

GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI TRA GLI STRUMENTI DI TUTELA DELLA DISABILITA'

Francesca Limena¹

Università di Padova

DOI: <https://doi.org//10.62140/FL492025>

Sommario: 1. Introduzione; 2. La conservazione del posto di lavoro, la sopravvenuta inidoneità; 3. L'obbligo di parità di trattamento e gli accomodamenti ragionevoli; 4. La nozione di accomodamento ragionevole e i suoi contenuti nel diritto vivente; 5. Le novità normative; 6. Conclusioni.

Abstract: Questo contributo approfondisce il tema degli accomodamenti ragionevoli, offrendo una panoramica sugli obblighi normativi e le implicazioni pratiche, incluse le potenzialità positive per le aziende, attraverso un'analisi che getta luce su un tema di crescente rilevanza nel mondo del lavoro contemporaneo. Si evidenzia così che gli accomodamenti ragionevoli sono modifiche e adattamenti necessari per garantire la piena uguaglianza e partecipazione dei lavoratori con disabilità, come previsto dalla normativa europea e dalla Convenzione ONU, dove la valutazione della ragionevolezza degli accomodamenti richiesti deve tenere conto delle specifiche esigenze del lavoratore e delle capacità organizzative ed economiche del datore di lavoro. Uno sguardo poi va alla giurisprudenza, che sta abbracciando

¹ Ricercatrice T.I in diritto del lavoro, Università di Padova. E-mail: francesca.limena@unipd.it; <https://orcid.org/0000-0002-3006-7287>.

un'interpretazione sempre più ampia dell'obbligo datoriale di ricercare soluzioni ragionevoli, anche prima di procedere a licenziamenti per inidoneità sopravvenuta. Il contributo infine accenna al recente D.Lgs. 62/2024, che – tra le varie novità - ha introdotto una definizione legale degli accomodamenti e un procedimento per la loro richiesta, rafforzando ulteriormente le tutele.

Parole-chiave: disabilità; parità di trattamento; accomodamenti ragionevoli.

Abstract: This contribution delves into the topic of reasonable accommodations, providing an overview of regulatory obligations and practical implications, including the potential benefits for businesses, through an analysis that sheds light on an increasingly relevant issue in the contemporary labor market. It highlights that reasonable accommodations consist of necessary modifications and adjustments to ensure full equality and participation of workers with disabilities, as required by European regulations and the UN Convention. The assessment of the reasonableness of requested accommodations must consider the specific needs of the worker as well as the organizational and economic capacity of the employer. The analysis also examines case law, which is progressively embracing a broader interpretation of the employer's duty to seek reasonable solutions, even before proceeding with dismissals due to supervening unfitness. Finally, the contribution touches on the recent Legislative Decree No. 62/2024, which—among various innovations—introduced a legal definition of accommodations and a procedure for requesting them, further strengthening protections.

Keywords: disability; equal treatment; reasonable accommodations.

1. Introduzione

In questo intervento affronterò il tema degli accomodamenti ragionevoli, partendo dal più ampio contesto da cui essi originano: la vulnerabilità, legata soprattutto alla disabilità, nel contesto lavorativo, un argomento di cruciale importanza sia in Italia che in Brasile, due paesi che, pur con le loro differenze, condividono l'obiettivo di tutelare i lavoratori disabili, e quindi vulnerabili,

promuovendo l'inclusione nel mondo del lavoro. Dal punto di vista normativo, sia l'Italia che il Brasile hanno implementato leggi significative in questo ambito. Per citare le più rilevanti, in Italia, abbiamo la L. n. 68/1999, sul collocamento mirato e il D.Lgs. 216/2003, che attua la direttiva europea 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Anche in Brasile, la Legge Brasiliana per l'Inclusione delle persone con disabilità² del 2015, ha rafforzato i diritti dei lavoratori con disabilità.

Il termine vulnerabile deriva dal latino *vulnerabilis* e indica una persona che può essere facilmente ferita, attaccata, lesa o danneggiata e, pertanto, la condizione di vulnerabilità implica il poter essere potenzialmente esposto ad un rischio.

Secondo la dottrina,³ una delle più esaustive definizioni di “soggetti vulnerabili” si trova proprio nelle cd “Regole di Brasilia riguardanti l'accesso alla giustizia per le persone vulnerabili”⁴, dove si definiscono vulnerabili quelle persone che «per motivi di età, genere, stato fisico o mentale o per circostanze sociali, economiche, etniche e/o culturali, trovano particolarmente difficile esercitare pienamente i loro diritti davanti al sistema giudiziario così come riconosciuto loro dalla legge» e si asserisce che possono costituire causa di vulnerabilità “l'età, la disabilità, l'appartenenza a comunità o minoranze indigene, la persecuzione, la migrazione e lo sfollamento interno, la povertà, il genere e la privazione della libertà».

Quando il lavoratore subordinato (già contraente debole) è in condizione di disabilità, la vulnerabilità è dunque massima.

In questo contesto, gli accomodamenti ragionevoli rappresentano una leva fondamentale per garantire il godimento dei pieni diritti al lavoro e nel lavoro, in condizioni di parità con tutti i lavoratori.

² L. 6 luglio 2015, n. 13146

³ V. Lorubbio, *La tutela dei soggetti vulnerabili*, in www.dpceonline.it, 2020/1, 661 e ss.

⁴ Le Regole di Brasilia, approvate dal Congresso Nazionale del Brasile, durante il 14° vertice giudiziario ibero-americano, tenutosi a Brasilia dal 4 al 6 marzo 2008; esse mirano a garantire le condizioni di effettivo accesso alla giustizia per le persone in condizioni vulnerabili, senza alcuna discriminazione, comprendendo l'insieme di politiche, misure, strutture e supporti che consentono a tali persone di godere appieno dei servizi del sistema giudiziario. Reperibili su www.osce.org/odihr/68082?download=true.

Come vedremo, la nozione di "accomodamento ragionevole" nasce nella nostra legislazione a partire dalla direttiva UE 2000/78/CE, che mira ad evitare discriminazioni sul luogo di lavoro, in ragione della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale.

In prima approssimazione, gli accomodamenti ragionevoli sono modifiche e adattamenti nell'ambiente di lavoro, che il datore deve implementare, per permettere ai lavoratori disabili di svolgere le proprie mansioni. Queste modifiche possono includere cambiamenti strutturali, organizzativi o di orario, ma non devono comportare oneri sproporzionati per il datore di lavoro⁵. Vedremo meglio la questione di questo limite e fino a dove possono, o devono, spingersi questi cambiamenti.

In Italia, l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli si manifesta sostanzialmente in due prospettive:

a) *Prevenzione del licenziamento "per ragioni organizzative"*:

Prima di procedere a un licenziamento, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare tutte le possibili alternative, inclusi gli accomodamenti ragionevoli. Già di per sé un licenziamento per ragioni oggettive include il cosiddetto "obbligo di repêchage", ovvero il tentativo di ricollocare il lavoratore in altra mansione compatibile con la sua condizione. Nell'ipotesi di sopravvenuta inidoneità alla mansione del lavoratore disabile, questa circostanza si arricchisce della necessità di adottare ogni accorgimento ulteriore, oltre al cambio di mansioni, per evitare il licenziamento; ad esempio il

⁵ Nel Preambolo della Dir. 2000/78/CE peraltro, (considerando n. 20), sono elencate diverse misure, meramente esemplificative, che possono rappresentare accomodamenti ragionevoli: la sistemazione dei locali di lavoro, l'adattamento delle attrezzature o dei ritmi di lavoro, la riorganizzazione-redistribuzione delle mansioni, la fornitura di mezzi di formazione o inquadramento. Resta nebuloso il concetto di "mezzi di inquadramento"; probabilmente deve farsi riferimento a strumenti di gestione dell'inquadramento del lavoratore, con possibilità di destinarlo anche a mansioni inferiori, così come specificamente previsto dalla L. n. 68/1999, ma più ampiamente anche dall'art. 2103 c.c.

temporaneo avviso che si sta per superare il periodo di
comporto, quando le assenze sono dovute alla propria
condizione;⁶ o un calcolo diverso del periodo stesso
in caso di disabilità, trattandosi di soggetto che più
facilmente di altri può incorrere in assenze per ragioni
di salute⁷. Su questo punto, a suo tempo, ha segnato
una prima svolta la pronuncia 7755/1998⁸ delle
Sezioni Unite della Cassazione, che hanno affermato
l'obbligo datoriale di provare l'impossibilità di adibire il
lavoratore a diverse mansioni, compatibili con le
residue capacità lavorative, prima di poter procedere
con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo
dovuto alla sopravvenuta disabilità permanente, con il
limite tuttavia, del rispetto dell'«assetto organizzativo
insindacabilmente stabilito dall'imprenditore». Questa
posizione “cauta” della nostra giurisprudenza si è
tramandata per diverso tempo e, ancora oggi, non è del

⁶ Trib. Modena, 11 ottobre 2019, n.240, in *DeJure*, secondo cui “ Ad avviso del giudice la comunicazione preventiva della conclusione del periodo di comportamento costituisce un accomodamento ragionevole a tutela del lavoratore disabile/svantaggiato, prescrizione che non grava il datore di lavoro di alcun onere finanziario. [...] I principi di correttezza e buona fede ampliano il regolamento contrattuale e impongono alle parti il rispetto di doveri integrativi e strumentali di avviso, informazione, solidarietà e protezione. [...] Contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, il lavoratore avrebbe potuto evitare il licenziamento facendo ricorso all'aspettativa non retribuita e ai “permessi e recuperi”.

⁷ F. Bordoni, *Il periodo di comportamento può essere discriminatorio. Tra discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli: la Cassazione puntualizza*, in *Labor*, 13 giugno 2023, con riferimento ad un caso di applicazione del periodo di comportamento «standard» ad un disabile, rimasto assente anche a causa della disabilità e licenziato appunto per superamento del periodo di comportamento. Si veda anche Cass. 31 marzo 2023, n. 9095, in *IUS Lav.* 6 aprile 2023, con nt. di G. Guarini, in cui la Corte sembra ritenere che l'applicazione di un periodo di comportamento diverso rappresenti appunto un accomodamento ragionevole. Sul punto si veda anche l'ordinanza di rinvio alla CG del Trib. Ravenna, 4 gennaio 2024, in www.italianequalitynetwork.it, con cui il giudice rinvia alla Corte europea, in sintesi, di pronunciarsi sulla natura discriminatoria o meno di un comportamento indifferenziato per lavoratori disabili e normodotati e se possa ritenersi ragionevole un accomodamento consistente nel dovere del datore di lavoro di concedere alla scadenza del periodo di comportamento un ulteriore periodo retribuito integralmente a suo carico, senza ottenere una controprestazione lavorativa. Anche qui si trattava di un lavoratore rimasto a lungo assente, anche oltre la scadenza del periodo, a causa di una condizione di disabilità. Sempre sulla configurazione di una discriminazione indiretta in caso di stessa modalità di calcolo del periodo di comportamento tra lavoratori disabili e normodotati, Cass., 23 maggio 2024, n.14402, in *RIDL*, 2024, 3, II, 376; Cass., 7 gennaio 2025, n.170, in *Dir. & Giust.* 2025, 9 gennaio.

⁸ Cass., Sez. Un. civ., 7 agosto 1998, n. 7755, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, 170.

tutto superata, come vedremo.

b) *Garanzia di parità di trattamento e prevenzione delle discriminazioni:*

Durante tutto il rapporto di lavoro, il datore deve assicurare che i lavoratori disabili abbiano le stesse opportunità degli altri. Ciò può comportare l'adattamento delle procedure di selezione e valutazione, la formazione del personale sulla diversità e l'inclusione, e la creazione di un ambiente di lavoro accessibile e l'adozione di diversi accorgimenti organizzativi che permettano al lavoratore disabile di svolgere proficuamente le proprie mansioni. L'adozione di soluzioni ragionevoli è pertanto uno strumento per garantire parità di trattamento⁹.

Vediamo brevemente le due questioni accennate, che peraltro si intersecano profondamente.

2. La Conservazione del Posto di Lavoro, la Sopravvenuta Inidoneità.

Le conseguenze della sopravvenuta inidoneità alle mansioni sul rapporto di lavoro sono disciplinate dalla l. 68/99. Per i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni a causa di infortunio o malattia, l'art. 4 della stessa legge prevede che tali eventi “non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori”. Sulla stessa frequenza si pone il D.Lgs. n. 81/ 2008, secondo il quale (art. 42), quando il medico competente valuta l'inidoneità di un lavoratore alla

⁹ Specifica in tema di accomodamenti ragionevoli Cass. 21 novembre 2024 n. 30080, ord., in www.dejure.it, fa riferimento allo «statuto di speciale protezione che l'ordinamento interno e comunitario stabilisce per le persone con disabilità», con conseguente obbligo per il datore di adottare accomodamenti ragionevoli, in un caso di lavoratore affetto da disabilità cui era stato negato il diritto alla scelta di una sede più idonea alla gestione delle proprie limitazioni e patologie».

mansione specifica, il datore lo adibisce - ove possibile - a mansioni equivalenti o, in difetto, inferiori. Mentre la l. 69/99 si rivolge ad una platea di soggetti ben precisi, che posseggano ben definite percentuali minime di invalidità¹⁰, la l. 81/2008 ha una portata più generale.

Sempre per le sole persone rientranti nel campo di applicazione della l. 68/99, l'art. 10, L. n. 68/1999 sul collocamento mirato, stabilisce che, nel caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore disabile, che determini incompatibilità con la prosecuzione del lavoro, il datore non può chiedere al disabile una prestazione incompatibile con le sue minorazioni. Il disabile ha quindi diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro, fino al permanere dell'incompatibilità; inoltre, il rapporto può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la commissione medica competente (ex art. 4, L. n. 104/ 1992) accerti la definitiva impossibilità di reinserimento al lavoro.

E' chiaro che, in entrambi i casi, quando per non sia possibile modificare utilmente le mansioni del lavoratore, o riadattare l'organizzazione, si apre la strada del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Occorre quindi ricordare che mentre il datore di lavoro è sempre tenuto all'onere di *repechage*, prima di licenziare un lavoratore per ragioni oggettive, inclusa la sopravvenuta inidoneità alle mansioni, non sempre ha anche l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli. Quest'ultimo dovere si lega all'applicabilità dell'art. 10., l. 68/99, per chi è stato assunto ai sensi del collocamento mirato, e all'art. 3-*bis* del d. lgs. 216/2003, sulla parità di trattamento, di cui ora parleremo e che riguarda tutte le persone con disabilità, a prescindere dall'inquadramento nelle categorie protette dalla l. n. 68/99.

¹⁰ A mente dell'art. 1, l. 68/99, si tratta delle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile; delle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'INAIL; delle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni; degli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

3. L'obbligo di Parità di Trattamento e gli Accomodamenti Ragionevoli

Quanto invece alla parità di trattamento, come già ricordato, l'Italia ha provveduto (art. 9, comma 4-ter, D.L. n. 76/2013), a regolare l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli solo nel 2013, a seguito di condanna della Corte Ue, attraverso la modifica dell'art. 3, D.Lgs. n. 216/2003.

L'art. 5, Dir. 2000/78/CE prevede 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. 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".

La Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità (New York, 13 dicembre 2006), ratificata e resa esecutiva in Italia con la L. n. 18/2009 (cui ha aderito anche l'UE, con decisione del Cons. del 26 novembre 2009), ha poi ampliato la portata di tale obbligo, statuendo la necessità di "accomodamenti ragionevoli" nelle organizzazioni aziendali (art. 5, comma 3), definiti come quelle "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", al fine ultimo di garantire, ai sensi del successivo art. 27, lett. i), Dir. 2000/78/CE il "diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri". Inoltre, coerentemente con tale previsione, l'ONU ha espressamente ricompreso nella nozione di discriminazione fondata sulla disabilità il "rifiuto di accomodamenti ragionevoli" da parte del datore (art. 2, Dir. 2000/78/CE).

4. La Nozione di Accomodamento Ragionevole e i Suoi Contenuti nel Diritto Vivente

Nel Preambolo della Dir. 2000/78/CE (considerando n. 20), sono elencate diverse misure, meramente esemplificative, che possono rappresentare accomodamenti ragionevoli: la sistemazione dei locali di lavoro, l'adattamento delle attrezzature o dei ritmi di lavoro, la riorganizzazione-redistribuzione delle mansioni, la fornitura di mezzi di formazione o inquadramento¹¹.

Il termine "accomodamento" (che nella lingua italiana richiama propriamente l'idea di un adattamento, quasi di un "compromesso") rappresenta la traduzione letterale dall'inglese "accommodation", presente nella Convenzione ONU del 2006 e nella versione inglese dell'art. 5, Direttiva 2000/78/CE, ed è stato tradotto nella nostra lingua con "soluzioni ragionevoli".

Nell'art. 2 della Convenzione per "accomodamenti" si intendono "le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati" che si devono realizzare "per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali". Mentre l'art. 5 della Direttiva citata parla di "provvedimenti adeguati" del datore di lavoro, "in funzione delle esigenze delle situazioni concrete", per permettere ai disabili di accedere ad un lavoro e di svolgerlo.

Si tratta dunque di aggiustamenti, in senso ampio, di natura organizzativa che il datore di lavoro deve mettere in atto al fine di "garantire il principio della parità di trattamento dei disabili" e che si contraddistinguono per la loro "adeguatezza", ovvero per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di espletare l'attività lavorativa.

¹¹ Resta nebuloso il concetto di "mezzi di inquadramento"; probabilmente deve farsi riferimento a strumenti di gestione dell'inquadramento del lavoratore, con possibilità di destinarlo anche a mansioni inferiori, così come specificamente previsto dalla L. n. 68/1999, ma più ampiamente anche dall'art. 2103 c.c.

L'adozione di tali misure organizzative riguarda ogni fase del rapporto di lavoro, "da quella iniziale sino a quella della sua cessazione, non essendo specificamente destinate a prevenire un licenziamento" (Cass. n. 6497/2021, cit.). Secondo la Corte di Giustizia vanno considerate "soluzioni ragionevoli" "l'eliminazione degli ostacoli di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione dei disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori", come ad esempio la riduzione dell'orario di lavoro (sentenze CGUE 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11, punto 54; CGUE 4 luglio 2013, C-312/11, punto 59; CGUE 11 settembre 2019, C-397/18, punto 64)¹².

La nozione di accomodamento ragionevole rappresenta, dunque, una clausola generale e richiede un rinvio ai parametri di ragionevolezza e proporzione della direttiva CE, che consentono di definirne il contenuto. La valutazione di una posizione di lavoro (intesa sia in senso fisico-architettonico, sia in senso lato, come tipologia di occupazione e modalità organizzativa), ai fini di determinarne l'idoneità per un lavoratore con disabilità, non può dunque che avvenire di volta in volta, sulla base delle singole circostanze del caso, legate sia al tipo di disabilità, sia al tipo di lavoro di cui si tratta. La ragionevolezza dell'accomodamento va dunque rapportata ai singoli individui, alle esigenze specifiche del singolo disabile.

Risulta tuttavia talora difficile individuare la soluzione pratica che tale ragionevolezza realizzi. La summenzionata difficoltà si è talvolta riflessa anche nelle decisioni dei giudici italiani, chiamati a "trovare la quadra", bilanciando il diritto al lavoro delle persone con disabilità con la tutela della libertà d'impresa, intesa nel senso dell'organizzazione datoriale (in senso ampio). Tuttavia la normativa nazionale deve essere letta alla luce del diritto comunitario (che, nel caso specifico, si ricorda anche con la Convenzione ONU). Una disciplina, quella sovranazionale, che sembra spingere, più di quanto abbia fatto fino a tempi recenti quella italiana, verso una ricerca estrema della conservazione del posto di lavoro, inducendo il datore a ricercare

¹² CGUE 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11 (riunite), in *Riv. critica dir. lav.*, 2013, 1-2, 42, con nota di A. Guariso, *Il destino incerto del licenziamento per superamento del periodo di comporto dopo la sentenza HK della Corte europea*, CGUE 4 luglio 2013, C-312/11, in <https://eur-lex.europa.eu>; CGUE 11 settembre 2019, C-397/18, in www.dirittifondamentali.it.

tutte le soluzioni possibili, che non compromettano eccessivamente l'organizzazione. L'art. 41, Cost., infatti, impone il rispetto dell'organizzazione d'impresa discrezionalmente decisa dal datore di lavoro, tanto da impedire tradizionalmente ai giudici qualunque sconfinamento nel valutare la bontà, l'opportunità o meno delle scelte datoriali; così come anche la L. n. 183/2010, all'art. 30 dispone che quando si tratta di interpretare norme di legge lavoristiche che contengono clausole generali, "il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente". In un caso abbastanza recente, ad esempio, di superamento del periodo di comporto dovuto ad assenze per patologie legate allo stato di invalidità, il giudice ha semplicemente convalidato il licenziamento¹³. Sarebbe bastato valutare con ragionevolezza e proporzione, un'estensione del periodo di comporto stesso, o l'espunzione dal calcolo del comporto delle assenze strettamente legate alla disabilità. E infatti troviamo anche posizioni più ragionevoli nella giurisprudenza, che affermano come "Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia in possesso di elementi per conoscere la condizione di *handicap* del lavoratore (assenze cominciate dopo un serio infortunio), anche nel caso in cui la certificazione che accerta lo stato di invalidità non sia stata trasmessa dal lavoratore, il licenziamento per superamento del periodo di comporto in applicazione della clausola negoziale che prevede un arco temporale indifferenziato anche per i periodi di malattia imputabili alla disabilità costituisce un provvedimento discriminatorio."¹⁴ Un cambio di rotta nella giurisprudenza interna c'era già stato, con

¹³ Trib. Lodi, Sez. lav., 12 settembre 2022, n. 19, in *DeJure*, secondo cui "L'art. 2110 c.c. contempera due contrapposti interessi: quello del lavoratore di mantenere il posto di lavoro anche durante la malattia e quello del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro in presenza di una morbidità eccessiva del lavoratore. Va precisato che detta norma è applicabile a tutti i lavoratori, senza distinzione fra categorie, ma prevede che in presenza di una prolungata morbidità oltre il limite previsto dalla legge (o dal contratto collettivo) il datore di lavoro possa recedere dal contratto.". *Contra* Trib. Mantova, Sez. lav., 22 settembre 2021, n. 126, *ibidem*. Nello stesso senso sembra esprimersi Trib. Vicenza, Sez. I, 27 aprile 2022, n.181, in *DeJure*. Il tratta di una posizione che si incardina nell'orientamento tradizionale e "prudente" della giurisprudenza italiana, ormai però risalente (ma, come si vede, non ancora del tutto superato): *ex plurimis*, Cass. 7 marzo 2005, n. 4827; Cass. 24 gennaio 2005, n. 1373; Cass. 6 marzo 2007, n. 5112; Cass. 23 aprile 2010, n. 9700; Cass. 5 agosto 2000, n. 10339; Cass. 19 agosto 2009, n. 18387.

¹⁴ Cass. sez. lav., 22 maggio 2024, n.1431, in *Dir.Rel.Ind.*, 2024, 4, 1170.

la sentenza Cass. 31 marzo 2023, n. 9095¹⁵, secondo cui “Il licenziamento intimato ai sensi dell'art. 2110, co. 2, c.c. ad un lavoratore disabile per superamento di un periodo di comportamento che non distingue malattie collegate alla disabilità e malattie “comuni” costituisce una discriminazione indiretta perché la disabilità espone i lavoratori ad un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia”, ma già la Corte di Giustizia, per prima, aveva criticato un'applicazione indifferenziata delle tutele apprestate a favore del lavoratore in malattia, in quanto generatrice di una disparità di trattamento tra persone disabili e lavoratori normodotati¹⁶.

Esempi concreti di accomodamenti ragionevoli includono:

- Modifiche all'ambiente fisico di lavoro, come l'installazione di rampe o l'adeguamento delle postazioni.

- Flessibilità negli orari di lavoro o possibilità di lavoro da remoto.

- Redistribuzione di compiti non essenziali o modifica delle modalità di comunicazione (come nel caso del superamento del periodo di comportamento).

- L'accesso a istituti previsti dalla contrattazione collettiva (come i recuperi di giornate prefestive non lavorate in occasione della chiusura delle scuole, nella forma del lavoro straordinario a recupero: Trib. Modena, 1° marzo 2024, n. 703).¹⁷

È importante sottolineare che questi accomodamenti devono essere "ragionevoli", ovvero non devono imporre un onere sproporzionato al datore di lavoro. La valutazione della ragionevolezza deve tenere conto delle dimensioni e delle risorse dell'azienda, nonché dei benefici attesi per il lavoratore e per l'organizzazione nel suo complesso.

Rispetto alla individuazione dei limiti all'obbligo datoriale, se, come abbiamo detto, inizialmente la giurisprudenza ha assunto un atteggiamento cauto nel riconoscimento del diritto agli accomodamenti ragionevoli (dovuti nella misura in cui

¹⁵ In *RIDL* 2023, 2, II, 238

¹⁶ V. Luciani, *Il comparto nel licenziamento del disabile “europeo” tra tutela antidiscriminatoria e accorgimenti ragionevoli*, in *Dir.Rel.Ind.*, 2024, 4, 1171; A. Maresca, *Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comportamento*, in *LDE*, 2024, n. 2, 11; M. Menicucci, *Superamento del comparto e disabilità “europea”: critica di una soluzione irragionevole*, in *LG*, 2024, n. 5, 454 ss.; V. Fili, *Superamento del comparto di malattia e rischio di discriminazione indiretta per disabilità*, in *Giur.It.*, 2023, n. 10, 2150.

¹⁷ Attualmente inedita, in corso di pubblicazione con commento di F. Limena, in *Equal Rivista di diritto antidiscriminatorio*, 2025.

non alterassero l'organizzazione aziendale), nel tempo essa ha abbracciato soluzioni sempre più garantiste per il lavoratore, estendendo l'ambito dell'obbligo datoriale, alla ricerca di soluzioni ragionevoli. Così ad esempio, "... 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, perchè, laddove ricorrano i presupposti di applicabilità del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3 bis, così come nella specie, dovrà comunque ricercare possibili "accomodamenti ragionevoli" che consentano il mantenimento del posto di lavoro, in una ottica di ottimizzazione delle tutele giustificata dall'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà sociale (art. 2 Cost.), tanto più pregnanti in caso di sostegno a chi versa in condizioni di svantaggio. In altri termini, non è sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, come se si trattasse di un ordinario *repechage*, 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. Ed invero, a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature [...] 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 a causa non imputabile. Nè spetta 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 *repechage* ordinario in mansioni inferiori, oramai esteso dal recesso per sopravvenuta inidoneità fisica alle ipotesi di soppressione del posto di lavoro per riorganizzazione aziendale ...".¹⁸

¹⁸ Trib. Termini Imerese, 25 ottobre 2024, n. 1158

Appare allora condivisibile la posizione di quella dottrina che rileva come “secondo una lettura sistematica delle norme a tutela dei lavoratori disabili in caso di licenziamento, l’obbligo di matrice comunitaria di adottare ‘accomodamenti ragionevoli’ è tale da condizionare ‘a monte’ e strutturalmente il potere di recesso. Obbligo che viene dunque ad operare in maniera trasversale, in linea di massima in una fase preliminare rispetto all’obbligo di *repêchage*.”¹⁹

Anche nella PA si stanno facendo strada soluzioni più protettive e pragmatiche, secondo cui sussiste violazione del principio di non discriminazione, a tutela dei lavoratori con handicap (a mente dell’art. 3 comma 3 bis d. lgs. n. 216/2003, degli artt. 32-38 Cost., dell’art. 10 legge n.68/1999, dell’art. 2087 cod. civ., della direttiva 2000/78/CE del 27.11.2000, articolo 5, con conseguente violazione del principio di parità di trattamento dei lavoratori portatori di handicap di cui all’art. 5 della direttiva 2000/78/CE e all’art. 3 d.lgs. n. 216/2003), a seguito del diniego dell’Azienda Sanitaria di costituire il rapporto di lavoro, benché fossero già definiti tutti gli elementi essenziali del rapporto (mansioni, retribuzione e qualifica), a seguito di accettazione del contratto da parte del lavoratore, poi dichiarato idoneo con diverse limitazioni in esito alla visita medica preassuntiva. Qui viene riconosciuto persino il diritto alla costituzione forzata del rapporto ai sensi dell’art. 2932 c.c.20.

Recentissima poi una sentenza che possiamo definire storica, nella quale il giudice di legittimità ha fatto applicazione del principio degli accomodamenti ragionevoli per prevenire la discriminazione sul posto di lavoro ai danni del personale con disabilità, riconoscendo un vero e proprio diritto allo smart working. La sentenza nasce da una causa in cui un lavoratore invalido, con gravi deficit visivi e invalido civile, che aveva difficoltà a recarsi quotidianamente in ufficio a causa della sua condizione di salute, aveva chiesto di poter svolgere le sue mansioni da remoto in regime di lavoro agile. Nello specifico aveva chiesto di poter continuare nella medesima modalità attuata durante il Covid. La Corte ha richiamato il principio degli accomodamenti ragionevoli, previsto dalla normativa italiana ed europea, che impone

¹⁹ R. Duilio, *L’obbligo di repêchage non può imporre al datore di lavoro oneri sproporzionati tali da superare il principio degli “accomodamenti ragionevoli?”*, in *D&G*, 1, 2020, 6

²⁰ Cass., sez. Lav., 26.02.2024, n. 5048, in *www.rivistalabor.it*

ai datori di lavoro di adottare misure adeguate per consentire ai lavoratori disabili di svolgere le proprie mansioni senza subire svantaggi rispetto ai colleghi non disabili. Tali misure possono comprendere appunto anche la possibilità di lavorare da casa.

Nel caso specifico, la Corte di Cassazione ha ritenuto che l'introduzione dello smart working non fosse solo una misura vantaggiosa, ma un obbligo legato alla protezione dei diritti fondamentali del lavoratore, che non compromette la produttività. I costi per la strumentazione e l'eventuale formazione, non sono stati ritenuti eccessivi per il datore di lavoro²¹.

Questa decisione ha un'importanza fondamentale, poiché riconosce in modo chiaro che il lavoro agile non deve essere visto come un privilegio, ma come un diritto per i lavoratori con disabilità, quando necessario perché l'esercizio delle loro funzioni possa essere agevolato in un contesto più confacente e senza discriminazioni. Nonostante possano esserci situazioni in cui lo smart working non è applicabile a tutte le mansioni, dopo questa sentenza è d'obbligo per i datori di lavoro, interrogarsi sulla opportunità di individuare modalità alternative che rispettino le esigenze del lavoratore disabile.

5. Le Novità Normative

Il recente d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62, che dà attuazione della legge 21 dicembre 2021, n. 221 in tema di disabilità, oltre ad innovazioni importanti in tema di definizione della «condizione di disabilità», di unificazione procedurale sotto la competenza dell'INPS dei procedimenti volti all'accertamento di tali condizioni, di introduzione del «progetto di vita» volto all'inclusione e partecipazione sociale della persona con disabilità (tutti aspetti su cui rimando all'intervento, in particolare, della collega Prof. Battisti), contiene anche previsioni di immediato e specifico interesse lavoristico, sotto il profilo che qui stiamo trattando.

In particolare, l'art. 17, introducendo un nuovo art. 5-*bis* alla legge 104 del 1992, prevede una disciplina legale degli accomodamenti ragionevoli da tempo noti alla giurisprudenza e a cui mi limito.

²¹ Cass. 10 gennaio 2025, n. 605, in

Nel comma 1 del nuovo art. 5 bis (legge 104/92) si stabilisce che: “Nei casi in cui l’applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l’effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l’accomodamento ragionevole... individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.” Al comma 3 dell’art 5 bis, individua le basi del procedimento indicando che “La persona con disabilitàha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l’adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.” L’accomodamento ragionevole è ora definito come l’insieme di misure e adattamenti che possono essere richiesti alle amministrazioni, ai concessionari di pubblico servizio e ai privati – anche nella loro veste di datori di lavoro – per garantire i diritti della persona con disabilità quando allo scopo non sia sufficiente il rispetto delle previsioni di legge.

Secondo le nuove previsioni, l’interessato ha facoltà di presentare istanza scritta al soggetto obbligato – ad esempio, il datore di lavoro – per l’adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta la cui possibilità di accoglimento dovrà essere verificata previamente all’adozione di una decisione. L’istante ha diritto di essere coinvolto nel procedimento e nelle valutazioni per l’adozione degli accomodamenti, che devono essere individuati secondo un criterio di ragionevolezza, non potendosi imporre un onere sproporzionato rispetto alla sostenibilità organizzativa ed economica dell’impegno richiesto, in un’ottica di proporzionalità.

Ricordo poi che la recente riforma prevede che al rifiuto ingiustificato di adottare gli accomodamenti ragionevoli è possibile reagire con ricorso all’autorità giudiziaria (legge n. 67 del 2006) e, adesso, anche con richiesta alla recentemente

istituita Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, volta alla verifica della discriminatorietà del rifiuto²².

6. Conclusioni

Esistono dei punti fermi ad oggi:

– il disabile non può ricevere lo stesso trattamento riservato a tutti i lavoratori, perché si realizzerebbe un caso di discriminazione indiretta (in violazione della direttiva 2000/78/CE in tema di parità delle condizioni di lavoro e, oggi, della l. n. 67/2006 che promuove «la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità»);

– quando il datore di lavoro è a conoscenza della condizione di disabilità deve attivarsi per concedere al lavoratore un “accomodamento ragionevole” ai sensi dell'art. 3-bis del d.lgs. n. 216/2003, anche nella fase estintiva del rapporto;

– le malattie da trattare in modo specifico e differenziato sono solo quelle collegate alla disabilità;

– l'accomodamento ragionevole non significa addossare *ad libitum* ed in via esclusiva sul datore di lavoro il peso della tutela del lavoratore disabile assente per malattia, perché ciò significherebbe spostare sul privato, in violazione degli artt. 38 e 41 Cost., oneri che competono al sistema pubblico;

²² Art. 17, D. Lgs. 62/2024: “[...]8. Avverso il diniego motivato di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione, oppure nei casi di cui al comma 7, è ammesso ricorso ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67. 9. Resta salva, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, la facoltà dell'istante e delle associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, di chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione e anche di formulare una proposta di accomodamento ragionevole.

10. Nel caso di rifiuto da parte di un concessionario di pubblico servizio dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole proponendo o chiedendo, anche attraverso l'autorità di settore o di vigilanza, accomodamenti ragionevoli idonei a superare le criticità riscontrate. 11. Nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole.”

– se il datore di lavoro adotta un licenziamento per superamento del comports senza avere predisposto i dovuti accomodamenti ragionevoli il provvedimento è nullo ai sensi dell'art. 18, primo comma, della l. n. 300/1970 e dell'art. 2 del d.lgs. n. 23/2015.

L'implementazione di accomodamenti ragionevoli presenta sia sfide che opportunità. Tra le sfide, troviamo i costi di implementazione e possibili resistenze culturali. Tuttavia, le opportunità sono significative: aumento della produttività, miglioramento del clima aziendale, stimolo all'innovazione e rafforzamento della responsabilità sociale d'impresa.

In conclusione, l'adozione di accomodamenti ragionevoli va vista non solo in un'ottica di obbligo legale, ma rappresenta anche un'opportunità per creare ambienti di lavoro più inclusivi ed efficienti.

Guardando al futuro, possiamo prevedere un'evoluzione del concetto di accomodamento ragionevole in risposta ai cambiamenti del mondo del lavoro, come l'aumento del lavoro da remoto e i continui cambiamenti legati alla gig economy. Sarà fondamentale continuare a adattare le nostre normative e pratiche per garantire che tutti i lavoratori, indipendentemente dalle loro vulnerabilità, possano partecipare pienamente e equamente al mondo del lavoro.

Bibliografia

- AIMO, Mariapaola, *L'inidoneità sopravvenuta alla mansione e licenziamento: l'obbligo di accomodamenti ragionevoli preso sul serio dalla Cassazione*, in *RIDL*, 2, 2019, 161
- BALDIN, Serena, *Lavoratori con disabilità e accomodamenti ragionevoli nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE. Riflessioni a margine di XX c. Tartu Vangla*, in *www.dpeonline.it*, 2021, 4, 4331
- BONARDI, Olivia, *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro e l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in un'innovativa decisione della cassazione*, in *Questione Giustizia* 3/2018, 101
- BORDONI, Filippo, *Il periodo di comports può essere discriminatorio. Tra discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli: la Cassazione puntualizza*, in *Labor*, 13 giugno 2023.
- CAROLLO, Lilli, *Un itinerario giurisprudenziale sul collocamento mirato*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, 1, 190;

CINELLI, Maurizio, *Insufficiente per la corte di giustizia la tutela che l'Italia assicura ai lavoratori disabili: una condanna realmente meritata?* in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 4, 935

DE FALCO, Massimiliano, *L'accomodamento per i lavoratori disabili: una proposta per misurare ragionevolezza e proporzionalità attraverso l'INAIL*, in www.lavorodirittieuropa.it, 3/2021

DE FALCO, Massimiliano, *Ragionando attorno alla legge delega in materia di disabilità: una prospettiva giuslavoristica*, in *RCP*, 5, 2022, 1738

DE LOGU, *“Adeguare il lavoro all'uomo”: l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l'adozione di ragionevoli accomodamenti*, in *RGAD*, 2024, 1, 2

DULIO, Roberto, *L'obbligo di repêchage non può imporre al datore di lavoro oneri sproporzionati tali da superare il principio degli “accomodamenti ragionevoli”*, in *D&G*, 1, 2020, 6

FERRARA, Maria Dolores, *L'avviamento al lavoro dei disabili: verso il collocamento mirato “personalizzato” e la soluzione ragionevole “a responsabilità condivisa”?*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 4, 923

FILÌ, Valeria, *Superamento del comports di malattia e rischio di discriminazione indiretta per disabilità*, in *Giur.It.*, 2023, n. 10, 2150.

GUARINI, Giovanni, *Il lavoratore disabile può rifiutarsi di eseguire la prestazione lavorativa in mancanza di accomodamenti ragionevoli*, in *IUS Lavoro*, 23 gennaio 2025.

GUARINI, Giovanni, *Licenziamento del lavoratore disabile per superamento del comports e discriminazione indiretta*, in *IUS Lavoro*, 6 aprile 2023

LAMBERTUCCI, Pietro, *Disabilità e discriminazione tra diritto comunitario e diritto interno*, in *Dir. merc. lav.* 2020, 1, 1, 33.

LONGO, Erik, *UE - La sentenza della Corte di Giustizia nella causa c-312/11, Commissione c. Italia (2/2013)*, in www.osservatoriosullefonti.it.

LORUBBIO, Vincenzo., *La tutela dei soggetti vulnerabili*, in www.dpceonline.it, 2020/1, 661.

LUCIANI, Vincenzo, *Il comports nel licenziamento del disabile “europeo” tra tutela antidiscriminatoria e accorgimenti ragionevoli*, in *Dir.Rel.Ind.*, 2024, 4, 1171;

MARESCA, Arturo, *Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comports*, in *LDE*, 2024, n. 2, 11

MENICUCCI, Marco, *Superamento del comparto e disabilità "europea": critica di una soluzione irragionevole*, in *LG*, 2024, n. 5, 454

PERUZZI, Marco, *Diritto antidiscriminatorio e illegittimità del licenziamento per inidoneità psico-fisica: (ri)costruzione di una fattispecie*, in *LDE*, 2020, 2

TARQUINI, Elisabetta, *Gli accomodamenti ex art. 3 co. 3 bis d.lgs. 216/2003: quale ragionevolezza? Nt. a Cass. 6497/2021*, in www.italianequalitynetwork.it, 20 ottobre 2021