

Disabili, inclusione sul lavoro al test pratico

Alla fine dello scorso anno è stata approvata la legge delega 227, del 22 dicembre 2021, che affida al Governo il compito di adottare nei successivi 20 mesi regole volte a riordinare la disciplina in materia di disabilità, nel rispetto della Costituzione e in conformità alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia nel 2009. Per quanto attiene al profilo del lavoro, la normativa italiana detta già strumenti per la protezione e per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, strumenti che trovano la propria disciplina nella legge quadro 104 del 5 febbraio 1992. Secondo la Corte di giustizia europea la disciplina italiana non è, però, conforme, in tale campo, al diritto internazionale ed eurocomunitario, circostanza che ha comportato una condanna a danno dell'Italia da parte della Corte di giustizia già nel 2013 e che spiega la legge delega dello scorso anno.

In cosa sta, dunque, la differenza tra il metodo adottato dalla legge italiana in via di revisione e il meccanismo adottato dalla Convenzione delle Nazioni unite e della normativa europea?

In sintesi e, ovviamente, generalizzando, l'approccio italiano definisce la condizione del disabile secondo una prospettiva di tipo medico che, per quanto riguarda il profilo dell'attitudine al lavoro, comporta la necessità di misurare la capacità lavorativa residua dell'individuo con disabilità rispetto a un soggetto "normodotato".

La prospettiva del diritto internazionale, maturata a seguito dei movimenti a favore del riconoscimento dei diritti umani negli anni '70 negli Stati Uniti, interpreta, invece, tale condizione focalizzando l'attenzione non esclusivamente sulla dimensione fisica e psichica dell'individuo. Gli effettivi limiti, anche lavorativi, della persona con disabilità, sono infatti, secondo tale ottica, il risultato della combinazione di due fattori: da un lato le specifiche caratteristiche della persona in sé stessa considerata e, d'altro canto, l'omologazione dell'ambiente ospitante organizzato sulle caratteristiche del normotipo, ambiente incapace di accogliere le differenze e strutturato in modo tale da rinforzare l'impatto, anziché ridurlo, delle differenze.

La differenza di mentalità non è da poco e, applicata al contesto lavorativo, impone l'adattamento degli spazi e delle strutture, e cioè anche del posto di lavoro, in modo tale da consentire l'accomodamento della persona con disabilità nelle aziende, anziché indirizzarla verso specifiche attività o isolarla in contesti dedicati. La parola chiave di tale approccio è infatti "inclusione", perché l'obiettivo da perseguire è fornire alla persona la possibilità di esprimere il proprio potenziale in ogni contesto, garantendo libertà di scelta circa il lavoro da svolgere. L'obbligo di adattamento imposto all'impresa non è assoluto e viene parametrato dalla legge in base alla sostenibilità economica dell'adattamento necessario per realizzare un posto di lavoro adeguato alla condizione specifica della persona con disabilità. Su questo punto si apre, però, un significativo punto di domanda e rispondere è fondamentale per comprendere se l'approccio "bio-psicosociale", contrapposto all'approccio medico, sia un'utopia o un obiettivo perseguibile.

La domanda fondamentale è: come si valuta la sostenibilità economica dell'impegno imposto all'azienda per adattare il posto di lavoro, quali criteri analitici, quali test devono trovare applicazione per individuare il punto di equilibrio tra il diritto all'accomodamento e quali criteri deve applicare il giudice per decidere se vi sia possibilità di adattamento ragionevole del luogo di lavoro? Su quali criteri può fare affidamento l'impresa per programmare il ragionevole accomodamento nel caso specifico? A questa domanda non è però dato rispondere con sicurezza. La normativa comunitaria fa riferimento a un evanescente concetto di sostenibilità "finanziaria" dell'impegno economico imposto

all'azienda, sostenibilità da prendere in considerazione unitamente ad altri criteri non dotati di maggiore precisione.

La sedimentazione della giurisprudenza fornirà nel tempo alcuni orientamenti utili per i datori di lavoro. Per comprendere come la questione del ragionevole accomodamento sulla quale dovrà intervenire la legge delega non sia di poca rilevanza bisogna, però, sottolineare, in questa fase di attesa, che l'American with Disabilities Act, la legge che negli Stati Uniti ha trasformato in legge federale le istanze per il riconoscimento dei diritti fondamentali delle persone con disabilità e che ha introdotto al diritto di ragionevole accomodamento, nel posto di lavoro, ha anche dato vita a un'agenzia con la funzione di fornire orientamenti pratici su cosa debba intendersi per ragionevole accomodamento, pur non escludendo la legge il diritto degli individui di rivolgersi eventualmente all'autorità giudiziaria. Tale cautela sta a significare che non è ragionevole affidare esclusivamente alla stratificazione di giudizi ex post emessi dall'autorità giudiziaria la funzione di stabilire se e quando una soluzione organizzativa sia adottabile, sostenibile, perseguibile nel caso concreto, sia perché le persone con disabilità non devono necessariamente affrontare un costoso procedimento per avere un posto di lavoro inclusivo, sia perché le soluzioni giurisprudenziali – se di merito – non garantiscono eguaglianza sostanziale tra le persone con disabilità, sia perché le stesse imprese hanno bisogno di direttive chiare e attuabili sulla base delle quali costruire investimenti per l'inclusione.

Di Adriana Topo

Docente di diritto del Lavoro

Università di Padova