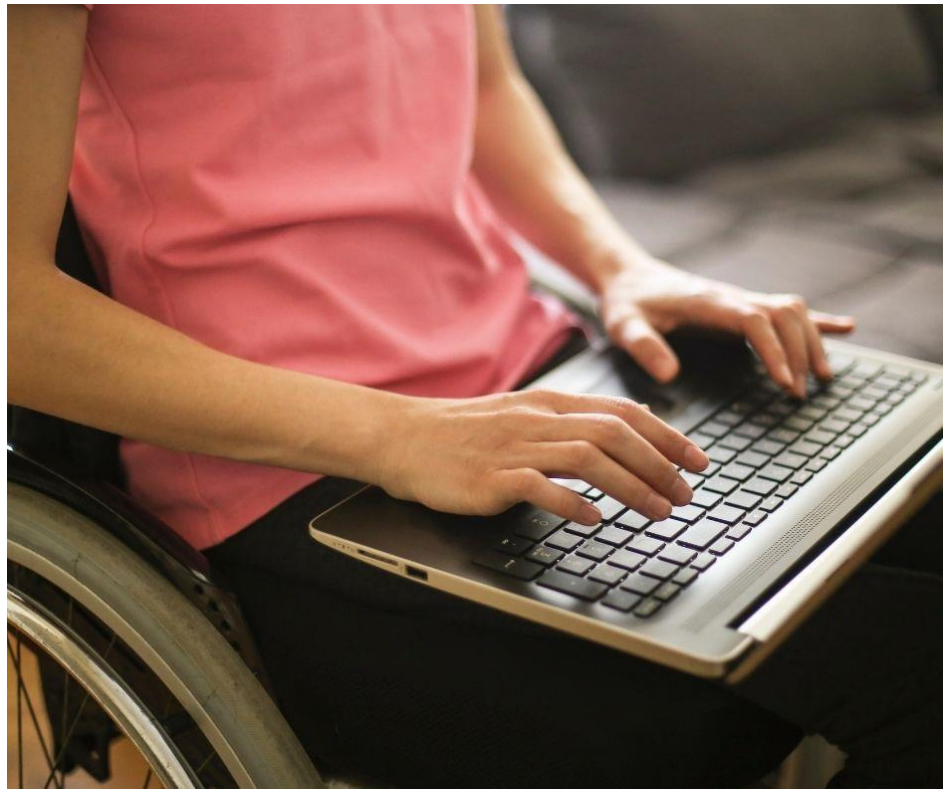
Assunta quindi questa definizione di disabilità, il Giudice di legittimità ricorda come l'art. 5 della direttiva 2000/78 disponga che «per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli.

Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato...».

Mentre il ventesimo considerando della direttiva impone ai datori di lavoro l'introduzione di «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», e il ventunesimo chiarisce che «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».



Nel diritto interno queste disposizioni (e ne dice anche la sentenza in commento) sono state attuate solo dopo la sentenza di condanna inflitta all'Italia dalla Corte di Giustizia (su ricorso della Commissione Europea, si tratta della sentenza 4 luglio 2013, Commissione/Repubblica Italiana), con il D.L. 28.6.2013 n. 76, convertito con modificazioni nella L. 9.8.2013, con cui è stato introdotto nel D.Lgs. 216/2003, all'art. 3, un comma 3 bis,



secondo cui «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

Nell'intento di guidare l'interprete nel compito che gli è rimesso, la Corte rileva poi come il termine "accomodamento" sia in realtà trasposizione lessicale dall'inglese "accomodation", presente nella Convenzione ONU del 2006, come pure nella versione inglese dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, tradotto, come si è visto, in quella italiana con «soluzioni ragionevoli».



Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico



Si tratta quindi, secondo la Corte, alla luce delle norme sovranazionali appena ricordate, di adeguamenti latamente organizzativi che il datore di lavoro ha l'obbligo di realizzare al fine di «garantire il principio della parità di trattamento dei disabili» e che si caratterizzano per la loro «appropriatezza», ovvero per la loro idoneità a consentire ai lavoratori disabili di svolgere l'attività lavorativa.

E l'obbligo di adottare tali adeguamenti incide - la decisione impugnata lo dice espressamente e si tratta di affermazione significativa anche per la sua nettezza - sull'ampiezza del diritto del datore di lavoro di recedere dal rapporto per ragioni legate alla disabilità del dipendente, che lo renda non più idoneo allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, condizionandone la legittimità e aggiungendosi, non sovrapponendosi all'obbligo di *repêchage*.



La Corte chiarisce infatti che «l'impossibilità di ricollocare il disabile, adibendolo a diverse mansioni comunque compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro che intenda licenziarlo, perché, laddove ricorrano i presupposti di applicabilità del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3 bis, dovrà comunque ricercare possibili "accomodamenti ragionevoli" che consentano il mantenimento del posto di lavoro".

Così che "a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature secondo il diritto dell'Unione Europea, quale fonte dell'obbligo datoriale di ricercare soluzioni ragionevoli che potessero evitare il licenziamento causato dalla disabilità, graverà sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo di "accomodamento" ovvero che l'inadempimento sia dovuto acausa non imputabile».

Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

E in tale situazione «non è certo sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario repêchage, così creando una sovrapposizione con la dimostrazione, comunque richiesta, circa l'impossibilità di adibire il disabile a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute».



Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

La Corte afferma oggi inequivocamente, ad avviso di chi scrive, il diverso principio per cui, a tutela dei lavoratori con disabilità e nei limiti fissati dalla legge, l'organizzazione di impresa non è intangibile perché l'imprenditore ha l'obbligo di apportarvi variazioni appropriate e ragionevoli e il giudice il potere - dovere di verificare l'adempimento dell'obbligo (e quindi l'inesistenza o impraticabilità di tali "accomodamenti") o invece la sua violazione.



E la Corte chiarisce ancora come l'onere di allegare e provare l'esatto adempimento gravi interamente sul datore di lavoro, non spettando «al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali potessero essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro, sovvertendo l'onere probatorio e richiedendo una collaborazione nella individuazione degli accomodamenti possibili non prevista neanche per il repêchage ordinario in mansioni inferiori».

La decisione si sofferma poi sui limiti dell'obbligo di cui il datore di lavoro è gravato, individuandone i confini sotto due profili: il «limite espresso della sproporzione del costo» e «quello dell'aggettivo che qualifica l'accomodamento come ragionevole».

Il secondo per la Corte è un «limite ulteriore perché dotato di autonoma valenza letterale, atteso che se l'unica ragione per esonerare il datore di lavoro dal porre in essere l'adattamento, fosse l'onere "sproporzionato", allora non sarebbe stato necessario aggiungere il "ragionevole»

Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

Conclusivamente, ritiene che «potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo "la comune valutazione sociale», la cui misura è rappresentata dal criterio generale di buona fede.



Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico



Nella specie si tratterà quindi, conclude la pronuncia, di soppesare gli interessi giuridicamente rilevanti di tutte le parti: l'interesse del lavoratore disabile alla conservazione del posto di lavoro, quello del datore di lavoro a garantirsi comunque una prestazione utile, l'interesse di eventuali altri dipendenti coinvolti

A questo fine pare preferibile ritenere che il criterio della ragionevolezza degli accomodamenti, di cui dice la decisione in commento, rimandi al contemperamento dell'interesse del lavoratore disabile, non con quello del datore di lavoro (che appare adeguatamente tutelato dal richiamo alla sproporzione dei costi, in quanto sono i costi a misurare l'utilità e il sacrificio di un'azione in un'organizzazione legittimamente diretta alla realizzazione di profitti, quale è l'impresa), quanto con quello degli altri lavoratori coinvolti e oltre l'ambito sicuro della tutela delle loro posizioni di diritto soggettivo.

In altri termini, fermo che non potrà dirsi ex se ragionevole un accomodamento che determini la violazione di diritti degli altri lavoratori, la verifica dell'adempimento secondo buona fede dell'obbligo datoriale potrebbe (e quindi dovrebbe) spingersi anche a valutare l'attitudine della soluzione organizzativa, pur non lesiva di alcuna posizione di diritto soggettivo di terzi, a determinare un sacrificio significativo del loro interesse,



tale appunto non apparire tollerabile secondo la comune valutazione sociale, per usare il linguaggio della Corte (si pensi per esempio al trasferimento del lavoratore non portatore del fattore ad altre sede lavorativa distante dal suo luogo di residenza).



É fuor di dubbio che, dovendo compiere un simile accertamento, la decisione del giudice del merito sia complessa, la sua valutazione molto delicata e merita sottolineare come essa presupponga di necessità un'adeguata ricostruzione del fatto, delle reciproche posizioni di tutti gli attori coinvolti, a riprova dell'indispensabilità dell'istruttoria e di una ponderata valutazione dei fatti e delle loro interazioni in ogni processo in cui si discuta di discriminazione e che non si risolva in un esercizio nominalistico.

Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

La decisione che si annota non si occupa, si è detto, se non marginalmente delle conseguenze sanzionatorie della violazione dell'obbligo datoriale di apprestare accomodamenti ragionevoli che pure, condividendo le conclusioni della Corte territoriale, ritiene violato.



Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico



Il Giudice di legittimità si limita a rilevare come l'inadempimento di un tale obbligo integri comunque un difetto di giustificazione del recesso, punito sia dalla L. 92/2012 sia dalla L. 23/2015 con la sanzione reintegratoria, come sarebbe possibile nei casi previsti dalla legge pur a fronte di violazioni del generale principio di buona fede, che la giurisprudenza della stessa Corte ritiene in via di principio sanzionabile con il solo risarcimento del danno.

Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico

Più complessa si prospetta la soluzione per i licenziamenti soggetti al regime della legge Fornero, per i quali una specifica previsione del settimo comma del testo modificato dell'art. 18 L. 300/1970 prevede che, in caso di licenziamento per accertata insussistenza della dedotta inidoneità, debba farsi applicazione della tutela reintegratoria attenuata, non di quella "forte" prevista invece dai primi due commi della stessa norma per il licenziamento discriminatorio.



Licenziamento del disabile a natura discriminatoria un caso giurisprudenziale emblematico



Ovviamente, l'importanza dell'argomento lascia presagire che l'evoluzione giurisprudenziale continuerà a fare il suo corso anche nel prossimo futuro.

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

Il Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro per le disabilità ed il Ministro dell'economia e delle finanze dell'8 luglio 2021, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 31 agosto scorso, ha rifinanziato lo sgravio contributivo per l'assunzione di lavoratori disabili. Scopo della misura, introdotta con la Legge numero 68 del 23 marzo 1999, è promuovere l'avvio di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (nonché la stabilizzazione di contratti a termine) con talune categorie di soggetti colpiti da disabilità. Uno degli strumenti utilizzati è l'esonero contributivo per i datori di lavoro che effettuano queste assunzioni, come definito dall'articolo 5, comma 3-bis della stessa legge.

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

Lo sgravio, riconosciuto al datore di lavoro previa domanda all'INPS, è finanziato grazie al "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili", istituito presso il Ministero del lavoro con l'obiettivo di:

- Promuovere l'assunzione di lavoratori disabili;
- Finanziare sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.



Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ha modificato profondamente la disciplina degli incentivi alle assunzioni dei lavoratori disabili e, quindi, il funzionamento del relativo Fondo. È stato, difatti, superato il sistema che prevedeva il riparto annuale dello Stato alle Regioni e la successiva erogazione dalle Regioni ai datori di lavoro, sulla base delle assunzioni effettuate l'anno precedente.

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

Le risorse del Fondo finanziano, a decorrere dal 1°gennaio 2016, la corresponsione da parte dell'INPS degli incentivi ai datori di lavoro che effettuano assunzioni di lavoratori con disabilità, nonché i progetti sperimentali di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'incentivo viene corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, attraverso apposita procedura telematica attuata dall'INPS ed è concesso ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici, per un periodo di 36 mesi nella misura del:

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le assunzioni a tempo indeterminato delle persone con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria, di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;



Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

- 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per le assunzioni a tempo indeterminato delle persone con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria, di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.



Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

L'incentivo è anche concesso ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%:

- per un periodo di 60 mesi, nel caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per tutta la durata del contratto, nel caso di assunzione a tempo determinato non inferiore a 12 mesi.

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

Fino al 2019, il trasferimento delle risorse del Fondo all'INPS è avvenuto mediante un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Da fine 2019 si procede, in ragione delle competenze in materia di disabilità attribuite alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, per effetto delle disposizioni dell'art. 3, co. 1, lett. d) del d.l. n. 86/2018 e in assenza di attribuzione di deleghe, mediante D.P.C.M., su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

Per il 2020 è stato adottato il DPCM 6 luglio 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 26 agosto 2020 che integra l'originario stanziamento di 20 milioni e l'attribuzione per l'anno 2020 di circa 2 milioni disposta dal precedente DPCM, con ulteriori 52,5 milioni per l'anno 2020.

A decorrere dall'anno 2020, per effetto della modifica dell'articolo 13 ad opera del d.l. n. 101/2019, che ha aggiunto un comma 4 bis, il Fondo è altresì alimentato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale.

In attuazione di tale disposizione, è stato emanato il decreto del 4 marzo 2020 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 6 aprile 2020, con il quale sono stabilite le modalità di versamento delle somme che i soggetti privati versano a titolo spontaneo e solidale all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

Il decreto 8 luglio 2021 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Disabilità e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 208 del 31 agosto 2021, integra l'originario stanziamento di 20 milioni e l'ulteriore attribuzione di risorse per l'anno 2021 di 1.915.742 disposta dal DPCM 21 novembre 2019, con ulteriori 55.539.455 milioni per l'anno 2021. Di conseguenza, per l'annualità 2021, il Fondo dispone complessivamente di euro 77.455.197, comprensivi di euro 731.246,00 versati nel 2020 da soggetti privati a titolo spontaneo e solidale.

Gli sgravi nelle assunzioni ai disabili

I fondi disponibili sono verificabili sul sito INPS nel Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) modulo “151-2015” .

Inps ha fornito le istruzioni operative dettagliate nella circolare

://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm

«Ognuno di questi ragazzi è un tesoro , è un universo che vive e potrebbe anche dare tanto a questa società»




INTEGR