



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DISABILITA' DISCRIMINAZIONE ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Bologna, 14 gennaio 2022

Patrizia Tullini

Dipartimento di Scienze Giuridiche

«GLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI»

Convenzione ONU 2006, ratificata con l. 18/09:

Discriminazione basata sulla disabilità: «qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento , il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo economico e sociale ... o in qualsiasi altro campo» (art. 2).

Inclusa ogni forma di discriminazione, **compreso il rifiuto di 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 o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».



ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI NEL DIRITTO EUROPEO

Direttiva 2000/78/Ce sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro

Art. 5 (Soluzioni ragionevoli per i disabili)

«Per garantire il rispetto della parità di trattamento dei disabili sono previste *soluzioni ragionevoli*....

Il DL 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 un onere finanziario *sproporzionato*.

La soluzione non è proporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro delle politica dello Stato a favore dei disabili».



ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI NEL DIRITTO NAZIONALE

Art. 3, co. 3-bis, d. lgs. 216/03 (attuazione dir. 2000/78/Ce)

«Al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento delle persone con disabilità, i DL *pubblici e privati* sono tenuti ad adottare *accomodamenti ragionevoli*, come definiti dalla Conv. ONU sui diritti delle persone disabili ratificata con l. 18/09, nei luoghi di lavoro, per garantire ... la piena uguaglianza con gli altri lavoratori»

Art. 10, co. 3, l. 68/99

«Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, *anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione di lavoro*, la commissione (di cui all'art. 4, l. 104/92) accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda».



LA GIURISPRUDENZA IN MATERIA DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

È illegittimo il **licenziamento del disabile**, divenuto inidoneo al lavoro, in assenza di «accomodamenti ragionevoli» ?

In tema di inidoneità fisica sopravvenuta derivante da disabilità, sussiste l'obbligo della preventiva verifica, a carico del DL, della possibilità di *adattamenti ragionevoli* ai fini della legittimità del licenziamento (Cass. n. 6798/2018; Cass. 13649/2019)

Accomodamenti ragionevoli sono adottati «secondo il parametro (e i limiti) della ragionevolezza», tenuto conto «dell'inviolabilità *in pejus* (art. 2103 c.c.) delle posizioni lavorative degli altri prestatori», nonché degli «oneri organizzativi eccessivi (da valutarsi in relazione alle peculiarità dell'azienda e alle relative risorse finanziarie)» (Cass. n. 27243/2018; Cass. 18556/2019)



IL CONTENUTO DELL'OBBLIGO DEL DL

Non è possibile predeterminare in astratto il contenuto dell'obbligo del DL: la «norma è a contenuto variabile» e va specificata in concreto dal DL ed eventualmente controllata dal giudice in caso di contestazione (Cass. n. 6497/2021)

Accomodamenti (*accomodation*): «sono adeguamenti *lato sensu* **organizzativi** che il DL **deve** porre in essere per garantire la parità di trattamento dei disabili, che si caratterizzano per la loro appropriatezza o idoneità a consentire alla **persona svantaggiata** di svolgere la propria attività ... in ogni fase del rapporto di lavoro».

Esempi: sistemazione dei locali e attrezzature, regolazione dei ritmi di lavoro e dell'orario; ripartizione dei compiti; formazione.



I LIMITI DELL'OBBLIGO GIURIDICO DEL DL

Limiti dell'obbligo giuridico del DL di accomodamenti ragionevoli
(Cass. n. 6497/2021)

Sproporzione: per determinare se gli accomodamenti determinano oneri economici eccessivi è necessario tener conto dei costi finanziari o di altro tipo, delle dimensioni dell'impresa, della possibilità di ottenere sovvenzioni o fondi pubblici (Considerando 21, dir. 2000/78/Ce)

Ragionevolezza: coerenza con buona fede e correttezza contrattuale del DL, che impongono una valutazione comparativa degli interessi delle parti.



LICENZIAMENTO DEL DISABILE E ONERE DELLA PROVA DEL DL

Condizioni di legittimità del licenziamento del lavoratore disabile:

- ❖ Inidoneità psico-fisica e impossibilità di ricollocamento (c.d. repêchage), anche in mansioni inferiori (art. 42, TU 2008)
- ❖ Adempimento dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli (o inadempimento non imputabile al DL)
- ❖ Non soddisfa onere della prova del DL, allegare mancanza di posti disponibili per ricollocare il disabile o il pieno organico;
- ❖ Non spetta al lavoratore né al giudice individuare (o collaborare all'individuazione di) quali siano le modifiche organizzative appropriate e ragionevoli.



DALLA TUTELA DEL DISABILE ALLA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Dalla tutela antidiscriminatoria per il lavoratore disabile alla nuova formulazione della nozione giuridica di discriminazione, valida per tutti i lavoratori/trici

Art. 25, co. 1, Codice pari opportunità (mod. ex art. 2, l. 162/2021)

Costituisce discriminazione **diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto patto o comportamento, *compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro*



LA DISCRIMINAZIONE DI MATRICE ORGANIZZATIVA

Art. 25, co. 2-bis, Codice pari opportunità (mod. ex art. 2, l. 162/2021)

Costituisce discriminazione: ogni trattamento o **modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità e paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti,

pone o può porre

il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso a meccanismi di avanzamento e di progressione in carriera





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

GRAZIE DELL'ATTENZIONE !

patrizia.tullini@unibo.it

www.unibo.it