

INTRODUZIONE

Nelle pagine che seguiranno si andrà a toccare un argomento particolare, come già si evince dal titolo della presente dissertazione: il diritto al lavoro dei disabili.

Si tratta di una tematica oltre che particolare, anche delicata, in quanto al giorno d'oggi i soggetti svantaggiati non sono presi molto in considerazione, sia in ambito sociale che lavorativo, vuoi perché sottovalutati proprio per il tipo di condizione che li affligge e di conseguenza discriminati e trattati come reietti della società vuoi perché manca la sensibilità e la sensibilizzazione necessaria verso questi individui, i quali meritano le stesse identiche possibilità di un soggetto normale.

Tale dissertazione intende affrontare la suddetta tematica in tutti i suoi aspetti, dal punto di vista lavorativo, sviluppandoli in cinque capitoli.

Il primo capitolo, intitolato *Fonti a tutela della disabilità e nozioni generali*, ha ad oggetto la tutela normativa e il riconoscimento legislativo della disabilità e l'origine delle varie terminologie in uso per indicare il peculiare *status* dei soggetti in questione.

Nel secondo capitolo, denominato *Assunzioni obbligatorie e disciplina del rapporto di lavoro tra vecchia e nuova normativa*, come si deduce dal titolo, viene esaminato il sistema del collocamento obbligatorio, esponendo l'intera disciplina del rapporto lavorativo con i soggetti invalidi, passo per passo.

I capitoli terzo e quarto sono, invece, più circoscritti: il terzo riguarda le singole convenzioni che è possibile stipulare a favore dei soggetti interessati; mentre, il quarto concerne le singole tipologie contrattuali che possono essere applicate ai disabili.

Infine, il quinto e ultimo capitolo si occupa della risoluzione del rapporto di lavoro, affrontando le diverse cause che possono dare origine al licenziamento.

CAPITOLO 1

FONTI A TUTELA DELLA DISABILITA' E NOZIONE GENERALE

1.1 I disabili nella Costituzione: principi e garanzie

La Costituzione italiana è la principale fonte legislativa che garantisce, senza discriminazione alcuna, i diritti fondamentali di ogni individuo, cittadino della Repubblica. Infatti “nella nostra Carta costituzionale, il fondamento ultimo di ogni disposizione è rappresentato dalla persona umana, considerata libera e tendenzialmente eguale, nonché titolare di diritti inviolabili in quanto addirittura preesistenti alla Costituzione”¹. Proprio in qualità di persone umane, anche i soggetti che versano incolpevolmente in una condizione di svantaggio sociale, culturale, professionale e di emarginazione ed esclusione dalla società e dal mondo che li circonda, hanno i medesimi diritti e doveri degli altri individui e devono essere considerati “alla stessa identica stregua di tutti indistintamente gli altri cittadini della Repubblica”². Questi soggetti cosiddetti deboli trovano una tutela adeguata, all’interno del nostro ordinamento giuridico, nel programma di giustizia sociale tracciato nella nostra Carta Costituzionale, la quale detta a loro favore una pluralità di norme. Il programma suddetto auspica una liberazione degli individui dallo stato di bisogno nel quale versano, la rimozione delle diversità e delle disuguaglianze di fatto, i quali costituiscono i presupposti necessari per poter realizzare l’accesso alle medesime chances di libertà e il reale godimento dei diritti da parte del singolo individuo. Il citato programma è “ben sintetizzato in Costituzione proprio nel fondamentale art.3, 2°co. [...] e nell’ampilissimo e sistematico riconoscimento di un vero e proprio catalogo di diritti sociali”³, affermati e garantiti giurisdizionalmente anche dalla Corte Costituzionale, “al pari dei diritti fondamentali individuali”⁴; diritti sociali che, “nati come diritti dei pochi e dei molti, ma non come diritti di tutti, in quanto originariamente finalizzati a rimuovere le disuguaglianze e l’ingiustizia della posizione di partenza, sono diventati diritti di tutti, corrispondendo anch’essi, in astratto, a posizioni che potenzialmente chiunque può

¹ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2011, 71

² C. COLAPIETRO, cit., 67 il quale cita G. ROEHRSSSEN, *Gli handicappati nella Costituzione in Rassegna amministrativa della sanità*, 1978, 7ss.

³ C. COLAPIETRO, cit., 62; F. MODUGNO, *I “nuovi diritti” nella giurisprudenza costituzionale*, Giappichelli, Torino, 1995, 69

⁴ C. COLAPIETRO, cit., 63; F. MODUGNO, cit., 66

occupare”⁵ nel senso che tutti, nel corso della vita, possono sperimentare delle situazioni di svantaggio e di diversità che li rendono soggetti deboli e sfavoriti rispetto alla moltitudine della popolazione.

La tutela dei soggetti disabili è sancita dall’art.2 Cost. secondo il quale ‘La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l’adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale’ a fondamento proprio di quello spirito di solidarietà di cui la nostra Costituzione è portavoce. A rafforzamento della protezione dei soggetti di cui si sta trattando, l’art.3, 1°co. afferma che: ‘Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali’. Tale norma sancisce, pertanto, il divieto di discriminazione sulla base di quello *status* non soltanto personale, ma anche sociale, quale è appunto la disabilità; il 2°co. stabilisce che: ‘È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese’, vale a dire impiegare quelle misure volte da un lato a diminuire quegli ostacoli fisici e non solo, i quali costituiscono ‘una barriera’, uno scoglio alla libertà e alla parificazione di quelle persone colpite da un handicap e che, per questo, si trovano in una posizione di inferiorità rispetto alla totalità dei consociati e, dall’altro, a favorire la partecipazione di queste stesse persone ai vari aspetti ed ambiti della vita sociale.

A completare il quadro dei diritti riconosciuti e garantiti ai disabili, per quello che qui interessa, l’art.4, 1°co. (‘La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto’) e l’art.38, 3° co. (‘Gli inabili e i minorati hanno diritto all’educazione e all’avviamento professionale’) stabiliscono il diritto al lavoro al fine di realizzare il loro inserimento lavorativo attraverso il potenziamento delle loro residuali capacità e abilità.

La Corte costituzionale stessa ha dichiarato “che non sono costituzionalmente, oltre che moralmente, ammissibili esclusioni o limitazioni dirette a relegare su un piano di isolamento e

⁵ C. COLAPIETRO, *Dritto al lavoro dei disabili e Costituzione* in *Giorn. dir. lav. rel. Ind.*, n.124/2009, 608ss. il quale cita G. CORSO, *I diritti sociali nella Costituzione italiana* in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 1981, 755ss., spec. 759 e 781

di assurda discriminazione soggetti che, particolarmente colpiti nella loro efficienza fisica o mentale, hanno invece pieno diritto di inserirsi nel mondo del lavoro (C. Cost. sent. 163/1983)⁶ e soprattutto “hanno diritto al lavoro in una Repubblica impegnata a promuovere le condizioni per rendere effettivo tale diritto”⁷, come del resto afferma l’art.38, 4°co. Cost., il quale prevede che siano gli organi e gli istituti dello Stato a provvedere all’avviamento lavorativo delle persone disabili.

1.2 La Carta dei diritti fondamentali dell’UE: ART. 26

A livello europeo, la tutela dei soggetti affetti da disabilità trova ampio riconoscimento in una norma ‘*ad hoc*’ contenuta in un importante documento, costituito dalla Carta dei diritti fondamentali dell’UE, proclamata a Nizza nel 2000, “[la quale] sancisce il primario diritto all’uguaglianza, in tutte le sue diverse manifestazioni e possibili esternazioni”⁸. In particolare, l’ART. 26, recitando che “L’Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l’autonomia, l’inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità”⁹, prefigura l’intera azione politica dell’Unione in tale ambito attraverso l’adozione di misure che si possono considerare sotto un duplice punto di vista: *in primis*, volte a favorire l’autosufficienza della persona, ovvero la sua capacità di autogestirsi e di essere indipendente dagli altri e, *in secundis*, volte a dare impulso all’intervento della stessa nella vita sociale. Le menzionate misure sono dettate sia dall’intento di “favorire [...] una eguaglianza sostanziale delle persone portatrici di handicap con gli altri consociati [sia] dalla convinzione che la dignità della persona [...] deve far premio sulle limitazioni che la sua concreta fragilità psichica e fisica impone al suo normale

⁶ F. FURLAN, *La tutela costituzionale del cittadino portatore di handicap* in C. CATTANEO (a cura di), *Terzo settore, nuova statualità e solidarietà sociale*, Collana di diritto ed economia, Giuffrè, Milano, 2001, 242; così anche C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 617

⁷ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 81 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 617 il quale cita C. COLAPIETRO, *La vicenda del collocamento obbligatorio degli invalidi psichici: un nuovo modo di proceder nei rapporti Corte-Parlamento* in *Giur. it.*, 1990, I, 1, 863

⁸ F. LIMENA, *L’accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, 2004, 3

⁹ M. OLIVETTI, *Art. 26. Inserimento dei disabili* in *L’Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea*, a cura di R. BIFULCO, M. CARTABIA, A. CELOTTO, Il Mulino, Bologna, 2001, 202; così anche F. LIMENA, cit., 3

modo di vita”¹⁰. L’Unione si impegna, quindi, tanto affinché vengano abbattute quelle barriere non soltanto architettoniche (fisiche), ma anche culturali e psico-sociali che da sempre costituiscono per le persone disabili un enorme limite alla “conduzione di una vita normale [quanto] a prevedere apposite misure promozionali volte a [favorirne] l’inserimento sociale”¹¹.

1.3 *L’evoluzione normativa in ambito internazionale, comunitario e nazionale*

L’evoluzione normativa a tutela della disabilità in ambito internazionale ha attraversato un lungo iter “evolitivo, culturale prima ancora che giuridico, che ha progressivamente portato all’affermarsi di una tutela specifica in favore delle persone disabili, culminato, nel 2006, nell’adozione di un’apposita Convenzione internazionale per la tutela dei diritti delle persone con disabilità”¹².

È solamente a partire dagli anni ’70 del secolo scorso che le Organizzazioni internazionali e le Nazioni Unite *in primis* cominciano a focalizzare la loro attenzione sul problema della disabilità attraverso i primi segni di tutela sopranazionale dei soggetti disabili, grazie altresì ad una maggiore sensibilizzazione verso tale tematica. Prima di allora, nessun trattato internazionale ha dettato norme specifiche a tutela di questi soggetti a causa della loro condizione di minorità che faceva ritenere che non potessero esercitare i medesimi diritti degli altri individui. Il primo intervento normativo in merito fu la Dichiarazione sui diritti delle persone con ritardo mentale, adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1971, seguita nel 1975 dalla Dichiarazione sui diritti delle persone con disabilità, “diretta ad assicurare alla persona disabile il rispetto della dignità umana e l’accesso [...] ad un certo numero di diritti e di libertà fondamentali [...] in condizioni di uguaglianza con le altre persone”¹³.

¹⁰ M. OLIVETTI, cit., 205; così anche C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, op. cit., 620 e C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 53

¹¹ M. OLIVETTI, cit., 206

¹² C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 43

¹³ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 45 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, op. cit., 618 il quale cita M.R. SAULLE, *Considerazioni generali in Le norme standard sulle pari opportunità dei disabili*, a cura di M.R. SAULLE, Napoli, 1997, 9 e ID., *I fondamenti storici delle norme standard*, ibidem, 17s.

La Dichiarazione del '75 in particolar modo riconosce “il diritto del portatore di handicap a condurre la propria vita autonomamente (art.5), nonché il diritto di ottenere e conservare un posto di lavoro (art.7); il diritto all’istruzione e al riadattamento professionale nonché all’assistenza, ai consigli e agli altri servizi intesi a garantire da un lato la valorizzazione ottimale delle sue capacità e attitudini e dall’altro ad accelerare il processo della sua integrazione e reintegrazione sociale (art. 6)”¹⁴. Nel 1982 il Programma di azione mondiale riguardante le persone disabili ha posto le basi per il riconoscimento delle pari opportunità dei diversamente abili; specificamente, ha inteso “promuovere misure atte ad assicurare la prevenzione dell’inabilità, il riadattamento ed il perseguimento degli obiettivi della piena e completa partecipazione dei disabili alla vita sociale e allo sviluppo e dell’uguaglianza. Ciò significa possibilità uguali a quelle di tutta la popolazione ed un’uguale partecipazione al miglioramento delle condizioni di vita in relazione allo sviluppo sociale ed economico”¹⁵. Il medesimo fine venne perseguito anche dalle Regole standard sulle pari opportunità dei disabili (Standard Rules), adottate dall’Assemblea Generale nel 1993, delle quali è necessario sottolineare alcune norme importanti: la “Norma 1 che individua la condizione preliminare per l’eguale partecipazione dei disabili alla vita politico-sociale nell’accrescimento della consapevolezza”¹⁶ sia della collettività sui problemi che la disabilità comporta, sia dei disabili stessi circa i propri diritti e le proprie capacità; poi, le Norme 6 e 7 riguardano rispettivamente l’istruzione e il lavoro; per finire, la Norma 9 sancisce l’esigenza dei disabili di vivere in famiglia e crearsene una propria a loro volta e “[invita] gli stati a promuovere misure per cambiare gli atteggiamenti negativi verso il matrimonio, la sessualità, la maternità e la paternità delle persone con disabilità”¹⁷. La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 2006, conclude l’iter normativo internazionale iniziato negli anni ’70. Essa costituisce “la prima grande iniziativa in materia dei diritti umani del XXI secolo”¹⁸ ed è indirizzata ad affermare e garantire i diritti

¹⁴ F. FURLAN, *La tutela costituzionale del cittadino portatore di handicap*, op. cit., 234; anche C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 45 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 618

¹⁵ *Programma mondiale d’azione concernente i disabili (Nazioni Unite 1983)* in *Decennio 1983-1992. L’azione delle nazioni unite e degli enti regionali a favore dei disabili- centro studi. Ministero della sanità/rapporti* a cura di M.R. SAULLE, 10

¹⁶ F. FURLAN, op. cit., 235; C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 619 e C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 47

¹⁷ F. FURLAN, cit., 235

¹⁸ G. TUCCI, *La discriminazione contro il disabile: i rimedi giuridici* in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* n.129, 2011,1, 8ss.

e la dignità dei soggetti disabili “incoraggiando la presa di coscienza delle loro abilità e del loro contributo sociale e promuovendo così la loro partecipazione nella sfera civile, politica, economica, sociale e culturale, con pari opportunità”¹⁹. Difatti “l’Art. 8 della Convenzione stabilisce l’obbligo di promuovere il riconoscimento delle abilità, dei meriti e delle competenze delle persone con disabilità, nonché dello specifico contributo che esse possono dare in ambito lavorativo”²⁰. Essa si basa “sul presupposto [...] che tutti i diritti umani e le libertà fondamentali sono universali e includono senza riserve le persone disabili, la cui differenza va rispettata e accettata come parte della diversità umana e dell’umanità stessa”²¹. Quindi per la Convenzione il problema non è il disabile che non riesce ad integrarsi per la sua diversità, ma è la società, con le sue barriere architettoniche (strutture e infrastrutture), culturali, sociali e psicologiche, che non riesce ad adattarsi alla diversità del disabile e ai bisogni che questa comporta in modo tale da renderlo pienamente partecipe della società stessa, creando in questo modo la disabilità, che è compito, anzi onere, dello Stato eliminare attraverso azioni positive, come lo stesso art.4 della Convenzione espressamente impone, enunciando quelli che sono proprio gli obblighi generali degli Stati. In quest’ottica si possono rinvenire altre norme importanti della suddetta Convenzione, come l’art.9, il quale prevede che gli Stati si adoperino, adottando tutte le misure occorrenti affinché venga garantito ai disabili ogni accesso ai luoghi sociali in modo tale da consentire loro di prendere parte a tutti quanti gli aspetti della vita nel tentativo di realizzare, così facendo, la loro integrazione; ancora, l’art.12, il quale riconosce pienamente ai soggetti interessati la capacità giuridica senza alcuna limitazione; l’art.27 in materia di occupazione e lavoro, che sancisce “il diritto al lavoro delle persone disabili, il quale si sostanzia, in particolare, nel diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l’inclusione e l’accessibilità alle persone con disabilità e l’acquisizione da parte loro del maggior numero possibile di esperienze lavorative nel mercato del lavoro, anche attraverso il ricorso alla promozione di programmi di orientamento e di riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento nel lavoro”²². Passando all’ambito comunitario, un primo documento rilevante

¹⁹ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 48ss.; C. COLAPIETRO, *Dritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, op. cit., 619

²⁰ E. PARIOTTI, *Disabilità, diritti umani e azioni positive* in *Lessico delle discriminazioni tra società, diritto e istituzioni*, a cura di T. CASADEI, Edizioni Diabasis, 2008, 165

²¹ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 49

²² C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, op. cit., 619

è la Carta Sociale Europea, rivista a Strasburgo nel 1996 (e ratificata dall'Italia con L.30 del 1999), la quale contiene un riferimento ai disabili all'art.15, il quale prevede che "ogni persona portatrice di handicap ha diritto all'autonomia, all'integrazione sociale ed alla partecipazione alla vita della comunità"²³. Nel dettaglio, la Carta statuisce l'obbligo dei datori di lavoro "di assumere e mantenere in attività persone inabili o minorate in un normale ambiente di lavoro e di adattare le condizioni di lavoro ai loro bisogni o, se ciò fosse impossibile per via del loro handicap, mediante la sistemazione o la creazione di posti di lavoro protetti in funzione del grado di incapacità"²⁴. Si ricorda, inoltre, la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (Strasburgo 1989), che detta i principi generali per un cambiamento favorevole delle condizioni di vita e di occupazione dei cittadini europei; principi che sono stati ripresi dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, nella quale è contenuta una norma apposita a favore dei disabili (Art.26). Tuttavia, è con le modificazioni che il Trattato di Amsterdam (1998) ha apportato ai Trattati istitutivi della Comunità europea, che a livello comunitario si inizia "a tener conto, con interventi sistematici e non più sporadici, delle esigenze dei portatori di handicap [...] in una duplice prospettiva: antidiscriminatoria, da un lato [...] ed inclusiva, dall'altro, con la promozione di politiche di inclusione attiva dei disabili nel mondo del lavoro e nella società, incentrando l'attenzione sulle loro abilità piuttosto che sui loro handicap"²⁵. A tal fine sono stati predisposti il 'Piano d'azione a favore delle persone disabili' e il 'Fondo Sociale Europeo'; quest'ultimo costituisce "lo strumento finanziario principe a sostegno della piena inclusione sociale dei disabili, attraverso il cofinanziamento di progetti diretti [...] a superare tutte quelle forme di discriminazione fondate sulla disabilità, privilegiando proprio [quelli] che prevedono l'accessibilità per le persone disabili"²⁶. Inoltre, un regolamento sugli aiuti di Stato per l'occupazione incentiva "l'assunzione e il mantenimento in situazione di occupazione dei disabili"²⁷.

²³ A. AVIO, *I lavoratori disabili tra vecchie e nuove discipline in I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, a cura di M.V. BALLESTRERO E G.G. BALANDI, Il Mulino, Bologna, 2005, 159

²⁴ A. AVIO, cit., 160

²⁵ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 52 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, op. cit., 620 il quale cita ISFOL, *Terza relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" - anni 2004-2005*, Roma, 2007, 21ss.

²⁶ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 56 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 622 il quale cita COMUNITA' EUROPEE, *Inclusione dei disabili- Strategia europea per la parità delle opportunità*, 2007

²⁷ C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 621

In campo nazionale, si sono susseguiti vari interventi legislativi volti a dare particolare rilevanza, specialmente, al settore lavorativo per i soggetti in questione e a dettare una disciplina per l'assunzione obbligatoria dei medesimi: il primo intervento unitario in materia si ha con la L. 482/1968 (Legge sul Collocamento Obbligatorio), comprendente "la Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private"²⁸, la quale si rivelò inefficace perché "ispirata a mero assistenzialismo [e] non ha pertanto contribuito in maniera rilevante al raggiungimento del primario obiettivo dell'integrazione sociale e lavorativa degli invalidi"²⁹; finendo così con il rendere necessaria una riforma, avvenuta con la L.68/1999 che abrogò la precedente normativa, segnando "un passaggio culturale e giuridico-normativo importante"³⁰ con l'introduzione del sistema di 'Collocamento mirato', ossia "quella serie di strumenti tecnici di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"³¹. Quindi, in sostanza, con la L. 68/99 l'avviamento al lavoro dei disabili viene concepito sotto una nuova angolazione, poiché non è più inteso soltanto come puramente assistenziale, alla stregua del sistema previgente, ma ora anche con finalità di incentivo all'occupazione.

Prima di concludere l'iter legislativo italiano, bisogna spendere ancora qualche parola in merito ad alcuni interventi normativi: il D. lgs.276/2003 che ha codificato la Legge Biagi (L. 14 febbraio 2003, n.30), la quale apportò diverse novità e introdusse nuove tipologie contrattuali di lavoro; il D.lgs.216/2003, di attuazione della Direttiva comunitaria 2000/78/CE 'per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro', con il quale l'ordinamento italiano è intervenuto in materia di tutela contro le discriminazioni perpetrate ai lavoratori da parte del datore di lavoro.

Nonostante i numerosi interventi legislativi che hanno delineato il quadro normativo italiano in materia di disabilità, un passo veramente decisivo in questa direzione è stato compiuto dalla L.104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone

²⁸ F. LIMENA, *L'accesso al lavoro dei disabili*, op. cit., 7

²⁹ F. LIMENA, cit., 2

³⁰ F. LIMENA, cit., 7

³¹ F. LIMENA, cit., 9

handicappate) che contiene una regolamentazione organica in materia di handicap, “la quale dichiara [...] che l’inserimento e l’integrazione sociale della persona handicappata si realizzano mediante misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati”³².

1.4 Origine ed evoluzione della nozione di disabilità

La nozione di disabilità ha avuto un’evoluzione terminologica risalente nel tempo nel tentativo di risolverne i problemi definatori. “Tradizionalmente ricomprende tutte quelle ripercussioni negative a danno del soggetto e dei suoi rapporti sociali, che tendono a instaurarsi quando questi patisce una riduzione oltre la norma di una o più funzioni sensoriali, motorie e/o psichiche”³³, includendo quindi una molteplicità di situazioni diverse tra loro, a testimonianza proprio del fatto che quella dei disabili non è una categoria uniforme e che è sempre in aumento il numero di individui interessati da siffatto disagio. Dal punto di vista terminologico, si è passati dall’iniziale “riferimento al deficit da cui la persona è colpita, assumendolo [...] a caratteristica identificante la stessa in via esclusiva (sordo, cieco), per passare poi ad una qualificazione più generale ed unitaria, fondata sulla situazione di svantaggio che colpisce la persona (handicappato), per approdare infine [...] a distinguere la persona dalla menomazione da cui è affetta, utilizzando la locuzione ormai pressoché universalmente accettata, in quanto ritenuta la più rispettosa dell’individuo, di persona disabile”³⁴.

L’evoluzione di tale iter definitorio prende avvio “dalle definizioni del primo sistema di ‘Classificazione internazionale delle menomazioni, delle disabilità e degli handicap’ pubblicato nel 1980 dall’OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità)”³⁵, che aveva elaborato un modello consequenziale che partiva “da una malattia che lascia una

³² F. LIMENA, cit., 5

³³ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 21; C. HANAU, *Handicap in Dig. Disc. Pubbl.*, VIII, Torino, 1993, 67

³⁴ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 22ss. e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, op. cit., 611; M. OLIVETTI, op. cit., 202

³⁵ C. COLAPETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 23ss. e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 611 il quale cita ISFOL, 2007a, 23ss.; così, C. HANAU, *Handicap*, op. cit., 68ss.

menomazione, [cioè] qualsiasi perdita o anomalia a carico di una struttura o di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica, la quale [a sua volta] comporta una disabilità, [cioè] qualsiasi limitazione o perdita, in conseguenza di una menomazione, della capacità di svolgere un'attività nel modo o nei limiti considerati normali per un essere umano cosiddetto normodotato, che si traduce infine in un handicap, ossia la condizione di svantaggio, conseguente ad una menomazione o ad una disabilità che in un soggetto limita o impedisce il compimento di una funzione che è ritenuta normale per tale soggetto in relazione all'età, sesso e fattori socio culturali”³⁶. Perciò, l'handicap, secondo la definizione data dall'OMS, “rappresenta l'aspetto sociale della menomazione o della disabilità, ovvero un fenomeno sociale e culturale [originato] da fattori ambientali e sociali, ed è anzi il risultato dell'impatto fra disabilità e società, la quale finisce per erigere barriere fisiche, come quelle architettoniche, ovvero di tipo socio-psicologico, come quelle derivanti dai pregiudizi legati alla deformità dei corpi, [...] che sono poi all'origine dell'handicap”³⁷ e che pongono l'individuo disabile in condizione di inferiorità rispetto ai suoi simili. Il modello consequenziale è stato, però, criticato, tanto che l'OMS nel 2001 ha elaborato “un nuovo [modello] di classificazione del funzionamento della disabilità e della salute”³⁸ il quale mostra un diverso approccio verso la problematica in questione, che appare notevolmente influenzata dal contesto ambientale; in questo senso la disabilità viene vista, ora, alla stregua di “una condizione di salute in un ambiente sfavorevole”³⁹, nella cognizione che allora non è la disabilità in sé e per sé a costituire il problema, “ma i contesti sociali e culturali in cui essa emerge”⁴⁰, per cui la soluzione non può che passare attraverso l'eliminazione di quegli ostacoli che inibiscono al disabile l'effettiva partecipazione alla vita sociale, con “la richiesta

³⁶ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 23ss. e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 611

³⁷ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 24ss. e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 611ss.; C. HANAU, *Handicap*, op. cit., 69; F. FURLAN, op. cit., 231ss.

³⁸ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 25 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 612 il quale cita ISFOL, Fondo Nazionale per il diritto al lavoro delle persone disabili. Rapporto di monitoraggio annualità 2004, Roma, 2007, 49

³⁹ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 27 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 612 il quale cita ISFOL cit. e M. LEONARDI, *ICF. La classificazione internazionale del funzionamento della disabilità e della salute dell'Organizzazione mondiale della sanità. Proposte di lavoro e di discussione per l'Italia* in *Giorn. it. med. riab.*, 2003

⁴⁰ C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione* cit., 26ss. il quale cita N. FOGGETTI, *Diritti umani e tutela delle persone con disabilità: la Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006* in *Riv. Coop. Giur. Int.* 2009, 98; così anche, E. PARIOTTI, *Disabilità, diritti umani e azioni positive*, op. cit., 164ss. e E. PARIOTTI, *Diritti umani e tutela delle persone con disabilità: per una chiarificazione concettuale* in *Riv. Dir. Priv.* 2004, 305ss.

di modificare e adattare i trattamenti per assicurare alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio su basi paritarie dei diritti umani"⁴¹. Pertanto, quindi, ciascun individuo può sperimentare nel corso della propria vita situazioni di disabilità in relazione ad un determinato contesto o settore, basti pensare ad es. a un individuo che è parzialmente deficitario relativamente al campo ottico (miope) e che, per questo, dal punto di vista oftalmico, può ben considerarsi 'disabile' rispetto ai suoi simili che hanno un campo visivo a 360°. Proprio sulla base di ciò, è giusto riconoscere ai disabili "il diritto a godere di pari opportunità"⁴².

Coerentemente con le nozioni elaborate dall'OMS, in ambito giuridico-normativo si pone la definizione della Legge-quadro 104/92, secondo la quale "è persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione"⁴³. La Costituzione, invece, fa generico riferimento a 'inabili' e 'minorati'; mentre la L.68/99 ne dà una definizione onnicomprensiva, includendovi coloro che sono "affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali; i portatori di handicap intellettivo; le persone invalide del lavoro; le persone non vedenti o sordomute; le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio"⁴⁴. In essa il termine 'disabile' viene usato in un'accezione nuova, ovvero di "abilità, capacità residua, che non viene come in passato pregiudizialmente negata ma, al contrario, riconosciuta, da un lato, come esistente pur con tutte le sue particolarità e, dall'altro, come meritevole di valorizzazione e di proficuo impiego nell'organizzazione del lavoro"⁴⁵. Infine, per concludere, la Convenzione ONU 2006 definisce disabili "quantità presentano deficienze fisiche, mentali, intellettive o sensoriali di lungo periodo che, in interazioni con varie barriere, possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su basi di eguaglianza rispetto agli altri"⁴⁶.

⁴¹ C. COLAPIETRO, cit., 26ss.

⁴² C. COLAPIETRO, cit., 28

⁴³ C. COLAPIETRO, cit., 30 e C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione*, op. cit., 612

⁴⁴ A. AVIO, op. cit., 156

⁴⁵ C. COLAPIETRO, *Diritto al lavoro dei disabili e Costituzione* cit., 613 il quale cita DE LUCA M., *Norme per il diritto al lavoro dei disabili (l. 12 marzo 1999, n.68)*, 2000, 293ss.; così, M. CINELLI, *Profili del collocamento obbligatorio "riformato" 2000 in Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n.68 del 1999*, Torino, Giappichelli, 5ss.

⁴⁶ E. PARIOTTI, op. cit., 171

1.5 Definizione e origine etimologica di Handicap: L.104/1992

La L.5 febbraio 1992, n.104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) contiene una disciplina organica in materia di handicap, dettando principi generali a proposito di cura e riabilitazione; prevenzione e rimozione delle cause invalidanti; del perseguimento della maggiore autonomia possibile favorendo l'inserimento e l'integrazione lavorativa e l'attuazione dei diritti civili, politici e patrimoniali del soggetto handicappato. Si può dire che essa rappresenti "una vera e propria carta dei diritti dell'handicappato, ossia una sorta di proclamazione generale dei diritti delle persone portatrici di handicap"⁴⁷. L'art.3 della legge, rubricato 'Soggetti aventi diritto', definisce "persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione"⁴⁸; lo stesso articolo, offre anche una definizione di handicap 'grave', definendolo come "'la minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione'"⁴⁹ e intendendo per minorazione "qualsiasi alterazione anatomica o funzionale, psichica o fisica, conseguente a malattia, infortunio o malformazione ed ha per effetto la riduzione dell'abilità della persona a compiere azioni della vita quotidiana, lavorativa e ricreativa, interessando la globalità della persona"⁵⁰.

Per quanto riguarda l'origine etimologica del termine, deriva dall'inglese 'Hand in the Cap' (letteralmente 'mano nel cappello'), espressione che risalirebbe al XVII sec. in Gran Bretagna, per indicare "un gioco in cui alla presenza di un arbitro un individuo propone ad un altro individuo di acquistare un suo oggetto personale offrendo in cambio un bene qualsiasi che gli appartiene. L'arbitro al termine dell'offerta procede alla valutazione degli oggetti dello scambio; la somma corrispondente alla differenza di valore tra i due oggetti dello scambio; la somma corrispondente alla differenza di valore tra i due oggetti viene collocata all'interno di

⁴⁷ P. CENDON (a cura di), *Handicap e diritto. Legge 5 febbraio 1992, n.104, legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*, Giappichelli, Torino, 5

⁴⁸ P. CENDON, cit., 27; anche G. CIMAGLIA, A. COVATTA, *L'invalidità civile e la tutela della disabilità*, Giuffrè, Milano, 2005, 3 e 224

⁴⁹ P. CENDON, cit., 27 e 32

⁵⁰ P. CENDON, cit., 27 e 32

un cappello”⁵¹, da qui l’espressione. Dal XVIII sec., il termine ‘handicap’ viene utilizzato nelle gare ippiche, per designare “la penalità inflitta ai cavalli favoriti, per offrire uguali chances di vittoria anche a quelli meno favoriti”⁵²; in pratica “inserendo tanti biglietti col loro numero in un cappello, mettendo la mano nel cappello stesso e affidandosi al caso, si avranno uguali probabilità di estrarre il numero del cavallo vincente”⁵³. L’handicap costituisce la condizione di svantaggio sociale che si crea ogni volta che un individuo incontra, sul proprio cammino, degli ostacoli architettonici e non solo che gli impediscono di compiere una normalissima attività quotidiana. Scaturisce, quindi, dal rapporto tra il disabile e l’ambiente circostante; difatti, nella maggioranza dei casi esso non ha un’origine patologica, ma sono proprio le condizioni ambientali a porre l’individuo in un simile *status*, impedendogli di compiere attività che in circostanze diverse sarebbe tranquillamente in grado di compiere. Ne deriva, perciò, che tutti nella vita prima o poi possiamo trovarci in situazione di handicap, create da ostacoli che si frappongono fra noi e il nostro obiettivo. Altre volte, invece, “lo stato di salute e/o la menomazione psico-fisica da soli non risultano in grado di spiegare la condizione di handicap, [...]”. A questi elementi più direttamente collegati allo stato di salute del soggetto, si combinano elementi quali la storia dell’individuo, il contesto familiare di riferimento, lo status sociale, il grado di istruzione, il rapporto con il mondo di lavoro”⁵⁴.

1.6 La disabilità psichica

Quando si parla di disabilità ci si riferisce non soltanto a quella fisica, ma anche a quella psichica. Categoria, quella dei disabili psichici, inizialmente esclusa dalla L.482/68, che ha costituito il primo intervento compiuto nella materia di cui trattasi, la quale menzionava solo gli affetti da disabilità fisica. Tale esclusione ha comportato la pronuncia di illegittimità, da parte della Corte Costituzionale, dell’art.5 della legge, con sentenza del 2 febbraio 1990, n.50, “per contrarietà al dettato dell’art.3 della Costituzione, ritenendo l’esclusione dei disabili

⁵¹ C. CATTANEO (a cura di), *L’analisi economica dell’handicap: la definizione di una metodologia di ricerca in Terzo settore, nuova statualità e solidarietà sociale*, Giuffrè, Milano, 2001, Collana di diritto ed economia, 141; C. HANAU, *Handicap*, op. cit., 68ss.

⁵² C. COLAPIETRO, *Diritti dei disabili e Costituzione*, op. cit., 22; anche C. CATTANEO, cit., 142; C. HANAU, cit., 68ss.

⁵³ C. HANAU, cit., 68ss.

⁵⁴ C. CATTANEO, *L’analisi economica dell’handicap: la definizione di una metodologia di ricerca*, op. cit., 148

psichici un ‘vuoto’ normativo che attuava delle evidenti disparità di trattamento e di assurda discriminazione sia rispetto ai soggetti affetti da minorazioni fisiche sia rispetto agli invalidi psichici risultanti invalidi di guerra, del lavoro o di servizio”⁵⁵ e riconoscendo che eventuali ‘esclusioni o limitazioni confliggenti con l’art.3 Cost., sono inammissibili poiché determinano una posizione deteriore nei confronti degli affetti da minorazione psichica rispetto ai colpiti da invalidità fisica’ (C. Cost. Sent. 50/1999). In seguito alla pronuncia della Consulta, la categoria in argomento è stata inclusa tra i soggetti protetti sia dalla successiva L.104/92 sia dalla L.68/1999; mentre con il D.lg. 60/2000 convertito in L.126/2000, è stata fatta oggetto di interventi assistenziali appositamente previsti. Con la sentenza sopra citata la Corte ha, in definitiva, riconosciuto il pieno diritto al lavoro anche a tali soggetti “purché siano dotati (in relazione alla natura e al tipo di malattia) di una capacità lavorativa che renda possibile il proficuo inserimento nel mondo del lavoro e sussistano all’interno dell’azienda posti di lavoro compatibili con l’infermità psichica di cui il lavoratore è affetto”⁵⁶. Ha, inoltre, dichiarato contestualmente l’illegittimità dell’art.20 della stessa legge, il quale prevede controlli da parte di un collegio medico al fine di accertare la compatibilità delle condizioni di salute del soggetto con le mansioni assegnategli, “nella parte in cui non prevede l’accertamento sanitario al fine di valutare la compatibilità dello status del soggetto invalido psichico con le mansioni affidategli al momento dell’assunzione o successivamente”⁵⁷ e “laddove non prevede che il collegio medico venga integrato con un componente specialista nelle discipline neurologiche o psichiche”⁵⁸.

⁵⁵ M. ROSANO, *Effetti e tutele della disabilità psichica nella legge 68/1999* (nota) in *Disabilità e lavoro*, a cura di C. LA MACCHIA, cit., 390

⁵⁶ *Lavoro e previdenza oggi*, ‘La giurisprudenza’, Indici, 1994, 1286ss.; così anche *Notiziario di Giurisprudenza del lavoro* 1992, 310ss. e 758ss.; *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, 1992, Il Sole 24 ore, Milano, 39; *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, cit., 1991, 39 e 21

⁵⁷ *Diritto e pratica del lavoro*, n.8, ‘Giurisprudenza’, 1992, Ipsoa, Milano, 503; *Lavoro 80-Rivista di diritto del lavoro pubblico e privato*, Indici; anche *Diritto e pratica del lavoro*, cit., n.19, 1993, 1271; *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, cit., 1991, 21; *Notiziario di Giurisprudenza del lavoro*, cit., 1992, 310ss. e 758ss.; *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, cit., 1992, 39

⁵⁸ M.G. BREDI, *Verso un nuovo collocamento obbligatorio dei portatori di handicap*, 236 (nota) e ‘Giurisprudenza’ in *Lavoro 80. Rivista di diritto del lavoro pubblico e privato*, cit., 1990, 47

1.7 La tutela antidiscriminatoria a favore dei disabili

La tutela antidiscriminatoria delle persone affette da disabilità è realizzata dalla L.1 marzo 2006, n.67, la quale reca ‘Misure per la tutela giudiziaria delle persone disabili vittime di discriminazione’, ma al di fuori dell’ambito lavorativo e la cui finalità è quella di “promuovere la piena attuazione del principio della parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità di cui all’art.3 della l.5 febbraio 1992, n.104”⁵⁹. La portata antidiscriminatoria contenuta nella legge si evince già dall’art.2 della stessa, il quale afferma che “il principio della parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna forma di discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità”⁶⁰. Per la verità, la tutela contro le discriminazioni all’interno dei posti di lavoro perpetrate dal datore di lavoro ai danni dei lavoratori è sancita già dall’art.15 dello Statuto dei lavoratori (L.300/1970), in materia di atti discriminatori, il quale dichiara che “è nullo qualsiasi patto o atto diretto a subordinare l’occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un’associazione sindacale ovvero cessi di farne parte, ovvero di qualsiasi patto diretto a licenziare o comunque a pregiudicare un lavoratore a causa della sua posizione sindacale oppure della sua partecipazione ad uno sciopero”⁶¹. Nella tutela prevista dall’articolo in questione, rientra anche quella contro le discriminazioni politiche e religiose. In seguito, la tutela antidiscriminatoria è stata estesa alle discriminazioni per motivi di razza, lingua o sesso con L.103/1977; fino ad arrivare al più recente decreto con il quale l’ordinamento giuridico italiano è intervenuto in merito, ossia il d.lgs.216/2003 di attuazione della Direttiva comunitaria 2000/78/CE sulla ‘parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro’, per mezzo del quale la suddetta tutela viene allargata alle discriminazioni legate all’handicap, all’età, all’orientamento sessuale o alle convinzioni personali. Dalla definizione di discriminazione contenuta nel citato decreto, si possono evincere due ipotesi di discriminazione: diretta, quando un soggetto viene, in una determinata situazione, trattato meno favorevolmente di come sarebbe trattato un altro individuo nella stessa identica situazione; indiretta, quando un determinato comportamento e/o atto è volto a

⁵⁹ G. TUCCI, op. cit., 14 il quale cita VADALÀ, 2009, 45ss. e MARRA, 2008, 2163; sul punto anche, P. RESCIGNO, *Persona e comunità*, Il Mulino, Bologna, 1966, 335ss., spec. 337; C. ROMEO, *La tutela del lavoratore disabile discriminato in Il lavoro nella giurisprudenza n.1*, ‘Dottrina’, 2008, Ipsoa, Milano, 9 e anche in *Disabilità e lavoro*, cit.

⁶⁰ C. ROMEO, cit., 10 in *Il lavoro nella giurisprudenza* cit. e 371 in *Disabilità e lavoro* cit.

⁶¹ G. TUCCI, op. cit., 7 il quale cita GIUGNI, 1978, 217; così anche C. ROMEO, cit., 7 in *Il lavoro nella giurisprudenza* cit. e 366 in *Disabilità e lavoro* cit.

mettere il soggetto in una posizione svantaggiata rispetto all'intera collettività. Nel 2002 è stato istituito un Programma di azione comunitario per la lotta contro tutte le forme di discriminazione sia diretta che indiretta, per motivi di religione, convinzioni personali, razza, origine etnica, handicap, età o sesso. Tale programma dichiara che "le diverse forme di discriminazione non sono classificabili per ordine di importanza, essendo tutte egualmente intollerabili"⁶². Però la tutela giurisdizionale contro le discriminazioni in genere nei luoghi di lavoro è sancita dall'art.44 del D. lgs.286/1998 di attuazione del t.u. sull'immigrazione; quest'ultima norma, che non concerneva originariamente i disabili, dettava un'azione civile specifica da esperire in tribunale, allorché "il comportamento di un datore di lavoro, appartenente sia al settore privato, sia a quello pubblico, [produca] una discriminazione per motivi di religione, di convinzioni personali, di età, di sesso, oppure per ragioni legate a un handicap del dipendente"⁶³. Quindi quando viene esperita tale azione, il giudice può imporre l'immediata interruzione del comportamento discriminatorio e prendere ogni necessario provvedimento atto a eliminarne definitivamente gli effetti. "Tutto è previsto al preciso scopo di realizzare, a favore del soggetto istante vittima della discriminazione, la forma migliore di tutela e ripristinare la legalità dei comportamenti datoriali, in ossequio ai principi del rispetto della persona e della dignità umana"⁶⁴. La disciplina appena illustrata, è stata estesa ai lavoratori disabili con il già più volte menzionato D. lgs.216/2003, che ne contiene il rinvio all'art.4, 2° comma. Sono considerate comportamento discriminatorio anche le molestie, cioè "quei comportamenti indesiderati, quando però violino la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creino un clima di intimidazione, di umiliazione o di ostilità nei suoi confronti"⁶⁵. Il datore di lavoro, perciò, è tenuto a non porre in essere atteggiamenti o comportamenti che potrebbero mettere a disagio il soggetto diversamente abile in virtù delle sue condizioni psico-fisiche, ma anzi ad adottare delle soluzioni cosiddette 'ragionevoli', cioè una serie di provvedimenti strutturali, organizzativi e anche soggettivi, come l'adeguamento degli orari e dei ritmi di lavoro, la collocazione dei locali di lavoro, la preparazione e l'inserimento del lavoratore disabile; tutto ciò affinché quest'ultimo possa usufruire sul posto di lavoro delle stesse opportunità di cui usufruiscono le persone abili e purché tali

⁶² F. BUFFA, *La disciplina lavorativa e previdenziale per i diversamente abili*, Giuffrè, 2009, 206

⁶³ C. ROMEO, *La tutela del lavoratore disabile discriminato*, op. cit., 8 in *Il lavoro nella giurisprudenza cit. e 368 in Disabilità e lavoro cit.*

⁶⁴ C. ROMEO, cit., 8 in *Il lavoro nella giurisprudenza cit. e 368 in Disabilità e lavoro cit.*

⁶⁵ Così G. TUCCI, op. cit., 15; anche C. ROMEO, cit., 11 in *Il lavoro nella giurisprudenza cit. e 374 in Disabilità e lavoro cit.*

accorgimenti non comportino per il datore stesso un peso economico spropositato, il quale può essere evitato inserendo nella politica a favore dei disabili posta in essere dallo Stato membro, le necessarie misure volte a bilanciare il suddetto aggravio. Tornando alla L.67/2006, quest'ultima contribuisce a mantenere la suddetta disciplina in vigore, mantenendo salvo quanto stabilito dal decreto anzidetto, in merito alle discriminazioni in materia di accesso e occupazione al lavoro. Quindi i due provvedimenti si intersecano tra loro, poiché la sopra citata legge non interviene nelle materie disciplinate dal decreto. Prima di concludere, rimane da dire che la stessa Carta dei diritti fondamentali dell'UE sancisce nell'art.21 "il divieto di qualsiasi discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, nonché la cittadinanza"⁶⁶. Anche a livello nazionale è prevista una tutela contro le discriminazioni, specie nella Costituzione al già citato art.3, 1°co. ('Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali'). Sempre nel diritto interno, nella L.68/99, pur non prevedendo quest'ultima norme specifiche in materia di discriminazione, è comunque possibile desumere la tutela in questione, ad esempio, nella disposizione secondo la quale ai lavoratori disabili si applica lo stesso trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Infine, l'ambito della tutela antidiscriminatoria si allarga progressivamente grazie ad alcune pronunce giurisprudenziali, tra le quali una in particolare va evidenziata per la sua novità: la Sentenza del 17 luglio 2008 emessa dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee. L'importante novità introdotta da tale pronuncia consiste nell'aver concepito come discriminazione, non soltanto quella perpetrata ad un soggetto disabile ma anche quella perpetrata ai danni di un soggetto che assista un disabile; nel caso che ha portato alla pronuncia della Corte si trattava di una lavoratrice madre che assiste il figlio disabile.

⁶⁶ F. BUFFA, *La disciplina lavorativa e previdenziale per i diversamente abili*, op. cit., 208