

TRIBUNALE DI MODENA, sez. lav., ordinanza ex art. 702 c.p.c., 1° marzo 2024, R.G. N. 703/2022, Giudice Dott. V. Conte

## **Parità di trattamento – Handicap grave – Accomodamenti ragionevoli – Orario di lavoro – Contratto collettivo – Normativa europea.**

*È discriminatoria la condotta del datore di lavoro che, sulla base delle limitazioni funzionali accertate, vieta alla lavoratrice con handicap grave l'istituto del recupero delle giornate prefestive non lavorate, in occasione della chiusura delle scuole in tali giornate, in aggiunta al normale orario di lavoro e nelle forme della prestazione lavorativa straordinaria a recupero, prevista dal Contratto collettivo. La parità di trattamento con gli altri lavoratori può essere facilmente garantita dando attuazione agli accomodamenti ragionevoli prescritti dalla normativa europea, poiché nelle ore di recupero possono essere assegnate mansioni affidate durante l'orario normale, compatibili con lo stato di salute.*

*(Massima non ufficiale)*

## Gli accomodamenti sempre più ragionevoli nel diritto vivente, nell'ottica antidiscriminatoria

**Francesca Limena**

*Ricercatrice di Diritto del lavoro nell'Università di Padova*

**SOMMARIO:** 1. Introduzione. – 2. Il caso. – 3. Il quadro normativo di riferimento. – 4. Sul divieto di discriminazione. – 5. Gli accomodamenti ragionevoli. – 6. Conclusioni.

*Sinossi:* Il contributo analizza una recente decisione del Tribunale di Modena, che ha riconosciuto la violazione del principio di parità di trattamento e la discriminazione per ragioni di handicap nei confronti di una collaboratrice scolastica con disabilità grave. Il giudice, attraverso un'analisi della normativa nazionale ed europea in materia antidiscriminatoria, ha evidenziato l'obbligo del datore di lavoro di adottare ogni ragionevole accomodamento per garantire il diritto del lavoratore a condizioni di pari opportunità. La sentenza risulta particolarmente significativa in quanto consolida il principio dell'accomodamento ragionevole. L'evidenza come tale principio si configuri come un vero e proprio "grimaldello" giuridico capace di superare la resistenza del datore di lavoro fondata sulla libertà di iniziativa economica, contribuendo così a bilanciare i diritti individuali con le esigenze organizzative. L'analisi si sofferma infine sull'applicazione concreta della normativa da parte del giudice, evidenziando come, in questo caso, l'obbligo di accomodamento non sia

stato imposto per evitare un licenziamento, ma per garantire l'accesso a un diritto contrattuale, dimostrando l'ampia portata di questo principio nell'evoluzione della giurisprudenza antidiscriminatoria.

*Abstract:* The contribution analyzes a recent decision by the Tribunal of Modena, which recognized a violation of the principle of equal treatment and discrimination on the grounds of disability against a school assistant with a severe disability. Through an analysis of national and European anti-discrimination legislation, the judge highlighted the employer's obligation to adopt all reasonable accommodations to ensure the worker's right to equal opportunities. The ruling is particularly significant as it consolidates the principle of reasonable accommodation. The author emphasizes how this principle serves as a true legal "lever" capable of overcoming the employer's resistance based on the freedom of economic initiative, thus helping to balance individual rights with organizational needs. Finally, the analysis focuses on the concrete application of the legislation by the judge, highlighting how, in this case, the obligation to provide accommodations was not imposed to prevent dismissal but rather to ensure access to a contractual right, demonstrating the broad scope of this principle in the evolution of anti-discrimination case law.

## 1. Introduzione

Con la decisione in commento, il Tribunale di Modena riconosce violazione del principio di parità di trattamento e contestuale discriminazione per ragioni di *handicap* nei confronti di una lavoratrice assunta come collaboratrice scolastica. Attraverso un *excursus* della disciplina normativa nazionale ed europea, il giudice riconosce la violazione delle norme che vietano di attuare, in maniera diretta o indiretta, una discriminazione, fondata nel caso *de quo* su ragioni di *handicap*. Il caso vede una lavoratrice affetta da *handicap* grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 5 febbraio 1992, n. 104, in servizio presso un istituto scolastico statale, con mansioni ridotte. Attraverso un richiamo della normativa antidiscriminatoria, ma anche specificamente del principio che impone al datore di lavoro l'adozione di ogni ragionevole accomodamento, idoneo a garantire il rapporto di lavoro, il Tribunale ingiunge pertanto al Ministero dell'Istruzione e del merito, come si avrà modo di illustrare, di cessare la condotta discriminatoria e di adottare tutte le misure idonee a ripristinare il diritto della ricorrente (nella specie trattavasi di diritto al recupero delle giornate prefestive non lavorate in aggiunta al normale orario di lavoro, attraverso «prestazione lavorativa straordinaria a recupero», previste dal contratto collettivo).

La sentenza in oggetto risulta interessante sotto diversi profili, poiché offre occasione di analizzare, con le specificità del caso, la disciplina antidiscriminatoria, ma anche di vedere applicato ancora una volta il principio dell'accomodamento ragionevole, che da un po' di anni sta prendendo sempre più spazio nel diritto italiano vivente, al di là del suo riconoscimento formale, già acquisito da tempo al nostro ordinamento. Un principio che va quindi arricchendosi sempre più di contenuti e sfumature che consentono una tutela sostanziale di persone in stato di fragilità e svantaggio. Si tratta, a mio modo di vedere, di una leva dell'ordinamento che trova sempre più sapiente utilizzo nella giurisprudenza nazionale e ancor prima dell'Unione europea, tanto da averne fatto in più occasioni il «grimaldello» capace di «scassinare» quella sorta di roccaforte rappresentata dalla libertà di iniziativa economica del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 41 della nostra Carta costituzionale.

zionale. Libertà che è stata spesso invocata come sinonimo se non proprio di intangibilità dell'organizzazione aziendale, quantomeno di una sua buona impermeabilità ad esigenze diverse che, al contrario, una sua variazione – più o meno consistente - richiederebbero<sup>1</sup>. Nel caso *de quo* l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli viene poi applicato non per salvare il lavoratore da un possibile licenziamento, bensì per consentirgli, a condizioni di parità, l'accesso ad un istituto previsto dal contratto collettivo. Entriamo dunque un po' più nel dettaglio del caso, per analizzare come il giudice di merito ha applicato la normativa cui ho fatto riferimento poc'anzi.

## 2. Il caso

Con ricorso *ex art.* 28, d.lgs. 1 settembre 2011, n. 150<sup>2</sup> una lavoratrice adiva il Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del lavoro, per chiedere l'accertamento della natura discriminatoria della condotta tenuta dal Dirigente Scolastico dell'Istituto presso cui lavorava, che le aveva negato la possibilità di prestare ore di lavoro «a recupero» in aggiunta all'orario normale di lavoro, a fini di compensazione delle giornate prefestive non lavorate, così come previsto dall'art. 19 del contratto collettivo applicabile. La lavoratrice chiedeva la cessazione del comportamento discriminatorio e la condanna dell'amministrazione scolastica ad adottare tutti i provvedimenti idonei a rimuovere gli effetti della discriminazione patita, oltre al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale. Esclusa la legittimazione passiva dell'Istituto Scolastico e concentrata la causa solo contro il Ministero dell'Istruzione e del Merito, il giudice procedeva quindi ad una ricostruzione dei fatti, rilevando lo stato di portatrice di *handicap* grave della ricorrente, ai sensi dell'art.

<sup>1</sup> Per un'applicazione più «sbilanciata», sebbene mai assoluta, a favore della libertà del datore di lavoro nella determinazione della propria organizzazione, ai sensi dell'art. 41 Cost., si vedano, ad esempio, Cass., 18 marzo 2010, n.6559, in *MGL*, 2010; Cass., 6 settembre 2018 n. 21715, *ivi*, 2018; Cass., 7 marzo 2019, n.6678, *ivi*, 2019. Con riferimento all'intangibilità dell'organigramma aziendale e alla non sindacabilità, in sede giudiziaria, degli aspetti tecnici dell'esercizio dell'iniziativa economica privata, Cass. 13 ottobre 2009 n. 21710, in *D&L*, 2009, 4, 1058; Cass. 10 marzo 2015 n. 4757, in *MGL*, 2015; Cass., 13 ottobre 2009, n.2171, in *Gdir.* 2009, 49, 96; Cass., 2 luglio 2009 n. 15500, *ibidem*, 35, 29. Anche la stessa Cass. Sez. Un., 7 agosto 1998, n. 7755 (pubblicata in molte riviste, tra cui *OGI*, 1998, I, 697), che rappresenta comunque un punto di svolta in materia, mentre riconosce l'obbligo del datore di lavoro di provare l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse e compatibili con le residue capacità lavorative, prima di intimare un licenziamento, nel ricercare un punto di equilibrio fra libertà di impresa e diritto al lavoro e alla salute, ritiene che resti comunque prerogativa del datore di lavoro «l'autodeterminazione circa il dimensionamento e la scelta del personale da impiegare nell'azienda ed il conseguente profilo dell'organizzazione interna della medesima», definendo insindacabile l'assetto organizzativo deciso dal datore (nel caso si trattava del possibile trasferimento di altri dipendenti). Sul punto TARQUINI, *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; DE FALCO, *Ragionando attorno alla legge delega in materia di disabilità: una prospettiva giuslavoristica*, in *RCP*, 5, 2022, 1738 e i richiami *ivi* contenuti a NOGLER, *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra «principi» costituzionali*, in *GDLRI*, 2007, 617 e a PERUZZI, *Diritto antidiscriminatorio e illegittimità del licenziamento per inidoneità psico-fisica: (ri)costruzione di una fattispecie*, in *LDE*, 2020, 2.

<sup>2</sup> La norma è rubricata «Delle controversie in materia di discriminazione».

3, comma 3, l. 104/1992, dichiarata tuttavia idonea al lavoro dalla Commissione Medica, pur con limitazioni permanenti<sup>3</sup>.

Come risulta dalla disamina del Tribunale, l'art. 19 del Contratto collettivo decentrato-integrativo di Istituto (C.C.D.I.) applicabile al caso *de quo*, prevede che, nei periodi di interruzione delle attività didattiche, sia possibile la chiusura della scuola nelle giornate prefestive, «sentito il personale interessato». In tali casi *«Le ore non prestate saranno oggetto di prestazione lavorativa straordinaria a recupero secondo le esigenze di servizio autorizzate dal DSGA o detratte dal conto ferie annuale»*. Sempre il Contratto in questione prosegue poi prevedendo che *«Le prestazioni straordinarie utilizzate dal personale a tale titolo, o a recupero nei periodi di sospensione dell'attività didattica, potranno essere effettuate, distintamente per tipologia di personale, secondo il calendario formulato dal DSGA e comunicato al personale in base alle attività didattiche calendarizzate ad inizio anno scolastico nonché eventuali improvvise esigenze oggetto comunque di comunicazione scritta, sempre tenendo in considerazione la disponibilità del personale e/o la turnazione, oggetto di preventiva autorizzazione del DSGA. Qualora le ore a credito del dipendente siano inferiori al monte ore necessario alla copertura delle giornate di chiusura prefestiva deliberate, i giorni dovranno essere coperti con ferie o festività soppresse. Il recupero delle giornate prefestive deve essere effettuato oltre e dopo il normale orario di servizio in quanto il piano del recupero è finalizzato alla maggiore produttività e funzionalità del servizio scolastico»*. Essendosi verificata la circostanza della chiusura della scuola in alcune giornate prefestive, la ricorrente aveva chiesto di recuperare le giornate perse attraverso l'espletamento di lavoro straordinario, vedendosi opporre un diniego da parte della dirigenza, per ritenuta inidoneità al lavoro straordinario. Il medico competente peraltro aveva accertato che le attività che, su indicazione della scuola, venivano svolte negli orari di straordinario (pulizie del reparto, aule, bagni corridoi o eccezionalmente sgombero di locali scolastici, dell'archivio o magazzino o comunque prestazioni lavorative di un particolare sforzo fisico), fossero incompatibili con le prescrizioni emesse dalla Commissione medica e quindi idonee a peggiorare lo stato di salute della lavoratrice. Tale diniego aveva costretto la lavoratrice a fruire delle ferie annuali nei periodi in cui gli altri lavoratori potevano invece utilizzare l'istituto del lavoro straordinario a recupero.

Viene quindi contestata una ingiustificata discriminazione, con violazione del principio di parità di trattamento dei lavoratori disabili, come codificato nell'art. 2 del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

<sup>3</sup> In particolare, «evitare lavori in quota o su scale; evitare MMC superiore a 5 kg».

### 3. Il quadro normativo di riferimento

La legislazione antidiscriminatoria si caratterizza per una decisa pluralità di fonti, frutto di una stratificazione di norme sovranazionali e nazionali, che richiedono una ricostruzione sistematica della disciplina.<sup>4</sup> In varie occasioni è stata espressa l'esigenza di orientare la giurisprudenza in materia di protezione della condizione di disabilità, in una «logica di integrazione tra fonti di protezione dei diritti fondamentali interne, convenzionali, sovranazionali ed internazionali... senza rotture con il dato letterale delle norme nazionali... (ma) in modo che sia coerente con i vincoli liberamente assunti dal nostro paese in sede Europea ed internazionale».<sup>5</sup>

La decisione in commento, dunque, si inserisce anzitutto nel solco della normativa antidiscriminatoria europea, in particolare la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, recepita in Italia con il d.lgs. n. 216/2003<sup>6</sup>. La direttiva *de qua*, dopo aver fatto richiamo nei preamboli ai principi della Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo, della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione e di altri trattati internazionali<sup>7</sup>, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e prevede innanzitutto (art. 2) che per «principio della parità di trattamento» s'intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi indicati all'art. 1 della direttiva stessa (religione, convinzioni personali, *handicap*, età o tendenze sessuali), per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

Com'è ormai noto, sussiste *discriminazione diretta* quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui sopra, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; mentre sussiste *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare *handicap*, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone.

<sup>4</sup> BIAGIONI, *I procedimenti in materia di discriminazione*, in [www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it), 20 luglio 2023, definisce tale sistema di fonti stratificate poco razionale. Si veda anche ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *RIDL*, 2021, 4, 613.

<sup>5</sup> Cass. 4 febbraio 2016, n. 2210, in *MGL* 2016; Cass. 9 settembre 2016, n. 17867, in *FI*, 2016, 11, I, 3464.

<sup>6</sup> Con il d.lgs. 9 luglio 2003, n.215, è stata data invece attuazione alla direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

<sup>7</sup> Tra cui la Convenzione n. 111 dell'OIL che vieta ogni discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Per una disamina del ruolo delle norme internazionali dell'OIL nelle decisioni delle corti europee, si veda TEKLE, *Le norme dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro nella giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo in materia di discriminazione*, in [www.italianequalitynetwork.it](http://www.italianequalitynetwork.it).

Come si dirà meglio più avanti, la disciplina (comunitaria, ma anche italiana) prevede poi delle eccezioni, che consentono differenze di trattamento, quando esse siano oggettivamente giustificate.

Solo con ritardo e dopo una condanna da parte della Corte di Giustizia UE<sup>8</sup>, l'Italia ha pienamente recepito la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in ambito lavorativo. Secondo la Corte UE, l'esistenza nel nostro ordinamento della l. 12 marzo 1999, n. 68<sup>9</sup> (la cui finalità esclusiva è quella di «favorire l'accesso all'impiego di taluni disabili») e del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (che, sempre secondo la Corte Ue – «disciplina solo un aspetto dei provvedimenti appropriati richiesti dall'art. 5 della direttiva 2000/78, cioè l'adeguamento delle mansioni alla disabilità dell'interessato»), non erano sufficienti a garantire il recepimento concreto delle prescrizioni eurounitarie, con conseguente necessità di un intervento normativo da parte dello Stato italiano<sup>10</sup>. Il d.lgs. n. 216/03 (che contiene le «disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli *handicap*, dall'età, dalla nazionalità e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini»), è stato così integrato<sup>11</sup> con l'aggiunta del comma 3-*bis* all'art. 3. Tale disposizione è quella che prevede che «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n.18 nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».

Come anticipato, l'art. 4 della direttiva UE, rafforzando quanto già previsto dal considerando 23 della stessa<sup>12</sup>, prevede poi che «Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati

<sup>8</sup> C. giust. 4 luglio 2013, causa C-312/11, *Repubblica italiana*, in *RIDL*, 2013, 4, 935, con nt. di CINELLI; sempre in *RIDL*, 2014,1, 263, con nt. di AGLIATA. Sul punto anche LONGO, *UE - La sentenza della Corte di Giustizia nella causa c-312/11, Commissione c. Italia (2/2013)*, in [www.osservatoriosullefonti.it](http://www.osservatoriosullefonti.it).

<sup>9</sup> L'art. 10 della l. n. 68/99 prevede peraltro che «Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda». La nozione di adattamenti possibili sembra avere una portata più ristretta rispetto alle soluzioni ragionevoli di cui alla Dir. UE, anche alla luce di una certa giurisprudenza che, come già visto, ha interpretato cautamente la nozione. Sul punto LIMENA, *L'accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, 2004, 73.

<sup>10</sup> La legge 68/1999 prevede la sospensione del rapporto di lavoro in caso di aggravamento delle condizioni di salute dell'invalido, mentre il d.lgs. 81/2008 impone al datore di lavoro di adibire il lavoratore divenuto inidoneo a mansioni equivalenti o inferiori, ove possibile.

<sup>11</sup> Art. 9, comma 4-*ter*, d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 99.

<sup>12</sup> Il considerando n. 23 prevede che «In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata

membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

La normativa italiana, a sua volta, stabilisce che «nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età, alla nazionalità o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima»<sup>13</sup>.

Si segnala, per inciso, che dal confronto tra le norme europee e quelle italiane sembrano emergere alcuni punti critici: *in primis* la direttiva suggerisce un principio di tipicità, per cui dovrebbe essere il legislatore, non il datore di lavoro, a stabilire le eccezioni al principio di non discriminazione; essa sembra pertanto adottare un approccio oggettivo, che non parrebbe lasciare discrezionalità al datore di lavoro.

Un'ulteriore perplessità suggerita dalla dottrina<sup>14</sup>, riguarda un indiretto riflesso sull'art. 15 dello Statuto di lavoratori, che proprio l'art. 4, comma 1 del d.lgs. n. 216/03, ha a suo tempo modificato, ampliandone la portata soggettiva con l'introduzione dei profili di discriminazione legati a *handicap*, età, orientamento sessuale o convinzioni personali: se l'eccezione prevista all'articolo 3, comma 3, del d.lgs. n. 216/03 si estende anche all'art. 15 *de quo*, che di per sé non contempla eccezioni, si potrebbe configurare un peggioramento della tutela offerta dalla stessa norma e, quindi, una violazione della «Clausola di non regresso» dell'articolo 8 della direttiva, che vieta un abbassamento del livello di protezione contro la discriminazione. In tal modo la normativa italiana sembra ostacolare un'evoluzione nel senso della non discriminazione dei lavoratori, con l'ampliamento del numero di comportamenti discriminatori consentiti.

Ricordiamo, per una più ampia panoramica del contesto normativo nazionale, che in Italia esiste anche la l. 1° marzo 2006, n. 67 (Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni), che ha esteso la tutela giudiziaria avverso le discriminazioni a causa di disabilità, promuovendo la piena attuazione dei principi di pari oppor-

---

quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un *handicap*, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione».

<sup>13</sup> Art. 3, d.lgs. n. 216/03; il profilo della nazionalità, che non compare nella direttiva comunitaria, è stato aggiunto al testo italiano dall'art.1, comma 1, dalla legge 23 dicembre 2021, n. 238.

<sup>14</sup> BILOTTA, *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, in [www.infoleges.it](http://www.infoleges.it)

tunità e di pari trattamento per le persone con disabilità, al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali. A tal fine, anche questa legge fornisce una definizione di «discriminazione» per le persone con disabilità, con la differenza che essa mira ad essere valida in qualunque contesto di vita (non solo quindi per l'ambito lavorativo, come già previsto nel d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216). Riconosce inoltre, a fianco della tutela giudiziaria avverso le discriminazioni per accesso e condizioni di lavoro, la tutela giudiziaria avverso qualsiasi discriminazione per disabilità, attraverso il procedimento speciale di cui al d.lgs. 1° settembre 2011, n.150, che la vittima può attivare anche con il sostegno di associazioni a ciò legittimate.

Si segnala, da ultimo, che il c.d. Decreto disabilità (d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62), oltre a modificare la l. 104/92 in tema di accertamento dell'invalidità civile con effetti dal 1° gennaio 2025 e a ritoccare la definizione di persona con disabilità, dà attuazione alla Missione 5 del PNRR, che riguarda «Inclusione e Coesione», con particolare riguardo alla componente 2, «Infrastrutture sociali, famiglie, comunità, Terzo settore», che riguarda la definizione di diversi aspetti<sup>15</sup>, tra cui è elencato l'accomodamento ragionevole.

#### 4. Sul divieto di discriminazione

Già presente nel Trattato di Amsterdam del 1997 e nella Carta di Nizza (che include il motivo della disabilità nell'ambito dell'art. 21, sul divieto generale di discriminazioni e contiene anche una disposizione specifica - art. 26 - che riconosce 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)<sup>16</sup>, il divieto di discriminazioni per disabilità in ambito europeo trova consolidamento con la già citata direttiva 2000/78/CE, il cui articolo 5 attribuisce al datore di lavoro l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli «per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione». Storicamente, la normativa italiana di riferimento per il contrasto alle discriminazioni nel lavoro era lo Statuto dei lavoratori, in particolare l'articolo 15, che tutelava inizialmente solo dalle discriminazioni sindacali, ma che ha avuto il merito di codificare il principio di non discriminazione all'interno del rapporto di lavoro<sup>17</sup>. Successivamente, con la l. 9 dicembre 1977, n. 903 sulla parità di trattamento tra uomini

<sup>15</sup> Condizione di disabilità, della valutazione di base, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.

<sup>16</sup> Il Trattato è stato firmato il 2 ottobre 1997 ed è entrato in vigore il 1° maggio 1999. La Carta di Nizza (Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea), essa è stata proclamata nel dicembre 2000 dal Parlamento europeo, dal Consiglio dell'Unione europea e dalla Commissione. La Carta è diventata giuridicamente vincolante con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, a dicembre 2009. Sul punto BONARDI, *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro e l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in una innovativa decisione della Cassazione*, in [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it).

<sup>17</sup> BIAGIONI, *uci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, cit.



e donne in materia di lavoro, l'ambito di tutela si è ampliato, comprendendo anche discriminazioni per motivi politici, religiosi, razziali, linguistici e di genere. Un quadro più completo si è avuto appunto con il d.lgs. n. 216/2003, che ha esteso la protezione anche a discriminazioni legate a disabilità, età, orientamento sessuale e convinzioni personali, pur con alcune criticità evidenziate nel paragrafo precedente.

Il principio di non discriminazione si differenzia dal principio di parità di trattamento e eguaglianza, in quanto mira a colpire disparità legate a motivi vietati specificamente e non, invece, a favorire l'applicazione di trattamenti uguali tra i lavoratori. La discriminazione allora «opera obiettivamente, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro»<sup>18</sup>.

Nel caso in esame, il Tribunale ha correttamente applicato il concetto di discriminazione (in questo caso indiretta), riconoscendo che l'apparente neutralità della disciplina sul ricorso al lavoro straordinario poteva in realtà porre la lavoratrice disabile in una posizione di particolare svantaggio. Come già ricordato, peraltro, la ripartizione dei compiti, funzionale alla tutela del lavoratore disabile, rientra esplicitamente tra i provvedimenti indicati dalla Corte di giustizia tra gli accomodamenti ragionevoli possibili, ai sensi della Dir. 2000/78/CE. Lo straordinario a recupero, pertanto, può definirsi soltanto un contesto estemporaneo all'interno del quale esercitare quel dovere da parte del datore di lavoro, nell'ambito delle mansioni e dei compiti che, nelle determinazioni del dirigente scolastico, vengono riservate al lavoro straordinario.

Il giudice ricorda anche come la discriminazione possa discendere sia dall'applicazione di regole diverse a situazioni simili sia, viceversa, dall'applicazione della stessa regola a situazioni diverse; ma anche che la nozione eurounitaria di discriminazione ha natura oggettiva e va valutata in base agli effetti prodotti dalla disparità di trattamento, indipendentemente dall'intenzionalità della condotta del datore di lavoro.

Questa interpretazione si allinea con la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE, che ha più volte sottolineato la necessità di valutare l'effetto concreto delle norme, piuttosto che la loro formulazione astratta (si veda, ad esempio, la sentenza HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, riunite, nelle quali la Corte europea ha stabilito che la nozione di «*handicap*» ai sensi della direttiva 2000/78/CE include condizioni patologiche causate da malattie curabili o incurabili che limitano la partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con altri lavoratori, purché tali limitazioni siano di lunga durata, ma anche che la riduzione dell'orario di lavoro può essere considerata un adattamento ai sensi dell'articolo 5 della direttiva, a condizione che non imponga un onere sproporzionato al datore di lavoro<sup>19</sup>).

---

<sup>18</sup> Cass. 5 aprile 2016, n. 6575, in *IUS Lavoro*, 27 maggio 2016, con nt. di Sessa, in cui si sottolinea come tale circostanza distingua la discriminazione dal motivo illecito di cui all'art. 1345 c.c.

<sup>19</sup> C. giust. 11 aprile 2013, C-335/11, *HK Danmark/Dansk almennyttigt Boligselskab*, e C-337/11, *HK Danmark./Dansk Arbejdsgiverforening per conto della Pro Display A/S*, in *DLRiv.crit.dir.lav.* 2013, 1-2, 42, con nt. di Guariso.

I considerando n. 16 e 17 della direttiva 2000/78/CE, stabiliscono, in particolare, che «La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nella lotta alla discriminazione fondata sull'*handicap*» e che la direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione di un soggetto non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione «fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili». Nell'ottica pertanto della disciplina comunitaria, l'adozione di soluzioni appropriate rappresenta un fattore di lotta alla discriminazione, così come – viceversa – la mancata adozione di tali soluzioni rappresenta un fattore discriminante, che impedisce la parità di trattamento.

## 5. Gli accomodamenti ragionevoli

Centrale anche nell'argomentazione del Tribunale è il concetto di «accomodamenti ragionevoli», introdotto dall'art. 5 della direttiva e successivamente rafforzato dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità<sup>20</sup>.

Come già ricordato, inizialmente il nostro Paese ha recepito in maniera claudicante le prescrizioni del legislatore europeo e solo a seguito di condanna da parte della Corte di Giustizia UE nel 2013<sup>21</sup>, l'Italia ha introdotto un vero e proprio obbligo per i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli. Questa nozione richiede una valutazione caso per caso delle soluzioni da adottare, considerando sia il tipo di disabilità che il tipo

<sup>20</sup> Ratificata dall'Italia con l. n. 18/2009 e approvata dall'UE con Decisione del Consiglio del 26 novembre 2009 n. 2010/48/CE. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha più volte chiarito l'interpretazione della direttiva in questione e ha sottolineato che l'UE ha aderito alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nel 2010, incorporandola nel proprio sistema giuridico (così C. giust., 18 marzo 2014, C-363/12, in *FI*, 2014, 3, 736, in un caso di maternità surrogata in cui si contesta violazione della parità di trattamento; in particolare punto 73, che richiama anche C. giust. 30 aprile 1974, C-181/73, e C. giust. 11 aprile 2013, HK Danmark cit.). Di conseguenza, questa Convenzione può essere utilizzata per interpretare la direttiva, che dovrebbe essere letta in modo coerente con essa (così sempre C. giust. 11 aprile 2013, HK Danmark, cit.; C. giust., 1° dicembre 2016, Daouidi c. Bootes Plus SL e a, in *FI* 2017, 1, IV, 5.; C. giust. 9 marzo 2017, Milkova, in *Labor*, 5 aprile 2017, con nt. di BRONZINI). Sottolinea in proposito la dottrina che la Convenzione Onu del 2006 ha avviato una «rivoluzione copernicana» quanto alla definizione del concetto di disabilità, legata solo in parte da «menomazioni di tipo fisico o psichico». Tale nozione, dunque, poserebbe l'accento «soprattutto sulle barriere di qualsiasi natura, fattuale o normativa che, considerate le condizioni dell'individuo, ne ostacolano la piena partecipazione e l'inclusione sociale». Attraverso questa nuova nozione di «disabilità bio-psico-sociale, valorizzata dalla Corte di giustizia dell'Unione per l'applicazione della direttiva CE 2000/78», la schiera dei soggetti che trovano tutela nel diritto antidiscriminatorio si è ampliata notevolmente, potendo ora ricomprendere anche persone affette da malattie inabilitanti croniche o di lungo periodo. «Questa evoluzione ha un effetto diretto, e di non poco momento, anche sull'estensione del contenuto dell'obbligo di introdurre ragionevoli accomodamenti». Così TOPO, *Nuove tecnologie e discriminazioni*, Relazione AIDLASS - XXI CONGRESSO NAZIONALE, 23-25 maggio 2024, 45 e ss., in [www.aidlass.it](http://www.aidlass.it), e agli ampi richiami ivi contenuti, tra cui D. GAROFOLO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 6, 2019, 1230; SPINELLI, *La sfida degli "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *DLM*, I, 2017, 50; DE MOZZI, *Condizioni personali del lavoratore e licenziamento*, Cleup, 2018. Si segnala inoltre l'interessante prospettiva, ivi suggerita, che vede nell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli anche una misura di prevenzione in alcuni casi di disabilità, particolarmente di natura psichica.

<sup>21</sup> C. giust. 4 luglio 2013, causa C-312/11, cit.

di lavoro, non potendo essere codificata a priori in comportamenti o strumenti predefiniti in maniera statica.

Nella visione europea, gli accomodamenti ragionevoli sono uno strumento fondamentale per realizzare la parità e contrastare le discriminazioni. L'art. 5 della Direttiva stabilisce, più specificamente, che per garantire la parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro devono adottare soluzioni ragionevoli, a meno che queste non comportino un onere finanziario sproporzionato o eccessivo, con l'ulteriore precisazione, tuttavia che la soluzione non può dirsi *ex se* 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 ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 ha poi ampliato la portata di questo obbligo, definendo gli accomodamenti ragionevoli come modifiche e adattamenti necessari per garantire alle persone con disabilità il pieno godimento dei diritti umani e delle libertà fondamentali. L'art. 27 della Convenzione statuisce, inoltre, che gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha più volte interpretato queste norme, spesso rilevando contrasti tra la disciplina comunitaria e quella di vari Stati membri. La Corte ha adottato una nozione ampia di «soluzioni ragionevoli», includendo tutte le misure necessarie per eliminare le barriere che ostacolano la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita professionale.

Come precedentemente ricordato, la stessa Corte di Giustizia dell'Unione Europea<sup>22</sup> ha stabilito che la direttiva europea richiede ai datori di lavoro di adottare «misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'*handicap*, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento». Tali misure devono essere applicate a tutti i lavoratori con disabilità, senza distinzioni.

Il considerando n. 20 della direttiva 2000/78/CE e l'articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità, prevedono peraltro soluzioni non solo materiali, ma anche organizzative.

Nella giurisprudenza italiana, a far data da quella pronuncia delle Sezioni unite nel 1998 che abbiamo già ricordato<sup>23</sup>, viene riconosciuto l'obbligo per il datore di lavoro di provare l'impossibilità di adibire un disabile a mansioni compatibili con le residue capacità lavorative, prima di licenziarlo per sopravvenuta inidoneità, fermo restando però «l'assetto orga-

---

<sup>22</sup> C.giust. 4 luglio 2013, C-312-11, cit.

<sup>23</sup> Si veda nt.1.

nizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore», secondo un principio di conservazione degli equilibri finanziari e col limite dell'intangibilità delle sue scelte discrezionali.<sup>24</sup> Tale posizione esce sostanzialmente confermata dalla giurisprudenza successiva alla pronuncia delle Sezioni Unite. Così la giurisprudenza, ad esempio, asserisce che il datore non è tenuto a trasferire altri lavoratori e alterare l'organigramma aziendale, pur di salvaguardare il posto di lavoro del lavoratore disabile<sup>25</sup>; che «non è configurabile un obbligo dell'imprenditore di adottare nuove tecnologie, non in dotazione dell'azienda, in grado di eliminare gravosi sforzi fisici nell'esecuzione della prestazione»<sup>26</sup>. Con riferimento alle assunzioni obbligatorie, si afferma che il datore sia tenuto agli adempimenti di legge «sempreché esistano però nell'azienda posizioni compatibili con il grado e il tipo di menomazioni da cui è affetto il soggetto protetto; ne discende che, se il datore di lavoro è tenuto ad attribuire all'invalido mansioni idonee e compatibili con il suo stato di invalidità [...] non è però tenuto a modificare o adeguare, sostenendo costi aggiuntivi, la sua organizzazione aziendale alle condizioni di salute del lavoratore protetto, nè in particolare, a creare per lui un nuovo posto di lavoro concentrando in una sola unità mansioni non difficoltose già facenti parte, con altre più complesse, dei compiti degli altri lavoratori».<sup>27</sup>

La posizione maggiormente inclusiva della Corte di giustizia verso i portori di *handicap*, derivante da una lettura combinata di norme di rango internazionale e sovranazionale, ha peraltro portato a rafforzare almeno in parte quella corrente della giurisprudenza di legittimità, pur presente nel nostro ordinamento, che ha abbracciato soluzioni più garantiste e ispirate ai «principi dettati dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del disabile del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con l. n. 18 del 2009 e dall'Unione Europea con decisione n. 2010/48/CE, nonché all'art. 26 della cd. Carta di Nizza e all'art. 15 della Carta sociale europea»<sup>28</sup>.

La giurisprudenza italiana ha così iniziato ad ampliare l'interpretazione dei comportamenti esigibili dai datori di lavoro, includendo non solo quelli ragionevoli e finanziariamente proporzionati, ma anche quelli «socialmente accettabili». In un recente intervento dei giu-

<sup>24</sup> Sul punto DE FALCO, *op cit.*; BONARDI, *op. cit.*

<sup>25</sup> Cass. 13 ottobre 2009, n. 21710, in *GL*, 2009, 49, 96.

<sup>26</sup> Cass. 5 agosto 2000, n. 10339, in *MGL*, 2000, 1208, con nt. di FIGURATI; Cass. 19 agosto 2009 n. 18387, in *GDir* 2009, 38, 35.

<sup>27</sup> Cass. 26 settembre 2002, n. 13960, in *MGC*, 2002, 1724. Sostiene, che il datore di lavoro non è obbligato a creare nuove mansioni da offrire al disabile, ritenendosi che queste debbano comunque essere reperite nell'ambito dell'organizzazione già esistente, Cass., 7 gennaio 2005, n.239, in *MGC*, 2005, 1.

<sup>28</sup> Cass., 4 febbraio 2016, n. 2210, in *MGC*, 2016; Cass., 9 settembre 2016, n. 17867, in *FI*, 2016, 11, I, 3464, secondo cui «l'importanza della Convenzione N.U. del 2006 ha peraltro indotto l'Unione a ratificarla con decisione 2010/48/CE con la conseguenza che per la Corte di giustizia (sentenza del 18.12.2014, C-354/13) le stesse direttive normative antidiscriminatorie vanno interpretate alla luce della Convenzione, si da confermare il particolare valore che la tutela delle persone portatrici di *handicap* assume nell'ordinamento sovranazionale». Sul punto BRONZINI, *Corte di giustizia, parità di trattamento nelle condizioni di lavoro, persone affette di disabilità, Carta dei diritti fondamentali*, in *Labor*, 5 aprile 2017.

dici di legittimità<sup>29</sup>, si legge che le limitazioni funzionali cui un lavoratore (nel caso *de quo* un dipendente pubblico) con disabilità è sottoposto rispetto alle proprie mansioni, «lungi dal costituire un ostacolo insormontabile all'accoglimento dell'invocata richiesta di emissione di sentenza costitutiva, rientrano, piuttosto, in quei «ragionevoli adattamenti» organizzativi (art. 3 comma 3 bis d.lgs. n. 216/2003)», cui la parte datoriale è tenuta, pur nei limiti della ragionevolezza; l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE, come ampiamente ricordato, impone infatti, l'adozione di provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete. L'adozione di tali misure organizzative riguarda poi ogni fase del rapporto di lavoro»<sup>30</sup>.

In situazioni diverse, i giudici hanno stabilito che «il diritto della persona con disabilità (o di coloro che se ne prendono cura) può essere compromesso solamente quando il suo esercizio danneggi in modo significativo le necessità economiche, produttive e organizzative dell'azienda», che devono essere presentate e dimostrate dal datore di lavoro, sia esso un ente pubblico o privato.<sup>31</sup>

Il Tribunale di Modena dunque, dopo aver richiamato la nozione di discriminazione di cui alla Dir. 2000/78/CE, che fa leva anche sull'obbligo di adottare soluzioni appropriate per i disabili (integrando così la nozione di discriminazione attraverso quella di accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità<sup>32</sup>), nonché la nozione di *handicap* offerta dalla Corte di giustizia<sup>33</sup>, conclude

<sup>29</sup> Cass., 26 febbraio 2024, n. 5048, in *MGL*, 2024, che riconosce la possibilità di costituzione forzosa, ex art. 2032 c.c., del rapporto di lavoro, negato al lavoratore iscritto alle liste di cui alla l. n. 68/1999 a causa delle limitazioni funzionali alle mansioni. Per altri recenti interventi sugli accomodamenti ragionevoli si possono vedere Cass., 9 marzo 2021, n.6497, in *RIDL* 2021, 4, II, 597; Cass., 22 maggio 2024, n.14307, in *MGC* 2024; Cass. 17 gennaio 2024, n.1788, in *DG* 2024, 18 gennaio, con nt. di LEVERONE, che riconosce l'obbligo del datore di adottare accomodamenti ragionevoli anche nei confronti del *caregiver*; Cass. 13 novembre 2023, n. 31471, in *GD*, 2023, 48.

<sup>30</sup> Cass., 9 marzo 2021, n. 6497, cit.

<sup>31</sup> Cass. 11 ottobre 2017, n. 23857, in *RIDL*, 2018, II, 82, con nt. di Di Noia.

<sup>32</sup> L'adozione di soluzioni ragionevoli è pertanto uno strumento per garantire parità di trattamento. Si può tuttavia concordare con chi ritiene che i due concetti non possano sempre essere completamente sovrapposti. Così 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. Il riferimento è a Cass. 31 marzo 2023, n. 9095, in *IUS Lav.* 6 aprile 2023, con nt. di GUARINI, in cui la Corte sembra ritenere che l'applicazione di un periodo di comportamento diverso rappresenti appunto un accomodamento ragionevole, quando forse sarebbe stato sufficiente incorporare i giorni di assenza dovuti alla disabilità dal decorso dell'ordinario periodo di comportamento. Sul punto si veda anche l'ordinanza di rinvio alla CG del Trib. Ravenna, 4 gennaio 2024, in [www.italianequalitynetwork.it](http://www.italianequalitynetwork.it), (che contiene un esplicito rinvio proprio a Cass. 9095/23), 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. Recentissima in tema di accomodamenti ragionevoli anche Cass. 21 novembre 2024 n. 30080, ord., in [www.dejure.it](http://www.dejure.it), che 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».

<sup>33</sup> C. giust., 11 aprile 2013, HK Danmark, cit. La Corte chiarisce che la nozione di *handicap* «deve essere intesa nel senso

che il diniego di svolgere lavoro straordinario a recupero per compensare le giornate prefestive non lavorate sia in contrasto con la disciplina antidiscriminatoria. Il giudice, più specificamente, ritiene non provati due fatti: che il lavoro straordinario sia incompatibile con lo stato di salute della lavoratrice e l'impossibilità per la collaboratrice scolastica di svolgere le proprie mansioni ordinarie anche nelle ore di recupero. Inoltre, afferma il Tribunale, la parità di trattamento «può essere facilmente garantita dando attuazione agli accomodamenti ragionevoli prescritti dalla normativa europea», assegnando per esempio alla lavoratrice le consuete mansioni – compatibili con lo stato di salute e le prescrizioni del medico competente – affidate durante l'orario normale di lavoro. Tale accomodamento avrebbe anche rispettato quella prescrizione, tipica del pubblico impiego, di adottare iniziative e provvedimenti senza alcun onere finanziario aggiuntivo e con le risorse umane, finanziarie e strumentali già esistenti, a legislazione vigente.

L'unico limite all'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli è individuato nella sproporzione dell'onere finanziario necessario, giudizio che implica una valutazione «dei costi finanziari o di altro tipo [...], delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e delle possibilità di ottenere fondi pubblici e altre sovvenzioni»<sup>34</sup>; occorre inoltre valutare se il sacrificio che il datore si trova ad affrontare non è sproporzionato «allorchè l'onere è compensato in maniera sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili»<sup>35</sup>.

## 6. Conclusioni

La conclusione del Tribunale di Modena si allinea dunque al principio, che ormai va consolidandosi, secondo cui grazie alle esplicite previsioni della Convenzione Onu, la discriminazione dei disabili passa anche per il rifiuto di adottare soluzioni ragionevoli. Tuttavia, ancora oggi permane una tensione tra la tutela dei diritti dei lavoratori con disabilità e la libertà d'impresa, con alcune sentenze che ancora intravedono nella libertà di organizzazione aziendale un ostacolo al pieno godimento dei diritti dei lavoratori in situazione di fragilità, se non di disabilità<sup>36</sup>. La progressiva imposizione al datore di obblighi positivi di fare (passibili di sindacato in sede giudiziale), che investono tutti gli aspetti più rilevanti dell'organizzazione del lavoro (v. *infra* §5), finisce per scalfire quella insindacabilità delle scelte inerenti all'assetto imprenditoriale considerato sinora

---

che si riferisce ad una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori».

<sup>34</sup> Così il considerando 21 della Dir. 2000/78/CE.

<sup>35</sup> Sul punto si rinvia a DE FALCO, *op. cit.* e sempre dello stesso a. *L'accomodamento per i lavoratori disabili: una proposta ragionevolezza e proporzionalità attraverso l'Inail*, in *LDE*, 2021, in particolare pp.13 e ss.

<sup>36</sup> Si veda, ad esempio, Trib. Lodi sez. lav., 12 settembre 2022, n.19, in *www.dejure.it*, in tema di superamento del periodo di comporto dovuto ad assenze per patologie legate allo stato di invalidità, 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 morbilità 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 morbilità oltre il limite previsto dalla legge (o dal contratto collettivo) il datore di lavoro possa recedere dal contratto». C. app. Caltanissetta, 14 luglio 2017.

un limite alle soluzioni percorribili in materia, oltre che dell'obbligo di *repêchage* del lavoratore in caso di licenziamento per inidoneità sopravvenuta.

In conclusione, sebbene ci siano stati progressi significativi, l'equilibrio tra i diritti dei lavoratori con disabilità e le esigenze organizzative delle imprese rimane un tema complesso e in evoluzione nel contesto italiano: la concezione aperta della nozione di accomodamento ragionevole, che può includere misure tecniche o organizzative di varia natura<sup>37</sup>, il carattere indefinito dei criteri di proporzionalità e ragionevolezza che devono caratterizzare tali misure, insieme al rilievo oggettivo che assume la discriminazione in caso di violazione dell'obbligo, lasciano ancora aperte alcune incertezze sul piano teorico e applicativo<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Sino ad un ampliamento del periodo di comporto, come si è visto.

<sup>38</sup> 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.

