I RAGIONEVOLI ACCOMODAMENTI in favore dei lavoratori con disabilità alla luce delle recenti evoluzioni del quadro legislativo e giurisprudenziale

scritto da goal | 23 Settembre 2026



di Nicolò Rossi*

I ragionevoli accomodamenti in favore delle persone con disabilità secondo il d.lgs. n. 62/2024

Di recente la Corte di Cassazione ha avuto modo di sottolineare che il d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62, (la cui completa entrata in vigore è stata da ultimo rinviata a gennaio 2027) stabilisce «un procedimento partecipato tra lavoratore e datore di lavoro ai fini della individuazione degli accomodamenti ragionevoli» destinati a essere adottati per evitare discriminazioni ai danni dei disabili.

In realtà, occorre rilevare come il d.lgs. n. 62/2024 abbia un campo d'applicazione che non riguarda specificamente il rapporto di lavoro, ma si riferisce in modo più ampio a vari contesti di vita delle persone con disabilità, per assicurare alle stesse «l'effettivo e pieno accesso al sistema dei servizi, delle prestazioni, dei supporti, dei benefici e delle agevolazioni», similmente alla Convenzione delle Nazioni Unite

del 13 dicembre 2006, ratificata in virtù della l. 3 marzo 2009, n. 18. In questa prospettiva, l'art. 17 d.lgs. n. 62/2024 stabilisce che l'accomodamento ragionevole «individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato» e che appaiono destinati a essere adottati «nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

La legge attribuisce alla persona con disabilità la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, «alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati» l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche attraverso la formulazione di una specifica proposta. L'interessato, inoltre, ha il diritto di partecipare al procedimento relativo all'individuazione delle misure da adottare e, là dove la richiesta sia stata indirizzata a una p.a., questa «nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità anche attraverso gli incontri personalizzati». In caso di diniego, l'istante, ferma restando la facoltà di agire in giudizio, ha altresì la possibilità di chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità (istituita dal d.lgs. 5 febbraio 2024, n. 20) di verificare la discriminazione consistente nel rifiuto dell'accomodamento ragionevole.

È interessante notare che, nel sistema delineato dal d.lgs. n. 62/2024, la procedura appena riassunta sembra destinata a essere attivata soltanto in seguito al formale accertamento della condizione di disabilità, per effetto del preliminare procedimento della «valutazione di base». Invero, è chiaramente previsto che «al riconoscimento della condizione di disabilità consegue anche la tutela dell'accomodamento ragionevole», oltre alla possibilità di richiedere l'avvio

dell’ulteriore procedimento di «valutazione multidimensionale», finalizzato all’elaborazione del «progetto di vita individuale».

Anche in quest’ultimo caso, l’accomodamento ragionevole continua a mantenere rilevanza, dal momento che il legislatore, nel descrivere il contenuto del progetto di vita, precisa che esso deve individuare altresì «gli accomodamenti ragionevoli che garantiscono l’effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali». Sebbene in tale ipotesi l’obiettivo resti quello di facilitare l’inclusione sociale dell’interessato «nei diversi ambiti di vita», tra questi non mancano di assumere specifica considerazione anche i contesti «lavorativi» in cui opera la persona con disabilità.

Eppure, va osservato che proprio con riguardo all’eventualità in cui venga in rilievo un rapporto con privati datori di lavoro, sono state sollevate alcune perplessità in merito alle possibili applicazioni delle procedure configurate dalle citate disposizioni normative. In effetti, si è evidenziato il rischio che il datore di lavoro mantenga un ruolo soltanto passivo, rimanendo escluso dall’«unità di valutazione multidimensionale» incaricata di elaborare il progetto di vita e di individuare gli adattamenti che si rendano necessari, ai sensi dell’art. 24 d.lgs. n. 62/2024. Anche con riferimento alle regole fissate dal cit. art. 17, poi, sono stati sollevati «dubbi sulla reale efficacia della norma» e precisamente sulla «effettività del procedimento che consente di richiedere l’accomodamento ragionevole nei confronti dei soggetti privati», giacché esso sembra modellato sullo stampo dei procedimenti amministrativi e, pertanto, potrebbe generare incertezze quando, invece di una p.a., risulti coinvolto un privato.

Anche al di là di tali profili, peraltro, occorre considerare che ogni riflessione sull’operatività in ambito lavorativo delle menzionate disposizioni legislative deve inevitabilmente misurarsi con gli orientamenti sviluppatisi sulla base

dell’art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003, il quale da tempo pone in capo ai datori di lavoro un obbligo di adottare ragionevoli accomodamenti che non risulta sottoposto a tutte le condizioni oggi indicate dalla disciplina più recente. Ricalcando il principio sancito dall’art. 5 dir. 2000/78/CE, il d.lgs. n. 216/2003 configura infatti un’obbligazione formulata in termini ampi, non accompagnata dalle numerose cautele procedurali previste dal d.lgs. n. 62/2024, e finora interpretata dalla giurisprudenza interna anzitutto sulla scorta delle indicazioni provenienti dalla Corte di giustizia dell’UE.

La nozione di “disabilità” rilevante secondo il diritto dell’UE

Secondo un pacifico orientamento, il fattore della disabilità, rilevante ai fini dell’applicazione delle tutele contro le discriminazioni, «non è ricavabile dal diritto interno ma unicamente dal diritto dell’Unione Europea». Conseguentemente, in questi casi, la giurisprudenza più volte ha affermato «l’assoluta autonomia del concetto di handicap» rispetto all’esistenza di un formale accertamento eseguito in base a prescrizioni dell’ordinamento nazionale, come quelle previste dalla l. 5 febbraio 1992, n. 104.

Com’è agevole constatare, tuttavia, la direttiva 2000/78/CE non contiene alcuna specifica definizione di disabilità, pur mirando «a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate» anche su tale fattore. Con l’obiettivo di assicurare un’applicazione uniforme della disciplina europea, quindi, la Corte di giustizia dell’UE ha elaborato in proposito una propria linea interpretativa che ha subìto nel tempo una significativa evoluzione. Mentre inizialmente il termine di riferimento appariva incentrato

soprattutto su dati bio-medici, secondo cui «la nozione di "handicap" va intesa come un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale», in seguito si è registrato un allargamento condotto alla stregua di un modello c.d. bio-psico-sociale che tiene conto anche del rapporto tra la sfera biologica dell'interessato e aspetti di carattere comportamentale e ambientale.

Il mutamento di prospettiva è stato determinato dall'approvazione da parte dell'UE della già citata Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, la quale accoglie appunto questa seconda concezione, che oggi emerge anche dalle più recenti pronunce della Corte di giustizia. In esse si afferma infatti che «la nozione di "handicap" deve essere intesa nel senso 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». La medesima impostazione, a ben vedere, risulta oggi sottesa anche alle previsioni del d.lgs. n. 62/2024 che sono state adottate al dichiarato scopo di introdurre nell'ordinamento nazionale una definizione coerente con le indicazioni della menzionata Convenzione ONU.

In considerazione dell'ampiezza del concetto così delineato, si è evidenziato come esso finisca per rendere più labile il confine tra malattia e disabilità, potendo comprendere anche alcune patologie croniche. La stessa Corte di giustizia ha chiarito che, benché sia da escludere «un'assimilazione pura e semplice della nozione di "handicap" a quella di "malattia"», una patologia può rientrare nella definizione di disabilità rilevante ai sensi del diritto europeo, quando comporti una limitazione «di lunga durata» delle capacità del lavoratore.

Tra gli elementi che consentono di ravvisare il carattere duraturo della compromissione vi è la circostanza che l'incapacità dell'interessato non presenti definite possibilità di superamento nel breve periodo oppure appaia destinata a protrarsi in modo rilevante prima della guarigione.

I ragionevoli accomodamenti nel rapporto di lavoro

Nel caso in cui il lavoratore si trovi in condizione di disabilità, il datore di lavoro è tenuto ad adottare accomodamenti ragionevoli (o «soluzioni ragionevoli», secondo la terminologia impiegata dall'art. 5 dir. 2000/78/CE) per garantire parità di trattamento ed evitare discriminazioni. Ad avviso della Cassazione, «non è possibile predeterminare in astratto l'esatto contenuto dell'obbligo» in discorso, il quale di volta in volta può implicare tanto la necessità di assumere «adeguamenti *lato sensu* organizzativi», potenzialmente riferibili a «ogni fase del rapporto di lavoro», quanto «la sistemazione dei locali» o l'adattamento delle attrezzature.

Per espressa indicazione della direttiva 2000/78/CE, comunque, l'obbligazione da essa prevista non impone l'adozione di provvedimenti che «richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato», con la precisazione che, per verificare tale limite, «è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo […], delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni», giacché una soluzione «non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

Secondo la giurisprudenza di legittimità, «al limite espresso

della “sproporzione” del costo si affianca quello dell’aggettivo che qualifica l’accomodamento come “ragionevole”», con la conseguenza che «se può sostenersi che ogni costo sproporzionato, inteso nella sua accezione più ampia di “eccessivo” rispetto alle dimensioni ed alle risorse finanziarie dell’impresa, renda l’accomodamento di per sé irragionevole, non è necessariamente vero il contrario, perché non può escludersi che, anche in presenza di un costo sostenibile, circostanze di fatto rendano la modifica organizzativa priva di ragionevolezza, avuto riguardo, ad esempio, all’interesse di altri lavoratori eventualmente coinvolti». Com’è stato sottolineato in dottrina, peraltro, il Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità ha ritenuto che il termine «*reasonable accommodation* vada inteso come un unico sintagma e che la parola *reasonable* vada riferita alla rilevanza, appropriatezza ed effettività dell’accomodamento», sebbene anche in questa diversa impostazione devono pur sempre essere considerati anche «the effect of the modification on the institution or the enterprise, third-party benefits, negative impacts on other persons».

In ipotesi di lavoratori assenti per malattia, per esempio, la giurisprudenza ha affermato che l’applicazione indifferenziata di un medesimo periodo di comporto, senza tenere conto di eventuali disabilità, può costituire una discriminazione indiretta ai danni dei disabili, in quanto essi sono in linea di principio più esposti al rischio di doversi assentare dal lavoro per problemi di salute. Per evitare una simile discriminazione, allora, sono state prospettate diverse possibilità di intervento, come per esempio la previsione in favore dei prestatori con disabilità di «un periodo di comporto di più lunga durata o il diritto ad un’aspettativa (non prevista per la generalità dei dipendenti oppure, in questo caso, di durata superiore) fruibile una volta che il

comporto sia stato superato». In proposito, pronunciandosi su alcune previsioni della contrattazione collettiva, la Cassazione ha precisato la necessità di considerare «anche e soprattutto l'aspetto soggettivo della disabilità in relazione alla quale adottare gli accomodamenti ragionevoli», mentre non sono state giudicate adeguate le clausole negoziali tendenti a riconoscere tutele rafforzate, applicabili in caso di «patologie gravi», dal momento che «anche la patologia non grave, ma in nesso causale diretto ed immediato con la disabilità, implica per il lavoratore disabile la particolare protezione riconosciuta dalla normativa internazionale, euro-unitaria e statale più volte richiamata».

**Ricercatore di Diritto del lavoro*

Università Cattolica del Sacro Cuore – sede di Piacenza

Facoltà di Economia e Giurisprudenza