

Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

In questo numero

La nuova definizione della condizione di disabilità

- Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62
- Il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato
- Tutela antidiscriminatoria e disabilità nel rapporto di lavoro
- Referente per l'attuazione del progetto di vita
- Service-Learning e didattica inclusiva

N. 3 luglio-agosto-settembre 2024

PROFESSIONALITÀ STUDI

Rivista trimestrale, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio dei problemi e delle trasformazioni del lavoro in una prospettiva multidisciplinare e interdisciplinare favorita dal filo conduttore del concetto di «professionalità». Contatto: professionalitastudi@edizionistudium.it

COMITATO DEI GARANTI

Giuseppe Bertagna, Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo
Roberto Rizza, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna
Giuseppe Scaratti, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Bergamo
Michele Tiraboschi, Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia

COMITATO DI DIREZIONE

Cristina Alessi, Diritto del lavoro, Università di Brescia
Andrea Bellini, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università Sapienza di Roma
Lilli Casano, Diritto del lavoro, Università dell'Insubria
Emmanuele Massagli, Didattica e pedagogia speciale, Università LUMSA
Andrea Potestio, Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo
Francesco Seghezzi, Sociologia dei processi economici e del lavoro, ADAPT
Michele Tiraboschi (coordinatore), Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia

REDAZIONE

Francesco Alifano (Università di Modena e Reggio Emilia); **Massimiliano Barattucci** (Università di Bergamo); **Paolo Bertuletti** (Università di Bergamo); **Fulvio Cucchisi** (Università di Udine); **Emanuele Dagnino** (Università di Modena e Reggio Emilia); **Arianna Ferraguzzo** (Università dell'Insubria); **Giorgio Impellizzeri** (redattore capo, Università di Modena e Reggio Emilia); **Giuseppina Papini** (Università di Siena); **Elena Prodi** (Università di Macerata); **Gianluca Scarano** (Università di Torino)

CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

Anna Alaimo, Diritto del lavoro, Università di Catania; **Henar Álvarez Cuesta**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Sociologia dei processi economici, del lavoro, dell'ambiente e del territorio, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Diritto dell'Economia e dei mercati finanziari ed agroalimentari, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brollo**, Diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Massimiliano Costa**, Pedagogia generale e sociale, Università Ca' Foscari Venezia; **Silvia Ciucciiovino**, Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Fabrizio D'Aniello**, Pedagogia generale e sociale, Università di Macerata; **Daniela Dato**, Pedagogia del lavoro, Università di Foggia; **Madia D'Onghia**, Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Diritto del lavoro, Università di Udine; **Dietmar Frommberger**, Vocational Education, University of Osnabrück (*Germany*); **Rodrigo Garcia Schwarz**, Derechos Fundamentales, Universidade de Mogi das Cruzes, San Paolo, (*Brasile*); **Jordi García Viña**, Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Didattica generale, Università di Macerata; **Fernando Marhuenda Fluixa**, Teaching and scholastic organisation, Università Valencia (*España*); di **Claudio Melacarne**, Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Derecho del

Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Massimiliano Monaci**, Sociologia generale, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Philosophie politique, Université de Rennes (France); **Paolo Pascucci**, Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Matthias Pilz**, Business Education and International Vet Research, University of Koeln (*Germany*); **Flavio Vincenzo Ponte**, Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Pier Giuseppe Rossi**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Fabio Sacchi**, Didattica generale e pedagogia speciale, Università Telematica Pegaso; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Adriana Schiedi**, Pedagogia generale e sociale, Università degli Studi di Bari Aldo Moro; **Johannes Schmees**, Technical and Vocational Education and Training Research Cluster Institute of Education College of Arts, Humanities and Education, University of Derby; **Maurizio Sibilio**, Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Relazioni industriali, Università di Brescia; **Maura Striano**, Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Lucia Valente**, Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Paolo Tomassetti**, Diritto del lavoro, Università di Milano; **Vidmantas Tutlys**, Vytautas Magnus University, Education Science, Kaunas (*Lithuania*); **Sabine Vanhulle**, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Pier Antonio Varesi**, Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione.

SOMMARIO - n. 3/2024

EMMANUELE MASSAGLI, *Editoriale* 1

Ricerche: *La nuova definizione della condizione di disabilità: implicazioni sociali, giuridiche e pedagogiche*

MARIA PAOLA MONACO, *Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62: una lettura giuslavoristica* 3

FRANCESCO RIZZI, *Tutela antidiscriminatoria e disabilità nel rapporto di lavoro: nuovi contenuti e nuove pratiche per la comunità*..... 34

EMMANUELE MASSAGLI, STEFANIA NEGRI, *Il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato: nuove opportunità e persistenti limiti*..... 69

ILARIA FIORE, *Referente per l'attuazione del progetto di vita: un nuovo profilo professionale a sostegno dell'inclusione*..... 86

IRENE CULCASI, SIMONE CONSEGNATI, MARIA CINQUE, *Service-Learning e didattica inclusiva alla luce del d.lgs. n. 62/2024* 101

Editoriale

*Emmanuele Massagli**

Il decreto legislativo 3 maggio 2024 n. 62, concernente la «definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato», approvato in conformità ai principi di delega di cui alla legge 22 dicembre 2021, n. 227, è entrato in vigore lo scorso 30 giugno 2024. A gennaio 2025 prenderanno avvio le prime sperimentazioni, occasione di confronto e verifica della tenuta non soltanto giuridica, ma soprattutto sociale, delle nuove disposizioni.

Il decreto è già stato interpretato e descritto da molti addetti ai lavori come un cambio di paradigma nella concezione di disabilità. Non manca, certamente, chi mantiene delle riserve sull'efficacia di quanto ivi contenuto. Evitando ogni frettolosa valutazione sugli esiti, sono invece pertinenti alcune considerazioni sulle intenzioni: il legislatore ha avanzato una proposta di rinnovamento dei metodi, strumenti, processi e linguaggi nell'ambito della cura, assistenza e inclusione delle persone con disabilità che merita di essere ponderata, analizzata nei dettagli, messa alla prova.

Questo numero di Professionalità Studi intende avviare un primo lavoro di necessaria riflessione critica attorno alle principali implicazioni del rinnovato approccio alla disabilità contenuto nel decreto di maggio 2024. Quali le principali novità? La nuova impostazione in cosa differisce dalle precedenti normative e procedure? Quali le ragioni delle modifiche? La

* *Docente di Didattica generale e di Pedagogia Speciale presso l'Università LUMSA di Roma.*

prospettiva inclusiva e multidimensionale fatta propria dal legislatore come potrà essere realizzata? Quali saranno gli effetti del nuovo decreto in termini pedagogici e didattici? Quali saranno le conseguenze delle novità legislative sulla professionalità dei componenti dell'unità di valutazione multidimensionale, sui docenti di sostegno, sui tecnici del lavoro e delle politiche attive?

I contributi che seguono, seppure da prospettive diverse (che risultano, con qualche stupore, non forzatamente complementari), intendono sottoporre al lettore alcune risposte alle domande che persone, famiglie, istituzioni e centri di ricerca vanno accumulando.

L'articolo di Maria Paola Monaco fornisce una panoramica completa (analitica e di primo giudizio) sui contenuti del decreto legislativo n. 62, in chiave giuslavoristica. I contributi successivi si concentrano, invece, su aspetti specifici. Emmanuele Massagli e Stefania Negri operano una prima valutazione socio-pedagogica delle corpose novità sulla definizione e sul funzionamento del «progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato»; Francesco Rizzi riflette, ancora con le lenti del giurista, sulle tutele antidiscriminatorie per le persone con disabilità; Ilaria Fiore illustra e commenta il nuovissimo profilo professionale del referente per l'attuazione del progetto di vita; Maria Cinque, Simone Consegnati e Irene Culcasi, infine, propongono una ricostruzione delle prime conseguenze del decreto nell'ambito della didattica scolastica e, nello specifico, sulla pratica del *Service Learning*.

Ricerche

***La nuova definizione della condizione
di disabilità: implicazioni sociali,
giuridiche e pedagogiche***

**Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62:
una lettura giuslavoristica**

*Maria Paola Monaco**

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** La definizione di persona con disabilità. – **3.** La valutazione di base e il suo impatto sugli istituti che regolano il lavoro. – **4.** Le misure di sostegno con particolare riguardo all’accomodamento ragionevole. – **5.** Il progetto di vita quale strumento di raccordo e connessione delle misure esistenti e quale mezzo di introduzione di percorsi nuovi ed atipici. – **6.** Conclusioni.

1. Premessa

Il 23 maggio 2024 rappresenta una data che segna un momento cruciale nell’attenzione al tema della disabilità nelle sue molteplici dimensioni diverse da quelle mediche, siano esse sociali o giuridiche. In tale data, infatti, l’entrata in vigore del decreto legislativo n. 62/2024 ⁽¹⁾

* *Professoressa Associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Firenze.*

⁽¹⁾ Per un primo commento si vedano V. FALABELLA, M.P. MONACO, *Prima analisi del decreto legislativo 3 maggio 2024, n.62 in materia di disabilità: una “rivoluzione copernicana”*, in *Boll. ADAPT*, 20 maggio 2024, n. 20, p.1; C.G. GUIDETTI, *Verso una tutela trasversale della persona con disabilità: analisi delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 62 del 2024*, in *Labor*, 27 settembre 2024, p. 1. Sul contenuto della legge delega, si veda M. DE FALCO, *Ragionando attorno alla legge delega in materia di disabilità: una prospettiva giuslavoristica*, in *RCP*, 2022, n. 5, p. 1738; A. CANDIDO, *Appunti sull’art. 1, co. 3, lett. f) del “Disegno di legge recante delega al governo di semplificazione e codificazione in materia di disabilità”*. *La definizione di disabilità*, in *Forum di quaderni costituzionali rassegna*, 2021, vol. 1, p. 400. Si veda anche D. PICCIONE, *Costituzionalismo e disabilità. I diritti delle persone con disabilità tra Costituzione e Convenzione ONU*, Giappichelli, Torino, 2023.

riconsidera il concetto di disabilità non solo da un punto di vista giuridico ma anche sociale, attraverso l'adozione di una visione ampia nella quale l'idea dell'inclusione universale e della partecipazione attiva viene promossa e valorizzata.

Per chi già opera nel campo delle normative sul diritto antidiscriminatorio, questa prospettiva più che una trasformazione radicale può sembrare una naturale evoluzione ⁽²⁾ di tale approccio normativo. Ad una prima analisi, infatti, l'introduzione del d.lgs. n. 62/2024 non sembra discostarsi dall'impostazione propria del diritto antidiscriminatorio e dei suoi tradizionali strumenti. Si pensi, ad esempio, al "ragionevole accomodamento", che, pur costituendo uno strumento innovativo nell'ottica dell'inclusione universale, è inserito in un quadro normativo piuttosto rigido, ancorato a pilastri consolidati come le disposizioni normative sul diritto antidiscriminatorio ovvero la legge n. 68/1999 sul collocamento mirato ⁽³⁾. Una rigidità che tende a scomparire se il "ragionevole accomodamento" viene collegato ad altri strumenti come, ad esempio, il "progetto di vita" che rappresenta una chiave interpretativa fondamentale per comprendere l'evoluzione del concetto di disabilità. Il progetto di vita, infatti, quale strumento che si fonda su una prospettiva multidimensionale e partecipativa, va oltre la semplice tutela antidiscriminatoria o il collocamento mirato, configurandosi come un diritto autonomo e strutturale, strettamente connesso alla dignità e all'autodeterminazione della persona. Al progetto di vita non si riconosce esclusivamente la natura di documento programmatico, ma, piuttosto, di processo dinamico che riconosce la centralità della persona con disabilità nelle scelte che riguardano il proprio percorso esistenziale, formativo ma anche lavorativo. L'articolazione del progetto di vita nel d.lgs. n. 62/2024 introduce, infatti, una nuova metodologia di intervento, che si concretizza in una pianificazione integrata nella quale si connettono gli aspetti lavorativi con quelli educativi e sociali, attraverso l'adozione di un approccio metodologico volto a superare la frammentazione tipica del sistema precedente. In questa prospettiva il principio di uguaglianza è un percorso in evoluzione ovvero un "processo" in quanto non è solo un'uguaglianza intesa

⁽²⁾ C. J. LORENS, *Diritti umani e diversità nelle abilità individuali: dalla discriminazione all'inclusione*, in *Ragion Pratica*, 2011, p. 189.

⁽³⁾ Si veda sul tema, in rapporto alle politiche collegate al PNRR, L. LOREA, "Esperienze di formazione e lavoro" ed inserimento lavorativo tra tirocini extracurricolari ed apprendistato professionalizzante nella P.A.: prospettive dopo il PNRR per l'inclusione professionale delle persone con disabilità, in *VTDL*, 2024, n. 3, p. 688.

come identità o uniformità, ma come un risultato concreto raggiunto attraverso strutture organizzative, misure di supporto, principi operativi, servizi e strumenti giuridici che ne assicurano la realizzazione ⁽⁴⁾.

Nel presente studio si intende dare conto del fatto che, sebbene il *corpus* normativo collegato al diritto antidiscriminatorio sia stato fondamentale per l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, con il d.lgs. n. 62/2024, proprio alla luce di quanto sopra accennato, si vada oltre. In tal senso l'analisi del d.lgs. n. 62/2024 sarà condotta attraverso una revisione critica degli istituti giuridici coinvolti alla luce delle nuove possibilità interpretative che emergono dalla riforma. Se il fine, infatti, è quello dell'inclusione universale la ricerca non può essere limitata ad un commento dell'esistente in termini di elemento dato, ma deve proporre una rilettura dell'intero *corpus* normativo lavoristico dedicato al tema della disabilità ⁽⁵⁾.

2. La definizione di persona con disabilità

Come ben sottolineato, con il d.lgs. n. 62/2024 «l'universalità entra nei diritti umani attraverso il loro collegamento a valori fondamentali a cui in qualche modo tutti aspirano di partecipare» ⁽⁶⁾. Il decreto, infatti, non solo cerca di proteggere i diritti delle persone con disabilità, ma anche di favorirne un'integrazione più profonda nella vita lavorativa e sociale.

⁽⁴⁾ N. CURTO, *La negoziazione individuale nell'accompagnamento personalizzato al progetto di vita: alcune note critiche*, in N. CURTO (a cura di), *Scenari pedagogici per la deistituzionalizzazione*, Pensa, Lecce, 2024, pp. 101 ss. In particolare, l'A. sottolinea che «seguendo l'impianto della legge di delegazione è possibile, dunque, oggi pensare alla deistituzionalizzazione delle persone con disabilità come l'insieme di processi attraverso cui le libertà di ciascuno diventano obiettivo centrale e imprescindibile di tutte le pratiche di sostegno, di tutti gli istituti giuridici (a cominciare da quelli di tutela), nonché dell'organizzazione dei sistemi di accompagnamento. Di conseguenza, le dimensioni di scelta e autodeterminazione della persona assumono un ruolo cruciale nella costruzione di politiche e interventi, declinando in processi concreti di quell'"articolo nascosto" che, ripetendo l'espressione trentasei volte nel testo della CRPD, sancisce il diritto al dipanarsi dell'esistenza su base di uguaglianza con gli altri».

⁽⁵⁾ M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in *DRI*, 2023, n. 2, p. 229.

⁽⁶⁾ F. VIOLA, *La controversa universalità dei diritti umani*, in *Studi Patavina*, 2017, n. 2, p. 250.

Non è un caso, quindi, che il punto di partenza di questo nuovo approccio olistico abbia richiesto una riflessione preliminare sulla definizione di persona con disabilità, che implica come conseguenza naturale la sostituzione dei termini definitivi utilizzati nei precedenti testi di legge con nuovi termini ⁽⁷⁾. Le definizioni, come evidenziato ⁽⁸⁾, rappresentano, infatti, «la formulazione per mezzo di altri termini delle condizioni di applicazione di un termine». Esse pongono problematiche particolari quando, come nel caso della definizione contenuta nel testo originale dell'art. 3, legge n. 104/1992, mutuano un termine da un altro contesto linguistico. Così, con riferimento alla legge n. 104/1992, la persona con disabilità veniva definita come «persona handicappata» ovvero «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».

L'art. 3, legge n. 104/1992 supportava la definizione di disabilità con un termine – quello di handicap – appartenente ad un contesto linguistico “medicale” ⁽⁹⁾. Proprio questa particolarità pone all'interprete la necessità di definire i confini del “prestito” valutando la possibilità che il significato del termine possa cambiare rispetto a quello in uso nel contesto iniziale in senso più rigido, a causa della logica e della struttura del diritto. In relazione alla parola «handicap», infatti, è emerso come questo termine, nonostante gli sforzi interpretativi, non sia riuscito a rappresentare

⁽⁷⁾ L'importanza del tema è osservata anche a livello europeo, dove la presenza di diverse definizioni di persona con disabilità determina una diversità nei sostegni. Per un approfondimento si veda C. conti europea, *Sostegno alle persone con disabilità*, Rapporto speciale 2023, pp. 20.

⁽⁸⁾ U. SCARPELLI, *La definizione nel diritto*, in U. SCARPELLI, P. DI LUCIA (a cura di), *Il linguaggio del diritto*, LED Edizioni Universitarie, Milano, 1994, p. 311; cfr., anche, G. TARELLO, *L'interpretazione della legge*, Giuffrè, Milano, 1980, p. 154.

⁽⁹⁾ C. LONARDI, *Glossario. Handicap*, in *Salute e Società*, 2005, n. 1, p. 181. Si legga anche l'interessante contributo di F. CAPODANNO, A. PERROTTA, P. AIELLO, *Quale lessico per una scuola democratica ed equa? Uno studio esplorativo della normativa sull'inclusione in Italia*, in *Italian journal of special education for inclusion*, 2024, n. 1, pp. 35 ss., nel quale si illustrano i risultati di un progetto volto «ad indagare l'effettiva coerenza tra il lessico della normativa e quello dei documenti prodotti dalle singole istituzioni scolastiche [...] nella consapevolezza che la condivisione di uno stesso linguaggio sia indice di stessa *vision* culturale in chiave inclusiva». Secondo le autrici si deve porre attenzione «[al]l'estrema influenza che il linguaggio giuridico sembrerebbe evidenziare rispetto alle prassi applicative e alla relativa ricaduta in ambito sociale».

adeguatamente le diverse sfaccettature della disabilità⁽¹⁰⁾. Sul piano semantico, la parola «handicap», così come la parola minorazioni, non riflette, infatti, i cambiamenti e le evoluzioni nel modo di concepire e trattare la disabilità, andando ad enfatizzare i limiti individuali⁽¹¹⁾ piuttosto che le barriere sociali che le persone con disabilità affrontano. Questa scelta semantica non stupisce in quanto “nasconde” una visione tradizionale di disabilità concentrata sull’individuo, sulla diagnosi e sulla gravità del deficit⁽¹²⁾, lontana dal modello sociale nel quale l’accento è posto sul contesto nel quale la persona vive, con il fine di identificare prima e rimuovere poi le barriere sociali, economiche ed i comportamenti diffusi che portano all’esclusione.

Se, quindi, nel modello “medico” della disabilità⁽¹³⁾, l’intervento per rispondere ai bisogni della persona con disabilità si concentra sulla tutela

⁽¹⁰⁾ L. BUSATTA, *L’universo delle disabilità: per una definizione unitaria di un diritto diseguale*, in F. CORTESE, M. TOMASI (a cura di), *Le definizioni nel diritto, Atti delle giornate di studio – Trento 30-31 ottobre 2015*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2016, pp. 335 ss.

⁽¹¹⁾ Un riferimento a questo approccio si trova anche nella sentenza C. giust., 11 luglio 2006, causa C-13/05, *Chacon Navas*, nella quale si era specificato come per «handicap» dovesse intendersi «un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali o psichiche [...]» mettendosi in luce la condizione del singolo come condizione che può essere risolta esclusivamente tramite interventi medicali. Successivamente la stessa Corte in considerazione dell’ingresso nel mondo giuridico della Convenzione ONU aveva rivisto la sua posizione e in C. giust., 11 aprile 2013, causa C-335/11 e C-337/11, *HK Denmark*, aveva definito la disabilità come «una condizione patologica» che «comport[a] una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di eguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata».

⁽¹²⁾ «In the context of health experience, a handicap is a disadvantage for a given individual (resulting from an impairment or a disability) that limits or prevents the fulfillment of a role that is normal (depending on age, sex, and social and cultural factors) for that individual», in O.M.S., *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease*, World Health Organization, Ginevra, 1980, p. 182.

⁽¹³⁾ D. MARCHI, *Modelli di disabilità*, in *Disabilità e riabilitazione*, 1997, vol. 19, n. 3, pp. 85 ss. Questo articolo esamina criticamente gli approcci medici all’identificazione e al trattamento della disabilità. Il modello medico localizza la disabilità all’interno degli individui. Al contrario, questo articolo sostiene che la disabilità non può essere compresa al di fuori del suo contesto sociale. Pertanto, alcune delle ipotesi sulla normalità e la differenza che sono alla base degli approcci tradizionali alla diagnosi e al trattamento delle persone con disabilità sono messe in discussione. Se si accetta che la

della sua salute attraverso prestazioni sanitarie e assistenziali, il paradigma sociale richiede, invece, l'individuazione di canali prioritari che superino le barriere atte ad ostacolare una completa interazione tra persona e ambiente ⁽¹⁴⁾. Dal punto di vista giuridico, tale condizione acquisisce rilevanza poiché implica la necessità di un sistema integrato di tutele differenziate, mirate a garantire l'inclusione sociale, assistenziale, lavorativa e scolastica delle persone svantaggiate per motivi fisici o psichici ⁽¹⁵⁾.

In questo contesto il d.lgs. n. 62/2024 non poteva che dirigersi sulla definizione, eliminando la parola «handicap» e limitandosi a richiamare la disabilità come portato naturale della persona. Tale cambiamento, come suggerisce il titolo stesso della legge, se osservato attentamente implica un ampliamento del numero di persone che, in base al nuovo testo, hanno diritto ai sostegni. Questa traccia interpretativa emerge chiaramente non solo da questa precisa modifica, ma dall'insieme delle modifiche lessicali introdotte nel nuovo testo dell'art. 3, legge n. 104/1992. Supportano questa opzione interpretativa, infatti, anche il passaggio dal termine «minorazione» a «compromissione», o più precisamente «compromissioni». Sebbene «minorazione» e «compromissione» siano concetti affini, presentano comunque sfumature differenti. La minorazione, infatti, indica

disabilità non si trova solo nella mente o nel corpo di un individuo, ma piuttosto nella relazione tra le persone con particolari differenze corporee e intellettuali e il loro ambiente sociale, allora si può porre maggiore attenzione sul miglioramento della disabilità attraverso cambiamenti nella politica sociale, nella cultura e nelle pratiche istituzionali.

⁽¹⁴⁾ F. ALIFANO, M. DALLA SEGA, M. DE FALCO, F. DI GIOIA, T. MAINI, *La nuova definizione della "condizione di disabilità": implicazioni e procedure ex D.lgs. n.62/2024*, in *Boll. Spec. ADAPT*, 3 luglio 2024, n. 3, pp. 1 ss; I. FIORE, E. MASSAGLI, *La trasformazione del linguaggio e dei modelli inclusivi nel d.lgs. 62/2024: una nuova definizione di disabilità*, in *Boll. Spec. ADAPT*, 3 luglio 2024, n. 3; C. COLAPIETRO, *I diritti delle persone con disabilità nella giurisprudenza della Corte costituzionale: il "nuovo" diritto alla socializzazione*, in *Dirittifondamentali.it*, 2020, 3, pp. 121 ss., in particolare pp. 131-135; E. LONGO, *Unitarietà del bisogno di cura. Riflessioni sugli effetti giuridici conseguenti al passaggio dal modello medico al modello sociale di disabilità*, in *Non profit*, 2011, n. 2, pp. 35 ss.

⁽¹⁵⁾ G. ARCONZO, S. LEONE, *Disabilità e lessico giuridico. Il mutamento di prospettiva nell'ordinamento italiano*, in M. BRAMBILLA, M. D'AMICO, V. CRESTANI, C. NARDOCCI (a cura di), *Genere, Disabilità, linguaggio: Progetti e prospettive a Milano*, Franco Angeli, Milano, 2021, pp. 157 ss. Si veda anche C. TARANTINO, *La funzione spettro della disabilità: studio di catottrica politica*, in *Sociologia del Diritto*, 2021, n. 2, p. 80.

la perdita o l'anomalia di una struttura o funzione psicologica, fisiologica o anatomica. Si tratta di un termine che descrive un problema a livello organico o funzionale, quindi legato ad una condizione intrinseca del corpo o della mente, come la perdita di un arto o la riduzione della vista, che provoca una limitazione fisica o mentale. La compromissione, invece, si riferisce all'impatto che una menomazione ha sulla capacità di una persona di svolgere determinate attività⁽¹⁶⁾, concentrandosi quindi sull'effetto funzionale che la menomazione esercita sulla vita quotidiana e sulle abilità della persona. La distinzione tra questi due termini è cruciale nella valutazione della disabilità, poiché va al di là della condizione fisica o mentale del paziente, interessandosi a come questa condizione psicosociale influenzi la sua vita quotidiana e le sue capacità.

Mutano anche le caratteristiche che la compromissione deve possedere. Con il termine «duratura» si sostituiscono i due aggettivi menzionati nel testo precedente, dove la menomazione doveva essere «stabilizzata» o «progressiva». Questo cambiamento permette una varietà di combinazioni che estendono l'ambito di applicazione del provvedimento normativo, offrendo una maggiore discrezionalità nella valutazione. In modo più appropriato al contesto del nuovo provvedimento, infatti, le compromissioni hanno una durata che, purché in grado di «ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri», può essere temporanea o permanente.

Da un lato, quindi, il d.lgs. n. 62/2024 si sofferma sulle caratteristiche della persona con disabilità andando ad allargare la platea degli aventi diritto, dall'altro, invece, richiede che le differenze di *status* si concretizzino in termini di ostacolo e vadano oltre, quindi, la semplice difficoltà. L'operazione del legislatore appare chiara: aumentare la platea dei potenziali aventi diritto e poi, al fine di dare concretezza a questa apertura, richiedere che la potenziale platea – proprio perché potenziale – trovi concretezza in una situazione di ostacolo. Con una ulteriore considerazione relativa ai contesti di vita che l'attuale legge n. 104/1992, differentemente dal passato, non definisce più in termini di «apprendimento», «relazione» e «integrazione». L'assenza, nel nuovo testo del d.lgs. n.

⁽¹⁶⁾ Nella letteratura internazionale, si veda R. SAMPAIO, M. LUZ, *Funzionamento umano e disabilità: esplorare l'ambito della classificazione internazionale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità*, in *Cadernos de saude publica*, 2009, vol. 25, n. 3, pp. 475 ss., in particolare p. 477, laddove l'A., nel descrivere il modello ICF e analizzare l'ambito della teoria biopsicosociale, “esplora” la natura relazionale delle categorie di “disabilità” e “menomazione”.

62/2024, di una specifica puntualizzazione delle cause di ostacolo che ora si riferisce ai contesti di vita *tout court*, implica un ampliamento del campo di applicazione in relazione quanto meno ad alcune specifiche situazioni.

Rientreranno nel campo di applicazione della legge, infatti, non solo le ipotesi già considerate in precedenza ma anche tutte quelle situazioni in cui la disabilità causa generiche compromissioni ed ostacoli. Questo approccio più ampio si riflette anche nella sezione dedicata al tipo di compromissione. Nel testo precedente, la legge faceva riferimento alle conseguenze fisiche, psichiche o sensoriali, mentre ora si specificano le disabilità psichiche distinguendole in due sottocategorie: quelle mentali, che riguardano principalmente l'aspetto emotivo, e quelle intellettive che interessano, invece, l'aspetto cognitivo.

Quanto fino ad ora osservato consente di ritenere superata anche un'ulteriore questione che ha affannato non poco la dottrina e la giurisprudenza: la disabilità intesa come malattia cronica ⁽¹⁷⁾. Nel panorama normativo precedente, infatti, la riflessione sulla correlazione tra malati cronici e persone con disabilità, in assenza di una corrispondenza automatica tra le due categorie, aveva indotto a riconoscere i diritti e le tutele previsti per le persone con disabilità ai malati cronici ⁽¹⁸⁾ solo qualora fosse accertato, caso per caso, che la condizione cronica implicasse delle limitazioni tali da impedire la partecipazione al mercato del lavoro in condizioni di parità con gli altri lavoratori. Questo processo di parificazione partiva dalla verifica della disabilità derivante dalla malattia e non dalla malattia cronica in sé. Prima dell'introduzione del d.lgs. n. 62/2024, infatti, il concetto di disabilità era legato esclusivamente a parametri medici, espressi in percentuali di invalidità, ed era distinto da altre nozioni come invalidità e inabilità, che riflettevano contesti normativi differenti. Così, ad esempio, si sarebbe potuta applicare la legge n. 68/1999 per il

⁽¹⁷⁾ S. VARVA, *Literature Review su lavoro e malattie croniche*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, ADAPT University Press, Bergamo, 2015, pp. 46 ss. Sul tema si veda M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro e malattie croniche*, ADAPT University Press, Bergamo, 2017, pp. 25 ss.; E. DAGNINO, *La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte del sistema*, in *DRI*, 2023, n. 2, spec. pp. 337 ss.

⁽¹⁸⁾ V. VERZULLI, *Disabilità, malattia cronica, fragilità: il lavoro agile come accomodamento ragionevole*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2024, n. 1, pp. 1 ss.

collocamento mirato includendo i malati cronici fra le persone con disabilità con una ridotta capacità lavorativa superiore al 45%. Le malattie croniche, se riconosciute e certificate come invalidità civile, avendo i requisiti necessari per accedere alla normativa per i lavoratori con disabilità, avrebbero dato accesso conseguentemente anche ai benefici da questa prevista. Nell'applicazione delle normative nazionali finiva, quindi, per prevalere un approccio frammentato e legato a criteri misurabili con una esclusione automatica di molte malattie croniche dalle normative applicabili alla disabilità per "definizione". Questa situazione ha creato molte incertezze applicative, limitando e rendendo incoerente la protezione offerta ai malati cronici. In disparte da quelle norme di derivazione europea – come quella sul divieto di discriminazione attuativa della direttiva 2000/78/CE e quella sulla sicurezza sul lavoro, attuativa della direttiva 89/391/CEE – dove l'utilizzo della definizione biopsicosociale aveva consentito di considerare con disabilità anche le persone con malattie croniche qualora avessero avuto semplicemente degli ostacoli significativi alla partecipazione lavorativa ⁽¹⁹⁾, le tutele dei malati cronici erano garantite prevalentemente *ex post*, attraverso sanzioni, anziché *ex ante*, mediante una gestione "preventiva" del rapporto di lavoro. Decisioni cruciali, come l'adozione di accomodamenti ragionevoli o la gestione dei periodi di comportamento erano quindi affidati alla percezione soggettiva del datore di lavoro.

Con il d.lgs. n. 62/2024, il superamento del modello biomedico di disabilità e l'introduzione di una definizione unitaria ispirata alla Convenzione ONU accompagnata dall'introduzione di una procedura unica per la certificazione della disabilità, affidata all'INPS, nonché dallo strumento della valutazione multidimensionale per la creazione di un progetto di vita personalizzato e partecipato, in cui non sono considerate solo le abilità residue della persona, ma anche l'interazione tra le sue condizioni di salute e i fattori ambientali, rafforza la tutela dei malati cronici, facilitandone l'inclusione tra le persone con disabilità e contribuendo a garantire loro diritti e opportunità di integrazione sociale e lavorativa ⁽²⁰⁾.

⁽¹⁹⁾ Per un'approfondita analisi del rapporto fra tutela della salute e gestione del rapporto di lavoro, cfr. M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, cit.

⁽²⁰⁾ Sul tema da ultimo C. CARCHIO, *Rischi e tutele nel reinserimento lavorativo delle persone con malattie croniche e trapiantate: prime riflessioni alla luce del d.lgs. n. 62/2024*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2024, n. 2, pp. 162 ss.

Conclusivamente, quindi, se nella versione originale della legge n. 104/1992, il fine era quello della integrazione ⁽²¹⁾ che consentiva che alla disabilità fosse spesso associato un disvalore sociale, poiché la disabilità veniva vista come una condizione che contribuiva a creare svantaggio e marginalità, con l'evoluzione normativa e il cambiamento di prospettiva l'attenzione non è più posta solo sugli aspetti negativi della disabilità ma anche sulla persona e sui suoi valori. Si tratta di un cambiamento che mira a ridurre lo stigma ⁽²²⁾ e ad evitare l'enfaticizzazione di una condizione di fragilità. È essenziale riconoscere, tuttavia, che, sebbene la legge attuale non evidenzia più questi aspetti negativi e il tema trovi una precisa soluzione anche livello giuridico, potrebbero persistere comunque delle conseguenze sociali, come l'isolamento e l'esclusione. Problemi questi che continuano a rappresentare una significativa sfida per le persone con disabilità ⁽²³⁾.

3. La valutazione di base e il suo impatto sugli istituti che regolano il lavoro

In questo contesto emerge con maggiore evidenza una questione già presente nel periodo antecedente alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 62/2024: l'impatto della nuova definizione di persona con disabilità sul mondo del lavoro. Le conseguenze potenziali sono molteplici e spaziano dalla necessità di rivedere le politiche di assunzione all'ideazione di adeguamenti che non si limitino ai soli adattamenti fisici, ma comprendano anche modifiche nei processi lavorativi e nell'uso delle tecnologie assistive. Un tema ulteriore sarà quello della formazione, apparendo

⁽²¹⁾ G. LATTI, *I diritti esigibili: guida normativa all'integrazione sociale delle persone con disabilità*, Franco Angeli, Milano, 2010, p. 23, dove si afferma che «nonostante gli innegabili meriti della legge, si è osservato come, anche a prescindere dalla limitata vincolatività delle disposizioni contenute, la prospettiva di fondo appaia essere quella dei soggetti disabili come destinatari di servizi socio-sanitari, di prestazioni assistenziali riabilitative, di interventi volti a rendere accessibili luoghi e istituzioni, piuttosto che come soggetti attivi protagonisti di relazioni sociali».

⁽²²⁾ M. VELLA, S. FACCIORUSSO, *L'ICF in Italia e nel mondo: specificità, applicazioni, criticità e prospettive*, in *Sanità Pubblica e Privata*, 2022, n. 1, p. 25.

⁽²³⁾ D. FERRI, *La giurisprudenza costituzionale sui diritti delle persone con disabilità e lo Human Rights Model of Disability: "convergenze parallele" tra Corte costituzionale e Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità*, in *Dirittifondamentali.it*, 2020, n. 1, pp. 523 ss.

indispensabile investire in programmi di formazione e sensibilizzazione per dipendenti e manager, con l'obiettivo di favorire un ambiente di lavoro inclusivo e preparare il personale a interagire con una varietà di esigenze ⁽²⁴⁾. Nel senso di una valorizzazione di questi aspetti si colloca l'art. 6, d.lgs. n. 222/2023, che, nel riformare l'art. 39-ter, ha stabilito la necessità della nomina del responsabile per l'inserimento lavorativo nelle pubbliche amministrazioni ora anche con meno di 200 dipendenti, espungendo il riferimento alla soglia dimensionale e, al contempo, introducendo un requisito di professionalità. Pertanto, questa figura deve essere scelta prioritariamente tra persone con esperienza nei temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità, comprovata da specifica formazione. Rimane un vuoto nel settore privato. Sebbene nemmeno la legge delega abbia, infatti, stabilito per i datori di lavoro privati l'obbligo di introdurre il *disability manager*, l'art. 10, co. 5, d.l. n. 48/2023, ha previsto che enti del terzo settore possano ottenere contributi per supportare i datori di lavoro privati nel favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità beneficiarie dell'assegno di inclusione, assumendo temporaneamente il ruolo di *disability manager*. Questo contributo è cumulabile con quello previsto dall'art. 14, co. 4, lettera *b*, legge n. 68/1999, per le spese sostenute dai datori privati per dotarsi di tali figure.

Dal punto di vista tecnico, tuttavia, è essenziale comprendere non solo l'impatto della nuova legge sulle politiche aziendali future, ma anche la sua incidenza sulla dimensione giuridico-applicativa.

Nessun dubbio riguardo agli istituti che trovano la loro fonte direttamente nel testo della legge n. 104/1992, i quali si adegueranno naturalmente alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 62/2024.

La questione diventa più complessa quando si vanno a considerare altri provvedimenti normativi che si occupano delle persone con disabilità, in particolare la legge n. 68/1999 che regola l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. La legge n. 68/1999, basandosi su una concezione diversa e "datata" di disabilità, ne offre una definizione – che poi influenza il campo di applicazione della legge stessa – significativamente diversa da quella propria della legge n. 104/1992, recentemente modificata. La legge n. 68/1999 si concentra principalmente sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, enfatizzandone

⁽²⁴⁾ J.K. VANDERMOLEN, C. WARD-SUTTON, *A Survey Development for Human Resources Management Professionals Encompassing Awareness, Assistive Technology Knowledge, and Workplace Accommodations*, in *Rehabilitation Education*, 2024.

l'aspetto della capacità di partecipazione attiva al mercato del lavoro. In questo contesto, la disabilità è vista in relazione alla possibilità di svolgere un'attività lavorativa, prendendo in considerazione le condizioni individuali e le esigenze specifiche del contesto lavorativo.

La legge n. 104/1992, invece, presenta una definizione più ampia e complessa considerando gli aspetti lavorativi connessi con le esigenze sociali e personali delle persone con disabilità e, conseguentemente, includendo elementi come la vita quotidiana e le azioni a supporto e garanzia di una vita dignitosa. L'inclusione alla quale si tende è quella in cui l'approccio al tema della disabilità avviene secondo un approccio integrato, nel quale occorre tenere in considerazione tutte le sfere della vita della persona con disabilità.

In attesa che si possa realizzare un intervento normativo di armonizzazione⁽²⁵⁾ è possibile intravedere alcune soluzioni atte a raggiungere questo risultato in via interpretativa attraverso la valorizzazione dell'istituto della «valutazione di base»⁽²⁶⁾.

Ai sensi dell'art. 5, co. 1, d.lgs. n. 62/2024 «la valutazione di base è il procedimento unitario volto al riconoscimento della condizione di disabilità definita dall'articolo 2, comma 1, lettera a), che comprende ogni accertamento dell'invalidità civile previsto dalla normativa vigente e, in

(25) Si veda F. MASCI, *P.N.R.R., delega al Governo in materia di disabilità e legge di bilancio 2022: per un paradigma di tutela costituzionale che garantisca la riduzione del "disability divide"*, in *Costituzionalismi.it*, 2021, pp. 107-108, che osserva come «gli errori sulla qualificazione del fatto scientifico, così come evidenziati sopra, costituiscono la causa prima di *disability divide*, poiché la legislazione incisa si riverbera, talvolta direttamente talaltra indirettamente, sull'accessibilità fisica, sensoriale e cognitiva degli ambienti edificati e dei beni di consumo, sul sistema dei trasporti, sulla disponibilità di tecnologie che facilitino la comunicazione e l'informazione, sui servizi di cura e di assistenza, sui livelli essenziali delle prestazioni sociali, sull'accesso all'istruzione, alla formazione professionale e al mercato del lavoro nonché sull'inclusione sociale».

(26) M. MARTELLONI, C. TETTAMANTI, et al., *La legge 227 del 2021 e la riforma della legislazione in conformità con la convenzione delle nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità (crpd): la proposta delle società scientifiche accreditate Comlas e Simla in materia di valutazione di base della disabilità*, in *Riv. It. Medicina Legale*, 2023, n. 3, p. 545. Sul rapporto fra valutazione di base e rispetto del regolamento in materia di trattamento dei dati, si veda GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, *Parere su uno schema di decreto legislativo recante "Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato"*, 22 febbraio 2024, n. 89, p. 5

particolare [...]», con riferimento alla lett. *f*, «l'accertamento della condizione di disabilità ai fini dell'inclusione lavorativa, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68».

Il legislatore opta per un approccio unitario volto ad esaminare e definire contemporaneamente le diverse condizioni richieste al fine di ridurre la complessità delle procedure ed aumentare l'efficienza complessiva del sistema. Come specificato dalla lett. *e* dell'art. 10, d.lgs. n. 62/2024, la valutazione di base è uno strumento di valutazione della «ricaduta delle compromissioni funzionali e strutturali in termini di capacità» secondo la classificazione ICF ⁽²⁷⁾. L'ICF, la cui ideazione si collega al mondo della riabilitazione, è uno strumento raccomandato agli Stati membri affinché ne venga da costoro fatto un utilizzo in modo esteso a vari ambiti come assistenza, politica sanitaria, previdenza sociale, assicurazioni, lavoro e formazione. L'idea è quella di offrire un linguaggio comune per favorire un confronto efficace tra servizi diversi, migliorando l'integrazione tra settori apparentemente lontani ⁽²⁸⁾. Attraverso questo strumento di analisi, infatti, si valuta quanto e in che modo le limitazioni funzionali e strutturali incidono sulla vita quotidiana della persona, in termini di attività – ovvero ciò che una persona è in grado di fare – e di partecipazione – ovvero di un suo coinvolgimento nella vita sociale, lavorativa o familiare.

Dal momento che tale classificazione considera anche i domini relativi all'attività e alla partecipazione, compresi quelli legati al lavoro e all'apprendimento nell'ambito della formazione superiore, è proprio questa procedura di valutazione ciò che consente una diversa interpretazione della nozione di persona con disabilità contenuta nella legge n. 68/1999. L'art. 1, co. 4, legge n. 68/1999, stabilisce, infatti, che «l'accertamento delle condizioni di disabilità per accedere al sistema di inserimento lavorativo è effettuato dalle commissioni previste dall'art. 4 della legge 104/1992 seguendo i criteri stabiliti in un atto di indirizzo e coordinamento del Presidente del Consiglio dei ministri [...]». Il richiamo è,

⁽²⁷⁾ Per un approfondimento, si veda G. BORGNOLO (a cura di), *ICF e Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità. Nuove prospettive per l'inclusione*, Edizioni Erickson, Trento, 2009, spec. i saggi di M. LEONARDI, *Definire la disabilità e ridefinire le politiche alla luce della Classificazione ICF*, pp. 45 ss e N. CROWTHER, *Dalla compensazione alla capacità: persone, lavoro, benessere*, pp. 67 ss.; C. MASALA, D. R. PETRETTO, *From disablement to enablement: conceptual models of disability in the 20th century*, in *Disability and Rehabilitation*, 2008, n. 17, p. 1233.

28

quindi, a quelle stesse commissioni che, ai sensi del d.lgs. n. 62/2024, accertano la disabilità per l'invalidità civile. Sarebbe difficile ritenere che la valutazione di base del d.lgs. n. 62/2024 svolta per l'invalidità civile con la metodologia ICF nella quale si prendono in considerazione anche i domini relativi alla partecipazione e all'azione – al lavoro quindi – venga poi disconosciuta da quelle stesse Commissioni nel momento in cui operano la valutazione nell'area del collocamento mirato dal momento che questa è ancora collegata ad una diversa metodologia ovvero a quello indicata nell'atto di indirizzo che non era considerata in termini di valutazione di base. Attraverso questa interpretazione, quindi, pare possibile superare una dicotomia che nell'attuale ed incompleto assetto non può ammettere frammentazione, in quanto il suo riferimento è ad uno *status* unitario, relativo, cioè, alle persone con disabilità. Una dicotomia che, a ben guardare, non trova spazio nella diversa ipotesi in cui la persona con disabilità accede al progetto di vita che, come evidenziato⁽²⁹⁾, è individuale ed unitario.

Conclusivamente, si può ritenere che, in attesa della completa attuazione del d.lgs. n. 62/2024, la nozione di disabilità di cui alla legge n. 68/1999 si applichi a particolari categorie di persone con disabilità per una tutela specifica – artt. 4 e 1 – mentre la nozione di disabilità ordinaria si applichi a tutto il resto dei casi. Conseguentemente, il campo di applicazione della legge n. 68/1999 verrebbe ad essere solo parzialmente influenzato dalle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 62/2024.

4. Le misure di sostegno con particolare riguardo all'accomodamento ragionevole

Di sicuro impatto le modifiche che l'art. 17 apporta alla legge n. 104/1992 attraverso l'inserimento dell'art. 5-*bis*, un inserimento necessario per adeguare lo strumento dell'accomodamento ragionevole al diverso contesto del d.lgs. n. 62/2024 e, soprattutto, per dare organicità, anche normativa, al sistema⁽³⁰⁾. Anche in questo caso possiamo

⁽²⁹⁾ Cfr. *infra*, § 5.

⁽³⁰⁾ S. CANEVE, F. CUCCHISI, *Le novità introdotte dal d.lgs. n. 62/2024 in materia di accomodamenti ragionevoli e le loro implicazioni per il diritto del lavoro*, in *Boll. Spec. ADAPT*, 3 luglio 2024, n. 3, p. 3; in precedenza, si veda M.D. FERRARA, *L'avviamento al lavoro dei disabili: verso il collocamento mirato "personalizzato" e la soluzione ragionevole "a responsabilità condivisa"?*, in *VTDL*, 2020, n. 4, p. 923.

constatare come nel d.lgs. n. 62/2024 l'accomodamento diventi "universale" uscendo dall'ambito dei diritti civili specificamente legati alla non discriminazione nel quale aveva conosciuto la sua genesi. Così il modello americano propugnato dall'*Americans with Disabilities Act* del 1990, fatto proprio dalla Direttiva 2000/78/CE che chiedeva alle istituzioni pubbliche e ai datori di lavoro «modifiche ragionevoli» ai processi e agli ambienti di lavoro e che aveva il suo "precipitato" nella legge n. 67/2006⁽³¹⁾, acquista una sua precisa identità.

L'introduzione dell'art. 5-bis, tuttavia, pone importanti problemi di coordinamento, ponendosi la necessità di stabilire in che modo l'art. 5-bis, legge n. 104/1992 si "raccordi" con la disciplina previgente e, specificamente, con l'art. 3, co. 3-bis, d.lgs. n. 216/2003, attuativo della direttiva 2000/78/CE. Ai sensi di tale articolo, infatti, «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 ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della l. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori»⁽³²⁾.

Sicuramente, in considerazione del principio di specialità, si può affermare che l'art. 3, co. 3-bis, d.lgs. n. 216/2003 sottragga il mondo del lavoro all'applicazione della nuova disciplina per essere proprio l'art. 3,

⁽³¹⁾ Per un approfondimento, J. DORMIDO ABRIL, S. BRAJ CHOUBEY, M. A. LEONARDI, G. ZAMPIERI, *Reasonable Accommodation and Disability: a Comparative Analysis*, in *DSL*, 2024, pp. 18 ss; R. NUNIN, *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, in *VTDL*, 2020, n. 4, p. 885; O. DESSI, *Riflessioni sulla Convenzione OIL in tema di reinserimento professionale e di occupazione delle persone disabili*, in V. FERRANTE (a cura di), *A tutela della prosperità di tutti*, Giuffrè, Milano, 2020, p. 201; S. BUOSO, *L'inclusione sociale dei disabili alla luce del diritto dell'Unione Europea*, in *DLM*, 2019, n. 1, pp. 85 ss.; D. FERRI, *L'accomodamento ragionevole per le persone con disabilità in Europa: da Transatlantic Borrowing alla Cross-Fertilization*, in *Diritto pubblico comparato ed europeo*, 2017, n. 2, p. 390.

⁽³²⁾ Per un primo commento alla decretazione attuativa, cfr. V. VERZULLI, *Disabilità, malattia cronica, fragilità: il lavoro agile come accomodamento ragionevole*, cit., p. 9; A. DELOGU, "Adeguare il lavoro all'uomo": l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l'adozione di ragionevoli accomodamenti, in *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 1. In generale, sul tema degli accomodamenti ragionevoli, si veda, fra i tanti, D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, n. 6, p. 1224; C. SPINELLI, *La sfida degli "accomodamenti ragionevoli" per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act*, in *DLM*, 2017, n. 1, p. 47.

co. 3-*bis* appena citato riferito espressamente al mondo del lavoro. Questa conclusione non appare soddisfacente, dal momento che entrambe le discipline richiamano la fonte comune sovranazionale della Convenzione ONU. Proprio questo richiamo consente di aggiornare il contenuto dell'art. 3, co. 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003, con riferimento sia alla definizione di accomodamento ragionevole che alla procedura dell'art. 5-*bis*, legge n. 104/1992.

Prima di addentrarsi in questo complesso intreccio normativo preme sottolineare come sebbene l'art. 5-*bis*, legge n. 104/1992 richiami il testo della Convenzione ONU in relazione alla definizione di accomodamento ragionevole si rilevano alcune importanti differenze fra il testo internazionale e quello "locale".

In primo luogo, nel testo della Convenzione l'accomodamento ragionevole viene definito "in sé", laddove, invece, nel testo dell'art. 5-*bis* l'accomodamento non sembra essere soltanto un istituto in sé, ma sembra coincidere con il procedimento. Nella novella introdotta dal d.lgs. n. 62/2024, infatti, si afferma che l'accomodamento ragionevole «individua» – ed i successivi commi dell'articolo definiscono – un procedimento la cui attivazione, fra le altre cose, viene posta dallo stesso articolo in termini residuali. Si specificano poi quali sono le misure che possono essere individuate, ma, anche in questo caso, non vi è una sovrapposibilità totale con il testo della convenzione ONU. Nel d.lgs. n. 62/2024 si indicano «misure e adattamenti» in sovrascrittura al testo internazionale che parla invece di «modifiche e adattamenti». Il cambio apparentemente neutro del termine «misure» con «modifiche» consente di ritenere che il contesto preso in considerazione dal d.lgs. n. 62/2024 sia più ampio di quello proprio della Convenzione. A livello interpretativo, infatti, mentre la dizione «modifiche ed adattamenti» fa riferimento ad una organizzazione preesistente che può, appunto, essere modificata o adattata la dizione «misure e adattamenti», invece, sembra consentire una valutazione circa la possibilità che si aggiunga qualcosa – una misura – all'organizzazione esistente. La «misura», differentemente dalla «modifica», aggiunge all'organizzazione qualcosa che poteva non esserci e che non poteva essere aggiunto solo attraverso delle modifiche.

Il d.lgs. n. 62/2024 amplia poi le aggettivazioni dell'accomodamento. Mentre nel testo della convenzione ONU si dice che le modifiche e gli adattamenti devono essere necessari ed appropriati, il d.lgs. n. 62/2024, nel confermare che questi siano necessari ed appropriati, aggiunge due aggettivi ovvero che siano anche «pertinenti ed adeguati». L'aggiunta di

questi due aggettivi trova ragione nel fatto messo in evidenza poco prima: essendo non solo modifiche ma misure, queste, potendo anche essere nuove rispetto all'organizzazione, devono essere anche pertinenti ed adeguate.

Un secondo gruppo di considerazioni si appuntano sulla definizione del procedimento finalizzato all'adozione dell'adattamento. Pare necessario inserire nel contesto del procedimento e non della definizione gli altri passaggi perché al di là degli aspetti formali della procedura – istanza ect. – vi sono anche quelli collegati alla valutazione della richiesta sia che questa contenga già una proposta o che la proposta possa essere individuata dal dialogo fra richiedente e soggetto tenuto ad esaudire la richiesta⁽³³⁾.

Ritroviamo, infatti, al comma 5 dell'art. 5-*bis* l'indicazione che l'accomodamento ragionevole deve risultare necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo. La differenza di questa parte del testo con il resto fa riferimento al fatto che in questo caso il tutto deve essere collegato al «contesto». Ecco allora sorgere un ulteriore interrogativo. Ma ha competenze l'amministrazione, il datore di lavoro o il responsabile delle risorse umane per valutare tutti questi parametri? È ragionevole ritenere che, in considerazione della specificità della procedura e dell'eventuale proposta, la valutazione dovrebbe essere rimessa a coloro che hanno competenza in materia (*disability manager* ect.) piuttosto che ad un generico datore di lavoro / addetto alla gestione delle risorse umane⁽³⁴⁾.

Infine, ed è questo il terzo aspetto da valutare, altre riflessioni si appuntano sulla conclusione della procedura che si può sostanziare in due ipotesi: accoglimento del provvedimento ovvero diniego dello stesso. L'apparente semplicità del testo, tuttavia, nasconde la possibilità che le ipotesi siano molte più di due con “risposte” diverse in base a chi sia il datore di lavoro.

⁽³³⁾ Sulla procedimentalizzazione degli accomodamenti ragionevoli *ante* d.lgs. n. 62/2024, si veda A. BIAGIOTTI, *Quali soluzioni per l'inclusione dei lavoratori disabili nell'organizzazione aziendale?*, in *DSL*, 2024, n. 1, p. 163.

⁽³⁴⁾ Sulla figura del *disability manager*, cfr. F. MALZANI, *Benessere e sicurezza dei lavoratori: oltre la disabilità*, in *VTDL*, 2020, n. 4, pp. 976-977; S. BRUZZONE, *Il Disability Management come approccio inclusivo, oltre la gestione delle risorse umane*, in *WP Adapt*, 2017, n. 8, pp. 6 ss.

Nel caso che il datore di lavoro sia una pubblica amministrazione, l'art. 17, co. 7, d.lgs. n. 62/2024 testualmente recita «la pubblica amministrazione nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità anche attraverso gli incontri personalizzati e conclude il procedimento con diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto, con l'indicazione dell'accomodamento secondo i principi di cui al comma 5».

A fronte di una proposta, sembra doversi interpretare il testo in modo che, qualora non sia possibile accettare quanto proposto, sia necessario «indicare» l'accomodamento in base ai principi stabiliti al comma 5, ovvero secondo i parametri indicati nello stesso articolo. È legittimo chiedersi se, in questo caso, il tenore letterale del testo escluda a priori l'ammissibilità di un provvedimento di diniego. Con ulteriori conferme collegate al fatto che il comma 8 dello stesso articolo stabilisce che «avverso il diniego motivato di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione, oppure nei casi di cui al comma 7, è ammesso ricorso ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67». Ancora una volta, il tenore letterale del testo porta a ritenere che il diniego motivato di accomodamento ragionevole sia cosa distinta dalla fattispecie del comma 7, ovvero appunto quella fattispecie che non oppone il diniego in termini assoluti, ma solo relativi per mancato recepimento del contenuto della proposta.

La situazione cambia nel caso in cui non esista una proposta. In questa circostanza, si ammette la possibilità di intervenire su un diniego motivato – potremmo dire, a questo punto, assoluto – che dia luogo all'attivazione di strumenti giuridici di contrasto al mancato accoglimento della richiesta che differiscono in considerazione di chi sia l'effettivo datore di lavoro. Al di là della differente modalità di “reazione”, il presupposto dal quale, comunque, partire è che il rifiuto possa costituire una forma di discriminazione.

Il d.lgs. n. 62/2024 introduce un approccio più strutturato alla valutazione delle necessità di accomodamento che ha un primo, ovvero la procedura unica di certificazione della disabilità, affidata all'INPS, ed anche un secondo, ovvero la successiva valutazione multidimensionale che mira ad individuare soluzioni personalizzate e condivise. In questo contesto, il ruolo del datore di lavoro diventa cruciale. Egli deve accertare la condizione del lavoratore tramite una corretta percezione della sua disabilità, basandosi sulla certificazione ufficiale; coinvolgere il lavoratore stesso nella progettazione degli adattamenti necessari; evitare discriminazioni,

garantendo che gli accomodamenti non comportino un onere sproporzionato per l'azienda. E questo anche nel caso in cui l'accomodamento ragionevole sia stato chiesto in assenza di una disabilità "tradizionale". Se la nozione di persona con disabilità supera la rigidità del modello biomedico, che considerava solo parametri di inabilità espressi in percentuali, e pone invece l'accento sull'inclusione anche i lavoratori con malattie croniche possono essere considerati con disabilità se le loro condizioni creano ostacoli significativi alla loro partecipazione lavorativa.

5. Il progetto di vita quale strumento di raccordo e connessione delle misure esistenti e quale mezzo di introduzione di percorsi nuovi ed atipici

La valutazione della compromissione può aprire le porte anche al progetto di vita. Ai sensi dell'art. 15, co. 1, d.lgs. n. 62/2024 si prevede, infatti, che al termine della visita di valutazione di base, l'unità di valutazione abbia l'obbligo di informare la persona con disabilità che, oltre agli interventi, ai sostegni e ai benefici che gli spettano direttamente a seguito della certificazione della disabilità, sussiste anche il diritto di elaborare e attivare, quale ulteriore strumento di *empowerment* ⁽³⁵⁾, un progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato ⁽³⁶⁾. Se quindi ai sensi dell'art. 5, d.lgs. n. 62/2024 «la valutazione di base è il procedimento unitario volto al riconoscimento della condizione di disabilità definita dall'articolo 2, comma 1, lettera a), che comprende ogni accertamento dell'invalidità civile» ne consegue che saranno queste stesse persone al termine della procedura valutativa ad avere "accesso" al progetto di vita.

L'impatto di questa "apertura" appare avere effetti dirompenti per il mondo del lavoro.

⁽³⁵⁾ C. BECCOI, A. BRAMBILLA, S. LOPONTE, S. NEGRI, A. ZANONI, *Il nuovo Progetto di Vita individuale, personalizzato e partecipato: quale valore aggiunto per le persone con disabilità?*, in *Boll. Spec. ADAPT*, 3 luglio 2024, n. 3, pp. 1 ss. In generale, si veda M. TURATI, M. POZZI, *Progetto di vita e disabilità passo dopo passo. Metodo e strumenti operativi*, Edizioni Erickson, Trento, 2024.

⁽³⁶⁾ N. CURTO, D. GARIGLIO, *I fondamentali della progettazione personalizzata*, Edizioni Erickson, Trento, 2024; C. MARCHISIO, *Il progetto personalizzato partecipato*, in C. TARANTINO (a cura di), *Soggiorno Obbligato*, Il Mulino, Bologna, 2024, p. 537.

Il progetto di vita, infatti, come ben sottolineato nell'art. 18, d.lgs. n. 62/2024, ha l'obiettivo di realizzare i desideri e le aspirazioni della persona con disabilità, migliorando le sue condizioni personali e di salute e facilitando la sua inclusione sociale e la partecipazione, su base di uguaglianza con gli altri ⁽³⁷⁾.

Si tratta dell'introduzione, in un contesto più ampio e diverso, di quella norma che già in passato era finalizzata a garantire il diritto della persona con disabilità ad essere integrata nel sistema sociale e che aveva avuto il suo riconoscimento più importante nell'art. 14, legge n. 328/2000 e successivamente da normative come la legge n. 112/2016 ⁽³⁸⁾. L'art. 14, legge n. 328/2000, che ha rappresentato il modello ispiratore anche della presente legge di riforma, aveva riconosciuto – per la prima volta – il diritto della persona con disabilità di poter disporre di uno strumento nel quale venivano riunite unitariamente, in un unico ambito progettuale, le indicazioni diagnostiche e i piani di intervento riferiti agli aspetti sanitari, scolastici, lavorativi oltre che a quelli sociali ⁽³⁹⁾. I soggetti interessati avrebbero dovuto rivolgersi al Comune di riferimento che, d'intesa con le aziende unità sanitarie locali, nell'ambito delle risorse all'uopo rese disponibili, avrebbe dovuto procedere.

Il d.lgs. n. 62/2024 torna sull'istituto ⁽⁴⁰⁾, ne regola la procedura e ne amplifica il campo di applicazione consentendo alle persone con disabilità di avere un documento personalizzato nel quale vengono delineati gli interventi necessari a garantire l'inclusione e la piena partecipazione della persona tanto alla vita sociale che a quella lavorativa. Il fine

⁽³⁷⁾ Il progetto di vita, peraltro, era già previsto dall'art. 14, legge n. 328/2000. Per un tentativo di attualizzazione *ante* riforma, si veda F. BIONDI DAL MONTE, *Per un sistema integrato di interventi e servizi sociali. Sfide e prospettive nel quadro del PNRR e dopo vent'anni dall'approvazione della l. 328/2000*, in *Le Regioni*, 2021, p. 779; L. TURCO, *La legge 328/2000 «Legge quadro per la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi» venti anni dopo*, in *Social Policies*, 2020, p. 507.

⁽³⁸⁾ A.M. BATTISTI, *Il legislatore accoglie (con qualche riserva) la nozione euro-unitaria di disabilità*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 3, p. 13.

⁽³⁹⁾ L'art. 14, legge n. 328/2000, stabilisce che i Comuni, in collaborazione con le Aziende Unità Sanitarie Locali (AUSL), predispongano il Progetto Individuale «su richiesta dell'interessato». Questo implica che la persona con disabilità, riconosciuta ai sensi dell'art. 3, legge n. 104/92, può richiedere l'elaborazione di un Progetto Individuale presentando una domanda specifica.

⁽⁴⁰⁾ È un dispositivo previsto dalla legge italiana per dare concretezza all'art. 19 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, favorendo l'autonomia e la qualità della vita.

è quello della partecipazione nei diversi contesti di vita «su base di uguaglianza con gli altri». In questa parte del testo di legge si evidenzia ancora in misura maggiore come la prospettiva sia quella del modello sociale nel quale si «mette a fuoco la relazione individuo-ambiente e il contesto in cui la persona è inserita, identifica le barriere sociali, economiche ed i comportamenti diffusi che portano all'esclusione, puntando alla rimozione degli ostacoli e dei comportamenti discriminanti»⁽⁴¹⁾. L'art. 18, d.lgs. n. 62/2024 ne dà concretezza prevedendo che il progetto di vita «individua, per qualità, quantità ed intensità, gli strumenti, le risorse, gli interventi, i benefici, le prestazioni, i servizi e gli accomodamenti ragionevoli, volti anche ad eliminare e a prevenire le barriere e ad attivare i supporti necessari per l'inclusione e la partecipazione della persona stessa nei diversi ambiti di vita, compresi quelli scolastici, della formazione superiore, abitativi, lavorativi e sociali».

La lettura di questo testo apre importanti problemi interpretativi. In primo luogo, infatti, occorre chiarire se il progetto di vita al quale fa riferimento l'art. 18, d.lgs. n. 62/2024 si incardini nelle procedure della legge n. 328/2000. Questione questa che sembra trovare soluzione nell'art. 24, co. 4, lett. *d*, d.lgs. n. 62/2024, che stabilisce che entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le Regioni, al fine della predisposizione del progetto di vita, programmano e stabiliscono le modalità di riordino e unificazione, all'interno delle unità di valutazione multidimensionale di cui al comma 1, delle attività e dei compiti svolti dalle unità di valutazione multidimensionale operanti per «la redazione dei progetti individuali di cui all'articolo 14 della legge 8 novembre 2000, n. 328». Ai sensi di questo articolo, quindi, il progetto di vita del d.lgs. n. 62/2024 assorbe quanto previsto dall'art. 14, legge n. 328/2000 che, nella sua nuova formulazione⁽⁴²⁾, dà conto di questo

⁽⁴¹⁾ L. BUSATTA, *L'universo delle disabilità: per una definizione unitaria di un diritto diseguale*, cit., p. 337.

⁽⁴²⁾ Il TAR Campania, nella sentenza n. 2182/2023, ha sottolineato che il Progetto di vita individuale non è solo una somma di strumenti (come il PAI e PEI), ma un intervento multidisciplinare integrato per garantire assistenza, recupero e inclusione sociale delle persone con disabilità. Sentenze successive del 2023 hanno ribadito l'obbligo dei Comuni di predisporre tali progetti, coordinando servizi sanitari e sociali, e l'importanza del rispetto dei tempi, con possibili risarcimenti per ritardi. Sul punto, il TAR Sicilia, nella sentenza n. 350/2023, ha stabilito che il danno non patrimoniale derivante dal ritardo nella predisposizione del piano personalizzato (*ex art. 14, legge n. 328/2000*) deve essere provato concretamente, anche tramite presunzioni semplici. Il richiedente

raccordo prevedendo che «le persone con disabilità di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono richiedere l'elaborazione del progetto di vita di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c), della legge 22 dicembre 2021, n. 227».

In secondo luogo, si tratta di comprendere se certi strumenti che possono essere inseriti nel progetto di vita di cui all'art. 18, co. 2, d.lgs. n. 62/2024, quale appunto l'accomodamento ragionevole, possano essere richiesti da tutti per il solo fatto di avere una compromissione ovvero solo da coloro che già appartengono al modo del lavoro o stanno per entrarvi e quindi, quale sia alla luce del d.lgs. n. 62/2024 il reale campo di applicazione dell'art. 3, co. 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003 e di tutto ciò che può essere ricompreso nella dizione "accomodamento ragionevole" ⁽⁴³⁾. Sembra potersi dire che, stante il richiamo espresso del d.lgs. n. 62/2024 all'accomodamento ragionevole come contenuto possibile, se desiderato dalla persona con disabilità, questo strumento possa essere richiesto da tutti senza limitazioni. L'art. 18 del decreto, ma più in generale il decreto stesso, sembra aver risolto quel dibattito giurisprudenziale che dubitava del perimetro degli accomodamenti, interrogandosi su se gli accomodamenti avessero operatività nel tracciato della legge n. 68/1999 ovvero anche fuori da questo ⁽⁴⁴⁾. Attualmente, infatti, sul solo presupposto dell'esistenza di una compromissione, si può chiedere l'attivazione del progetto di vita, senza essere condizionati dallo status nel quale ci si trovi

deve dimostrare che il ritardo abbia avuto un impatto negativo sulla sua qualità di vita. Senza una prova chiara di un peggioramento dello stato di salute o di un'incidenza negativa, non è possibile ottenere il risarcimento. In questo ambito, si veda anche la sentenza del TAR Sicilia n. 1054/2023, che ha accolto il ricorso dei genitori di un minore con disabilità contro il piano individuale, che non prevedeva interventi per la sua integrazione sociale. Il Tribunale ha ritenuto insufficiente la successiva integrazione del piano da parte del Comune, poiché non coinvolgeva tutte le parti interessate. Ha chiarito che il piano deve includere attività di integrazione sociale e che le amministrazioni devono rivedere e modificare il piano in base alle necessità del minore.

⁽⁴³⁾ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Reasonable accommodation at work: guidelines and good practices*. Publications Office of the European Union, 2024.

⁽⁴⁴⁾ In giurisprudenza, si veda Trib. Pisa 16 aprile 2015, in *ADL*, 2016, n. 1, p. 164 con nota di V. CANGEMI, *Riflessioni sul licenziamento per inidoneità psico-fisica: tra ingiustificata e discriminatorietà*, spec. pp. 169 ss., ma anche Trib. Milano 28 ottobre 2016, in *RGL*, 2017, n. 3, II, p. 475, con nota di F. MALZANI, *Soluzioni ragionevoli ed effettività della tutela antidiscriminatoria del lavoratore disabile*.

e l'accomodamento ragionevole può essere parte del contenuto del progetto.

Altre considerazioni nascono dalla lettura delle disposizioni che regolamentano la procedura di richiesta e redazione del progetto. Nel nuovo contesto del d.lgs. n. 62/2024, infatti, il progetto di vita si avvia con la presentazione di una richiesta formulata direttamente dalla persona con disabilità ovvero dai suoi familiari ai servizi sociali del territorio ovvero al distretto sanitario. In presenza di particolari necessità la richiesta può essere attivata anche dai servizi pubblici. Il cuore del procedimento è rappresentato dalla valutazione multidimensionale, che include non solo la valutazione degli aspetti sanitari, ma anche le condizioni di vita, le capacità residue, le potenzialità di inclusione sociale e lavorativa, e le preferenze della persona con disabilità. Questa valutazione, condotta da un team multidisciplinare composto da assistenti sociali, medici, psicologi, educatori e altri professionisti, deve portare all'elaborazione di un piano d'azione integrato. Tale piano dovrà coordinare in modo armonioso le misure di assistenza sanitaria, sociale, educativa, lavorativa e per la promozione della vita indipendente, garantendo un intervento globale e sinergico a supporto della persona. Ai nostri fini pare importante richiamare l'art. 24, co. 2, lett. g, d.lgs. n. 62/2024, laddove prevede che nell'«unità di valutazione multidimensionale» vi sia, «ove necessario» anche «un rappresentante dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, nei casi di cui all'articolo 1, comma 1, della medesima legge». Ai fini dell'interpretazione di questo dettato normativo pare necessario soffermarsi, in primo luogo, sull'inciso «ove necessario», rappresentando questo inciso proprio il presupposto della presenza nel team multidisciplinare anche del rappresentante dei servizi per l'inserimento lavorativo. La necessità potrà derivare in primo luogo dal mancato inserimento della persona con disabilità nel mondo del lavoro⁽⁴⁵⁾; potrà derivare tuttavia anche da una richiesta della persona con disabilità di un cambiamento della sua attuale situazione lavorativa espressa nel progetto di vita.

⁽⁴⁵⁾ Si veda, da ultimo, Cass., sez. lav., 26 febbraio 2024, n. 5048, che chiarisce come nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, qualora siano determinati tutti gli elementi essenziali del contratto, non sussistono impedimenti alla costituzione giudiziale del rapporto di lavoro, fatto salvo, ove necessario, un preliminare accertamento della fattibilità di adottare ragionevoli accomodamenti.

In secondo luogo, occorre interrogarsi sul rapporto fra queste disposizioni in considerazione della connessione fra i testi realizzata dall'art. 24, d.lgs. n. 62/2024. Se è chiaro, infatti, che il richiamo all'art. 6, legge n. 68/1999, sia finalizzato ad identificare le persone che vanno a comporre l'*équipe* multidisciplinare, l'ultimo inciso «nei casi di cui all'art. 1, comma 1, della medesima legge» impone ulteriori approfondimenti. L'art. 1, co. 1, legge n. 68/1999, definisce il campo di applicazione dell'intero testo di legge andando ad identificare proprio nel primo comma quali persone con disabilità hanno diritto ai «servizi di sostegno e di collocamento mirato». Sembra doversi ritenere che la nozione di persona con disabilità, ai fini di inserimento lavorativo, venga ridimensionata creando pericolosi distinguo fra le persone con disabilità. Si potrebbe obiettare che queste distinzioni già esistevano, avendo la legge n. 68/1999 effettuato una scelta di campo ben precisa con riferimento alla fruibilità dei «servizi di sostegno e di collocamento mirato», pensandola a favore di alcune persone con disabilità. Questa distinzione, che poteva avere una sua logica nel mercato, appare nel contesto del d.lgs. n. 62/2024 come una vera e propria frattura all'interno dell'unitario progetto di vita. Una frattura interna ad uno strumento aperto a tutti coloro che hanno ricevuto una valutazione di base e chiedono l'applicazione nei loro confronti di una attenzione al lavoro che superi le maglie del modello medicale proprio dell'approccio precedente ma anche della legge n. 68/1999. Se il progetto di vita, come sottolineato dall'art. 18, d.lgs. n. 62/2024, considera la persona con disabilità «titolare del progetto di vita» nonché come colui che «concorre a determinarne i contenuti, esercita[re] le prerogative volte ad apportarvi le modifiche e le integrazioni, secondo i propri desideri, le proprie aspettative e le proprie scelte», la distinzione fra desideri, aspettative e scelte sembra inconciliabile con la frattura della disabilità riferita all'ingresso nel mondo del lavoro. Non tanto con riferimento al sistema delle quote che rispondono alla filosofia del collocamento mirato, imponendo un "obbligo" alle imprese limitato a coloro che si trovano in condizioni di maggiore difficoltà quanto con riferimento a tutti gli altri servizi di accompagnamento al lavoro.

Altri dubbi permangono dal punto di vista tecnico. L'accertamento della disabilità che dà «diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104».

Se, quindi, l'integrazione fra misure implica un raccordo fra soggetti ed attori con competenze diverse nell'ambito del lavoro per il fine ultimo

dell'inclusione, non potranno più esserci strumenti temporalmente distanti e separati; uno con il quale si pensa all'eliminazione delle barriere – accomodamento ragionevole – uno con il quale si pensa allo sviluppo delle competenze – piano di supporto allo studio – uno con il quale si pensa all'inserimento lavorativo – piano di inserimento al lavoro.

6. Il budget di progetto

La consustanzialità degli strumenti che sono un *unicum* per il piano, in quanto uno non può esistere e portare alla realizzazione del contenuto del progetto senza che vi sia anche l'altro, emerge con estrema chiarezza anche nella parte della norma dedicata al budget. L'art. 28, d.lgs. n. 62/2024, infatti, proprio in relazione al budget di progetto afferma che questo «è costituito, in modo integrato, dall'insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche e private, attivabili anche in seno alla comunità territoriale e al sistema dei supporti informali». È chiaro come si possa avere un'integrazione delle risorse solo e nella misura in cui vi sia un progetto che integri i vari aspetti della vita di una persona con disabilità. Il d.lgs. n. 62/2024, all'art. 36, co. 3, lett. *h*, delinea i contorni del budget di progetto come il «dettaglio e l'insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche, private e del terzo settore, già presenti o attivabili anche in seno alla comunità territoriale, alla rete familiare nonché al sistema dei supporti informali, che compongono il budget di progetto di cui all'articolo 28». Nella costruzione del budget si riconosce alla persona con disabilità un ruolo attivo non limitato alla sola progettazione iniziale, ma anche all'individuazione di chi potrà contribuire alla realizzazione del progetto. Una volta definiti gli interessi e i desideri personali, individuate quindi quelle limitazioni che impediscono di avere uguali punti di partenza saranno da considerare «risorse umane» la famiglia, la rete di supporto, le comunità locali e i servizi disponibili o supporti informali come la rete familiare o comunitaria. Parimenti saranno considerate le «risorse economiche» intendendosi quelle risorse finanziarie personali o familiari che possono essere attivate nonché eventuali benefici o agevolazioni. Con riferimento alle risorse economiche, pertanto, saranno inserite nel budget quelle risorse collegate a Fondi già esistenti ai quali la persona con disabilità ha diritto, come il Fondo per la

non autosufficienza, il Fondo per il “dopo di noi” ⁽⁴⁶⁾; le misure per il diritto allo studio universitario ect. Il budget, infatti, essendo il portato di una co-progettazione deve consentire un’integrazione nell’uso delle risorse evitando duplicazioni o sovrapposizioni. Dal tenore letterale dell’art. 36, co. 4, d.lgs. n. 62/2024, d’altra parte si arguisce che «nel progetto di vita sono definite le sfere di competenza e le attribuzioni di ciascun soggetto coinvolto nella sua attuazione, inclusi gli enti del terzo settore, fermo restando quanto previsto dall’articolo 29 per il referente per l’attuazione del progetto di vita».

Le risorse, quindi, non vengono riunite in un unico fondo, ma le misure e i sostegni vengono inclusi e monitorati all’interno del budget per singole voci di spesa; in questo modo, il budget si configura come uno strumento di coordinamento strategico. In tal senso depone l’inciso finale dell’art. 36, d.lgs. n. 62/2024, nella parte in cui integra le competenze di ciascun soggetto coinvolto, ma ferme restando le competenze del referente per l’attuazione del progetto di vita. Anche il referente, infatti, ha delle competenze utili alla gestione delle risorse economiche; la cura della pianificazione del progetto implica senza dubbio una gestione oculata del budget e l’allocazione ottimale delle risorse economiche per garantire la realizzazione delle attività previste, ma ancora più rilevante in tema è il compito di assistere i responsabili dei servizi per garantire il coordinamento nell’uso delle risorse economiche, evitando duplicazioni di spesa e individuando priorità di investimento.

Una riflessione specifica deve essere fatta con riferimento al rapporto fra accomodamento ragionevole e risorse finanziarie poste a supporto della realizzazione del progetto di vita. In primo luogo, potrebbe essere proprio il budget di cui deve essere dotato il progetto di vita a inserire a supporto della pianificazione quei fondi specifici destinati a sostenere l’adozione di accomodamenti ragionevoli nel contesto lavorativo e, in particolare, i Fondi regionali per l’occupazione dei disabili ⁽⁴⁷⁾. In particolare, l’art. 14, co. 4, lett. b, legge n. 68/1999, come modificato dal

⁽⁴⁶⁾ M. VERGA, *Il Dopo di noi e il Durante noi: brevi riflessioni a cinque anni dall’approvazione della Legge 112/2016*, in *Soc. dir.*, 2021, n. 2, pp. 149 ss.

⁽⁴⁷⁾ Si veda la legge regionale della Toscana del 26 luglio 2002, n. 32, recante «Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro», come modificata dalla legge regionale 8 giugno 2018, n. 28; legge regionale del Piemonte del 22 dicembre 2008, n. 34, recante «Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, della sicurezza e della qualità del lavoro», in particolare art. 35.

d.lgs. n. 151/2015, prevede tra gli interventi finanziabili dal Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili anche «contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro» e l'art. 14, co. 4, lett. c, prevede che il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili eroghi «ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità di cui alla presente legge». Resta difficile, tuttavia, capire quali siano i margini di manovra della persona con disabilità nel progetto di vita qualora l'accesso alle risorse richieda l'attivazione del datore di lavoro, essendo spesso proprio il datore di lavoro colui che deve presentare la domanda ai fini dell'erogazione del contributo. Una situazione che, in parte, si ripresenta anche con riferimento ai finanziamenti offerti dall'Inail per sostenere l'adozione di accomodamenti ragionevoli che mirino a favorire il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità derivante da infortuni sul lavoro o malattie professionali ⁽⁴⁸⁾. Con una differenza fondamentale che, in questo caso, appare assolutamente necessario ricordare il progetto di vita con quel progetto di «reinserimento lavorativo personalizzato» elaborato dall'*équipe* multidisciplinare di I livello della sede competente per domicilio del lavoratore. Tanto nel caso in cui la richiesta sia stata attivata in modo formale quanto, e a maggior ragione, nel caso in cui la richiesta sia stimolata dalla collaborazione fra l'Inal e datore di lavoro occorre fare chiarezza sui “limiti” del potere del prestatore di lavoro all'interno della pianificazione del progetto di vita. Occorrerà pertanto capire se quei limiti che si riscontrano nel progetto di reinserimento lavorativo personalizzato siano gli stessi che si incontrano qualora questo progetto diventi progetto di vita. Nel progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, infatti, è il datore di lavoro che ha il potere decisionale ultimo riguardo all'organizzazione del lavoro e ciò implica che il prestatore di lavoro non possa imporre soluzioni specifiche se queste non siano praticabili – in disparte le risorse economiche – dal punto di vista tecnico o economico ovvero

⁽⁴⁸⁾ Art. 1, co. 166, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché «Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro» dell'11 luglio 2016, n. 258.

contrastino con le esigenze organizzative aziendali. In quest'ambito assumerà rilevanza sia il parere del medico competente sia l'intervento della *équipe* multidisciplinare dell'Inail che svolge non solo un ruolo tecnico, ma anche un ruolo di mediazione, andando a garantire che nel progetto trovino contemperamento sia le esigenze del lavoratore che quelle organizzative aziendali. Nell'ambito del progetto di reinserimento, quindi, il prestatore di lavoro ha un ruolo significativo, ma non esclusivo, nella pianificazione del progetto di vita lavorativa. Il suo "potere" si configura come partecipazione attiva e diritto di proposta, ma è limitato dalla necessità di rispettare i vincoli organizzativi, normativi ed economici del contesto aziendale.

Presupponendo una situazione di compatibilità fra progetto di reinserimento lavorativo e progetto di vita, occorre riflettere, da ultimo, anche sulla possibilità che, tanto in questo caso quanto anche in altri simili, il lavoratore possa accompagnare gli interventi previsti nel progetto di vita con risorse proprie. Alla luce di questo, appare interessante riflettere su quali siano i "limiti" che possa incontrare una simile richiesta in caso di accomodamento ragionevole. In questo caso, infatti, come scritto nel decreto, il tema della compatibilità economica dell'accomodamento ragionevole trova limite nella non imposizione di «un onere sproporzionato o eccessivo» da imporre «al soggetto obbligato» dovendo, invece, essere «compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo» in quanto «all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica». Che dire nel caso in cui la persona con disabilità voglia o intenda mettere a disposizione delle risorse proprie o risorse che gli sono arrivate da un'associazione del territorio? Se questo strumento o questa modifica non implica problemi per la sicurezza della azienda o problemi di carattere organizzativo si deve presupporre che l'accomodamento ragionevole non possa essere negato e che queste risorse si possano andare ad aggiungere quelle previste dalle varie normative? In ogni caso, resterebbe da capire a quale titolo queste risorse private possano "transitare" al datore di lavoro – pubblico o privato che sia – e cosa accada alle "migliorie" o agli strumenti "modificati" una volta che la persona con disabilità non sia più in quella realtà.

Ritornando al tema generale del progetto di vita, al di là del caso di specie in cui questo contenga una richiesta di "accomodamento ragionevole", si deve conclusivamente osservare come, nonostante la rilevanza del

progetto di vita quale diritto e livello essenziale di processo, il d.lgs. n. 62/2024 confermi che l'attuazione delle azioni ivi previste sia subordinata ai limiti delle risorse finanziarie disponibili. Numerosi i richiami nelle disposizioni del d.lgs. al fatto che «si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente». È un principio questo già sancito dall'art. 14, legge n. 328/2000, che esclude in ogni caso la possibilità di aumentare la spesa pubblica⁽⁴⁹⁾, facendo assumere al diritto la configurazione di diritto condizionato. Proprio l'elemento finanziario, quindi, può apportare una limitazione importante non alla definizione del progetto di vita, ma alla sua realizzazione, essendo questa condizionata dalle risorse economiche disponibili più che dalle reali necessità della persona. Proprio in considerazione della rilevanza degli aspetti economici, d'altra parte, il d.lgs. n. 62/2024 istituisce, all'art. 31 e a decorrere dal 2025, il Fondo per l'implementazione dei progetti di vita. Queste risorse integrative ed aggiuntive rispetto ai finanziamenti già previsti per le prestazioni e i servizi dedicati alle persone con disabilità sono destinate a interventi, prestazioni e sostegni che non rientrano nelle offerte disponibili sul territorio. Le risorse entreranno nella disponibilità delle Regioni attraverso un decreto, che definirà le priorità di intervento, le modalità di erogazione, le modalità di monitoraggio e controllo sull'adeguatezza delle prestazioni.

7. Conclusioni

Il d.lgs. n. 62/2024 riscrive i diritti delle persone con disabilità imponendo all'interprete di riportare il tema all'interno del dibattito generale sulla vulnerabilità intesa sia quale condizione ontologica di tutti gli esseri umani sia, al contempo, come condizione che caratterizza determinati individui o gruppi di individui. La complessità di questo concetto, peraltro, non deriva solo dalla sua ambiguità semantica, legata alla coesistenza di una visione universalista e di una particolarista, ma anche dalla consapevolezza che il riconoscimento ontologico della vulnerabilità

⁽⁴⁹⁾ La Relazione tecnica e le osservazioni del Ministero dell'Economia chiariscono che, sebbene il progetto di vita preveda un maggiore coinvolgimento della persona con disabilità, questo non può comportare nuovi o maggiori oneri finanziari. Il Ministro per le disabilità ha ribadito che le disposizioni si attuano nell'ambito delle risorse disponibili, senza ulteriori aumenti delle prestazioni o della spesa pubblica.

comporta conseguenze rilevanti non solo sul piano etico ma anche politico-istituzionale. Il modo in cui il linguaggio politico e istituzionale affronta, o evita di affrontare, la vulnerabilità individuale ha un impatto diretto, infatti, sulle condizioni soggettive delle persone. Questione questa che si ritrova e si ripropone in modo simile anche nel dibattito giuridico nel quale si presentano o ripresentano quegli stessi dilemmi presenti nel contesto teorico più ampio. Le disposizioni normative che intervengono sulle persone con disabilità, per quanto focalizzate su diritti specifici e sull'eliminazione di barriere, sia fisiche che sociali, non possono fermarsi all'idea della protezione, ma devono andare oltre puntando alla promozione di pari opportunità, autonomia e inclusione sociale. Le persone con disabilità non sono necessariamente vulnerabili in quanto tali, ma la società deve fornire strumenti e condizioni per garantire la loro piena partecipazione. Un processo lungo che attraverso la leva della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità ha consentito di superare l'idea che la disabilità, al pari di altri "fattori" quali il genere o l'età, richieda soltanto l'eliminazione del fattore di discriminazione. Così il d.lgs. n. 62/2024 ha abbracciato un approccio olistico, nel quale costruito sociale e partecipazione attiva delle persone con disabilità a tutte le aree della vita – compresa a quella lavorativa – sono diventati centrali. Attraverso un sistema di garanzie che riconosce e valorizza le differenze, il testo di legge dota il lavoratore con disabilità di strumenti che gli consentono di partecipare, in condizioni di uguaglianza, alla vita economica e sociale del Paese e di sviluppare la propria personalità anche attraverso il lavoro. Per il benessere individuale e non solo: per un arricchimento di una intera comunità lavorativa in cui la promozione della diversità è un valore aggiunto. In questo nuovo e diverso contesto, il progetto di vita rappresenta una chiave interpretativa fondamentale. Il progetto di vita non è solo un documento programmatico, ma un processo dinamico che riconosce la centralità della persona con disabilità nelle scelte che riguardano il proprio percorso esistenziale, formativo e lavorativo. Il d.lgs. n. 62/2024, nel definire il progetto di vita, invita a ripensare l'intero *corpus* normativo in materia di diritto del lavoro e disabilità. Questo strumento, infatti, si pone come una lente attraverso cui rileggere tanto la legge n. 68/1999 sul collocamento mirato, rafforzando l'obbligo per i datori di lavoro di adottare ragionevoli accomodamenti, che risultano trasformati in strumenti di costruzione attiva del percorso lavorativo della persona, quanto il quadro antidiscriminatorio, dal momento che, mentre le normative precedenti si focalizzavano sulla

protezione da trattamenti iniqui, il progetto di vita sposta l'attenzione sulla promozione di pari opportunità effettive, fino alla normativa sulla sicurezza sociale, in quanto il progetto integra e supera le prestazioni economiche, puntando su interventi capaci di garantire l'autonomia personale e lavorativa. Il progetto di vita, quindi, non è solo un'aggiunta al diritto antidiscriminatorio, ma un cambio di paradigma. Esso invita a una transizione da una visione assistenziale della disabilità a una prospettiva di piena partecipazione, inclusione e cittadinanza attiva.

Abstract

Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62: una lettura giuslavoristica

Obiettivi: obiettivo del contributo è quello di analizzare le novità introdotte dal d.lgs. n. 62/2024 in materia di inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità. **Metodologia:** la metodologia di ricerca adottata consiste nell'analisi giuridico-normativa del d.lgs. n. 62/2024. **Risultati:** l'analisi condotta evidenzia la centralità del progetto di vita, quale strumento per ripensare l'interno corpus normativo in materia di diritto del lavoro e disabilità. **Limiti e implicazioni:** il contributo è principalmente orientato ad analizzare l'impatto del d.lgs. n. 62/2024 e a coordinare le novità legislative da esso introdotte con gli istituti giuslavoristici. **Originalità:** il contributo costituisce una delle prime analisi giuslavoristiche di carattere sistematico del d.lgs. n. 62/2024.

Parole chiave: disabilità, progetto di vita, valutazione di base, valutazione multidimensionale.

Legislative Decree No. 62 of May 3, 2024: A Labor Law Analysis

Purpose: the aim of this paper is to analyze the legislative innovations introduced by Legislative Decree No. 62/2024 regarding the social and labor inclusion of people with disabilities. **Methodology:** the research methodology consists of a legal and normative analysis of Legislative Decree No. 62/2024. **Findings:** the analysis conducted highlights the centrality of the life project as a tool for rethinking the entire regulatory framework in the field of labor law and disability. **Research limitations/implications:** the paper is primarily focused on analysing the impact of Legislative Decree No. 62/2024 and addressing the issue of coordinating the legislative innovations it introduces with labor law institutions. **Originality:** the paper is one of the first systematic labor law analyses of the innovation introduced by Legislative Decree No. 62/2024.

Keywords: disability, life project, baseline assessment, multidimensional assessment.

Tutela antidiscriminatoria e disabilità nel rapporto di lavoro: nuovi contenuti e nuove pratiche per la comunità

Francesco Rizzi*

Sommario: **1.** La tutela giudiziale *prima* dei divieti di discriminazione. – **2.** La tutela antidiscriminatoria e la concezione biopsicosociale di disabilità: il nuovo paradigma. – **3.** La tutela giudiziale *dopo* i divieti di discriminazione. – **3.1.** Sull'inidoneità sopravvenuta. – **3.2.** Sulla tutela della persona caregiver. – **3.3.** Sul comportamento. – **4.** Considerazioni conclusive: nuove pratiche per la comunità del lavoro.

1. La tutela giudiziale *prima* dei divieti di discriminazione

Negli ultimi anni, la giurisprudenza del lavoro è stata impegnata a risolvere i dubbi interpretativi sorti dalla lettura coordinata del divieto di discriminazione per disabilità con le disposizioni che riguardano, in particolare, il licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione o per superamento del periodo di comportamento e la tutela riconosciuta al/alla caregiver di persona con disabilità.

Tutte e tre le questioni trovavano già una regolamentazione nella disciplina lavoristica indipendentemente dall'applicazione della normativa antidiscriminatoria di origine sovranazionale e recepita nel nostro ordinamento, di cui si dirà nel prosieguo; su di esse, la giurisprudenza aveva già avuto modo di pronunciarsi, fissando orientamenti interpretativi consolidati. Questi assetti, per quanto aperti nel tempo alla rinegoziazione delle parti nel processo politico o nel dialogo sociale o ancora ai cambiamenti degli orientamenti giurisprudenziali, si può dire che avessero un certo grado di stabilità in relazione al bilanciamento operato dal legislatore e dalle parti sociali tra gli interessi dell'impresa e quelli del

* *Dottorando di ricerca in "Diritti, persona, innovazione e mercato" presso l'Università degli Studi di Brescia*

lavoratore, consegnando a chi era chiamato a intervenire in casi analoghi criteri definiti (e, sostanzialmente, statici) da applicare.

Volendo ripercorrere quell'assetto normativo e giurisprudenziale, si comincerà col dire che, con riguardo al licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione, la regola codicistica dell'impossibilità totale o parziale della prestazione di cui agli artt. 1463 e 1464 c.c., ricondotta per quanto riguarda il rapporto di lavoro subordinato a una delle ipotesi dell'art. 3 della l. 604/1966, è stata da prima mitigata dall'intervento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione che, con la sentenza del 7 agosto 1998 n. 7755, ha esteso, attraverso il ricorso al criterio generale della correttezza e della buona fede, l'obbligo di *repêchage* anche al caso della sopravvenuta infermità permanente del lavoratore ⁽¹⁾. Le norme della legge sul collocamento mirato (l. 68/1999) hanno recepito le indicazioni delle Sezioni Unite, limitandosi però a prevedere tale obbligo solo nei casi di aggravamento delle condizioni della persona con disabilità avviata al lavoro secondo la disciplina della medesima legge e di lavoratore divenuto inidoneo a causa di infortunio o malattia professionale. Con il TU in materia di salute e sicurezza (art. 42 d.lgs. 81/2008) il legislatore ha poi esteso l'obbligo di adibire il lavoratore ad altre mansioni equivalenti o inferiori a tutti i casi di inidoneità sopravvenuta alla mansione. L'obbligo di *repêchage* gravava però sul datore di lavoro senza che fosse sindacabile «l'assetto organizzativo (...) stabilito dall'imprenditore» ⁽²⁾. È stato il co. 3 dell'art. 10 della L. 68/1999 a cogliere l'evoluzione in atto – culturale, anzitutto, e già visibile, a quei tempi, nella

⁽¹⁾ La decisione delle sez. un. del 7 agosto 1998, n. 7755 (in *RIDL*, 1999, II, p. 170) indicava il seguente principio di diritto: «La sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa, quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt. 1 e 3 l. 604 del 1966 e 1463, 1464 cod. civ.), non è ravvisabile nella sola ineseguibilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore, ma può essere esclusa dalla possibilità di altra attività riconducibile – alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede – alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art. 2103 cod. civ.) o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché essa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore». Sulla decisione e la successiva giurisprudenza, cfr. O. BONARDI, *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro e l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in un'innovativa decisione della Cassazione*, in *QG*, 2018, n. 3; v. anche R. VOZA, *Sopravenuta inidoneità psicofisica e licenziamento del lavoratore nel puzzle normativo delle ultime riforme*, in *ADL*, 2015, nn. 4-5, p. 771.

⁽²⁾ Cass. sez. n., 7 agosto 1998, n. 7755, punto 15 in motivazione.

legislazione di altri paesi o sovranazionale ⁽³⁾ – e a prevedere che si considerassero possibili «adattamenti dell’organizzazione» prima di licenziare. Tale norma, però, non assegna alla regola carattere universale né sul piano soggettivo (limitandola solo agli assunti obbligatoriamente) né su quello oggettivo (solo per il licenziamento) e non precisa i parametri con cui si deve valutare l’ampiezza dell’obbligo che introduce (qual è la misura del “possibile”?).

L’altra fattispecie che qui interessa menzionare è quella della tutela del/della caregiver di persona con disabilità, a cui il legislatore (di recente su impulso del diritto UE, che molto beneficia della riflessione che deriva dalla pratica del diritto antidiscriminatorio) ⁽⁴⁾ ha attribuito in modo crescente tutele finalizzate a consentire a chi si occupa di una persona con disabilità sia di mantenere il rapporto di lavoro, che di farsi carico dei compiti di cura. Tali tutele possono essere ricondotte, di nuovo, al diritto all’astensione dal lavoro entro un certo limite temporale ⁽⁵⁾ o a forme di flessibilità del lavoro ⁽⁶⁾, con ricadute non sempre vantaggiose sulla persona che lavora, in termini di «trappole della conciliazione» ⁽⁷⁾.

È soprattutto all’intervento delle parti sociali che l’art. 2110 c.c. attribuisce il compito di tutelare il lavoratore per quanto attiene a eventi della sua vita, come la malattia, che il principio di solidarietà stabilisce siano considerati anche *nel* contratto di lavoro e anteposti agli interessi che

⁽³⁾ Ne illustra i tratti salienti M. BARBERA, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in M. BARBERA e A. GUARISO (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, 2007, Giuffrè, p. 77 e ss., in particolare pp. 84-87;

⁽⁴⁾ V. ampiamente sul tema il quaderno monografico n. 14 del 2023 di DLM, *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, a cura di C. ALESSI, O. BONARDI, L. CALAFÀ, M. D’ONGHIA e in particolare il saggio di O. BONARDI, *Il diritto di assistere. L’implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregivers della direttiva 2019/1158 in materia di conciliazione*, 2023, p. 103.

⁽⁵⁾ Si pensi ai congedi e i permessi di cui agli artt. 33 l. 104/1992, o 33 e 42 d.lgs. 151/2001, su cui si rinvia a O. BONARDI *Il diritto di assistere*, cit..

⁽⁶⁾ V. la priorità nell’accesso al part-time di cui al co.4 art. 8 d.lgs. 81/2015 e al lavoro agile di cui al co. 3 bis art. 18 d.lgs. 81/2017 anche per i familiari di persone con disabilità.

⁽⁷⁾ V. sulle «trappole della conciliazione» per le donne connesse agli strumenti di flessibilità del lavoro C. ALESSI, *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, e M. MILITELLO, *Tempi di lavoro e conciliazione. L’orario di lavoro scelto come strumento di parità*, entrambi in *Diritto di conciliazione* cit., rispettivamente a p. 85 e a p. 41.

esso realizza ⁽⁸⁾. La scelta delle parti sociali è stata quella di fissare un termine (anche molto diverso a seconda dei settori produttivi) oltre il quale il peso che il principio di solidarietà impone all'interesse economico del datore di lavoro non è più da considerarsi accettabile. Tale termine – che è una convenzione che assimila condizioni di salute ben diverse tra loro – può variare sia per ragioni svincolate dalla tutela della salute (l'anzianità di servizio) sia, invece, per specifiche condizioni di malattia che sono considerate più gravi (generalmente le malattie oncologiche, che in alcune occasioni possono anche non essere soggette ad alcun limite) ⁽⁹⁾; o può addirittura non decorrere se la malattia – nelle forme dell'assenza per infortunio o per malattia professionale – dipenda dalla responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. ⁽¹⁰⁾. Due sono le caratteristiche distintive della tutela accordata alle tre fattispecie descritte che qui interessa mettere in evidenza, perché sono indicative del paradigma a cui essa si ispira. Anzitutto il bilanciamento degli interessi delle parti è raggiunto tramite il già richiamato criterio del limite *quantitativo* entro cui la vulnerabilità determinata dalla malattia o dalla disabilità deve essere tollerata dall'impresa. Si tratta di un criterio già presente nel caso del comportamento e dei permessi e congedi per la persona caregiver e che caratterizza sostanzialmente anche i casi dell'obbligo di *repêchage* e della flessibilità del rapporto di lavoro. Nella prima ipotesi, infatti, è nel numero di altre mansioni *già presenti e come previste* nell'organizzazione aziendale che il lavoratore divenuto inidoneo alla mansione svolta può essere ricollocato; nel caso della flessibilità, il numero di ore di lavoro che può essere prestato varia verso il basso, al più, muta il luogo in cui la medesima quantità di lavoro viene svolta, dato che, nei fatti, lo *smart working* si limita di frequente a tradursi più banalmente in *home working* ⁽¹¹⁾.

⁽⁸⁾ Per un inquadramento sistematico, R. DEL PUNTA, *Art. 2110 c.c. Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio*, in R. DEL PUNTA e F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, pp. 525 ss.

⁽⁹⁾ Per una illustrazione di esempi in proposito nella contrattazione collettiva v. S. VARVA, *Discriminazione per handicap e comportamento adeguato ai lavoratori con disabilità: questioni emergenti dalla recente giurisprudenza*, in *RIDL*, 2023, n.4, p. 531 e in particolare pp. 545 e ss.

⁽¹⁰⁾ V. recentemente Cass. 27 aprile 2023, n.11136, in *DeJure*.

⁽¹¹⁾ Come già indicato per le questioni di genere (v. *supra* nota 9), il lavoro agile può essere uno strumento di inclusione anche per le persone con disabilità e per chi se ne prende cura (e, per il ragionamento qui proposto, un esempio di ridefinizione delle

L'altro tratto distintivo della tutela accordata riguarda il *posto* assegnato alla vulnerabilità nell'organizzazione produttiva che, in tutti casi qui descritti, resta *al di fuori* dell'impresa, tanto in termini materiali (il diritto all'astensione) che in termini organizzativi (la disabilità non è un elemento che incide sul contenuto e sulle modalità della produzione).

Gli interessi di entrambe le parti sono tutelati e composti secondo uno schema di speculare *irrilevanza* della condizione di vulnerabilità: da un lato, la malattia e la disabilità non devono costituire un motivo per perdere il lavoro e consentono, anche non lavorando, di ricevere il sostegno necessario (tramite le risorse della comunità statale, a cui pure l'impresa contribuisce); dall'altra, l'impresa non è pregiudicata nel raggiungimento dei suoi obiettivi – il profitto – dai rallentamenti e dal *disordine* che la vulnerabilità comporta.

È in questo contesto che appariva più di vent'anni fa un «soggetto imprevisto»⁽¹²⁾, intenzionato a contrastare l'esclusione che tutte le strutture sociali, inclusa l'impresa, possono realizzare; un soggetto a cui il diritto antidiscriminatorio di nuova generazione⁽¹³⁾ ha dato voce, con il suo obiettivo dichiarato di valorizzazione della differenza e dell'eguaglianza sostanziale.

modalità produttive in ragione di esse), purché si presti attenzione ai rischi di commistione tra i tempi privati e quelli di lavoro. Ma non va neppure dimenticato che le esigenze di flessibilità della persona con disabilità e dei *caregivers* vanno contemperate con il carattere emancipatorio del lavoro svolto fuori dalle mura domestiche e in contesti sociali di interazione con gli altri come sono i luoghi di lavoro, v. il report V. H. TAYLOR, R. FLORISSON, M. WILKES and P. HOLLAND, *The Changing Workplace: Enabling Disability-Inclusive Hybrid Working 2022*, Work Foundation.

⁽¹²⁾ La nota espressione è di Lonzi (C. LONZI, *Sputiamo su Hegel e altri scritti*, 2023, La tartaruga, Milano) ed è utilizzata dalla A. per spiegare come la critica femminista alle categorie universalistiche e al patriarcato tenda alla ricerca di un soggetto politico diverso e alternativo che rappresenta «l'abbandono della cultura della presa del potere» (ivi, p. 44) per «fare di questo attimo una modificazione totale della vita. Chi non è nella dialettica servo-padrone diventa cosciente e introduce nel mondo il Soggetto Imprevisto» (p. 60). Il concetto è riferibile, a parere di chi scrive, ad altri soggetti che tendono ad uscire da una condizione di minorità.

⁽¹³⁾ Per tutti v. M. BARBERA e A. GUARISO (a cura di), op.cit., in particolare il capitolo introduttivo.

2. La tutela antidiscriminatoria e la concezione biopsicosociale di disabilità: il nuovo paradigma

Le teorie politiche e filosofiche della differenza, come il femminismo, il multiculturalismo, i queer studies o i disability studies – e i movimenti che le hanno – hanno contribuito all’evoluzione della tutela antidiscriminatoria nella direzione del cambiamento.

Proprio nell’ambito di ricerca e di studio dei cd. disability studies emerge – prima in campo medico verso la fine degli anni ’70, per poi affermarsi in ambito istituzionale e culturale soprattutto negli anni ’90 – il modello biopsicosociale di disabilità, che si focalizza non su ciò che la condizione fisica e psichica della persona non le consente di fare ma, ribaltando la prospettiva, sull’inadeguatezza delle strutture sociali che quella condizione non sanno accogliere ⁽¹⁴⁾.

Come ampiamente noto, è per primo il diritto dell’Unione europea a prevedere che le legislazioni nazionali introducano l’obbligo in capo ai datori di lavoro pubblici e privati di adottare accomodamenti ragionevoli, una nozione ampia e *camaleontica* nel contenuto e che include tutti «i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato» (art. 5 Direttiva 2000/78).

È poi la Convenzione ONU del 2006, alla quale l’Unione Europea ha aderito ⁽¹⁵⁾, a fare del modello biopsicosociale di disabilità il modello trasversale a ogni ambito della vita sociale, ribadendo che la disabilità «è il risultato dell’interazione tra persone con menomazioni e barriere

⁽¹⁴⁾ Sui *disability studies*, v. M.G. BERNARDINI, *Disabilità, giustizia, diritto. Itinerari fra filosofia del diritto e Disability Studies*, Giappichelli, Torino, 2016, che a p. 52 richiama anche le critiche mosse alla «scarsa elaborazione teorica» su cui si è sviluppato originariamente il modello biopsicosociale, nonché gli altri modelli teorici che fanno parte dei *disability studies*. Per i riflessi sulla disciplina lavoristica v. F. MALZANI, *Dal collocamento mirato al diversity management. Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere*, in *RDSS*, 2019, V.19, n.4, pp. 719 ss. e W. CHIAROMONTE, *L’inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell’Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in *VTDL*, 2020, n.4, pp. 897.

⁽¹⁵⁾ L’adesione dell’allora Comunità Europea è avvenuta con la Decisione del Consiglio del 26 novembre 2009 relativa alla conclusione, da parte della Comunità europea, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2010/48/CE).

comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri»⁽¹⁶⁾. Le integrazioni che la Convenzione e il Comitato istituito dall'art. 34 della Convenzione stessa, con la sua *quasi* giurisprudenza e i suoi *General Comments* tematici, introducono nel quadro regolamentare riguardante la disabilità sono molte. Le più rilevanti, rispetto all'ambito del lavoro e per quanto qui serve richiamare anche in relazione alla loro influenza sulla giurisprudenza della Corte di giustizia, riguardano: *i*) il rigetto di pratiche di selezione del personale, di accesso all'impiego e, in ogni caso, di politiche occupazionali anche tramite meccanismi "preferenziali" che comportano («*promote or support*») però la segregazione di lavoratori e lavoratrici in certi impieghi e posti di lavoro, con limitati o precondizionati percorsi di progressione di carriera;⁽¹⁷⁾ *ii*) la definizione della nozione di accomodamento ragionevole, che non fonda più la valutazione della sua *reasonableness* sul parametro maggioritario (ovvero al sentire comune della maggioranza e che tende, spesso, a caratterizzare il sindacato giudiziale di ragionevolezza)⁽¹⁸⁾, ma la aggancia alle necessità – anche individuali – del soggetto discriminato, ritenendo ragionevole ciò che è adeguato alla persona con disabilità⁽¹⁹⁾; *iii*) la nozione di disabilità, che non si sovrappone a quella di malattia, ma ricomprende, più ampiamente, una «condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata»⁽²⁰⁾. Non si parla più quindi

⁽¹⁶⁾ Punto e) Preambolo della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità 2006.

⁽¹⁷⁾ CRPD/C/GC/8, [General comment No. 8 \(2022\) on the right of persons with disabilities to work and employment](#) in particolare punti 12 e ss.

⁽¹⁸⁾ Sul punto v. M. BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. BARBERA e A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, 2019, Giappichelli, Torino, p.7.

⁽¹⁹⁾ CRPD/C/GC/6, [General comment No. 6 \(2018\) on equality and nondiscrimination](#), su cui v. anche su v. E. TARQUINI, *Il licenziamento discriminatorio, "soggetto inatteso": alcune riflessioni sul principio paritario e la disciplina limitativa del recesso datoriale*, in *LDE*, 2023, n.2, in particolare p. 9.

⁽²⁰⁾ V. C. giust. 11 aprile 2013, C-335/11, *HK Danmark*, § 47. E ancora la disabilità «si riferisce non soltanto ad un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma

di disabilità secondo il modello noto al diritto del lavoro con le norme della l. 104/1992 o le già citate disposizioni della l. 68/1999, ovvero di una disabilità necessariamente certificata e medicalmente nominata, ma di una valutazione di fatto complessiva, che, partendo dal dato medico, richiede anche un'osservazione della realtà spazio-temporale in cui tale dato è inserito.

La forza trasformativa che l'acquisizione di tale concezione nei precetti legislativi determina è, a tutta evidenza, dirompente.

Se le cause di discriminazione si risolvono generalmente – ed è un successo – con il riconoscimento agli esclusi dello stesso trattamento attribuito al gruppo favorito, la nozione biopsicosociale di disabilità assume già l'inadeguatezza *in sé* del trattamento pensato per e destinato a persone abili secondo il canone convenzionale e ne impone la modifica. A fianco dei divieti di discriminazione diretta e indiretta, comuni a tutti i fattori vietati, la tutela antidiscriminatoria introduce con l'accomodamento ragionevole, solo per la disabilità, una nozione di discriminazione che non richiede di dimostrare la comparabilità delle situazioni e verificare la sussistenza di eccezioni, né di operare di volta in volta il bilanciamento, per quanto rigoroso, del giudizio inerente alla discriminazione indiretta, ma che prevede, con il solo limite dei costi sproporzionati, un obbligo di individuare soluzioni (e quindi di modificare la regola o la prassi di volta in volta considerate) per includere la diversità ⁽²¹⁾.

Il cambio di paradigma porta con sé che non è più possibile lasciare *fuori* dall'impresa la disabilità o stabilire prima e in che misura poterla

altresi ad un ostacolo a svolgere una simile attività», così C. di giust., 18 dicembre 2014, C-354/13, *FOA*, § 54 e giurisprudenza ivi citata.

⁽²¹⁾ Analogamente, con la nozione di molestia – ma, in tale caso, per tutti i fattori– il diritto antidiscriminatorio sanziona quei comportamenti indesiderati e connessi ai fattori vietati senza che sia necessario la comparazione, nemmeno in chiave ipotetica. Sia in tale ipotesi che in quella degli accomodamenti ragionevoli, è la necessità di contrastare pratiche e condotte escludenti (che finiscono per negare eguale partecipazione alla comunità in ragione di un fattore vietato) a imporre la tutela. Non per questo «la discriminazione perde il suo carattere di nozione relazionale, perché il raffronto fra soggetti avvantaggiati e soggetti svantaggiati è la ragione sottostante all'individuazione da parte del legislatore di specifici divieti di discriminazione ed è insito nell'indicazione di alcuni specifici fattori soggettivi come elementi costitutivi della fattispecie discriminatoria», M. BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, cit. a p. 55, che rimanda a D. IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, 2005, Jovene, Napoli, pp. 425 ss.

accogliere, perché così facendo si chiederebbe alle persone con disabilità di adeguarsi a un modello che non è per loro (e da loro) pensato e costruito. A cambiare, necessariamente, deve essere anzitutto l'impresa, alla cui organizzazione la vulnerabilità non è più un elemento estraneo. Il cambiamento che la novità impone ⁽²²⁾ non riguarda solo la riflessione scientifica, ma anche la pratica giuridica e le norme che pongono in relazione, nella fase di sviluppo fisiologico (il rapporto di lavoro) e in quella patologica (il contenzioso che ne può seguire), le due parti del contratto. È, quindi, la comunità giuridica nel suo complesso (la dottrina, la magistratura, ma anche le parti sociali e l'avvocatura) a essere chiamata a porsi in termini nuovi la questione della disabilità.

3. La tutela giudiziale *dopo* i divieti di discriminazione

La rilettura con lenti in parte diverse degli istituti di cui si è detto al precedente paragrafo sta offrendo risultati discontinui, che dimostrano aperture e resistenze a cogliere il funzionamento dei divieti di discriminazione e a saperli integrare – anche al fine di superare i dubbi interpretativi che si pongono nella pratica – con la disciplina sostanziale alla quale essi si affiancano.

3.1. Sull'inidoneità sopravvenuta

Per quanto attiene al tema dell'inidoneità sopravvenuta alla mansione, si può constatare come le prassi aziendali non abbiano colto la novità dell'approccio e il carattere ulteriore e qualitativamente diverso dell'obbligo di accomodamento ragionevole.

A fronte di licenziamenti irrogati con la formula di rito dell'impossibilità a trasferire in altro reparto o a svolgere diversa mansione, le corti hanno statuito che, per dimostrare di aver adottato accomodamenti ragionevoli,

⁽²²⁾ È ancora presto per dire se, come parrebbe nelle intenzioni del legislatore, il cambio di paradigma sarà ulteriormente favorito e perseguito in modo più efficace a seguito dell'adozione del d.lgs. 62 del 3.5.2024, adottato in attuazione della delega al governo dalla legge n. 227/2021, rubricato "Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato" e del quale questo contributo non si occupa.

«non è certo sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario *repêchage*, così creando una sovrapposizione con la dimostrazione, comunque richiesta, circa l'impossibilità di adibire il disabile a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute»⁽²³⁾. Al datore di lavoro è richiesto di dimostrare di aver ricercato «misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità»⁽²⁴⁾.

Particolarmente rilevante è la conseguenza che ne deriva in termini di qualificazione del licenziamento motivato dall'inidoneità psicofisica, che è da ritenersi discriminatorio, perché non provare a o, comunque, non adottare un (possibile) accomodamento ragionevole costituisce discriminazione⁽²⁵⁾. Proprio perché l'accomodamento ragionevole non ha un contenuto predeterminato e la nozione di disabilità include anche le limitazioni durature a svolgere la mansione per cui si è stati assunti⁽²⁶⁾, è corretta la tesi che qualifica come discriminatorio qualunque licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione in quanto anche l'obbligo di *repêchage* con il rimpiego in altra mansione può certamente intendersi come accomodamento ragionevole⁽²⁷⁾. Non convince, invece, l'affermazione che, ove l'accomodamento ragionevole individuato non metta il lavoratore in condizione di raggiungere un requisito che, nel successivo giudizio, risulti non necessario per svolgere la mansione, il licenziamento debba essere qualificato come licenziamento per (infondato)

⁽²³⁾ Cass. 9 marzo 2021, n. 6497, punto 6 in motivazione, su cui v. E. TARQUINI, *Oltre un intangibile confine: principio paritario, ragionevoli accomodamenti e organizzazione dell'impresa. Nota a Cass. 6497/2021*, in *QG online*, 24.5.2021, disponibile [qui](#) e C. ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *RIDL*, 2021, II, p. 617;

⁽²⁴⁾ Cass. 6497/2021, cit., punto 6 in motivazione.

⁽²⁵⁾ V. l'art. 2 della Convenzione Onu: per «discriminazione fondata sulla disabilità» si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità [...] Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole».

⁽²⁶⁾ V. C. giust. 10 febbraio 2022, *HR Rail*, C-485/20, su cui si tornerà *infra*.

⁽²⁷⁾ Già sostenuta da attenta dottrina all'inizio del dibattito sul tema v. O. BONARDI *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro*, cit.; più recentemente anche F. MALZANI, *Inidoneità alla mansione e soluzioni ragionevoli: oltre il repêchage*, nota a Trib. Milano 24.12.2019, *ADL*, 2020, n. 4, p. 963.

motivo oggettivo anziché discriminatorio per disabilità ⁽²⁸⁾. Così argomentando, si dimentica che l'obbligo di accomodamento ragionevole non esaurisce il giudizio sulla natura discriminatoria o meno del trattamento subito dalle persone con disabilità: nel caso ipotizzato, ben si può sostenere che il requisito realizza una discriminazione in quanto svantaggia, imponendo una abilità non necessaria, in modo diretto la persona con disabilità.

L'impatto della tutela antidiscriminatoria sulla fattispecie in esame è che l'evidenziata «sfasatura tra i regimi di tutela offerti dalle norme dell'art. 18 (commi 1 e 7) [St. lav.] e dell'art. 2 (commi 1 e 4) [d.lgs. 23/2015]» deve ritenersi superata «grazie alla forza pervasiva del diritto antidiscriminatorio» ⁽²⁹⁾. A tale conclusione, già proposta dalla dottrina in tempi in cui la casistica iniziava a svilupparsi ⁽³⁰⁾, è giunta di recente la giurisprudenza di legittimità, riconoscendo che «la tutela stabilita dal combinato disposto dei commi 4 e 7 dell'art. 18 S.L. (...) viene confinata a ipotesi residuali che voci dottrinali ravvisano nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, in presenza di una inidoneità non riconducibile ad una condizione di disabilità, perché, ad esempio, avente natura temporanea (e quindi non “duratura” secondo il diritto dell'Unione), o perché non qualificabile come menomazione...» ⁽³¹⁾.

⁽²⁸⁾ V. De Mozzi, che propone il seguente esempio: «Si faccia l'ipotesi di un lavoratore, addetto a mansioni (le uniche disponibili in azienda) per le quali è richiesta una capacità visiva di dieci decimi, che divenga ipovedente (disabile bio-psicosociale); ipotizziamo che, tramite ragionevoli accomodamenti approntati dal datore di lavoro, detto lavoratore riacquisti una capacità visiva pari a nove decimi, venendo, cionondimeno, licenziato per la pretesa inidoneità (9/10); e che si accerti in giudizio che per lo svolgimento delle mansioni era sufficiente una vista di nove decimi. Non pare che detto licenziamento sia stato intimato in ragione della “disabilità” del lavoratore (fattore di discriminazione vietato), quanto piuttosto proprio in ragione della sua (supposta) inidoneità. Per tale ragione, esso dovrebbe essere ritenuto “ingiustificato”, ma non “discriminatorio.» B. DE MOZZI, *Sopravvenuta inidoneità alle mansioni, disabilità, licenziamento*, in *LDE*, 2020, n. 2, qui pag. 21;

⁽²⁹⁾ F. MALZANI, *Inidoneità alla mansione*, cit..

⁽³⁰⁾ O. BONARDI, *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro*, cit..

⁽³¹⁾ V. Cass. 22 maggio 2024, n. 14307, punto 2.7 in motivazione. Cass. 12 aprile 2024 n. 9937 conferma la decisione di appello che aveva accordato la tutela reintegratoria attenuata per mancato assolvimento dell'onere della prova del *repêchage*, pur affermando «a non voler considerare che, nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, il datore di lavoro ha l'onere di provare [...] anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli (Cass. n. 6497 del

In punto di distribuzione degli oneri probatori, quanto già previsto dalla giurisprudenza di Cassazione in tema di *repêchage* ⁽³²⁾, trova (logica) applicazione anche all'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, spettando al datore di lavoro non solo l'allegazione, ma anche la prova di aver compiuto uno «sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata» ⁽³³⁾. L'indicazione risulta del tutto coerente e con il principio di prossimità della prova e con la *ratio* della disciplina che prevede che sia l'impresa a doversi rendere inclusiva per la persona con disabilità e quindi a dover dimostrare di aver provato a modificarsi in tale ottica. Bisogna però ricordare che il carattere dialogico dell'accomodamento ragionevole comporta una diversa pratica fondata sulla cooperazione tra le parti del rapporto di lavoro e tra tutti coloro che, a seconda del momento in cui la questione si pone, rappresentano le parti o comunque devono individuare la soluzione opportuna.

Infine, a dimostrazione che l'eguaglianza riorienta le operazioni di bilanciamento compiute dai giudici, ma non ne ridetermina interamente gli esiti, ancora incerta, e aperta a concezioni più liberali o più solidaristiche, è la misura dell'intrusione nell'organizzazione di impresa. La Corte giustizia, in due decisioni, statuisce (un po' apoditticamente, a dire il vero) che la «possibilità di assegnare una persona disabile a un altro posto di lavoro esiste solo in presenza di almeno un posto vacante che il lavoratore interessato può occupare (sentenza del 10 febbraio 2022, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, punti 45 e 48)» ⁽³⁴⁾. La precisazione può condurre, come detto, a esiti diversi, perché la Corte delimita comunque l'affermazione appena citata con due paletti: da un lato, l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli e, quindi, di considerare un ventaglio di opzioni modificative della mansione assegnata; dall'altro, il limite del costo sproporzionato. Se questo è il perimetro nel quale si deve valutare l'obbligo di accomodamento ragionevole, ben ci si può chiedere, di volta in volta, se la modifica delle mansioni esistenti con una redistribuzione dei

2021)»: avanti alla Cassazione però il motivo di ricorso sulla tutela applicabile era stato proposto solo dalla società, che invocava invece l'applicabilità del co. 5.

⁽³²⁾ Sulla prova dell'impossibilità di *repêchage* del dipendente licenziato in capo al datore di lavoro, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione v. Cass. 22 marzo 2016, n. 5592; Cass. 13 giugno 2016, n. 12101; Cass. 20 ottobre 2017 n. 24882; Cass. 22 novembre 2017 n. 27792.

⁽³³⁾ Cass. 6497/2021 cit., su cui v. C. ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, cit.;

⁽³⁴⁾ C. giust. 18 gennaio 2024, *Ca Na Negreta*, C- 631/22, §45.

compiti – e che comporti anche ricadute, come ammette la giurisprudenza nazionale, su altri lavoratori – o la creazione di un posizione nuova pertinente alla realtà di impresa in cui si inserisce non sia una soluzione adeguata a tutelare l’inclusione della persona con disabilità senza comportare un costo sproporzionato per l’azienda. È nel merito di queste valutazioni, e non su ormai superati «confini»⁽³⁵⁾, che il conflitto deve reindirizzarsi⁽³⁶⁾.

3.2. Sulla tutela della persona caregiver

Un’ordinanza interlocutoria della Corte di Cassazione⁽³⁷⁾, che interroga la Corte di giustizia con la chiara intenzione di espandere la portata applicativa della tutela antidiscriminatoria al caso della persona con compiti di cura, conferma come il quadro di tutele contro le discriminazioni per disabilità sia il risultato dell’intreccio di obblighi nazionali e sovranazionali e come sia il dialogo tra la giurisprudenza nazionale e la giurisprudenza sovranazionale a poter portare a soluzioni innovative⁽³⁸⁾. Al tempo stesso, le questioni sollevate, per come sono formulate, confermano anche che il compito interpretativo che le corti sono chiamate a compiere quando devono applicare i divieti di discriminazione è maneggiato con un certo timore e con qualche difficoltà dai giudici nazionali. I fatti all’origine della causa riguardano una lavoratrice madre di minore con disabilità che lamenta la natura discriminatoria del mancato accoglimento della sua richiesta di essere assegnata ad un turno fisso dalle 8.30 alle 15.00, anche in mansione inferiore a quella d’assunzione. La lavoratrice considera la sua condizione comparabile a quella di altri colleghi, ritenuti per motivi sanitari non idonei, in via temporanea o definitiva, a

⁽³⁵⁾ Così E. TARQUINI, *Oltre un intangibile confine*, cit. per descrivere come la normativa antidiscriminatoria attribuisca al sindacato giudiziale «uno strumento inedito di controllo dei poteri datoriali, capace di superare il confine, altrimenti intangibile, dell’organizzazione interna dell’impresa come determinata dal datore di lavoro».

⁽³⁶⁾ V. per una ricostruzione della casistica e delle prassi in Europea in proposito v. L. WADDINGTON and A. BRODERICK, *Court practices regarding disability discrimination, including reasonable accommodation, at EU and Member State level, and in light of the UN CRPD*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024 in particolare p. 73 e ss.

⁽³⁷⁾ [Cass. 17 gennaio 2024, n. 1788](#) disponibile in IEN.

⁽³⁸⁾ C. ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, cit., qui a p. 621.

rendere con le modalità ordinarie la prestazione lavorativa, le cui richieste di assegnazione a turno fisso erano invece state accolte dalla datrice di lavoro. La decisione d'appello aveva stabilito che l'azienda avesse sufficientemente agevolato la dipendente, ancorché tramite ordini di servizio sempre provvisori, ma che la posizione della lavoratrice dovesse essere tenuta distinta da quella dei colleghi «destinatari delle prescrizioni mediche indicate nelle certificazioni prodotte», ritenendo non provata in ogni caso la condotta discriminatoria.

La Cassazione ricostruisce il caso – correttamente – come un caso di discriminazione per associazione ⁽³⁹⁾ (per disabilità) e, ritenendo la questione della distribuzione dell'orario di lavoro un criterio neutro, si chiede se la ricorrente possa essere sostenuta nella sua richiesta dal divieto di discriminazione indiretta e/o dall'obbligo di accomodamento ragionevole.

Sul primo profilo, la Cassazione coinvolge la Corte di giustizia senza considerare che la discriminazione per associazione non è una tipologia di discriminazione come lo sono quella diretta e indiretta, la molestia o l'ordine di discriminare, ma un modo con cui tutte queste forme di discriminazione possono realizzarsi ⁽⁴⁰⁾. Non c'è bisogno di scomodare la Corte di giustizia – che peraltro ha già trattato almeno un caso di discriminazione indiretta per associazione ⁽⁴¹⁾ – per risolvere la questione. La giurisprudenza di merito nazionale ha già seguito questa strada quando ha sanzionato la penalizzazione derivante dal mancato scomputo delle assenze per cura di familiare con disabilità ai fini del calcolo del premio di risultato ⁽⁴²⁾ e di presenza ⁽⁴³⁾.

La Cassazione prosegue formulando una seconda questione che, in motivazione, è presentata come la logica conseguenza dell'estensione della

⁽³⁹⁾ Sulla discriminazione per associazione v. Barbera, Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione, in particolare p. 57 e ss. È nel caso *Coleman*, C. giust. del 17 luglio 2008, C-303/06, che la Corte ha elaborato per la prima volta la nozione di discriminazione per associazione, chiamata a tutela di una *caregiver*, la madre di un minore con disabilità, costretta alle dimissioni perché non ritenuta sufficientemente presente sul luogo di lavoro in ragione delle assenze per assistere il figlio.

⁽⁴⁰⁾ *Eadem*, 58.

⁽⁴¹⁾ È il noto caso *Chez*, C. giust. 16 luglio 2015, C-83/14, in cui la Corte applica la nozione di discriminazione per associazione rimandando al giudice del rinvio la qualificazione della discriminazione come diretta o indiretta in base ad alcuni accertamenti di merito che le sono preclusi.

⁽⁴²⁾ Tra le prime v. [App. Torino, sentenza del 13 aprile 2022](#), disponibile su Wikilabour.

⁽⁴³⁾ Trib. Padova sezione lavoro est. Perrone, sentenza dell'8 febbraio 2024, inedita.

tutela contro discriminazione indiretta del *caregiver*, con la quale domanda alla Corte di giustizia di «chiarire se la tutela così riconosciuta comporti la nascita, a carico del datore di lavoro del detto *caregiver*, dell'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per garantire, anche in favore del medesimo *caregiver*, il rispetto del principio della parità di trattamento nei confronti degli altri lavoratori, sul modello di quanto previsto per i disabili dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000».

L'interesse nella risposta che la Corte di giustizia vorrà fornire non sta tanto, come la Cassazione erroneamente sostiene, nel dubbio (agilmente risolvibile) se il divieto di discriminazione per associazione trovi applicazione anche al caso della discriminazione indiretta, ma se al fine di non incorrere nell'accertamento di una condotta discriminatoria (e poi, quindi, tramite il rimedio a essa) si possa arrivare a un risultato del tutto sovrapponibile a quello dell'accomodamento ragionevole, che il dettato letterale delle disposizioni della direttiva 2000/78 (art. 5) impone solo «nel caso di persone portatrici di un particolare handicap».

Nell'ordinanza di rinvio, la Cassazione dà atto che alla vicenda oggetto di causa non si applichi *ratione temporis* la disciplina dell'art. 25 co. 2 *bis* del d.lgs. 198/2006, che come noto ha ampliato la nozione di discriminazione di genere così da ricomprendervi anche le necessità di cura familiare. La giurisprudenza di merito che ha applicato tale disposizione, ma già prima quella che applicava il divieto di discriminazione per condizione di genitore, è giunta di fatto a riconoscere in via rimediale trattamenti personalizzati sia individuali ⁽⁴⁴⁾ che di gruppo ⁽⁴⁵⁾. La Cassazione, richiamando l'introduzione dell'art. 25 co.2 *bis*, pare riconoscere che tale previsione avrebbe in astratto potuto risolvere positivamente le istanze della lavoratrice.

Se, come detto, è scontata la risposta alla prima questione, l'estensione *tout court* dell'obbligo di accomodamento ragionevole anche al/alla *caregiver* di persona con disabilità imporrebbe ai giudici di Lussemburgo di superare il dato letterale dell'art. 5 della Direttiva – elemento, questo

⁽⁴⁴⁾ V. Trib. Milano, decr. 17.7.2023, in *RGL*, 2023, n. 4, con nota di F. MICHELI, *Modifica dei turni di lavoro e discriminazione indiretta del caregiver*; sia concesso anche il rinvio a F. RIZZI, [L'impresa riorganizzata dai divieti di discriminazione. Commento a Trib. Milano 17.7.2023](#), in *IEN* 16.11.2023.

⁽⁴⁵⁾ È il noto caso “Yoox”, su cui si v. S. SCARPONI, [Discriminazione e cura genitoriale: la modifica dell'orario imposta dal datore di lavoro è rilevante, Commento a T. Bologna Sez. Lav. 31.12.2021 n. 862 R.G.](#), in *IEN* 4.5.2022.

della formulazione letterale dell'obbligo di accomodamento ragionevole, che, in riferimento ad analogia normativa di altri ordinamenti, è stato ritenuto dalla giurisprudenza una preclusione sufficiente a interpretazione estensiva⁽⁴⁶⁾. Anche nella nota sentenza *Coleman*, dove si discuteva proprio della tutela contro le discriminazioni connesse alla disabilità, la Corte di giustizia aveva riconosciuto nell'obbligo di accomodamento ragionevole una delle «disposizioni applicabili, come risulta dalla loro stessa formulazione, unicamente alle persone disabili» (punto 39).

A consentirle di operare un'interpretazione estensiva del disposto dell'art. 5 (e di superare quindi le affermazioni del suo precedente) potrebbe essere l'adesione – successiva al caso *Coleman* - alla Convenzione Onu da parte dell'UE e quindi l'obbligo di interpretare la Direttiva in modo conforme alle previsioni della Convenzione Onu e alla giurisprudenza che si è formata su di esse, come la stessa Corte di giustizia ha ribadito in diverse occasioni a partire dalla già citata sentenza *HK Danmark*.

È in particolare una decisione recente del Comitato delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità - ripresa anche dalla Cassazione nell'ordinanza interlocutoria forse proprio al fine di suggerire la strada per l'interpretazione estensiva - ad aver sanzionato l'Italia per violazione del combinato degli artt. 28 («Adeguati livelli di vita e protezione sociale») e 5 («Uguaglianza e non discriminazione») della Convenzione in una vicenda che ha trattato delle ricadute negative che l'assenza di adeguati strumenti di tutela può avere sulle/sui *caregiver*⁽⁴⁷⁾. La decisione tuttavia, pur riconoscendo «le gravi conseguenze sulle persone con disabilità assistite che derivano dal mancato riconoscimento della figura del *caregiver* e di misure di protezione sociale effettive a suo favore (quali l'accesso a incentivi, fondi e al sistema pensionistico; la flessibilità degli orari di lavoro; la vicinanza della propria abitazione)», si limita a ricondurre la vicenda alla nozione di discriminazione per associazione e, in punto di rimedi, a riferirsi a misure di «protezione sociale» (per quanto inclusive di misure di flessibilità lavorativa), senza discutere esplicitamente dell'estensione dell'accomodamento ragionevole e senza quindi

⁽⁴⁶⁾ Così, in merito alle disposizioni statunitensi dell'American with Disabilities Act of 1990, A. L. PERDUE, *Caregiver accomodation*, in *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 2023, 44, 2, 2023, pp. 207 ss.

⁽⁴⁷⁾ V. il report del Comitato CRPD/C/27/D/51/2018, *Views adopted by the Committee under article 5 of the Optional Protocol, concerning communication No. 51/2018*, 25.1.2023.

attribuire maggior rilevanza – anche solo quanto soggetto coinvolto in via mediata, trattandosi di *judicial body* che statuisce in materia di obblighi in capo agli Stati – al ruolo delle imprese. La Corte di giustizia è però chiamata ad applicare le conseguenze di tali indicazioni in riferimento al rapporto di lavoro e ciò implica ragionare sugli obblighi che da esse derivano per le imprese.

L'estensione dell'obbligo di accomodamento ragionevole anche al *caregiver* di persona con disabilità è condivisibilmente auspicata dalla dottrina in ragione del suo carattere funzionale alla tutela di diritti fondamentali per le persone con disabilità, in particolare del diritto di vivere una vita autonoma con il sostegno della persona scelta per prestare loro assistenza, ma anche alla protezione delle/dei prestatrici/ori di assistenza dalle conseguenze negative che tale attività può determinare⁽⁴⁸⁾. Un'interpretazione estensiva dell'ambito soggettivo dell'obbligo avrebbe il pregio di rendere, in termini espliciti, l'accomodamento ragionevole il «criterio di riferimento anche nella valutazione da parte del datore di lavoro delle richieste di flessibilità del lavoratore prestatore di assistenza» e di colmare le lacune che la trasposizione della cd. Direttiva congedi ha generato in merito alla platea di destinatari delle nuove norme sulla flessibilità e alla definizione delle forme di lavoro flessibili a cui i *caregiver* possono aver accesso⁽⁴⁹⁾. In questo senso, anche la terza questione su cui la Cassazione chiede alla Corte di giustizia di pronunciarsi – ovvero su quanto ampia possa essere la nozione di *caregiver* al fine della applicazione della tutela antidiscriminatoria – coglie come i divieti di discriminazione siano anzitutto uno strumento di diagnosi orientato a una valutazione di fatto delle modalità con cui le diseguaglianze connesse ai fattori vietati si manifestino: ciò consente, quantomeno, di mettere in discussione l'attribuzione rigida e predefinita di tutele operata dal legislatore, che tende a ricomprendere solo alcuni soggetti e non altri. Ove poi la Corte di giustizia volesse sfruttare l'opportunità offerta dal rinvio per discutere anche la differenza tra i rimedi alla discriminazione in generale e il contenuto dell'obbligo di accomodamento ragionevole, la risposta potrebbe assumere rilevanza sistemica e andare al di là del fattore disabilità.

La questione rimanda infatti al tema della trasversalità a tutti i fattori vietati dell'obbligo di accomodamento ragionevole – che, con esiti

⁽⁴⁸⁾ O. BONARDI, *Il diritto di assistere*, cit.

⁽⁴⁹⁾ *Eadem*.

discutibili e conseguenze applicative incerte, le Sezioni Unite hanno riconosciuto sussistente nel nostro ordinamento per il fattore religione, come è in altri ordinamenti ⁽⁵⁰⁾. Se è vero che, come noto, fonti normative di diversa matrice e provenienza trattano tutte il tema dell'accomodamento ragionevole come un istituto distinto dalle nozioni di discriminazione diretta e indiretta ⁽⁵¹⁾, la dottrina ha provato a individuare i caratteri peculiari dell'istituto nel panorama dei rimedi alla discriminazione, evidenziando che la distinzione tra il primo e i secondi può essere nei fatti sempre più sfumata ⁽⁵²⁾.

In proposito non pare sia così dirimente la natura sartoriale dell'accomodamento ragionevole, posto che si tratta in ogni caso di un trattamento differenziato che anche il divieto di discriminazione indiretta applicato a un'istanza individuale può realizzare. Analogamente, anche la portata generalizzata del rimedio individuato dalla rimozione della discriminazione non è necessariamente assente allorquando si adotti un accomodamento ragionevole che ben può avere benefici per la collettività. Né deve considerarsi rilevante la prova dello svantaggio di gruppo, richiesta per la discriminazione indiretta e non per l'accomodamento ragionevole,

⁽⁵⁰⁾ V. S. BORELLI, *Le Sezioni Unite sul crocifisso: tra principio di laicità, accomodamenti ragionevoli, sindacato antidiscriminatorio e tanti dubbi*, in *LDE*, 2021, 4; M. RANIERI, *Le Sezioni Unite sull'esposizione del crocifisso: luci, ombre e chiaroscuri*, su *RGL*, 2021, 4, N. COLAIANNI, *Dal "crocifisso di Stato" al "crocifisso di classe" (nota a margine di Cass., SS. UU., 9 settembre 2021, n. 24414)*, in *Stato, Chiese e pluralismo confessione*, 2021, 17, p. 17. Sulla portata dell'obbligo negli Stati Uniti, v. D. STRAZZARI, *Reasonable accommodation e luogo di lavoro: per la Corte Suprema il datore è tenuto all'accomodamento a meno che non vi sia un serio onere a suo carico*, in *IEN* 5.11.2023.

⁽⁵¹⁾ V. CRPD/C/GC/6, *General comment No. 6 (2018)*, cit. punto 20 lett. c): «Denial of reasonable accommodation does not refer to groups but always to an individual in a given particular situation. As any such denial meets a justification test which is different from the justification of indirect discrimination, denial of reasonable accommodation constitutes a form of discrimination distinct from other forms, such as direct or indirect discrimination».

⁽⁵²⁾ V. S. KARA, E. PACHAŁA-SZYMCZYK, M. ROSA, R. TONELLI, *Reasonable accommodation beyond disability: an inclusive equality approach through the organisation of the enterprise*, in *DSL*, 2024, 1, p. 53 e ss.; N. CROWLEY, *Equality Bodies and Reasonable Accommodation Beyond the Ground of Disability*, 2022, Equinet European Network of Equality Bodies Publications; M. BELL, *Adapting Work to the Worker: The Evolving EU Legal Framework on Accommodating Worker Diversity*, in *IJDL*, 2018, 18, p.124; E. BRIBOSIA and I. RORIVE, *Reasonable Accommodation Beyond Disability in Europe?*, 2013, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.

posto che tale prova, concretamente, può essere raggiunta in via presuntiva e tramite il ricorso a fatti notori⁽⁵³⁾; allo stesso tempo, anche nel caso dell'accomodamento ragionevole deve dimostrarsi un nesso tra la concreta necessità dell'accomodamento, il fattore protetto e la mansione da svolgere.

I tratti distintivi⁽⁵⁴⁾ che l'accomodamento ragionevole sembra mantenere e che si vogliono enfatizzare per il discorso che ci riguarda in questa sede stanno piuttosto *i*) nella scelta *ex ante* di tutelare la diversità connessa alla condizione di disabilità senza richiedere quella prova di comparabilità tra le situazioni oggetto del giudizio contro la discriminazione che, per gli altri fattori, è onere della persona discriminata dimostrare; *ii*) nella previsione del solo limite della sproporzione del costo economico a giustificare la mancata adozione di un accomodamento⁽⁵⁵⁾; e *iii*) nella

⁽⁵³⁾ Sin dal noto e risalente insegnamento nel caso *O'Flynn* («è soprattutto il lavoratore migrante che, in caso di decesso di un suo familiare, tenderà a farne eseguire l'inumazione in un altro Stato membro, in considerazione dei legami che i membri di una famiglia del genere conservano generalmente con il loro Stato di origine», *O'Flynn* contro *Adjudication Officer*, C-237/94, sentenza del 23 maggio 1996, § 22) la Corte di giustizia ha chiarito che debbano essere valorizzati quegli elementi che provano che la condotta, per sua stessa natura, in base a fatti di dominio pubblico, abbia un impatto negativo prevalentemente o soprattutto su un gruppo protetto.

⁽⁵⁴⁾ La riflessione che qui si propone non prende in considerazione l'esperienza nordamericana – Usa e Canada – o le previsioni legislative di quei paesi che estendono ad altri fattori di discriminazione l'accomodamento ragionevole, ma si limita a valutare le differenze tra tale rimedio alla discriminazione, per come previsto dal diritto UE, e quelli che possono essere adottati per prevenire o rimediare a una violazione dei divieti di discriminazione diretta e indiretta per la riflessione che qui si sta proponendo.

⁽⁵⁵⁾ Il riferimento al solo limite del costo economico può essere compreso in ragione del fatto che la norma regola la relazione tra il lavoratore e il datore di lavoro e con ciò, in effetti, restringe l'ampiezza della discrezionalità del datore di lavoro rispetto alle ipotesi delle eccezioni nel caso della discriminazione diretta e delle giustificazioni nel caso della discriminazione indiretta. Laddove, in ragione degli effetti dell'accomodamento, tale relazione si ampli, «all'impraticabilità materiale degli accomodamenti» si aggiunge «il limite della loro impraticabilità giuridica» nell'ambito della quale sono da ricondurre primi fra tutti i diritti dei terzi (così E. TARQUINI 2021, op.cit., richiamando l'inciso di Cass. 6497/21 «non può aprioristicamente escludersi che la modifica organizzativa coinvolga, in maniera diretta o indiretta, altri lavoratori (...) [deve restare] fermo il limite non valicabile del pregiudizio a situazioni soggettive che assumano la consistenza di diritti soggettivi altrui»). La questione, che qui non può essere approfondita, apre interessanti e importanti profili di indagine sia in relazione ai diritti degli altri lavoratori (alla luce anche del novellato art. 2103 c.c. come già sottolineano E. TARQUINI, *Oltre un intangibile confine*, cit. e C. ALESSI, *Disabilità, accomodamenti*

proceduralizzazione di un dialogo ⁽⁵⁶⁾ tra le parti volto a definirne il contenuto e la sua conseguente incidenza sull'organizzazione di impresa che rende quindi quest'ultima sindacabile non solo successivamente dal giudice, ma prima ancora, nel corso del rapporto di lavoro, dal lavoratore stesso e da chi lo rappresenta.

3.3. Sul comportamento

Il contenzioso che tratta dell'applicazione dei divieti di discriminazione alla disciplina del licenziamento per superamento del periodo di comportamento è il più vasto e quello che ha sollevato maggiori e più complessi problemi interpretativi⁵⁷, connessi, in particolare, a tre profili: la sempre più labile differenza tra la nozione di malattia a quella di disabilità, soprattutto nel caso di periodi di comportamento di lunga durata; la rilevanza (o meno) della conoscenza della condizione di disabilità da parte del datore di lavoro; l'impatto dell'istituto dell'accomodamento ragionevole nel quadro complessivo della questione.

La giurisprudenza di legittimità ⁽⁵⁸⁾, in linea con l'orientamento largamente maggioritario delle corti di merito, si è assestata nel ritenere che l'applicazione di un medesimo periodo di comportamento per lavoratori con e senza disabilità costituisce discriminazione indiretta dovendosi considerare, come indicato dalla Corte di Giustizia nelle sentenze *HK Danmark* del 2013 e *Conejero* del 2018, il maggior rischio di ammalarsi connesso alla condizione di disabilità. In proposito, è certamente condivisibile ritenere che non tutte le disabilità comportino un eguale rischio di generare

ragionevoli e oneri probatori, cit.) sia, se si considera l'estensione dell'obbligo altri fattori, anche ai diritti della clientela o degli utenti (su cui v. S. FREDMAN, *Tolerating the Intolerant: Religious Freedom, Complicity, and the Right to Equality*, in *OJLR*, 2020, 9, p.305).

⁽⁵⁶⁾ CRPD, *General comment n. 6/2018*, cit. § 6.

⁽⁵⁷⁾ Oltre ai riferimenti che saranno di seguito indicati per una rassegna di giurisprudenza si v. R. BONO, *Disabilità e licenziamento discriminatorio per superamento del periodo di comportamento*, in *LG*, 2023, 25 ss.

⁽⁵⁸⁾ Per prima Cass. 31 marzo 2023, n. 9095, con nt. F. BORDONI, in *Labor*, 13 giugno 2023, A. DONINI, in *RIDL*, 2023, II, p. 254; v. anche TARQUINI, *Il licenziamento discriminatorio: "soggetto in atteso"*, cit..

stati di morbilità⁽⁵⁹⁾ ma non è privo di fondamento (scientifico)⁽⁶⁰⁾ affermare che una maggior morbilità sia trasversale a tutte le persone con disabilità nel confronto con le persone senza disabilità e sia quindi da essa dipendente. Ne consegue che la prova di tale maggior rischio potrà essere offerta tramite elementi presuntivi o dati statistici di carattere generale, con la necessità di circostanziare caso per caso la rilevanza di tale valutazione presuntiva e la possibilità, per parte convenuta, di confutarla. Nel merito della conclusione accolta dalla Cassazione, ovvero la qualificazione come discriminazione indiretta di un uguale periodo di comportamento per lavoratori con disabilità e non, poco si è discusso nelle decisioni giudiziali se un tale trattamento uniforme sia giustificato o meno. Ciò dipende verosimilmente dalle carenti argomentazioni fornite nei giudizi di merito che hanno riguardato i casi poi confermati in Cassazione, nei quali è mancata una vera e propria valutazione sulla legittimità del fine perseguito dalla norma e sull'impiego dei mezzi appropriati, necessari per raggiungerlo – tutti aspetti che prevedono allegazioni anche di fatto che sono onere del convenuto e che, se non prospettate nel merito, non possono essere discusse in sede di legittimità.

Se la Cassazione riconosce che «l'obliterazione (...) mediante applicazione del periodo di comportamento breve come per i lavoratori non disabili» del «rischio aggiuntivo di essere assente dal lavoro per malattia costituisce condotta datoriale indirettamente discriminatoria», essa si affretta anche a sottolineare che «questo non significa che un limite massimo in termini di giorni di assenza per malattia del lavoratore disabile non possa o non debba essere fissato», dal legislatore o, per quanto di competenza, delle parti sociali⁽⁶¹⁾.

L'ultima decisione di Cassazione citata sembra indicare che la miglior via per integrare la disciplina del comportamento con l'applicazione del divieto di discriminazione dovrebbe essere l'adozione di un termine

⁽⁵⁹⁾ V. S. VARVA op. cit. e A. MARESCA, *Disabilità e licenziamento per superamento del periodo di comportamento*, in *LDE*, 2024, n. 2.

⁽⁶⁰⁾ La letteratura in ambito medico è molto ricca; v. per tutti H. KUPER, S. ROTENBERG, L. AZIZATUNNISA', L. MORGON BANKS, T. SMYTHE, *The association between disability and mortality: a mixed methods study*, in *The Lancet*, V. 9. I.5, pp. 306 ss., che ricorda (qui p. 307) «There is also clear and growing evidence that people with disabilities have worse health than others in the population».

⁽⁶¹⁾ Cass. 9095/2023 cit. punti 22 e 23.

differenziato – più lungo – per le persone con disabilità⁶²; altre decisioni di legittimità richiamano anche l'opzione, pure prospettata dalla giurisprudenza di merito e sostenuta anche dalla dottrina, di scomputare le assenze connesse alla disabilità⁶³.

L'una e l'altra ipotesi non paiono giungere a una soluzione *di per sé* coerente o, in ogni caso, obbligata dalla *ratio* della tutela antidiscriminatoria, a meno che non siano accompagnate da adeguate integrazioni.

La previsione di un ulteriore termine più lungo, in linea con una concezione sostanziale di solidarietà alla base della tutela antidiscriminatoria, sconta però due limiti: trattare, di nuovo, in modo uniforme situazioni che ben potrebbero essere diverse anche tra di loro (si è detto che il rischio di essere esposti a malattia è diverso in ragione della disabilità) e stabilire a monte una valutazione di proporzionalità dello svantaggio⁶⁴. Diversa, ma solo in parte, è l'ipotesi in cui le norme contrattuali prevedano già l'allungamento (o l'obliterazione) per ipotesi particolari delle assenze: in quel caso bisognerà, sempre volta per volta, valutare la comparabilità dell'ipotesi ricompresa nel trattamento più favorevole con quella invece esclusa. L'esito non è di per sé scontato, posto che assenze per eventi eccezionali potrebbero essere considerate non comparabili ad assenze dovute a condizioni, come la disabilità, di lunga durata⁶⁵.

⁶² Si veda anche Cass. 6 settembre 2024, n. 24052, punto 16: «La disposizione contrattuale collettiva ...nel caso di specie non risulta pertanto idonea ad escludere il rischio di una ingiustificata disparità di trattamento dei lavoratori portatori di handicap, non prevedendo appunto una differenziata soglia di tollerabilità per i lavoratori disabili rispetto a quella prevista per coloro che tali non sono».

⁶³ Per i riferimenti alla giurisprudenza sul punto v. R. BONO 2023 op.cit. Più di recente anche Cass. del 23 maggio 2024, n. 14402.

⁶⁴ In tal senso, v. anche F. RAVELLI, *Licenziamento di lavoratori disabili per superamento del periodo di comporto e diritto antidiscriminatorio*, in *Labor*, 2023 312 e ss.

⁶⁵ V. le conclusioni dell'Avvocata Generale Eleanor Sharpston, 19.10.2017, nella causa C-270/16 *Conejero*, punto 60: «Come osservato dalla Commissione, si può affermare che il fatto che l'elenco delle assenze escluse comprenda malattie che hanno poche probabilità di ripetersi corrobora l'argomento secondo cui la misura in discussione mira a contrastare l'assenteismo (...) A mio parere, la lotta all'assenteismo nei luoghi di lavoro, ove sia dimostrato che esso provoca chiaramente danni materiali tanto a livello nazionale quanto ai datori di lavoro che ne subiscono le conseguenze, può essere parimenti considerata una finalità legittima». V. Cassazione civile, sez. lav., 24052/2024, cit., al punto 14: «la contrattazione collettiva, per sfuggire al rischio di trattamenti discriminatori, dovrebbe prendere in specifica considerazione la posizione di svantaggio del disabile e non è sufficiente una disciplina negoziale che valorizzi unicamente il profilo oggettivo della astratta gravità o particolarità delle patologie». Con

Analogamente, la soluzione di scomputare le assenze connesse alla disabilità non pare imposta dai divieti di discriminazione, ma dovrà sempre essere considerata alla luce del giudizio di proporzionalità, nonché alla concreta possibilità di consentire il prosieguo dell'attività lavorativa⁽⁶⁶⁾. Se si considera poi la nozione di disabilità più volte richiamata in questo contributo, nel caso di periodi di comportamento molto lunghi e quindi di numerose assenze per malattia, ci si deve domandare se il raggiungimento di o, meglio dire, l'approssimarsi a un tetto di assenze elevato non configuri già una condizione di disabilità del lavoratore e di conseguenza imponga di «verificare se sussistano le condizioni in relazione alle quali sorge l'obbligo di accomodamento ragionevole»⁽⁶⁷⁾. Tale considerazione è del tutto corretta, ma se è (anche) l'ipotesi di essere (tanto) assenti per malattia a qualificare il lavoratore come persona con disabilità, quali assenze dovrebbero essere scomputate?

L'opzione dello scomputo delle assenze per malattia connessa alla disabilità e quella del prolungamento del periodo di comportamento vengono ricondotte – dalla giurisprudenza⁽⁶⁸⁾ e dalla dottrina⁽⁶⁹⁾ – a misure connesse al rispetto dell'obbligo di accomodamento ragionevole, che è una delle due forme di giustificazione per la discriminazione indiretta in ragione della disabilità ai sensi della Direttiva 2000/78. In realtà, le due

tale affermazione, la Cassazione non sembra ritenere di per sé equiparabile l'ipotesi delle assenze per disabilità a quella per gravi patologie di carattere eccezionale, ma sottolinea come *anche* le assenze ordinarie («non gravi» dice la Corte al successivo punto 15) connesse alla disabilità siano un'altra ipotesi meritevole di un trattamento differenziato (più favorevole) rispetto a quanto previsto per assenze non connesse alla condizione di disabilità.

⁽⁶⁶⁾ Recita il Considerando 17 della Direttiva: «La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo 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». In proposito, Tribunale di Parma, sentenza 9 gennaio 2023; Est. I. Zampieri, in *Labor* con nota di F. RAVELLI, op. cit. osserva: «a fronte delle ragioni che, nel caso concreto, hanno giustificato le assenze, l'esclusione dal computo dei periodi di malattia legati alla disabilità non si sarebbe risolto in un onere sproporzionato per il datore di lavoro, non trattandosi, all'evidenza, [...] di un lavoratore non in grado di garantire la prestazione per un periodo sufficientemente continuativo».

⁽⁶⁷⁾ Così O. BONARDI, [Ancora sul licenziamento per superamento del periodo di comportamento del lavoratore disabile](#), in *IEN* 11.2.2203.

⁽⁶⁸⁾ Corte Cass. 22 maggio 2024, n. 14316 punto 40, ma v. anche la giurisprudenza citata nelle note precedenti.

⁽⁶⁹⁾ V. in particolare O. BONARDI, *Ancora sul licenziamento*, cit. e R. BONO op.cit.;

opzioni paiono da ricondurre a ipotesi di trattamento differenziato volte a rimediare a o prevenire la discriminazione indiretta che sussiste quando il trattamento uguale di situazione diverse non ha superato la generale (comune a tutti i fattori) forma di giustificazione (art. 2 lett. b)-i)). Dalla mancata dimostrazione di una finalità legittima o dell'impiego di mezzi appropriati e necessari da parte del datore di lavoro consegue l'accertamento di una discriminazione indiretta.

La circostanza che il datore di lavoro non abbia valutato di adottare accomodamenti ragionevoli, volti a prevenire il raggiungimento del limite previsto, è la violazione di un obbligo ulteriore e diverso (art. 2 lett. b)-ii)), che pure può condurre all'accertamento della discriminazione.

Ci si deve però intendere su quali misure siano coerenti con la *ratio* dell'istituto. Ricondurre l'accomodamento ragionevole a quella che si ritiene la sua funzione permette di affrontare meglio, come si proverà a fare di seguito, gli interrogativi complessi che il divieto discriminazione ha posto in merito alla disciplina del comporta – e quindi alla gestione della malattia. Non si tratta di superare la distinzione, che la Corte di giustizia ha affermato ⁽⁷⁰⁾, tra malattia e disabilità, ma di cogliere, alla luce anche dei successivi sviluppi della stessa giurisprudenza della Corte, le necessarie implicazioni che già la gestione della condizione di malattia può comportare a fronte di una mutata definizione di disabilità ⁽⁷¹⁾.

Un punto importante di questa riflessione è dire che la funzione dell'accomodamento ragionevole deve essere individuata nella ricerca di aggiustamenti e modifiche (di qualsiasi natura) che permettano lo *svolgimento* dell'attività lavorativa, e non la *sola* conservazione del posto di lavoro, che è effetto conseguente alla possibilità di adottare un accomodamento

⁽⁷⁰⁾ È con la sentenza *Chacón Navas* (C-13/05) che la Corte ha stabilito che «la malattia in quanto tale non può essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva 2000/78 vieta qualsiasi discriminazione» (v. punto 57). Se con la giurisprudenza successiva la Corte non ha mai messo in discussione tale affermazione, ha comunque colto la necessità di raccordare la condizione di malattia con quella di disabilità alla luce della nozione della stessa proposta dalla Convenzione Onu.

⁽⁷¹⁾ Per una riflessione più complessiva – ma che include anche i profili qui trattati – sulle “*ricadute* della malattia sul rapporto di lavoro ... [in] una realtà ben diversa da quella in cui la norma venne introdotta”, v. D. GAROFALO, *La risoluzione del rapporto di lavoro per malattia*, in *DRI*, 2023, n. 2, p 357.

(⁷²). L'accomodamento ragionevole può incidere sulla tutela dell'interesse alla conservazione del posto di lavoro protetto dalla disciplina del comports nella misura in cui sussista una condizione ulteriore, ovvero che la prestazione di lavoro possa essere resa (⁷³). Altre letture, legate solo a espandere in un modo o nell'altro la durata del comports, paiono più orientate a riportare l'istituto nella prospettiva *difensiva* tipica di alcune protezioni classiche⁷⁴. Tuttavia, di tali proposte interpretative e dell'applicazione che la giurisprudenza nazionale pure ne ha dato, non v'è traccia nelle più recenti indagini comparate inerenti alle prassi di altri Paesi Ue; né pare che esse possano derivare dai precedenti citati della Corte di giustizia che si sono occupati del comports (⁷⁵).

L'intervento della contrattazione collettiva, invocato da giurisprudenza e dottrina (⁷⁶), potrebbe prevedere – positivizzando quanto già adesso sembra essere il comportamento imposto da un'attenta interpretazione della normativa antidiscriminatoria – l'attivazione di un'interlocuzione protetta e mediata quantomeno dai servizi di medicina del lavoro, volta a verificare se è necessario (ci si trova in un caso di malattia connessa a

(⁷²) Con argomentazioni diverse da quelle qui prospettate, paiono comunque critici sull'inquadramento come accomodamento ragionevole dello scomputo delle assenze connesse a disabilità Franza (G. FRANZA *Quando l'effettività genera paradossi. Sull'esclusione dal periodo di comports della malattia imputabile a disabilità*, in *LG*, 2022, n.1, p. 60), che però ritiene accomodamento ragionevole l'allungamento del periodo di comports per lavoratori con disabilità, e S. VARVA, op.cit. In *O'Hanlon v Commissioners of HM Revenue & Customs*, 11.9.2006 UKEAT/0109/06 (una decisione risalente, ma ancora considerata autorevole precedente dalla giurisprudenza inglese v. *Mrs S. Aleem v E-Act Academy Trust Limited*, 28.7.2021, UKEAT/0099/20/RN and UKEAT/0100/20/RN) l'EAT ha precisato che lo scopo della legislazione sulla discriminazione nei confronti delle persone con disabilità è quello di consentire loro di partecipare pienamente al mondo del lavoro, non di "trattarle come oggetti di carità" (traduzione di chi scrive); entrambe le decisioni sono reperibili sul database del British and Irish Legal Information Institute, al link bailii.org.

(⁷³) La giurisprudenza degli Stati Uniti indica che l'accomodamento ragionevole debba sempre consentire al lavoratore di svolgere le «essential functions of the job» v. *PERDUE*, op.cit., in particolare pp. 214-215.

(⁷⁴) Sulla necessità di rivedere in alcuni casi la prospettiva difensiva delle «protezioni classiche» a fronte di un mutato panorama produttivo e sociale, v. R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro e valori*, in R. DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, p. 21 e ss. qui 25.

(⁷⁵) Per entrambi i profili v. L. WADDINGTON and A. BRODERICK, op. cit. in particolare §§ 1.2, 1.3 e 2.2, 2.3.1.

(⁷⁶) V. Cass. 23 maggio 2024, n. 14402, punto 13 e, per tutti e tutte, A. MARESCA e S. VARVA op.cit.

o che può costituire disabilità?) e possibile (quale può essere l'accomodamento ragionevole?) individuare misure compatibili con la condizione di salute e lo svolgimento dell'attività lavorativa. D'altronde, «la malattia tutelata dall'articolo 2110 c.c. non comprende ogni alterazione dello stato psico-fisico del lavoratore, *ma solo quelle che per gravità e per incidenza sulle mansioni normalmente svolte* (enfasi aggiunta), determinano una concreta e attuale incapacità al lavoro e, in particolare, una condizione di impossibilità della prestazione specifica svolta dal lavoratore»⁽⁷⁷⁾. Senza allontanarsi quindi da assunti già noti al diritto del lavoro, è ben possibile ipotizzare che una diversa strutturazione della prestazione di lavoro (negli ampi orizzonti che l'accomodamento ragionevole può esplorare) risulti compatibile con lo stato di salute del lavoratore. Il rischio che l'interlocuzione tra le parti sia inutile pare, nel concreto, abbastanza ridotto e comunque meno gravoso che quello di una condanna per discriminazione o della perdita del posto di lavoro.

Giacché il concetto di disabilità può non essere sempre predefinito e lo *status* di persona con disabilità può sopraggiungere o può anche essere determinato proprio dal protrarsi della malattia, ciò che è richiesto alle due parti del rapporto di lavoro varia alla luce dei diversi scenari. La prospettiva di addossare in modo rigido tutti gli obblighi a una parte o all'altra fallisce, quale che sia il punto di vista prescelto, nel cogliere la novità della disciplina, anche alla luce dell'interpretazione delle norme già indicata dalla giurisprudenza sovranazionale e internazionale. Se è vero che il datore di lavoro non conosce il contenuto della diagnosi e, in alcune occasioni, la relazione tra essa e l'ipotetica condizione di disabilità, è vero che anche il lavoratore può non avere tale consapevolezza e non sa (e non è tenuto a sapere) se c'è una modalità compatibile alla sua condizione di salute per svolgere la prestazione lavorativa.

Attribuire al datore di lavoro l'obbligo di avviare il dialogo in quanto soggetto tenuto a realizzare l'accomodamento ragionevole appare una soluzione interpretativa corretta, perché già la condizione di malattia può essere sintomatica di una disabilità⁷⁸; ma un eventuale silenzio, in

⁽⁷⁷⁾ D. GAROFALO, op.cit. qui a p. 358 che riprende con esplicito riferimento R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, 2008, Giuffrè, Milano, p. 537.

⁽⁷⁸⁾ Come ricorda R. NUNIN: «il Comitato per i diritti delle persone con disabilità (...) chiarisce che tale obbligo non è necessariamente limitato ad una previa domanda del soggetto interessato, dovendosi applicare anche al caso in cui un (potenziale) destinatario dell'obbligo dovrebbe aver compreso di trovarsi di fronte ad una persona portatrice di una disabilità che potrebbe richiedere tali accomodamenti per superare gli

risposta, da parte del lavoratore, incide sull'estensione dell'obbligo in capo al datore di lavoro.

Una sintesi efficace di come debba essere ripensata la relazione tra le parti – e quali siano le conseguenze delle diverse scelte di dialogo che esse possono adottare – è fornita, con l'abituale chiarezza che ha contraddistinto i suoi interventi, dall'opinione dell'Avvocata Generale Sharpston nel caso *Conejero*, della quale non si è forse tenuto debito conto nella riflessione, a livello nazionale, che ha riguardato e riguarda il tema del comporto⁽⁷⁹⁾. Nei casi in cui il datore di lavoro non abbia (o non possa avere) contezza della condizione di disabilità o «allorquando abbia necessità di chiedere maggiori informazioni al lavoratore per adottare accomodamenti ragionevoli, se il dipendente rifiuta di fornire simili informazioni o non desidera comunicarle, non può essere obbligato a farlo. Egli potrebbe preferire non avvalersi di tale possibilità per motivi legati a ciò che percepisce come la propria dignità o indipendenza personali»⁽⁸⁰⁾. La conseguenza del legittimo rifiuto del lavoratore è più articolata di quanto si possa presumere perché non esonera integralmente il datore di lavoro dall'obbligo di adottare quei «provvedimenti ovvi» che potrebbero avere «l'effetto di integrare il lavoratore nel personale dell'azienda»⁽⁸¹⁾. Se tale intervento non dovesse però essere sufficiente, «al datore di lavoro non si può imporre di adoperarsi ulteriormente»⁽⁸²⁾. In tale ottica, la riflessione si sposta da letture che vedono i divieti di indagine e il diritto alla riservatezza come strumenti che, paradossalmente, non potrebbero realizzare il miglior interesse del lavoratore con disabilità all'individuazione di prassi (e alla previsione di formazione per sviluppare le necessarie competenze) che favoriscano il cd. *choosing to disclose model*, e quindi la creazione di una cultura di impresa con

ostacoli nell'esercizio dei diritti» R. NUNIN, op.cit., qui 891, che richiama CRPD, *General Comment No. 6*, cit., p.6 e ss. punto 24 lett. (b).

⁽⁷⁹⁾ Conclusioni dell'Avvocata Generale Sharpston, op.cit.. Richiamano le argomentazioni di Sharpston anche S. VARVA, op. cit. e la più recente giurisprudenza di Cassazione, che insiste anche sulla necessità di un dialogo tra le parti: per tutte v. Cass, 14316/2024, cit. punto 43.

⁽⁸⁰⁾ *Eadem*, § 39.

⁽⁸¹⁾ *Ibid.*

⁽⁸²⁾ *Ibid.*

strutture e processi adeguati in un cui la persona con disabilità può condividere con modalità protette la propria condizione ⁽⁸³⁾.

Non pare quindi condivisibile la pretesa di definire, in tutti i casi, l'ordine temporale in cui le due parti debbano adempiere ai rispettivi obblighi e predeterminarne il contenuto o, comunque, di esonerare agilmente il datore di lavoro dall'accertamento della discriminazione in ragione della mancata informazione da parte del lavoratore della condizione di disabilità ⁽⁸⁴⁾. Tali proposte interpretative trascurano di considerare che la tutela antidiscriminatoria non dimentica mai che c'è chi può discriminare e chi è discriminato.

Se, con argomentazione incompleta, la prima decisione di Cassazione sulla questione si limitava a rimandare all'irrilevanza dell'intento soggettivo e alla natura oggettiva della discriminazione ⁽⁸⁵⁾ per accertare la sussistenza di una violazione degli obblighi di non discriminare in capo al datore di lavoro non a conoscenza della disabilità del lavoratore licenziato, le successive sentenze hanno chiarito l'obbligo di collaborazione da parte del lavoratore, ma hanno anche iniziato a delineare il contenuto degli obblighi di cooperazione tra le parti volta a ricercare un accomodamento ragionevole e hanno ribadito la rilevanza tanto della conoscenza che della conoscibilità dello stato di disabilità da parte del datore di lavoro al fine dell'adempimento ⁽⁸⁶⁾.

⁽⁸³⁾ V. EUROPEAN COMMISSION: DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION, *Reasonable accommodation at work – Guidelines and good practices*, Publications Office of the European Union, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/359088>.

⁽⁸⁴⁾ Questa pare invece la prospettazione di A. MARESCA, op. cit..

⁽⁸⁵⁾ Cass. 9095/2023, cit. punto 29. Unanime la critica di tale affermazione da parte della dottrina, che la considera «non pertinente» (S. VARVA, op.cit., 551), «scontata ed irrilevante» (A. MARESCA, op.cit., 6), «non del tutto appagante» (E. TARQUINI 2023, op.cit., 14) «fuori fuoco» (F. RAVELLI, op. cit., 319).

⁽⁸⁶⁾ Secondo il più recente orientamento di Cassazione «possono enuclearsi due ipotesi in caso di licenziamento del disabile per superamento del periodo di comportamento: la prima, in cui il datore di lavoro abbia colpevolmente ignorato la disabilità del dipendente; la seconda, in cui il fattore di protezione, pur non risultando espressamente portato a conoscenza del datore di lavoro, avrebbe potuto essere ritenuto reale secondo un comportamento di questi improntato a diligenza», Cass. del 31 maggio 2024, n. 1528, punto 3.2.2. Sono da ricondurre alla prima ipotesi, prosegue la Cassazione, i casi in cui si tratti di personale assunto attraverso il collocamento mirato o perché la condizione di disabilità è stata resa nota nel corso del rapporto di lavoro in qualunque modo. Rientrano nella seconda i casi in cui, «pur in presenza di una formale omessa conoscenza, la stessa non può ritenersi incolpevole perché il datore di lavoro era in grado di, pur ignorando

Le questioni sinora trattate – che le ultime sentenze di legittimità paiono contribuire in parte a superare – potrebbero trovare indicazioni interpretative importanti dalla risposta che la Corte di giustizia vorrà dare all’ordinanza di rinvio del Tribunale di Ravenna del 4 gennaio 2024 ⁽⁸⁷⁾. Secondo il giudice di Ravenna, le previsioni in tema di comports della contrattazione collettiva italiana sono già concepite – laddove prevedono periodi molto lunghi, retribuiti e non, di assenza per malattia (nel caso di specie, fino a 180 giorni retribuiti e 120 giorni non retribuiti in un anno), diversamente dai periodi più brevi oggetto dei precedenti della Corte di giustizia in materia – per tutelare lavoratori con disabilità, anche attesa la nozione ampia di disabilità. Il Tribunale di Ravenna dubita, quindi, che ci si trovi davanti a un’ipotesi di discriminazione indiretta, ma domanda comunque alla Corte se l’asserita discriminazione indiretta possa considerarsi giustificata secondo la giustificazione generale dei mezzi appropriati e necessari o possa essere evitata dall’adozione di accomodamenti ragionevoli. In proposito ai possibili accomodamenti ragionevoli, il Tribunale chiede alla Corte di esprimere una valutazione su specifiche misure già previste dalla contrattazione collettiva (l’aspettativa non retribuita di 120 giorni) non ravvisando, parrebbe, la possibilità di individuarne ulteriori di diversa natura – o che se ne sarebbero dovuti individuare, prima del raggiungimento del limite del comports, ulteriori di diversa natura ⁽⁸⁸⁾. In estrema sintesi, il giudice di Ravenna chiede alla Corte di giustizia di risolvere il caso concreto e la vicenda viene utilizzata come un *case study* di dialogo con la Corte per tutte le questioni che riguardano l’applicazione dei divieti di discriminazione alla disciplina

la disabilità del dipendente averne comunque consapevolezza per non avere, ad esempio, effettuato correttamente la sorveglianza sanitaria ex art. 41 del D.lgs. n. 81/2008 ovvero perché le certificazioni mediche e/o la documentazione inviate erano sintomatiche di un particolare stato di salute costituente una situazione di *handicap* come (...) delineata dalla normativa in materia», Cass. 14402/2024 cit.. Il riferimento alla “sintomaticità” di un particolare stato di salute pare suffragare quanto qui sostenuto in merito alla sovrapposizione tra lunghe assenze e condizione di disabilità; nello stesso senso, in merito alla rilevanza della conoscibilità della condizione di disabilità, E. SHARPSTON op. cit., punto 45.

⁽⁸⁷⁾ Per una sintesi e una prima riflessione critica sull’ordinanza di rinvio v. L. LA PEC-CERELLA, *Computabilità nel periodo di comports delle assenze per patologia inabilitante*, in *LDE*, 2024, n.1; F. ALIFANO, [Discriminazione per disabilità, comports e contrattazione collettiva. Primi appunti ad un anno dalla pronuncia della Cassazione](#), Working Paper ADAPT, 2024, n. 7.

⁽⁸⁸⁾ V. in particolare i punti 96 e ss. dell’ordinanza.

del comparto. In effetti, che sia condivisibile o meno nel merito, il Tribunale ben avrebbe potuto decidere, sostenendo il convincimento chiaro che emerge nell'ordinanza e che porta a ritenere non proporzionato l'onere imposto a un piccolo datore di lavoro dall'obbligo di mantenere il posto di lavoro di una persona così a lungo assente⁽⁸⁹⁾.

La Corte di giustizia non si sostituirà al giudice del rinvio entrando nel merito di tali valutazioni, ma potrà correggere alcune affermazioni contenute nell'ordinanza o cogliere alcuni spunti che la motivazione le offre. Si potrebbe così anzitutto chiarire che non c'è da stupirsi che, in astratto, «tutta la contrattazione collettiva italiana» possa essere «discriminatoria» (pag. 14, punto 67 dell'ordinanza) laddove tratta situazioni diverse in modo uguale⁽⁹⁰⁾ ma d'altra parte si dovrebbe valutare, come detto, se tale trattamento uniforme per situazione diverse sia giustificato o meno. Analogamente, si dovrebbe constatare come l'affermazione che un periodo lungo di assenze per malattia sia già strutturato «*ab origine* per tutelare il lavoratore anche contro le assenze riconducibili alla disabilità» (pag. 12 punto 48) conduca al paradosso di attribuire a una previsione che riconosce tutele in modo statico anche la flessibilità richiesta dall'accertamento *ex post* delle disegualianze che la stessa previsione può generare: vale a dire, di considerare erroneamente che una norma che

⁽⁸⁹⁾ V. le pagine da 13 a 16 dell'ordinanza e, in particolare, il punto 64: «Ma nel caso di specie, proprio vista la particolarità dell'istituto che viene in rilievo e la lunga durata dell'assenza – già i 180 giorni retribuiti – vi è un concreto dubbio che possa introdursi un ragionevole discorso discriminatorio in una normativa che appare già strutturata per tutelare precipuamente i soggetti disabili»; e, ancora, al punto 67: «Viste le gravissime conseguenze che ne deriverebbero (essenzialmente tutta la contrattazione collettiva italiana sarebbe discriminatoria; i licenziamenti sarebbero tutti nulli, con gravissime conseguenze patrimoniali, anche per le piccole imprese quale la presente convenuta ed anche per i datori di lavoro non imprenditori: per una piccola entità imprenditoriale con una condanna al pagamento di 25-30 mesi di retribuzioni a chi non ha lavorato di regola si rischia la chiusura dell'attività». Sulla finalità legittima e sulla necessità e proporzionalità dei mezzi impiegati che escluderebbero la sussistenza di una discriminazione v. paragrafi da 73 a 75.

⁽⁹⁰⁾ Sull'inadeguatezza, in questo senso, della contrattazione collettiva v. per tutte la recente Cass. 24052/2024 cit. punto 16: «La disposizione contrattuale collettiva, ... non risulta pertanto idonea ad escludere il rischio di una ingiustificata disparità di trattamento dei lavoratori portatori di handicap, non prevedendo appunto una differenziata soglia di tollerabilità per i lavoratori disabili rispetto a quella prevista per coloro che tali non sono».

garantisce diritti uniformi possa al tempo stesso assicurare una tutela comparativa ⁽⁹¹⁾.

Soprattutto, la decisione di Lussemburgo potrebbe ribadire la scansione dei diversi passaggi dell'accertamento della condotta discriminatoria nella fattispecie del superamento del periodo di comportamento e indentificare la funzione – e non già il contenuto, come chiede il Tribunale di Ravenna – dell'accomodamento ragionevole in relazione a tale fattispecie.

4. Brevi considerazioni conclusive: nuove pratiche per la comunità del lavoro

L'interazione tra i divieti di discriminazione e la disciplina sostanziale di alcuni istituti volti alla protezione della disabilità che riguarda, in via immediata o mediata, le persone che lavorano, impone modifiche di contenuto e di metodo tanto nella riflessione teorica che nella pratica, tanto nello svolgimento fisiologico del rapporto di lavoro che nelle sue fasi patologiche. Tra i cambiamenti di contenuto, è richiesto alle imprese lo sforzo di individuare non solo la modalità più efficiente di produrre, ma anche la modalità produttiva più efficiente alla luce delle diverse abilità delle persone che impiega. In questo paradigma si concretizza la gerarchia valoriale della normativa antidiscriminatoria e, in particolare, delle disposizioni volte a promuovere l'eguaglianza delle persone con disabilità. Il modello di solidarietà a cui tendere non si riduce solo a pratiche redistributive di risorse tramite il contributo dato, anche dalle imprese, ai sistemi statali di assistenza, ma attraverso l'inclusione della persona nei modelli di produzione e organizzativi. Tale mutamento di prospettiva comporta certamente uno sforzo più complesso, perché presuppone non solo pratiche gestionali innovative e di dialogo con la persona interessata ma, anche, un certo grado di empatia e di immedesimazione nell'altro. Rispetto a tale complessità, il diritto orienta l'attività delle imprese tramite strumenti di *hard* e *soft law*, ma anche attraverso nuove forme di

⁽⁹¹⁾ Sulla differenza tra la tutela della norma inderogabile e quella antidiscriminatoria si rinvia a M. BARBERA, *Il cavallo e l'asino ovvero dalla tecnica della norma inderogabile alla tecnica antidiscriminatoria*, in O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, 2017, Ediesse. L'A. riprende il discorso più recentemente in M. BARBERA e S. BORELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"IT – 451/2021.

regolazione degli obblighi in capo a queste a contenuto procedurale, come sono quelle di *due diligence*, guidandole verso una sempre più sistematica interiorizzazione della tutela dei diritti tra gli scopi da perseguire. Questi input hanno comportato per le grandi imprese l'occasione di «valorizzare l'opportunità dietro al costo organizzativo»⁽⁹²⁾. Gli esiti non vanno esenti da critiche, stante il rischio di scollamento tra il fine dichiarato e l'effettività delle politiche aziendali⁽⁹³⁾, ma pare innegabile che il tema del riconoscimento e dell'inclusione delle diverse identità che abitano l'impresa sia un elemento ineludibile con cui confrontarsi nell'organizzazione dell'attività di impresa.

In proposito, l'esperienza italiana – per come emerge dal contenzioso che qui si è esaminato – mostra una certa resistenza alla novità, che può anche essere motivata dalla prevalenza nel tessuto produttivo di imprese di medie e piccole dimensioni e quindi di realtà con più limitate risorse gestionali e visioni più ristrette in termini di soluzioni innovative⁽⁹⁴⁾.

Le difficoltà di applicazione della normativa antidiscriminatoria – che, più che di nuova generazione, è ormai, già da qualche anno, maggiorenne – non è un problema solo italiano. Secondo alcune autrici, le ragioni dipendono anzitutto dalla complessità e fluidità delle nozioni di base della materia, le quali non consegnano peraltro una soluzione univoca all'interprete che è chiamato invece a rioperare un bilanciamento rispetto al contenuto della regola sostanziale, secondo uno schema guidato, ma da seguire in modo rigoroso e che richiede valutazioni motivate per ogni passaggio e diverse di caso in caso⁽⁹⁵⁾. Ancora, si deve considerare il moltiplicarsi delle sedi e dei livelli in cui gli *standards* della tutela antidiscriminatoria vengono discussi e ridefiniti, il che comporta l'incontro e la mediazione tra concezioni diverse di eguaglianza ma soprattutto, più in generale, tra tradizioni giuridiche differenti. Se questo induce, in

⁽⁹²⁾ R. NUNIN, op.cit., qui p. 895.

⁽⁹³⁾ V. B. V. REDDY, *Thinking Outside the Box – Eliminating the Perniciousness of Box-Ticking in the New Corporate Governance Code*, in *MLR*, 2019, V. 82, n. 4, p. 692.

⁽⁹⁴⁾ V. R. NUNIN op.cit.

⁽⁹⁵⁾ R. C. TOBLER, *Indirect discrimination under Directives 2000/43 and 2000/78*, 2022 e J. MULDER, *Indirect sex discrimination in employment. Theoretical analysis and reflections on the CJEU case law and national application of the concept of indirect sex discrimination*, 2021 entrambe pubblicazioni dell'EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

alcuni casi, la Corte di giustizia a mantenersi su un piano astratto, le reazioni delle corti nazionali, anche all'esito del dialogo con Lussemburgo, è a volte quella di non seguire le indicazioni di metodo fornite a livello sovranazionale, forse proprio per la loro indeterminatezza, come è avvenuto nei giudizi che hanno concluso i citati casi *HK Danmark* e *Conejero* ⁽⁹⁶⁾. Al tempo stesso, la complessità delle questioni trattate e la ricchezza della casistica, che coinvolge anche i *quasi-judicial bodies* e gli organismi di parità, espande le potenzialità delle soluzioni concrete e della riflessione giuridica che le accompagna, favorendo la circolazione di nuove idee e argomenti nei circuiti interpretativi.

Se quindi il percorso è complesso per questi interpreti, il sollecito indirizzato alla contrattazione collettiva da parte della giurisprudenza ⁽⁹⁷⁾ e della dottrina ⁽⁹⁸⁾ italiane a intervenire, in merito, in particolare, al tema del comporto ⁽⁹⁹⁾, può poco, se non ci si assicura che le parti sociali abbiano la mentalità, le competenze e la formazione adeguate ⁽¹⁰⁰⁾ per adottare nuove forme di regolazione. Queste – meglio forse se guidate da una prescrizione legislativa generale che ne fissi i requisiti essenziali ⁽¹⁰¹⁾ – dovrebbero guardare non tanto alla definizione di diversi limiti quantitativi o di supposte soluzioni *one size fits all* ⁽¹⁰²⁾, ma alla

⁽⁹⁶⁾ L. WADDINGTON and A. BRODERICK, op.cit.

⁽⁹⁷⁾ V. Cass. 14402/2024 cit. punto 13.

⁽⁹⁸⁾ V. S. VARVA op.cit. e A. MARESCA op. cit.

⁽⁹⁹⁾ V. F. ALIFANO, op.cit., il quale evidenzia che, su un campione di 59 rinnovi di contratti nazionali di categoria analizzati, solo 10 sono intervenuti prevedendo clausole volte a rispondere al sollecito della Cassazione a intervenire sulla gestione del comporto per i lavoratori con disabilità; l'A. ricostruisce le diverse tecniche di tutela impiegate dalle parti sociali in particolare nel §2.2.

⁽¹⁰⁰⁾ V. F. MALZANI, *Dal collocamento mirato al diversity management*, in particolare p. 726.

⁽¹⁰¹⁾ Più in generale sull'impatto positivo del sostegno statale alle imprese nell'elaborazione di percorsi di inclusione per le persone con disabilità secondo anche lo schema del principio introdotto dalla Convenzione Onu del cd. *universal design*, v. P. DALY, P., & D. WHELAN, *Disability in employment equality law: A reappraisal of the reasonable accommodation duty and issues arising in its implementation*, in *MJECL*, 2021, V. 28, n. 6, p.744.

⁽¹⁰²⁾ In senso opposto v. A. MARESCA op.cit., qui a 9: «Gli accomodamenti, quindi, dovranno riguardare misure di carattere generale, anche scontando la possibilità che l'uniformità di esse comporti una scarsa efficacia a fronteggiare situazioni di disabilità (salvo che non sia portate a conoscenza del datore di lavoro) che richiedano interventi *ad hoc*». Si v. invece S. VARVA, op.cit., 552, che invece afferma «La questione

proceduralizzazione di modalità di valutazione congiunta della miglior soluzione del caso concreto e alla condivisione di esempi, strumenti e buone prassi trasferibili tra contesti analoghi ⁽¹⁰³⁾. Così facendo, le esperienze (anche di tante piccole imprese) non resterebbero un faticoso sforzo isolato, ma potrebbero creare, con una logica incentivante per le singole realtà, un patrimonio comune.

La platea di attori che può contribuire a favorire questo diverso approccio alla questione della disabilità è più ampia e include altri componenti della comunità del lavoro. Anche chi è chiamato a gestire e risolvere i momenti di crisi del rapporto di lavoro – le rappresentanze sindacali e chi si occupa di consulenza del lavoro, e poi gli/le avvocati/e e i/le giudici – dovrebbe riconoscere il diverso paradigma, favorire il superamento delle storiche resistenze e diffidenze di entrambe le parti e fare delle sedi di scontro, come sono la negoziazione stragiudiziale e il processo, il luogo di una diversa interlocuzione, che rinsaldi e reimmagini con prospettive nuove e praticabili il rapporto di lavoro.

Si tratta di un modo, diverso e ulteriore rispetto alla decisione giudiziale, di ricercare una risposta di giustizia e del tutto alternativo alla monetizzazione dei diritti, a cui si riducono gli accordi conciliativi.

Abstract

Tutela antidiscriminatoria e disabilità in ambito lavorativo: nuovi contenuti e nuove pratiche per la comunità

Obiettivi: Il saggio propone una lettura coordinata dei divieti di discriminazione per disabilità con le disposizioni che riguardano i diritti della persona caregiver che lavora e le ipotesi di licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione e per superamento del limite del periodo di comportamento. **Metodologia:** Analisi delle principali e più recenti decisioni giudiziali inerenti alle tematiche trattate. **Risultati:** L'analisi del contenzioso e della riflessione dottrinale mette in luce risultati discontinui, che dimostrano aperture e resistenze a cogliere il funzionamento dei divieti di discriminazione e a saperli integrare – anche al fine di superare i dubbi interpretativi che si pongono nella

dovrebbe invece essere affrontata, più faticosamente ma più correttamente, caso per caso».

⁽¹⁰³⁾ Sull'importanza di un sistema di regole «il più possibile condiviso, conoscibile ed esportabile» in tema di gestione della diversità nell'impresa v. M.D. FERRARA, *Lavoro femminile e diversity management, tra mediazione sindacale e nuove opportunità del lavoro agile*, in *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia*, Rapporto 2019, a cura della Consiglieria Regionale di Parità, Franco Angeli, p.103, qui 106-107.

*pratica – con la disciplina sostanziale alla quale essi si affiancano. **Limiti e implicazioni:** La ricerca si concentra soprattutto sugli approdi delle decisioni di legittimità e sugli standards di diritto sovranazionale, sottolineando la portata innovativa dei secondi. **Originalità:** Il saggio cerca di valorizzare quelle soluzioni interpretative che meglio riescono a cogliere il cambio di paradigma che la tutela antidiscriminatoria comporta rispetto alle tematiche trattate.*

Parole chiave: *disabilità, tutela antidiscriminatoria, caregiver, comporta*

Anti-Discrimination Law and Disability in the Workplace: New Insights and Practices for the Community

Purpose: *The essay offers a coordinated analysis of disability discrimination prohibitions alongside provisions concerning the rights of working caregivers and the hypotheses of dismissal due to supervening unfitness for the job or due to exceeding the permitted period of sick leave. **Methodology:** Analysis of the main and most recent judicial decisions relevant to the topics discussed. **Findings:** The examination of case law and doctrinal reflections reveals inconsistent outcomes, demonstrating both openness and resistance in understanding the operation of anti-discrimination prohibitions and integrating them with substantive regulations. This integration is crucial for resolving interpretative uncertainties encountered in practice. **Research limitation and implications:** The research focuses primarily on the outcomes of legitimacy decisions and supranational legal standards, emphasizing the innovative scope of the latter. **Originality:** The essay aims to highlight interpretative solutions that most effectively capture the paradigm shift introduced by anti-discrimination protections in relation to the discussed topics.*

Keywords: *disability – antidiscrimination law – maximum sick leave – caregiver.*

Il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato: nuove opportunità e persistenti limiti

Stefania Negri*, Emmanuele Massagli**

Sommario: 1. Introduzione. – 2. Il progetto di vita: comparsa e definizione nel quadro normativo italiano. – 3. Le previsioni contenute nel d.lgs. n. 62/2024 sul nuovo progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato. – 3.1. L’approccio e le finalità. – 3.2. La persona al centro. – 3.3. Una progettualità presente che guarda lontano. – 3.4. Coprogettazione, professionalità e condivisione: i fattori essenziali per la realizzazione del progetto di vita. – 3.5. I contenuti del progetto di vita. – 3.6. I fondi e le risorse: il budget di progetto – 4. Alcune riflessioni conclusive.

1. Introduzione

Il dibattito sul rapporto tra società e disabilità ha ripreso consistenza negli ultimi anni, grazie alla pubblicazione di studi scientifici ⁽¹⁾ e indagini istituzionali ⁽²⁾ particolarmente rilevanti, che hanno contribuito a

*Ricercatrice ADAPT.

**Docente di Didattica generale e di Pedagogia speciale presso la Libera Università Maria Ss. Assunta di Roma.

⁽¹⁾ Si vedano, tra gli altri: T. SHAKESPEARE, *Disabilità e società. Diritti, falsi miti, percezioni sociali*, Il Margine, Trento, 2024, approfondimento che si inserisce nel ricco filone di studi sociopedagogici sul c.d. modello sociale della disabilità; D. IANES, B. ZAGNI, F. ZAMBOTTI, S. CRAMEROTTI E S. FRANCH, *Inclusione scolastica e sociale: un valore irrinunciabile? Quanto è fattibile, efficace e condivisa nei suoi valori?* in *L’integrazione scolastica e sociale*, Volume 23, Numero 1, 2024, Erickson, pp. 33-54; P. GORDON-GOULD, G. HORNBY, *Inclusive Education at the Crossroads. Exploring Effective Special Needs Provision in Global Contexts*, Routledge, London, 2023; P. IMRAY, A. COLLEY, *Inclusion is Dead. Long Live Inclusion*, Routledge, London, 2017.

⁽²⁾ Si vedano, tra gli altri: OECD, *Disabilità, lavoro e inclusione in Italia. Una migliore valutazione per una migliore assistenza*, OECD Publishing, Parigi, 2023; ISTAT, *L’inclusione scolastica degli alunni con disabilità, anno 2022-2023*, Roma, febbraio 2024. Tra le recenti iniziative dell’Istituto di Statistica si segnala che da maggio a ottobre

rinnovare l'attenzione del legislatore comunitario e italiano. È cresciuta soprattutto la sensibilità sociale sull'importanza della pratica dell'inclusione, che ha sollecitato autorità e corpi intermedi ad attivare un sistema di servizi in grado di sostenere e accompagnare le persone con disabilità in tutte le differenti fasi della vita e a fornire risposte a bisogni che tutt'oggi rimangono troppo spesso inattesi, addirittura ignorati.

Invero, se il processo di integrazione delle persone con disabilità è stato avviato, quantomeno sul piano dei riferimenti legislativi, a partire dagli anni Settanta del Novecento nei contesti scolastici ⁽³⁾ e successivamente nei luoghi di lavoro ⁽⁴⁾, permangono ancora ampie frange di fabbisogni insoddisfatti che trovano risposta soltanto nelle azioni avanzate dalle famiglie e dal Terzo settore che da anni, con differenze rilevanti sul territorio nazionale per numeri ed efficienza, stanno gestendo e organizzando il sistema dei servizi per le persone adulte con disabilità.

In Italia esiste una robusta impalcatura normativa e istituzionale in materia di inclusione delle persone con disabilità nei contesti formativi ed è crescente l'azione manutentiva verso edifici privi di barriere architettoniche ⁽⁵⁾; azioni che includono, accompagnano e sostengono le persone con disabilità nel processo di assolvimento dell'obbligo scolastico, mentre risultano ancora deficitari il sistema dei servizi di assistenza e le

2024 è stata condotta una nuova indagine sulle famiglie degli studenti con disabilità che ha coinvolto i nuclei familiari con figli tra i 3 e i 17 anni.

⁽³⁾ La legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili) ha previsto il diritto all'educazione nelle classi comuni agli alunni con disabilità. Fino a quel momento in Italia era stato adottato un approccio medico che predisponneva l'istruzione separata (Legge 31 dicembre 1962, n. 1859 e Legge 18 marzo 1968, n. 444). Le leggi 4 agosto 1977, n. 517 e 5 febbraio 1992, n. 104 hanno segnato l'epoca dell'integrazione scolastica e lavorativa, seguita, per il tramite della legge 8 ottobre 2010 n. 170 e dalle direttive e circolari del Ministero dell'Istruzione di fine 2012 e 2013 sui Bisogni Educativi Speciali dalla stagione dell'inclusione sociale. Per un approfondimento si rimanda a L. COTTINI, *Didattica speciale e inclusione scolastica*, Carocci editore, Roma, 2021, p. 31; I. FIORIN, *La sfida dell'insegnamento. Fondamenti di didattica generale*, Mondadori Università, Milano, pp. 205-215.

⁽⁴⁾ Legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili). Per analisi di dettaglio si veda M. CINELLI, P. SANDULLI, *Diritto del lavoro dei disabili*, Giappichelli, Torino, 2000.

⁽⁵⁾ Dalle preoccupazioni connesse all'accessibilità architettonica deriva l'interessante filone di approfondimento scientifico dei principi dell'*Universal Design* applicati alla pedagogia. Si veda: A. MEYER, D. H. ROSE E D. GORDON, *Universal Design for learning: Theory and Practice*, CAST, Wakefield, MA, 2014.

politiche attive del lavoro. È insufficiente anche la rete di misure e supporti finalizzati a garantire la partecipazione alla vita sociale e civile delle persone adulte con disabilità ⁽⁶⁾. Eppure, un modello di società basato sulla definizione e implementazione di tali strutture dovrebbe essere realtà in un Paese, come il nostro, che nel 2009 ha ratificato la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità dell'ONU. La Convenzione, ove non è nascosto l'apporto teorico delle teorie del modello sociale della disabilità ⁽⁷⁾, auspica lo sviluppo di una vita adulta orientata alla realizzazione personale, al raggiungimento della massima autonomia possibile, all'autodeterminazione e all'inclusione sociale e lavorativa. È in questo frangente che emerge l'importanza della progettazione e della predisposizione di un percorso di crescita e di accompagnamento della persona (di tutte le persone, e quindi anche di quelle con disabilità) finalizzato allo sviluppo di una vita adulta che si basi sulla massima valorizzazione delle potenzialità e delle capacitazioni dei singoli ⁽⁸⁾, tenendo conto dei limiti fisici, psicologici e di contesto. In tale direzione il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, come riformato e rinominato dal d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62 ⁽⁹⁾ rappresenta uno strumento

⁽⁶⁾ Si richiamano su questo punto gli Atti della seconda Conferenza nazionale sulle politiche della disabilità, tenutasi a Bari dal 14 al 16 febbraio 2003 e riportati in A. CANEVARO, M. GIANNI, L. CALLEGARI, R. ZOFFOLI, *L'accompagnamento nel progetto di vita inclusivo*, Erickson, 2021, p. 22: «L'uscita dalla scuola dell'obbligo diventa la fase più critica nel percorso del giovane e della sua famiglia in quanto le risposte, a seconda della rete territoriale in cui vive la persona, possono consentire lo sviluppo di progetti di integrazione (dall'inserimento nella scuola superiore all'integrazione lavorativa) o lo spostamento a progetti di maggior rilievo assistenziale (servizi diurni, interventi di aiuto personale). La vita adulta rappresenta l'esito del percorso che si è potuto intraprendere negli anni precedenti: forse è il periodo in cui i margini di recupero si assottigliano e le situazioni tendono a stabilizzarsi. Le famiglie sono spesso stanche: alcune hanno raggiunto gli obiettivi che si erano prefissate, altre "controllano" dopo anni di cura assidua, altre ancora continuano nell'assistenza prefigurando risposte per il "dopo di noi"».

⁽⁷⁾ M. OLIVER, C. BARNES, *Disability studies, disabled people and the struggle for inclusion* in *British Journal of Sociology of Education*, 31(5), 2010, pp. 547–560.

⁽⁸⁾ Per una disamina del concetto di *capability*: A. SEN, *Inequality Reexamined*, Harvard University Press, Cambridge, 1992; M. NUSSBAUM, *Le nuove frontiere della giustizia*, Il Mulino, Bologna, 2007.

⁽⁹⁾ Decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 recante «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato». Per una prima analisi si rinvia a E. DAGNINO, G.

(che dovrebbe essere) in grado di adempiere a questi diritti di qualsiasi cittadino.

Lo scopo di questo articolo è quello di ripercorrere la definizione scientifica e pratico-operativa di «progetto di vita», la sua origine regolatoria, i suoi potenziali sviluppi, nonché i limiti ad oggi ancora esistenti.

2. Il progetto di vita: comparsa, definizione e traiettorie nel quadro normativo italiano

L'istituto del «progetto di vita» compare per la prima volta nella Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali (Legge 8 novembre 2000, n. 328). L'articolo 14 prevede che le persone con disabilità possano richiedere l'elaborazione del progetto individuale. Seppur fosse già comprensibile il concetto, perché dibattuto in ambito tecnico e scientifico, l'utilizzo del termine «progetto di vita» è successivo alla legge ed è il risultato di una serie di aggiornamenti che hanno comportato la sostituzione della precedente espressione «progetti individuali per le persone disabili»⁽¹⁰⁾.

La rinnovata dicitura «progetto di vita» si ritrova, successivamente, nelle «Linee guida per l'integrazione scolastica degli alunni con disabilità» emanate dal Ministero dell'Istruzione nel 2009. Specificatamente, nella parte terza delle Linee guida è presente una sezione interamente dedicata al progetto di vita e in tutto il documento è possibile imbattersi in diversi

IMPELLIZZIERI, E. MASSAGLI (a cura di), [L'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità nel d.lgs. n. 62/2024](#), in Bollettino Speciale ADAPT, 3/2024.

⁽¹⁰⁾ La legge 8 novembre 2000, n. 328, all'articolo 14, *Progetti individuali per le persone disabili*, prevede al comma 1 che «Per realizzare la piena integrazione delle persone disabili di cui all'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, nell'ambito della vita familiare e sociale, nonché nei percorsi dell'istruzione scolastica o professionale e del lavoro, i comuni, d'intesa con le aziende unità sanitarie locali, predispongono, su richiesta dell'interessato, un progetto individuale, secondo quanto stabilito al comma 2». Il comma 2 precisa che «nell'ambito delle risorse disponibili in base ai piani di cui agli articoli 18 e 19, il progetto individuale comprende, oltre alla valutazione diagnostico-funzionale, le prestazioni di cura e di riabilitazione a carico del Servizio sanitario nazionale, i servizi alla persona a cui provvede il comune in forma diretta o accreditata, con particolare riferimento al recupero e all'integrazione sociale, nonché le misure economiche necessarie per il superamento di condizioni di povertà, emarginazione ed esclusione sociale. Nel progetto individuale sono definiti le potenzialità e gli eventuali sostegni per il nucleo familiare».

rimandi a questo strumento ⁽¹¹⁾. Un ulteriore rinvio al «progetto di vita» è contenuto nel D.P.R. del 12 ottobre 2017 ⁽¹²⁾ che propone un primo superamento del termine «progetto individuale» riferendosi a un nuovo «progetto personale» e «progetto di vita adulta». I tre riferimenti, che pure riportano dei tratti comuni, sono figli di diverse concezioni degli spazi e dei compiti di un effettivo progetto di vita. Accanto alla evidente, e ricorrente, diatriba sulla dimensione “personale” in luogo di quella “individuale” ⁽¹³⁾, è opportuno osservare le evoluzioni concettuali più rilevanti, innovative, ma anche critiche.

L’art. 14 della legge 8 novembre 2000 n. 328 definisce il ruolo dei comuni, con le aziende unità sanitarie locali, nella predisposizione del progetto individuale e specifica gli elementi di cui esso si compone. Al comma 2 viene precisato che il progetto individuale può contenere: la valutazione diagnostico-funzionale, le prestazioni di cura e di riabilitazione a carico del Servizio Sanitario Nazionale, i servizi alla persona, le misure economiche necessarie per il superamento di condizioni di povertà, emarginazione ed esclusione sociale, le potenzialità e i sostegni per il nucleo familiare.

Le “Linee guida per l’integrazione scolastica degli alunni con disabilità” del 2009 esplicitano le finalità del progetto di vita che viene descritto

⁽¹¹⁾ Nelle “[Linee guida per l’integrazione scolastica degli alunni con disabilità](#)”, al paragrafo 1.4., parte III si precisa che «Il progetto di vita, parte integrante del P.E.I., riguarda la crescita personale e sociale dell’alunno con disabilità ed ha quale fine principale la realizzazione in prospettiva dell’innalzamento della qualità della vita dell’alunno con disabilità, anche attraverso la predisposizione di percorsi volti sia a sviluppare il senso di autoefficacia e sentimenti di autostima, sia a predisporre il conseguimento delle competenze necessarie a vivere in contesti di esperienza comuni. Il progetto di vita, anche per il fatto che include un intervento che va oltre il periodo scolastico, aprendo l’orizzonte di “un futuro possibile”, deve essere condiviso dalla famiglia e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di integrazione. Risulta inoltre necessario predisporre piani educativi che prefigurino, anche attraverso l’orientamento, le possibili scelte che l’alunno intraprenderà dopo aver concluso il percorso di formazione scolastica».

⁽¹²⁾ Decreto del Presidente della Repubblica 12 ottobre 2017, *Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l’integrazione delle persone con disabilità*.

⁽¹³⁾ Sul punto: C. M. MARCHISIO, *Percorsi di vita e disabilità. Strumenti di coprogettazione*, Carocci, Roma, 2019, pp. 37 e ss., dove si segnala l’importanza e la differenza tra una progettazione individualizzata e una personalizzata. In I. FIORIN, *La sfida dell’insegnamento*, op. cit., pp. 221-223 si coglie la differenza di significato pedagogico tra i due termini.

come il mezzo che «consente all'alunno di avere un futuro»⁽¹⁴⁾ e come quello strumento che «riguarda la crescita personale e sociale dell'alunno con disabilità ed ha quale fine principale la realizzazione in prospettiva dell'innalzamento della qualità della vita dell'alunno con disabilità»⁽¹⁵⁾. Risulta dunque chiaro come esso riguardi il futuro e la costruzione di una prospettiva perseguibile. Viene a questo fine puntualizzato che si tratta di un dispositivo finalizzato a sviluppare il «senso di autoefficacia», i «sentimenti di autostima» e a far acquisire «competenze necessarie a vivere in contesti di esperienza comuni». Anche nelle linee guida viene richiamato il ruolo degli ambiti territoriali per la realizzazione e operatività del progetto di vita e si accenna all'importanza di condividere il piano con la famiglia e con tutti quei soggetti coinvolti nel processo di integrazione della persona con disabilità. Le linee guida non precisano però chi siano questi soggetti e non prevedono un ruolo attivo da parte della persona con disabilità.

Tale lacuna è colmata dall'allegato al D.P.R. 12 ottobre 2017 che nel capitolo 4 (azioni 3, 4 e 5) specifica che la persona con disabilità può prendere parte alla redazione del proprio progetto di vita⁽¹⁶⁾. Inoltre, come osservato anche da analisi successive⁽¹⁷⁾, tale decreto ha posto le basi per il passaggio da una progettazione individualizzata a una personalizzata, maggiormente attenta alla unicità del singolo⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁴⁾ Ministero dell'Istruzione, *Linee guida per l'integrazione scolastica degli alunni con disabilità*, 2009, p. 14.

⁽¹⁵⁾ *Ivi*, p. 16.

⁽¹⁶⁾ Nell'azione 3 del D.P.R. 12 ottobre 2017 relativa alla «promozione dell'abitare in autonomia e della domiciliarità» si può leggere che «è necessario che per tutte le persone con disabilità, anche per chi necessita di maggiori o più intensi sostegni, siano privilegiati e garantiti politiche e servizi di sostegno, sulla base di progetti personali, affinché la persona con disabilità o chi lo rappresenta possa programmare e realizzare il proprio progetto di vita adulta sia all'interno che all'esterno della famiglia e dell'abitazione di origine». L'azione 4 in merito al «rafforzamento ed efficacia di modelli di assistenza personale autogestita» richiama l'approccio Independent living che «si ispira a un modello di intervento volto a favorire l'autodeterminazione, l'inclusione e la piena partecipazione delle persone con disabilità, attraverso la redazione diretta del proprio progetto di vita».

⁽¹⁷⁾ A. LASCIOLI, L. PASQUALOTTO, *Progetto individuale, vita adulta e disabilità. Prospettive e strumenti su base ICF*, Carocci, Roma, 2021, p. 117.

⁽¹⁸⁾ Nell'azione 5, capitolo 4, del D.P.R. 12 ottobre 2017, si precisa che «progetto personale (...) inteso come un'azione integrata di misure, sostegni, servizi, prestazioni, trasferimenti in grado di supportare il progetto di vita della persona con disabilità e la sua inclusione (...) previa valutazione della sua specifica situazione in termini di

3. Le previsioni contenute nel d.lgs. n. 62/2024 sul nuovo progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato

Un passo in avanti per lo sviluppo dello strumento è indubbiamente avvenuto con il recente d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62, che, in materia di disabilità, è già stato definito una «rivoluzione copernicana»⁽¹⁹⁾. Il decreto fornisce finalmente una chiara definizione di progetto di vita e contiene un Capo⁽²⁰⁾ che ne dispone il funzionamento, i contenuti, le risorse e definisce i soggetti titolati alla sua gestione.

3.1. L'approccio e le finalità

Considerato quanto premesso nei paragrafi precedenti, un primo aspetto sul quale soffermarsi riguarda certamente la nuova denominazione che, se si permette il gioco di parole, sembra “scegliere di non scegliere” e richiama perciò tutte e tre le parole che da anni qualificano, aggettivandolo, il progetto.

Il dispositivo prevede, quantomeno a livello di intenti, la partecipazione congiunta di una pluralità di soggetti e deve essere strutturato tenendo conto delle caratteristiche personali e di contesto del singolo soggetto. L'approccio è confermato anche dagli obiettivi, che in parte confermano quelli già delineati nei riferimenti normativi precedenti, richiamando espressamente il miglioramento della qualità della vita, lo sviluppo delle potenzialità dell'individuo e l'accrescimento dell'inclusione sociale; da un altro versante esplicitano più nettamente il fine ultimo della partecipazione della persona con disabilità «nei diversi ambiti di vita, compresi quelli scolastici, della formazione superiore, abitativi, lavorativi e sociali»⁽²¹⁾. Il riferimento agli ambiti che compongono la vita sociale e civile di qualsiasi cittadino rimanda alle cinque dimensioni che

funzioni e strutture corporee, limitazioni alle azioni e alla partecipazione, aspirazioni, oltre che da valutazione del contesto ambientale nella sua accezione più ampia».

⁽¹⁹⁾ Da M. P. MONACO, V. FALABELLA, [Prima analisi del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 in materia di disabilità: una “rivoluzione copernicana”](#), in Bollettino ADAPT, 20 maggio 2024, n. 20.

⁽²⁰⁾ Il riferimento è al Capo III - Valutazione multidimensionale e progetto di vita individuale personalizzato e partecipato, artt. 18-32.

⁽²¹⁾ Art. 18, comma 2, del d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62.

caratterizzano la vita adulta ⁽²²⁾ e che sono connesse al perseguimento dei diritti di uguaglianza e di pari opportunità contenuti nella Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità. Le dimensioni che devono essere sperimentate e possedute al fine di vivere una vita adulta di qualità sono: (1) la dimensione dell'autodeterminazione, (2) la dimensione della vita indipendente, (3) la dimensione relazionale, affettiva e sessuale, (4) la dimensione lavorativa, (5) la dimensione della cittadinanza attiva ⁽²³⁾. Per poter vivere l'adulità in modo completo la programmazione sottostante al progetto di vita deve essere orientata a far acquisire capacità e competenze di base per poter partecipare quanto più alla vita sociale conseguendo autonomia nei cinque ambiti citati. Gli interventi contenuti nel progetto di vita sono infatti inerenti alle aree dell'apprendimento, della socialità e dell'affettività, della formazione, del lavoro, dell'abitare e della salute ⁽²⁴⁾.

3.2. La persona al centro

Quanto previsto nel nuovo decreto conferma l'approccio avviato dal D.P.R. del 12 ottobre 2017 che sancisce un ruolo attivo della persona con disabilità nella costruzione del proprio progetto di vita. Questo riconoscimento viene ribadito in differenti articoli inerenti all'attivazione e alla titolarità del processo ⁽²⁵⁾, alla libertà di scelta sul luogo di abitazione ⁽²⁶⁾ e relativamente alla possibilità, da parte del soggetto, di redigere una

⁽²²⁾ A. LASCIOLI, L. PASQUALOTTO, *Progetto individuale, vita adulta e disabilità. Prospettive e strumenti su base ICF*, op. cit., pp. 77 e ss.

⁽²³⁾ A. LASCIOLI, L. PASQUALOTTO, *ibidem*, p. 78.

⁽²⁴⁾ Art. 26, comma 3, lett. b., del d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62.

⁽²⁵⁾ L'art. 18, comma 3, d.lgs. 62/2024, stabilisce che «la persona con disabilità è titolare del progetto di vita e ne richiede l'attivazione, concorre a determinarne i contenuti, esercita le prerogative volte ad apportarvi le modifiche e le integrazioni, secondo i propri desideri, le proprie aspettative e le proprie scelte. La persona con disabilità può chiedere l'elaborazione del progetto di vita all'esito della valutazione di base (...)».

⁽²⁶⁾ L'art. 20, comma 1, d.lgs. 62/2024, sancisce che «il Progetto di vita tende a favorire la libertà della persona con disabilità di scegliere dove vivere e con chi vivere, individuando appropriate soluzioni abitative e, ove richiesto, garantendo il diritto alla domiciliarità delle cure e dei sostegni socioassistenziali, salvo il caso dell'impossibilità di assicurare l'intensità, in termini di appropriatezza, degli interventi o la qualità specialistica necessaria».

proposta di progetto di vita ⁽²⁷⁾. L'identificazione di questi spazi si pone come un tentativo di superamento della tendenza alla "infantilizzazione" della persona adulta con disabilità ⁽²⁸⁾ attribuendogli invece una piena facoltà di scelta.

La centralità della persona nel processo di progettazione non si esprime soltanto nella responsabilizzazione, ma anche nel riconoscimento della sua unicità che riduce il rischio di generalizzazione basato sulla condizione di disabilità ⁽²⁹⁾. È infatti previsto, nella redazione del progetto di vita, un aggiornamento, da eseguire a partire dal cambiamento di alcune condizioni o preve verifiche periodiche dei tempi e degli interventi precedentemente pianificati ⁽³⁰⁾. Il ruolo attivo della persona con disabilità è ribadito anche nella possibilità di partecipare alla costruzione del *budget* di progetto e alla sua autogestione ⁽³¹⁾.

⁽²⁷⁾ Secondo quanto disposto dall'art. 23, comma 3, d.lgs. 62/2024, «la persona con disabilità può allegare all'istanza una proposta di progetto di vita. La proposta di progetto di vita può essere presentata anche successivamente all'avvio del procedimento».

⁽²⁸⁾ V. FRISO, R. CALDIN, *Orientamento e accompagnamento per un autentico Progetto di vita*, in *Studium educationis*, XXIII, I, giugno 2022, Studium, pp. 48-56, sottolineano come, seppure nel tempo ci siano stati dei progressi, permangono comunque una «immagine infantilizzata» del disabile e una sua rappresentazione mono-identitaria legata alla disabilità. A conclusione dell'articolo gli autori specificano ulteriormente che «sembrano ancora valide le parole di Montobbio e Lepri quando affermano come oggi, nell'immaginario collettivo, le persone con disabilità siano percepite – e trattate – come "eterni bambini", "Peter Pan" da trattenere in un'infanzia perenne all'interno di luoghi senza storia e senza tempo».

⁽²⁹⁾ A. CANEVARO, M. GIANNI, L. CALLEGARI, R. ZOFFOLI, *L'accompagnamento nel progetto di vita inclusivo*, Erickson S.p.A., Trento, 2021, p. 20: «Nei confronti delle persone con disabilità, il ragionare per frammenti significa non cadere nell'errore di credere che, avendo incontrato un soggetto cieco, si può tranquillamente ritenere che il prossimo soggetto cieco sia identico. Potrà avere problemi analoghi. Ma ciascuno è un frammento di realtà, ed esige che si ragioni in relazione a quel frammento».

⁽³⁰⁾ Art. 26, comma 3, lett. g), d.lgs. 62/2024, il progetto individua «la programmazione dei tempi e le modalità delle verifiche periodiche e di aggiornamento, anche al fine di controllare la persistenza e l'adeguatezza delle prestazioni rese rispetto agli obiettivi»; Art. 26, comma 5, d.lgs. 62/2024: «il progetto di vita è soggetto ad aggiornamento anche su richiesta della persona con disabilità o di chi la rappresenta».

⁽³¹⁾ Art. 28, d.lgs. 62/2024.

3.3. Una progettualità presente che guarda lontano

È chiaro che, in linea con quanto già predisposto negli interventi precedenti, il legislatore ha voluto identificare il progetto di vita come lo strumento attraverso il quale si costruisce il futuro della persona con disabilità in un'ottica di progettazione e investimento che non si limita, come accaduto spesso in passato, a una logica assistenzialistica che mira a soddisfare principalmente i bisogni del presente. Alla luce di questo obiettivo di lungo raggio la costruzione del progetto deve essere «sostenibile nel tempo»⁽³²⁾ e le informazioni in esso contenute devono essere costantemente aggiornate in relazioni ai cambiamenti che possono intercorrere⁽³³⁾.

Il riconoscimento di una prospettiva di lungo periodo è confermato anche dal superamento dell'interruzione del progetto al raggiungimento dei 65 anni (età di anzianità), soluzione che risponde alle disposizioni della legge 23 marzo 2023, n. 33.

3.4. Coprogettazione, professionalità e condivisione: i fattori per la realizzazione del progetto di vita

Il decreto elenca nel dettaglio tutti gli attori che devono prendere parte, secondo differenti ruoli e titolarità, alla costruzione del progetto di vita. Anzitutto uno spazio di intervento importante è dato allo Stato, alle regioni e agli enti locali in linea con quanto già previsto dalla Legge 328 del 2000. In particolare, il principale protagonista istituzionale, in ragione del criterio di prossimità, è l'ambito territoriale nel quale è inserito il comune di residenza della persona con disabilità o un altro ente istituzionale identificato dalle regioni.

Altri soggetti con ruoli rilevanti sono i componenti dell'unità di valutazione multidimensionale, che hanno il compito di elaborare il progetto

⁽³²⁾ Art. 18, comma 4, d.lgs. 62/2024: «il progetto di vita deve essere sostenibile nel tempo ovvero garantire continuità degli strumenti, delle risorse, degli interventi, dei benefici, delle prestazioni, dei servizi e degli accomodamenti ragionevoli, sempre nel rispetto della autodeterminazione del beneficiario».

⁽³³⁾ Art. 20, comma 2, d.lgs. 62/2024 «i soggetti competenti alla realizzazione del progetto di vita assicurano la continuità dei sostegni, degli interventi e delle prestazioni individuati, anche in caso di modifiche del luogo di abitazione della persona con disabilità, tenendo conto della specificità del contesto (...)».

di vita a partire dalla valutazione multidimensionale. Questa, secondo quanto previsto dall'art. 25 del decreto, è articolata in quattro fasi e si fonda sul medesimo approccio bio-psico-sociale da tempo assai conosciuto nel mondo della scuola⁽³⁴⁾. Secondo quanto predisposto dall'art. 24, compongono l'unità di valutazione multidimensionale: la persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore/il tutore o l'amministratore di sostegno, la persona di supporto (se nominata)⁽³⁵⁾, un assistente sociale/un educatore o un altro operatore dei servizi sociali territoriali, uno o più professionisti sanitari designati dalla azienda sanitaria, un rappresentante dell'istituzione scolastica, il medico di medicina generale o il pediatra e se necessario un rappresentante dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Su richiesta del singolo soggetto, possono partecipare all'unità di valutazione multidimensionale anche: il coniuge/un parente/un affine/ una persona con vincoli, un medico specialista o specialisti dei servizi sanitari o sociosanitari, un rappresentante di associazione, fondazione, agenzia o altro ente con specifica competenza nella costruzione di progetti di vita, anche del terzo settore e referenti dei servizi pubblici e privati presso i quali la persona con disabilità fruisce di servizi o prestazioni, anche informale.

L'art. 29 ha sancito la nascita di una nuova figura professionale, quella del referente per l'attuazione del progetto di vita la cui identificazione è in capo alle singole regioni⁽³⁶⁾.

Come risulterà evidente al lettore, dall'elenco sinora qui riportato, i professionisti nominati risultano essere rappresentanti delle aree che dovranno essere coperte dagli interventi predisposti all'interno del progetto di vita (apprendimento, socialità ed affettività; formazione, lavoro; casa e habitat sociale; salute). L'inserimento della persona con disabilità all'interno dell'unità di valutazione ribadisce un riconoscimento delle sue responsabilità nella definizione del progetto di vita e un superamento

⁽³⁴⁾ Per un approfondimento del procedimento di valutazione multidimensionale e sui modelli ICF e ICD si rimanda, senza alcuna pretesa di esaustività, a: L. COTTINI, *Didattica speciale e inclusione scolastica*, op. cit., 2021, pp. 66 e ss; D. IANES, S. CRAMEROTTI, F. FOGAROLO, *Il nuovo PEI in prospettiva bio-psico-sociale ed ecologica. I modelli e le Linee guida del Decreto interministeriale n. 182 29/12/2020 commentati e arricchiti di strumenti ed esempi*, Ercikson, Trento, 2021.

⁽³⁵⁾ A questa figura viene dedicato l'art. 22 del d.lgs. 62/2024.

⁽³⁶⁾ Per una riflessione a tutto tondo sulla figura si rinvia all'articolo di I. FIORE contenuto nelle pagine successive.

della concezione della persona come soggetto passivo al quale devono essere predisposti degli interventi. La famiglia d'origine o i soggetti che ne fanno le veci hanno il compito di sostenere i propri figli accompagnandoli alla vita adulta attraverso l'attivazione di servizi, procedure e con la compilazione della documentazione essenziale.

Nella composizione dell'unità di valutazione multidimensionale il legislatore nomina in modo intercambiabile le figure dell'assistente sociale, dell'educatore e dell'operatore dei servizi sociali territoriali. Trattandosi di figure professionali differenti, ciascuna con i propri confini professionali⁽³⁷⁾ e professionalità, occorre però capire quali saranno i compiti deputati a queste figure per meglio rispondere alle esigenze di progettazione e agli obiettivi di lungo termine.

Sono poi differenti i professionisti dell'ambito sanitario che sono coinvolti nel processo in virtù delle singole specializzazioni.

Da evidenziare è anche la possibile presenza di figure appartenenti al terzo settore che, come richiamato in apertura, costituisce un importante fornitore di servizi che risponde alle esigenze delle persone con disabilità.

Le figure professionali coinvolte sono dunque molteplici e ciascuna di esse è portatrice di un proprio status professionale, codice deontologico, competenze, esperienze e spazi di intervento che talvolta potrebbero rendere difficoltoso il processo di condivisione e la collaborazione stessa. Infatti, come emerge da quanto predisposto dal legislatore, un progetto di vita personalizzato risulta quanto più efficace tanto più tutti i soggetti deputati alla sua costruzione riescono a fare rete e a far dialogare mondi talvolta lontani e difficilmente discorrenti. È in questo frangente che emerge l'essenzialità di una figura di coordinamento come quella del referente che dovrà detenere competenze relazionali e trasversali finalizzate alla gestione di un gruppo di persone e alla organizzazione di diversi ambiti di intervento, nonché la conoscenza del territorio e delle implicazioni della condizione di disabilità.

3.5. I contenuti del progetto di vita

Secondo la legislazione previgente, il progetto di vita aggregava la valutazione diagnostico-funzionale, le prestazioni di cura e di riabilitazione

⁽³⁷⁾ W. TOUSIJN, *Il Sistema delle occupazioni sanitarie*, il Mulino, Bologna, 2000.

a carico del Servizio Sanitario Nazionale, i servizi alla persona, le misure economiche e i sostegni per la famiglia.

Il d.lgs. 62/2024 non rinnega questa impostazione, ma specifica ulteriormente gli elementi che devono essere contenuti ed esplicitati all'interno del dispositivo. Secondo quanto disposto dall'art. 26, il progetto deve racchiudere informazioni utili a chiarirne i margini di programmazione. Il progetto di vita deve anzitutto includere quelli che sono gli obiettivi della persona con disabilità come risultano dalla valutazione multidimensionale. Nel documento vanno riportati anche gli interventi afferenti a ciascuna area di vita (apprendimento, socialità ed affettività; formazione, lavoro; casa e habitat sociale; salute). Come previsto dalle precedenti disposizioni, il progetto di vita deve contenere anche «i servizi, le misure relative ai processi di cura e di assistenza, gli accomodamenti ragionevoli volti a perseguire la migliore qualità di vita e a favorire la partecipazione della persona con disabilità nei diversi ambiti della vita, nonché i sostegni e gli interventi idonei e pertinenti a garantire la piena inclusione e il godimento, sulla base di uguaglianza con gli altri, dei diritti civili e sociali e delle libertà fondamentali e le prestazioni». Devono inoltre essere chiariti i piani delle azioni e dei sostegni correlati agli obiettivi del progetto ed essere precisati i tempi e le modalità delle verifiche periodiche di aggiornamento, nonché tutte le risorse (di tipo economico e non economico) che compongono il budget di progetto. Il decreto specifica che devono essere identificati gli operatori e le altre figure coinvolte, precisandone i compiti e le responsabilità. Si richiede infine di indicare il referente per l'attuazione del progetto di vita.

Il legislatore, pur fornendo chiaramente l'elenco delle informazioni che dovranno essere presenti all'interno del progetto di vita, nulla prescrive circa il *format* di redazione del documento. Considerata la complessità del processo e la delicatezza delle informazioni contenute, sarebbe opportuna una indicazione, anche di massima, circa il modello da adottare, con funzione esemplificativa e di supporto a tutti gli attori coinvolti. Finora le indicazioni riguardanti la redazione dei progetti sono state predisposte dalle singole regioni⁽³⁸⁾, che, come usuale nel nostro Paese in materia di adempimenti sulle materie di competenza esclusiva o concorrente delle regioni, hanno dato origine a una moltitudine di modelli. Una direzione unica faciliterebbe la gestione delle impostazioni e degli aggiornamenti anche nei casi di spostamento di residenza e favorirebbe la

(38) A. LASCIOLI, L. PASQUALOTTO, op.cit., 2021, p. 189.

condivisione e il confronto tra professionisti che operano in regioni differenti. Superando le questioni formali e burocratiche, è bene osservare come si sia assistito a un ampliamento delle indicazioni che compongono lo strumento, con l'intento di strutturare una documentazione coerente agli obiettivi e alle finalità e in grado di cogliere tutte le potenzialità e i limiti del contesto.

3.6. I fondi e le risorse: il budget di progetto

Il legislatore precisa che l'effettiva realizzazione del progetto di vita deve essere sostenuta dalla definizione di un budget di progetto, cioè dall'insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche e private, in grado di garantire la sostenibilità del progetto al fine di migliorare le condizioni di vita della persona con disabilità⁽³⁹⁾. I principi che devono guidare la definizione del budget di progetto sono la co-programmazione, la co-progettazione, l'integrazione e l'interoperabilità nell'impiego delle risorse e degli interventi pubblici e privati. Anche nel caso della costruzione del budget il legislatore specifica chiaramente come esso sia modificabile e riformulabile in relazione alla necessità di nuovi interventi e cambiamenti resi necessari dall'insorgenza di ulteriori necessità o elementi contestuali. Il budget di progetto rappresenta una evoluzione terminologica e concettuale del già esistente budget di salute, definito dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità⁽⁴⁰⁾. Il decreto legislativo istituisce un fondo di 25 milioni di euro annui per l'implementazione dei progetti di vita finalizzato ad attivare interventi, prestazioni e sostegni che non rientrano nell'offerta del territorio di riferimento⁽⁴¹⁾.

⁽³⁹⁾ Art. 2, comma 1. Lettera p), del d.lgs. 62/2024.

⁽⁴⁰⁾ Per un approfondimento dello strumento: Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, Disegno di Legge A.C. n. 1752 "Introduzione sperimentale del metodo del budget di salute per la realizzazione di progetti terapeutici riabilitativi individualizzati". A. LASCIOLO, L. PASQUALOTTO, *Progetto individuale, vita adulta e disabilità. Prospettive e strumenti su base ICF*, op. cit., p. 106: «Il budget di salute è stato definito dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità quale "strumento di definizione quantitativa e qualitativa delle risorse economiche, professionali e umane necessarie per innescare un processo volto a restituire centralità alla persona, attraverso un progetto individuale globale"».

⁽⁴¹⁾ Art. 31, d.lgs. 62/2024.

4. Alcune riflessioni conclusive

La disamina del d.lgs. 62/2024 e le informazioni contestuali inerenti all'avvio di una fase di sperimentazione dello strumento a partire da gennaio 2025 permettono di intravedere le potenzialità del dispositivo che, così come impostato, può rappresentare una svolta nel processo di inclusione delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita civile e sociale. Seppur gli intenti e i presupposti permettano di intravedere una prospettiva di inclusione effettiva, permangono dei nodi che necessitano di ulteriori chiarimenti al fine di implementare un vero e proprio sistema di progetti personalizzati e fondati sul coordinamento e la partecipazione congiunta fra tutti gli attori.

Emerge chiaramente come il progetto di vita possa essere costruito e poi successivamente reso operativo nel momento in cui convivano sistematicamente tutte le risorse economiche, umane e strutturali che ne determinano il successo. Affinché un progetto di vita possa essere avviato e implementato, deve anzitutto sussistere l'effettiva presenza di servizi e figure professionali formate in ciascun territorio, oltre che la capacità di queste strutture di dialogare, coordinarsi e di coinvolgere attivamente la persona con disabilità. Questo funzionamento, lineare e logico, non è sempre radicato all'interno dei territori e, per come sono oggi impostati i servizi, la gestione delle risorse e i rapporti tra i diversi professionisti, il quadro così dipinto rischia di rimanere solo una buona intenzione (se non utopia legale). Sul punto, una conferma o una smentita rispetto alle difficoltà di implementazione su tutto il territorio nazionale dell'impostazione prevista nel nuovo decreto potrebbe giungere dalla fase di sperimentazione che, secondo quanto previsto dal Ministero per le disabilità, prenderà avvio in nove diverse province (Brescia, Catanzaro, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Perugia, Salerno, Sassari e Trieste) nel corso del 2025. La sperimentazione del nuovo impianto permetterà di riflettere anche sulla autonomia e il ruolo che vengono riconosciuti alle regioni e agli ambiti territoriali che differiscono ampiamente sul suolo nazionale in termini di risorse, operatività, gestione, coordinamento e le cui diversità potrebbero essere ulteriormente acuite dalla attuazione della autonomia differenziata.

Un ulteriore elemento di attenzione per l'operatività di tutto il nuovo sistema riguarda la formazione che è prevista per i soggetti coinvolti nella valutazione multidimensionale e nella costruzione del progetto di vita

(⁴²) e che, per quanto si è a conoscenza nel momento in cui si sta scrivendo, non si sa come verrà attuata, chi saranno i soggetti preposti alla formazione dei professionisti e se le figure professionali coinvolte seguiranno i medesimi corsi o se la formazione verrà differenziata sulla base delle competenze e del coinvolgimento nella redazione del progetto di vita. La sfida principale riguarderà l'implementazione stessa dei principi di multidimensionalità, partecipazione e coordinamento che al momento non appartengono alla operatività ordinaria del sistema dei servizi sociali e sanitari.

Infine, parallelamente alle azioni previste dovrà essere avviata una campagna di sensibilizzazione e diffusione dello strumento finalizzata a far conoscere, *in primis* alle famiglie, l'esistenza del progetto di vita e le sue modalità di costruzione. In questo processo, l'utilizzo di una strategia comunicativa efficace, che necessariamente dovrà coinvolgere anche le scuole e le associazioni del terzo settore, assumerà un ruolo decisivo.

Abstract

Il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato: nuove opportunità e persistenti limiti

Obiettivi: *l'articolo propone una analisi preliminare delle principali novità introdotte dal d.lgs. 62/2024 in merito alla costruzione e sviluppo del progetto di vita. L'obiettivo è stato ricostruire, attraverso una prospettiva multidisciplinare, lo strumento del progetto di vita dalle sue origini sino a suoi più recenti sviluppi normativi. Oltre a una mera ricostruzione del dato legislativo, lo scopo è stato quello di mettere in evidenza le potenzialità, i limiti e gli spazi di miglioramento e di utilizzo del progetto di vita anche alla luce delle sperimentazioni che verranno avviate.*

Metodologia: *l'analisi del progetto di vita e delle ultime novità introdotte dal d.lgs. 62/2024 è stata realizzata secondo un approccio giuridico-normativo, attraverso la chiave di lettura della pedagogia speciale e tenendo in considerazione il dato di realtà e lo stato di sviluppo dei servizi per le persone con disabilità. Risultati:* *Il d.lgs. 62/2024 rappresenta un passo avanti per lo sviluppo e la realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, fornendo indicazioni e strumenti che potranno migliorare i processi di inclusione e partecipazione alla vita adulta alle persone con disabilità. Si tratta di una analisi circoscritta al dato normativo e che potrà essere arricchita sostenuta o smentita da una successiva ricerca che indagherà l'attuazione delle indicazioni legislative all'interno dei singoli territori. Limiti e implicazioni:* *l'analisi è stata realizzata successivamente alla pubblicazione del d.lgs. 62/2024 e per*

(⁴²) Art. 32, d.lgs. 62/2024.

questo non potrà tenere conto delle sperimentazioni che saranno avviate a partire dall'inizio del 2025 e che avrebbero permesso di cogliere maggiormente i punti di forza e di debolezza della misura. Il saggio potrebbe essere successivamente ampliato con la realizzazione di una ricerca empirica nei territori nei quali le principali novità in materia di progetto di vita verranno attuate. **Originalità:** Il saggio propone una prima lettura critica ed evolutiva del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato adottando un approccio multidisciplinare.

Parole chiave: progetto di vita, inclusione, d.lgs. 62/2024, coprogettazione.

The individual, personalised and participatory life project: new opportunities and persistent limitations

Purpose: the article proposes a preliminary analysis of the main innovations introduced by Legislative Decree 62/2024 in the construction and development of the life project. The aim was to reconstruct, from a multidisciplinary perspective, the instrument of the “life project” from its origins to its most recent regulatory developments. In addition to the mere reconstruction of the legislative datum, the aim was to highlight the potential, the limits and the areas for improvement and use of the “life project”, also in the light of the experiments to be launched. **Methodology:** the analysis of the Life Project and the recent innovations introduced by Legislative Decree 62/2024 was carried out according to a legal-normative approach, through the key of interpretation of special education and taking into account the reality and the state of development of services for people with disabilities. **Findings:** legislative Decree 62/2024 represents a step forward in the development and implementation of the “individual, personalised and participatory life project”, providing indications and tools that can improve the processes of inclusion and participation in adult life for people with disabilities. This is an analysis limited to the normative datum and can be enriched, supported or denied by subsequent research that will study the implementation of the legislative indications in the individual territories. **Research limitations/implications:** the analysis was carried out after the publication of Decree-Law 62/2024 and therefore does not take into account the experiments that will start at the beginning of 2025, which would have made it possible to better understand the strengths and weaknesses of the measure. The essay could subsequently be expanded by carrying out empirical research in the areas where the main innovations of the “life project” will be implemented. **Originality:** the essay proposes a first critical and evolutionary reading of the individual, personalised and participatory life project by adopting a multidisciplinary approach.

Keywords: life project of the person with disabilities, inclusion, legislative decree 62/2024, co-design.

Referente per l'attuazione del progetto di vita: un nuovo profilo professionale a sostegno dell'inclusione

*Ilaria Fiore**

Sommario: **1.** La trasformazione del linguaggio e dei modelli inclusivi nel d.lgs. 62/2024: una nuova definizione di disabilità. – **2.** Referente per l'attuazione del progetto di vita e *Disability Manager*: quali profili professionali per l'inclusione delle persone con disabilità? – **3.** Una questione di metodo: premesse teoriche dell'intervento con la disabilità. **3.1.** La disabilità e il rapporto con la adultità: quale modello ideale di funzionamento nei contesti di convivenza. **3.2.** Esplorare le *capabilities* come alternativa all'assistenzialismo. – **4.** Cenni conclusivi: la fase di sperimentazione del decreto.

1. La trasformazione del linguaggio nel d.lgs. 62/2024 e dei modelli inclusivi nel d.lgs. n. 62/2024: una nuova definizione di disabilità

Lo scorso 30 giugno è entrato in vigore il decreto legislativo 3 maggio 2024 n. 62 relativo alla «definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato», approvato in attuazione della legge delega n. 227/2021 Delega al Governo in materia di disabilità⁽¹⁾. Quest'ultimo provvedimento fa seguito alle disposizioni del PNRR che guida la riforma della normativa sulle disabilità «nell'ottica della deistituzionalizzazione e della promozione dell'autonomia delle persone con disabilità». Il d.lgs. 62/2024 mira a superare alcuni degli annosi

* *Dottoranda di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro nella Università di Siena.*

⁽¹⁾ Per una prima analisi del decreto nel suo complesso si rinvia a E. DAGNINO, G. IMPELLIZZIERI, E. MASSAGLI (A cura di), [L'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità nel d.lgs. n. 62/2024](#), in Bollettino Speciale, 3/2024.

limiti che caratterizzano gli interventi di presa in carico della persona con disabilità, tra cui: la molteplicità di procedimenti di accertamento e valutazione della condizione di disabilità; la complessa interazione tra i diversi attori e servizi (sanitari, sociali, al lavoro, ecc.); infine, l'assenza di un quadro normativo unitario, riflesso della frammentarietà nel processo di presa in carico.

Attraverso l'analisi del lessico selezionato per costruire il decreto è possibile riflettere sull'ambizioso intento dell'atto normativo ossia accompagnare la diffusione di una nuova concezione della condizione di disabilità entro i contesti di convivenza a partire dall'intervento sui sistemi di valutazione e, più in generale, sui processi di presa in carico della persona con disabilità. Il titolo del decreto contiene le tracce di questa ambiziosa proposta culturale: dare spazio alla *Definizione della condizione di disabilità* implica occuparsi di individuare e nominare le categorie attraverso cui si edifica una parte dell'identità della persona con disabilità ossia la sua condizione clinica e i riflessi che ne derivano sul piano socioassistenziale. Entro questo nuovo paradigma la persona con disabilità vede finalmente riconosciuto un ruolo attivo nella gestione della propria condizione attraverso la trasformazione dei modelli di valutazione e - come verrà approfondito nel presente articolo - grazie alla definizione di profili professionali specificamente dedicati alla realizzazione del progetto di vita.

Nel dettaglio, l'art. 3 del d.lgs. 62/2024, attraverso le modifiche all'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, definisce la persona con disabilità come: «chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base». A seguire, l'art. 4 scioglie il nodo del linguaggio politicamente corretto elevando quella che è stata spesso considerata una trascurabile finezza terminologica a una questione politica: a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto la parola «handicap», ovunque ricorra, è sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità» mentre le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile» sono sostituite da: «persona con disabilità». L'art. 4 impone, inoltre, che le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità» siano sostituite da: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»; mentre le parole: «disabile grave», ove ricorrano, siano sostituite da: «persona con

necessità di sostegno intensivo». Quest'ultimo passaggio sottolinea il ruolo attivo che la persona riconquista rispetto alla propria disabilità che, fino a questo momento, è stata largamente intesa come una limitazione totalizzante l'esperienza di vita della persona. In suddetta obsoleta prospettiva la condizione di disabilità satura l'identità dell'individuo, assegnandogli una connotazione prevalentemente passiva legata alle limitazioni che la disabilità *potrebbe* imporre alla sua piena partecipazione sociale. L'utilizzo del condizionale si rende necessario poiché, come viene colto e formalizzato negli articoli successivi del decreto, la nuova concezione di disabilità fa riferimento a classificazioni internazionali che sottolineano con forza come tale condizione di vita sia il prodotto di una interazione tra specificità dell'individuo e vincoli del contesto sociale che possono limitare la piena realizzazione della persona ⁽²⁾.

Trasformare i termini con cui ci si riferisce alla disabilità è una operazione che sul piano culturale e operativo permette di progettare in modo nuovo lo spazio che viene assegnato a queste condizioni entro i differenti contesti di vita a partire dai processi di valutazione della condizione di disabilità: a decorrere dal 1° gennaio 2025 il decreto legislativo introduce la Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute - International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) ⁽³⁾ – come riferimento ai fini della valutazione di base; l'ICF verrà applicata congiuntamente alla versione adottata in Italia della Classificazione internazionale delle malattie (ICD) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità ⁽⁴⁾ e di ogni altra eventuale scala di valutazione

⁽²⁾ Il riferimento è al modello sociale della disabilità entro cui viene sancita la distinzione tra disabilità e *handicap*, sottolineando come la disabilità non sia una mera conseguenza di una menomazione fisica o mentale dell'individuo, ma è il risultato delle interazioni tra le specificità della persona e le barriere sociali, culturali e ambientali. Secondo questo modello, le sfide che le persone disabili affrontano derivano principalmente da attitudini negative, pratiche discriminatorie e mancanza di accesso a risorse e opportunità nella società. Pertanto, il focus si sposta dalla cura e riabilitazione dell'individuo alla promozione dell'inclusione, dell'accessibilità e del rispetto dei diritti umani, cercando di rimuovere gli ostacoli che limitano la partecipazione attiva delle persone con disabilità alla vita sociale. Tra i numerosi riferimenti sul tema si rinvia a D. GOODLEY, B. HUGHES & L. DAVIS. *Introducing disability and social theory. Disability and social theory: New developments and directions*, 2012, pp. 1-14.

⁽³⁾ WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO), *International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF*, 2001.

⁽⁴⁾ WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO), *International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11)*, 2019.

consolidata nella letteratura scientifica e nella pratica clinica. L'ICF accerta lo stato di salute di una persona utilizzando due dimensioni principali: funzionamento e disabilità (le cui componenti sono funzioni corporee, strutture corporee, attività e partecipazione) e fattori contestuali, suddivisi in fattori ambientali e personali ⁽⁵⁾. L'attenzione a suddetta articolata interazione tra i differenti ambiti di vita della persona permette di introdurre quale esito della fase valutativa il pieno riconoscimento della condizione di disabilità entro le sue specifiche declinazioni. In sintesi, il processo di valutazione inaugurato dal d.lgs. abbandona una prospettiva clinica focalizzata sull'*accertamento* della presenza di menomazioni in favore di un processo più complesso ossia il *riconoscimento* della condizione di disabilità entro le sue multiformi articolazioni, tutte inevitabilmente vincolate alla soggettività dei diversi individui e dei rispettivi contesti di vita.

Tali innovative premesse teoriche presenti nella valutazione di base vengono sviluppate dal procedimento di valutazione multidimensionale utilizzando un metodo multidisciplinare fondato sull'approccio bio-psicosociale che, tenendo conto delle indicazioni dell'ICF e dell'ICD, ha come esito la definizione degli obiettivi di inclusione sociale da realizzare attraverso il progetto di vita. Nello specifico, il procedimento multidimensionale si articola in quattro fasi: rilevazione degli obiettivi della persona secondo i suoi desideri e le sue aspettative e definizione del profilo di funzionamento nei differenti ambiti di vita; individuazione delle barriere e dei facilitatori; formulazione delle valutazioni inerenti al profilo di salute fisica, mentale, intellettuale e sensoriale, ai bisogni della persona e ai domini della qualità di vita, in relazione alle priorità della persona con disabilità; infine, come ricordato poc'anzi, definizione degli obiettivi del progetto di vita.

⁽⁵⁾ M. LEONARDI, H. LEE, N. KOSTANJSEK, A. FORNARI, A. RAGGI, A. MARTINUZZI, O. & KRAUS DE CAMARGO. *20 years of ICF - international classification of functioning, disability and health: uses and applications around the world*. International journal of environmental research and public health, 19(18), 11321, 2022.

2. Referente per l'attuazione del progetto di vita e *Disability Manager*: quali profili professionali per l'inclusione delle persone con disabilità?

Un ulteriore elemento di novità presente nel decreto legislativo è l'introduzione del Referente per l'attuazione del progetto di vita. All'articolo 29 del decreto vengono individuati i compiti specifici del Referente: curare la realizzazione del progetto e dare impulso all'avvio dei servizi, degli interventi e delle prestazioni in esso previsti; assistere i responsabili e i referenti degli interventi, dei servizi e delle prestazioni, secondo quanto indicato nel progetto di vita, anche al fine di assicurare il coordinamento tra i singoli servizi o piani operativi; curare il monitoraggio in corso di attuazione del progetto; garantire il pieno coinvolgimento della persona con disabilità e del suo *caregiver*; convocare l'unità di valutazione multidimensionale al fine di rimodulare il progetto di vita⁽⁶⁾. Dunque, i compiti del Referente spaziano dalla cura della rete di servizi previsti per la realizzazione del progetto di vita all'assistenza a responsabili e referenti dei differenti interventi al fine di assicurare il coordinamento tra i singoli servizi. Il Referente ha, inoltre, il compito di monitorare lo stato di attuazione del progetto garantendo il pieno e costante coinvolgimento della persona con disabilità. L'articolo 29 del d.lgs. 62/2024 specifica, inoltre, alcuni aspetti che incideranno sulla declinazione del decreto in prassi operative entro i territori: è compito delle regioni disciplinare i profili soggettivi per l'individuazione del Referente per l'attuazione del progetto di vita; inoltre, all'attuazione delle disposizioni dell'articolo 29 del d.lgs. 62/2024 si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La descrizione dei compiti del Referente richiama i confini di altre professioni che si occupano di inclusione come, ad esempio, il *Disability Manager* nei contesti lavorativi. Si tratta di una figura che si inserisce nel dibattito scientifico internazionale verso la fine degli anni Ottanta: inizialmente il *disability manager* interviene su situazioni di disabilità sviluppatasi a seguito di infortunio o malattia per favorire il rientro e il mantenimento della posizione lavorativa della persona, successivamente estende il suo campo d'azione a tutte le persone con disabilità con

⁽⁶⁾ L'analisi approfondita della storia culturale e normativa del progetto di vita si rinvia all'articolo di Emmanuele Massagli e Stefania Negri contenuto in questo fascicolo.

l'obiettivo di promuovere un'evoluzione della qualità del lavoro e quindi della qualità di vita degli individui. Tra i testi che permettono di inquadrare ruolo e funzioni del *disability manager* vi è il documento canadese del 2000, il Code of practice for Disability Management, utilizzato come riferimento dall'International Labour Organization – ILO per redigere il Code of practice on managing disability in workplace ⁽⁷⁾. In questo testo il *disability management* viene definito come un processo nel luogo di lavoro che mira a facilitare l'impiego di persone con disabilità attraverso uno sforzo coordinato che tenga in considerazione i bisogni individuali, l'ambiente di lavoro, le esigenze aziendali e le responsabilità legali. In Italia la figura del *Disability Manager* viene introdotta nel 2009 con il Libro Bianco su Accessibilità e Mobilità Urbana ⁽⁸⁾ per poi essere richiamata nel Primo e Secondo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità ⁽⁹⁾. Tra gli interventi normativi nazionali dedicati alla figura del *Disability Manager* come facilitatore della effettiva inclusione dei lavoratori con disabilità vanno ricordati il decreto legislativo n. 151/2015, che richiama tale funzione all'interno delle Linee Guida in materia di collocamento mirato; il decreto legislativo n. 75/2017; infine, la Direttiva n. 1/2019 adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che specifica funzioni e compiti del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità. Tra i riferimenti normativi più recenti vi è il richiamo presente nel decreto ministeriale n. 43 dell'11 marzo 2022 di adozione delle Linee guida al decreto legislativo n. 151/2015 in materia di collocamento mirato in cui viene dedicata specifica attenzione al ruolo del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità e alla sua funzione di facilitazione e mediazione sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo che nella gestione dell'ambiente di lavoro durante la permanenza lavorativa della persona. Il

⁽⁷⁾ ILO – International Labour Organization, *Code of practice on managing disability in the workplace*, 2002.

⁽⁸⁾ «Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana» del 2009, nato dal lavoro del tavolo tecnico istituito tra il Comune di Parma e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

⁽⁹⁾ Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, “[Proposta di II programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità in attuazione della legislazione nazionale e internazionale ai sensi dell'art. 3, co. 5, della legge 3 marzo 2009, n. 18](#)”.

responsabile dell'inserimento lavorativo predispone il progetto personalizzato di inserimento in collaborazione con il collocamento mirato e con i relativi servizi territoriali dedicati alla presa in carico della persona con disabilità. Inoltre, gli indirizzi contenuti nelle Linee Guida specificano che il progetto di inserimento lavorativo deve essere redatto in linea con i principi dell'approccio bio-psico-sociale ⁽¹⁰⁾.

Benché la normativa sopracitata abbia introdotto e delineato il ruolo del profilo professionale nell'ambito pubblico, il Programma di Azione Biennale sulla condizione delle persone con disabilità del 2017 promuove sperimentazioni anche nel settore privato attraverso l'istituzione su base volontaria nelle imprese del settore privato, di organismi (Osservatorio aziendale e *disability manager*) che abbiano l'obiettivo di promuovere «l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, a partire dal momento delicato dell'inserimento, valorizzando, per tutto il percorso lavorativo, la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro; [...]». Dunque, se per le pubbliche amministrazioni è stato avviato un percorso normativo dedicato alla figura del responsabile dei processi di inserimento per le persone con disabilità, nel settore privato si trovano esperienze che fanno riferimento a figure simili che rispondono al già ricordato nome di *Disability Manager* o anche al *diversity manager/management* ⁽¹¹⁾.

⁽¹⁰⁾ In letteratura l'approccio bio-psico-sociale viene sviluppato negli anni '70 e '80 del XX secolo principalmente grazie al lavoro di George Engel, un medico e psichiatra statunitense. Si tratta di un approccio integrato che mira alla comprensione della salute e del benessere umano considerando tre dimensioni fondamentali: biologica, psicologica e sociale. L'obiettivo dell'approccio è promuovere una visione olistica della persona, evidenziando come le interazioni tra i tre livelli poc' anzi ricordati possano influire sulla salute e, soprattutto, sul trattamento delle malattie, indirizzando l'attenzione dei clinici non solo sulle condizioni fisiche, ma anche sui modelli di comportamento e sulle dinamiche sociali implicate nel mantenimento della condizione di benessere. Per un approfondimento sulle evoluzioni dell'approccio e del suo utilizzo negli interventi clinici si rinvia a M. BAIONA. *Riflessioni sul modello bio-psico-sociale oggi*. *Rivista Psicoanalisi contemporanea*, 2022, n. 1, 22, pp. 41-44.

⁽¹¹⁾ Con *diversity management*, o gestione della diversità, si intende un approccio manageriale strategico utilizzato dalle organizzazioni per riconoscere, valorizzare e gestire le differenze tra i propri lavoratori. Queste differenze possono riguardare vari aspetti, come genere, etnia, età, orientamento sessuale, abilità fisiche, background culturale. Per un approfondimento, tra i numerosi contributi presenti in letteratura si rinvia a Y. SHATRUGHAN, L. USHA. *Diversity management: a systematic review*, in *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2020, n. 39-8, pp. 901-929.

3. Una questione di metodo: premesse teoriche dell'intervento con la disabilità

Tale breve ricostruzione normativa permette di riflettere su ciò che accomuna il profilo professionale del responsabile dei processi inclusivi nei contesti lavorativi e il Referente per il progetto di vita ossia la funzione di manutenzione della rete dei servizi che ruotano attorno alla persona con disabilità. Il responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, infatti, ha il compito di curare il rapporto con tutti gli enti chiamati a sostenere attivamente la persona nel suo rapporto con il luogo di lavoro, primo fra tutti il servizio di collocamento mirato all'interno del centro per l'impiego, ma anche i servizi dedicati alla mobilità, all'assistenza personale, all'assistenza sociale, così come definiti all'interno del progetto personalizzato di inserimento. In modo simile il Referente per il progetto di vita si occupa del coordinamento tra i singoli servizi o piani operativi al fine di garantire la presa in carico globale della persona con disabilità.

Più in generale è possibile rintracciare ampi isomorfismi tra i profili professionali che si occupano di inclusione trasversalmente ai contesti di vita a partire dai compiti (la manutenzione delle reti territoriali) fino ai riferimenti teorici che guidano l'intervento dei professionisti in questione (il modello bio-psico-sociale). Gli aspetti che accomunano i profili professionali responsabili dell'inclusione permettono di guardare con fiducia all'individuazione e attuazione di un metodo condiviso di intervento con la disabilità che garantisca di agire sulla frammentarietà dei processi di presa in carico e sul complesso dialogo tra gli attori dei differenti servizi. Si tratta, tuttavia, di un ottimistico auspicio che si scontra con una realtà sociale che si sta solo parzialmente trasformando seguendo i virtuosi indirizzi dettati dai riferimenti normativi citati finora. Infatti, gli ultimi dati disponibili sulla condizione delle persone con disabilità ⁽¹²⁾ restituiscono un quadro disomogeneo sul perseguimento della piena inclusione sociale lungo il percorso di vita della persona: se la scuola è un sistema entro cui l'inclusione ha una storia solida e in continuo sviluppo, terminata la fase evolutiva che spesso coincide con il compimento della maggiore età le persone con disabilità e le loro

⁽¹²⁾ Il riferimento è ai dati presentati all'interno della Audizione dell'Istat presso il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, 24 marzo 2022.

famiglie entrano in una stagione incerta entro cui, solitamente, solo i servizi socio-assistenziali rimangono a farsi carico dei progetti inclusivi⁽¹³⁾.

Dunque, per garantire una piena inclusione sociale trasversalmente alle fasi di vita delle persone con disabilità non sembra essere sufficiente introdurre un nuovo profilo professionale se parallelamente non si individua un metodo di intervento che giustifichi la presenza di queste figure nei contesti e fornisca riscontri sugli obiettivi che perseguono. L'appello alla bontà dell'inclusione non è sufficiente per incidere sui crudi numeri e sulle altrettanto implacabili statistiche relative alla condizione di vita delle persone con disabilità, in particolare rispetto alla situazione occupazionale⁽¹⁴⁾. La proposta sviluppata nel presente lavoro è che per garantire la piena inclusione sociale delle persone con disabilità sia necessario concentrare la riflessione sui profili professionali e le metodologie che utilizzano al fine di garantire una declinazione operativa degli assunti teorici e degli indirizzi normativi che si occupano di disabilità.

Al fine di tracciare le coordinate di un possibile metodo di intervento condiviso tra i profili professionali che si occupano di inclusione è utile esplorare gli studi che si sono occupati di descrivere i fondamenti teorici nel lavoro con la condizione di disabilità: un dato interessante è che in letteratura sono poco presenti studi sulla disabilità (soprattutto adulta) attenti a utilizzare approcci conformi al modello sociale e soprattutto impegnati a dimostrare e intervenire sul ruolo che la società ha nel mantenimento delle condizioni di disabilità. Sono altrettanto esigui gli studi

⁽¹³⁾ F. BISOGNI, S. PIRROTTA, S. POLICELLI, *I servizi per il lavoro supportato per persone con disabilità in Scozia: Intervista con Jamie Rutherford*, in *Rivista di Psicologia Clinica*, 2016, n. 1, pp. 119-138.

⁽¹⁴⁾ Rispetto all'inserimento nel mercato del lavoro, gli ultimi dati disponibili nella XI Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» indicano che complessivamente gli avviamenti al lavoro comprensivi dei comparti pubblico e privato in Italia, comunicati dai servizi competenti per il collocamento mirato, ammontano a meno di 30 mila nel 2020 e raggiungono i 37 mila nell'anno successivo. Rispetto alle assunzioni, nel biennio interessato dalla pandemia si evidenzia una diminuzione con oltre 32 mila assunzioni complessive nel 2020 e 41 mila nel 2021. Valori che si discostano significativamente da quelli registrati nel 2019 che riportavano oltre 58 mila assunzioni tra settore pubblico e privato. Questi dati potrebbero essere arricchiti attraverso un approfondimento su quali sono, ad esempio, le differenti problematiche che incontrano persone con disabilità sensoriali e persone con disabilità cognitive quando si interfacciano a un luogo di lavoro.

che seguono specifici approcci pedagogici in grado di considerare integralmente la persona nella realizzazione di un progetto di vita. Tale frammentazione interna al dibattito scientifico è accompagnata dallo stereotipo ⁽¹⁵⁾ che dipinge la persona con disabilità come un eterno bambino, il quale transita dalla fase dell'infanzia a quella dell'età adulta pervenendo, infine, alla condizione anziana senza sperimentare percorsi evolutivi di crescita e soprattutto di autonomia ⁽¹⁶⁾.

3.1. La disabilità e il rapporto con la adultità: quale modello ideale di funzionamento nei contesti di convivenza

Per abbandonare tale rappresentazione statica della persona con disabilità, che ne limita fortemente sia la realizzazione a livello individuale che a livello sociale, occorre prima di tutto definire cosa si intende per «adultità» e se i cambiamenti che avvengono in questa fase di vita a livello biologico, sociale, culturale e psicologico si presentano in modo diverso per le persone che vivono una condizione di disabilità.

Al concetto di «adultità» è stata dedicata una ampia riflessione all'interno della letteratura soprattutto psicologica ⁽¹⁷⁾. In particolare, lo psicoanalista Erik Homburger Erikson si è occupato del rapporto tra processi biologici individuali e rappresentazioni sociali:

in qualsivoglia ordine, c'è sempre e prima di tutto un processo biologico di organizzazione gerarchica dei sistemi che costituiscono il corpo (soma); c'è poi un processo psichico che organizza l'esperienza individuale attraverso la sintesi dell'Io (*psiche*); e c'è infine un processo di natura comunitaria dipendente dall'organizzazione culturale entro la quale si realizza l'interdipendenza degli individui (*ethos*) ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁵⁾ Per approfondire il ruolo degli stereotipi nell'inclusione sociale della disabilità si rinvia al contributo di T. FRATINI. *Nuove considerazioni sul pregiudizio nei confronti della disabilità. Studi sulla Formazione/Open Journal of Education*, 2016, pp. 201-212.

⁽¹⁶⁾ V. FRISO. *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo. Percorsi identitari, nuove progettualità*. Edizioni Angelo Guerini e Associati, Milano, 2017, pp. 101-148.

⁽¹⁷⁾ C. HERTZOG & J.R. NESSELROADE. *Assessing psychological change in adulthood: an overview of methodological issues*, in *Psychology and aging*, 2003 n. 4, 18, pp. 639-657.

⁽¹⁸⁾ E.H. ERIKSON. *I cicli della vita. Continuità e mutamenti*, Armando, Roma, 1983, p. 13.

Secondo l'Autore al centro del costrutto vi è il concetto di generatività ossia il processo di cura nei confronti della generazione più giovane che si realizza attraverso la capacità di mettere in pratica una tensione creatrice i cui esiti sono nuovi individui o nuovi prodotti e idee. Oltre alla capacità di generare, secondo Erikson, l'adulto è colui che è capace di lavorare. Dunque, ciò che segna l'ingresso nella fase adulta è la presenza di una serie di condizioni che permettano all'individuo di occupare un posto nella società attraverso il lavoro. Quest'ultimo passaggio permette di evidenziare come le capacità dell'individuo, da sole, non siano sufficienti se il contesto sociale non predispone adeguate condizioni per promuoverne la realizzazione personale.

Entro l'area pedagogica Duccio Demetrio si è occupato di «adulthood» sostenendo che si tratti di una condizione esistenziale a cui la persona non accede una volta sola e definitivamente: essere adulto non vuol dire definire uno *status* fisso e stabilizzato⁽¹⁹⁾. Le teorizzazioni dell'Autore permettono di evidenziare come lo sviluppo non si fermi all'età adulta dal momento che l'essere umano si ritrova a vivere in una situazione di perenne incompiutezza. Dunque, non è possibile condividere una sola definizione di adulto: la persona impara e si modifica costantemente attraverso l'esperienza che è a sua volta continuamente mutevole. A partire dal concetto di incompiutezza della condizione adulta Lapassade⁽²⁰⁾ afferma che nella nostra società l'adulto è una figura mitizzata e normata quale punto di arrivo e obiettivo auspicabile di una stabilità identitaria. Al contrario, secondo l'Autore nella vita adulta vi è la continua presenza di crisi e cambiamenti significativi che impongono una costante riorganizzazione esistenziale entro un'ottica che guarda alla traiettoria futura. Sintetizzando gli orientamenti teorici brevemente presentati, è possibile mettere in discussione l'esistenza di un modello ideale di funzionamento adulto ed è quindi necessario riconoscere che le fasi di sviluppo biologico, sociale, culturale e psicologico vengono attraversate da persone che si trovano in una condizione di disabilità seguendo traiettorie differenti, esattamente come avviene per tutti gli individui.

⁽¹⁹⁾ D. DEMETRIO. *L'età adulta. Teorie dell'identità e pedagogie dello sviluppo*, Carocci, Roma, 2003, p. 11.

⁽²⁰⁾ G. LAPASSADE. *Il mito dell'adulto*, Guaraldi, Bologna, 1971.

3.2. Esplorare le *capabilities* come alternativa all'assistenzialismo

Un ulteriore riferimento, utile alla costruzione di un metodo di intervento entro i servizi rivolti alla disabilità, deriva dalla riflessione sulle capacità della persona su cui si è concentrato il dibattito scientifico interno alla Pedagogia del Lavoro: attraverso il *focus* sulle *capabilities* ⁽²¹⁾ della persona con disabilità si mira a superare l'assistenzialismo che spesso monopolizza il dibattito sulla disabilità. Caldin sostiene che assistenzialismo e vittimismo sono forti ostacoli alla percezione dell'autoefficacia: il primo porta a considerarsi totalmente incapaci e impotenti mentre il secondo porta a pensarsi meritevoli di tutto senza fare sforzi ⁽²²⁾. L'assistenzialismo caratterizza numerosi servizi destinati alle persone adulte con disabilità, in particolare l'ambito riabilitativo. Per comprendere questa modalità di intervento si pensi, ad esempio, agli scambi tra paziente e medico che, grazie alle sue conoscenze tecnico-specialistiche, interviene sul corpo malato del paziente compensando il suo funzionamento non ottimale. L'intervento entro l'area dell'assistenzialismo presuppone di ignorare ciò che avviene nel rapporto tra tecnico e paziente, orientandosi verso la medicalizzazione della condizione di disabilità ⁽²³⁾. In questo approccio non è possibile rintracciare dentro la relazione competenze e capacità della persona con disabilità e mettere in discussione la rappresentazione che vede l'individuo con disabilità inevitabilmente deficitario ⁽²⁴⁾.

Al contrario, il *focus* sulle *capabilities* è orientato a costruire insieme alla persona con disabilità un progetto di cambiamento che si focalizzi sull'acquisizione progressiva di autonomia e competenze. Infatti, come

⁽²¹⁾ L'approccio centrato sulle *capabilities* è stato sviluppato principalmente entro la produzione scientifica di Amartya Sen e da Martha Nussbaum. Questo quadro teorico si concentra sulla valorizzazione delle capacità individuali e sul potenziamento delle opportunità che permettono alle persone di vivere una vita che considerano degna e significativa. Per una riflessione puntuale si rinvia ai seguenti contributi: A. SEN. *Inequality Reexamined*, Harvard University Press, Cambridge, 1992; M. NUSSBAUM. *Le nuove frontiere della giustizia*, Il Mulino, Bologna, 2007.

⁽²²⁾ R. CALDIN. «Verso dove? L'abitare familiare e insolito della Pedagogia Speciale», in L. D'ALONZO, R. CALDIN (a cura di), *Questioni, sfide e prospettive della Pedagogia Speciale. L'impegno della comunità di ricerca*, Liguori, Napoli, 2012, pp. 247-269.

⁽²³⁾ R.M. PANICCIA. Psicologia clinica e disabilità. La competenza a integrare differenze. *Rivista di Psicologia Clinica*, 2012, n. 1, pp. 91-110.

⁽²⁴⁾ A. CANEVARO, «Prefazione», in F. DETTORI, *Perdersi e ritrovarsi. Una lettura pedagogica della disabilità in età adulta*, Franco Angeli, Milano, 2011, pp. 9-14.

è stato discusso finora, la disabilità entro il modello sociale non è interpretata come una condizione da curare, bensì rappresenta uno dei numerosi modi attraverso cui si esprime la soggettività dell'individuo. In questo senso assumere una posizione esclusivamente riabilitativa, centrata sulle disfunzioni individuali, vuol dire espellere il tema più ampio della convivenza entro i contesti. In altre parole, implica non occuparsi di quali sono le condizioni del tessuto sociale che limitano la partecipazione e la realizzazione di ogni individuo entro la sua condizione di vita.

Spostare il *focus* dell'intervento sulle *capabilities* della persona con disabilità non è una operazione di semplice realizzazione poiché agire nei servizi seguendo tale orientamento spesso implica scontrarsi con le preoccupazioni della persona stessa e della sua famiglia circa la realizzazione di un progetto di vita centrato sull'autonomia dell'individuo. È proprio la dimensione di progettualità che attiva paure, ma anche desideri della persona con disabilità: il bisogno di avere una dimensione futura entro cui occupare un ruolo sociale rimane uno dei grandi spazi inesplorati entro l'intervento con la disabilità. Proprio la difficoltà, socialmente condivisa, nel pensare alla persona con disabilità come un individuo dotato di soggettività che desidera una dimensione futura progettuale potrebbe essere uno dei fattori critici che ha lungamente rimandato la definizione normativa del progetto di vita. Infatti, intervenire entro una prospettiva di costruzione prospettica della quotidianità implica uscire dalla relazione di potere entro cui c'è qualcuno che decide al posto della persona con disabilità, a seconda dei casi lo specialista o la famiglia⁽²⁵⁾. Si pensi al "dopo di noi"⁽²⁶⁾: in questo provvedimento normativo a prendere la parola sono le famiglie o i tutori legali delle persone con disabilità, quel "noi" attiene, ancora una volta, a una dimensione altra rispetto alla soggettività della persona con disabilità.

Accettare la possibilità che le persone con disabilità possiedano dei desideri e dei bisogni vuol dire attrezzarsi per rintracciare codici comunicativi non scontati e entrare in relazione con le caratteristiche specifiche di un individuo le cui modalità comunicative, soprattutto nel caso delle disabilità cognitive, possono non corrispondere a quelle cosiddette

⁽²⁵⁾ V. BONAVITA, F. BRESCIA, A. CARBONE, C. GASPARRI, D. GIRARDI, S. POLICELLI & R. CARLI. *L'intervento con le famiglie: ci occupiamo della loro idoneità genitoriale, o della loro domanda?*, in *Quaderni di Psicologia Clinica*, 2014, n. 2, pp. 37-49.

⁽²⁶⁾ Sull'analisi del provvedimento sul dopo di noi si rinvia a M. VERGA. *Il Dopo di noi e il Durante noi: brevi riflessioni a cinque anni dall'approvazione della Legge 112/2016*, in *Sociologia del diritto*, 2021, n. 2, pp. 149-173.

normali. In altre parole, riconoscere la soggettività delle persone con disabilità richiede la fatica di mettere in discussione l'implicito culturale secondo cui esiste una norma di funzionamento ottimale da cui la disabilità si discosta. È qui che risiede l'ambizioso spostamento culturale di cui vuole farsi portatore il d.lgs. 62/2024: riconoscere uno spazio alla *soggettività*, e quindi alla progettualità, delle persone con disabilità.

4. Cenni conclusivi: la fase di sperimentazione del decreto

Per rendere effettivo il diritto alla progettualità, che permetta di abbandonare una dimensione “presentistica” entro cui le persone con disabilità rischiano di perdere la possibilità di gestire il proprio tempo e, di conseguenza, la propria vita, è necessario che i profili professionali individuati per dare concreta attuazione a suddetto diritto possano fare affidamento su un mandato sociale definito e riconosciuto collettivamente. Nel quadro descritto nel presente lavoro il fine del Referente per l'attuazione del progetto di vita è coordinare i servizi rivolti alla disabilità affinché la persona possa decodificare i suoi contesti di vita per dare senso a ciò che sperimenta e, allo stesso tempo, per comunicare desideri e aspirazioni ai contesti stessi. Per verificare l'effettività di questa innovativa proposta sarà decisiva la fase di sperimentazione delle disposizioni del d.lgs. che avrà inizio il 1° gennaio 2025, in particolare sarà interessante osservare se la sperimentazione dedicherà spazio al ruolo e alle funzioni del Referente per l'attuazione del progetto di vita. Inoltre, la declinazione del decreto a livello territoriale potrà fornire spunti utili per affrontare l'eterogeneità dei fattori giuridici, professionali e formativi che attualmente influiscono sull'operatività delle figure professionali responsabili dei percorsi di inclusione sociale.

Abstract

Referente per l'attuazione del progetto di vita: un nuovo profilo professionale a sostegno dell'inclusione

Obiettivi: Il contributo mira a esplorare gli effetti dell'introduzione del recente d.lgs. 62/2024 sulla concezione di disabilità e sui processi di presa in carico socio-occupazionale. **Metodologia:** L'approccio adottato al fine di esplorare gli ambiti di intervento sull'inserimento lavorativo è di tipo empirico-esplorativo; inoltre, viene fatto

riferimento a uno studio quantitativo dei dati nazionali relativi all'occupazione di lavoratori con disabilità. **Risultati:** L'articolo sottolinea come, entro le categorie proposte dal d.lgs. 62/2024, la disabilità è una condizione di vita della persona i cui effetti sui processi di integrazione sociale dipendono dal metodo di intervento utilizzato dai differenti contesti e, soprattutto, dai profili professionali che si occupano di integrazione. **Limiti e implicazioni:** L'articolo approfondisce realtà e buone prassi territoriali la cui generalizzazione richiederebbe un approfondimento a livello nazionale. **Originalità:** Il contributo fornisce una lettura trasversale delle premesse teoriche e metodologiche che guidano l'intervento con la disabilità.

Parole chiave: profili professionali; inclusione lavorativa; modello bio-psico-sociale; modello sociale della disabilità.

Life project implementation liaison: a new professional profile to support inclusion

Purpose: The paper aims to explore the effects of the introduction of the recent d.lgs. 62/2024 on the conception of disability and socio-occupational intake processes. **Methodology:** The approach taken in order to explore areas of intervention on job placement is empirical-exploratory; in addition, reference is made to a quantitative study of national data on the employment of workers with disabilities. **Findings:** The article emphasizes that within the categories proposed by Legislative Decree 62/2024, disability is a condition of a person's life whose effects on social integration processes depend on the method of intervention used by different contexts and, above all, on the professional profiles involved in integration. **Research limitations/implications:** The article delves into territorial realities and good practices whose generalization would require in-depth analysis at the national level. **Originality:** The paper provides a cross-cutting reading of the theoretical and methodological premises that guide intervention with disability.

Keywords: professional profiles; employment inclusion; bio-psycho-social model; social model of disability.

***Service-Learning* e didattica inclusiva alla luce del d.lgs. n. 62/2024**

Irene Culcasi^{*}, *Simone Consegnati*^{**}, *Maria Cinque*^{***}

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Il *Service-Learning* per una didattica centrata sullo studente. – **3.** Progetti di *Service-Learning* nella scuola del primo e secondo ciclo d'istruzione. – **3.1.** Il progetto “Tutti Pazzi per la Piazza”: scuola dell’infanzia e liceo artistico. – **3.2.** Progetto “Il giardino segreto”: scuola secondaria di secondo grado. – **4.** Discussioni e conclusioni.

1. Introduzione

Il 3 maggio 2024 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo n. 62/2024 che si occupa della definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l’elaborazione e attuazione del Progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. Tale provvedimento normativo è conosciuto soprattutto per gli aspetti formali legati alle nuove diciture da considerarsi corrette per quanto riguarda le persone con disabilità e per gli aspetti sostanziali riferiti al Progetto di vita, definito in questa sede come individuale, personalizzato e partecipato. Atteso con impazienza soprattutto dal mondo associativo, il decreto legislativo è stato definito come una rivoluzione copernicana ⁽¹⁾, sia in ambito

^{*} Ricercatrice presso il Dipartimento di Scienze Umane dell’Università LUMSA di Roma. All’autrice si attribuiscono i §§ 1, 2, 3.2 e 3.3, l’editing e la revisione dell’articolo.

^{**} Ricercatore INDIRE. All’autore si attribuiscono i §§ 1, 3.2 e 3.3.

^{***} Professoressa Ordinaria presso il Dipartimento di Scienze Umane dell’Università LUMSA di Roma. All’autrice si attribuiscono i §§ 3.2, 3.3, 4 e la revisione dell’articolo.

⁽¹⁾ M.P. MONACO, V. FALABELLA, *Prima analisi del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 in materia di disabilità: una “rivoluzione copernicana”*, in *Boll. ADAPT*, 20 maggio 2024, n. 20.

normativo, sia pedagogico. La portata delle innovazioni appare significativa per gli aspetti legati al qui ed ora e per i possibili scenari di cambiamento che, una corretta interpretazione della norma, porterà con sé. Se rimaniamo nella dimensione della formalità, che in questo caso si fa già sostanza, il primo cambiamento visibile è dato dalla nota del Presidente del Consiglio dei Ministri che, richiamando l'articolo 4 del Decreto 62/2024, esorta a modificare il registro linguistico sia nella comunicazione sia nell'attività amministrativa ⁽²⁾.

Questi aspetti formali potrebbero apparire marginali a un'analisi superficiale, ma rappresentano, al contrario, un elemento fondamentale. Condividere un alfabeto comune, rispettoso della persona e del suo livello di funzionamento, costituisce infatti il primo passo verso la costruzione di un percorso più articolato volto al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità. Questo passaggio consente di superare la logica del limite e della mancanza, tipica delle misurazioni precedenti all'introduzione dell'ICF (*International Classification of Functioning*) ⁽³⁾, che tendevano a focalizzarsi su ciò che l'individuo non possiede o non è in grado di fare. Si passa così a una prospettiva centrata sul funzionamento e sulle capacità, anche quando queste siano residuali.

Se è evidente che non sia sufficiente eliminare alcuni termini, come richiesto dal decreto – che prevede la sostituzione di espressioni quali «handicap» con «condizione di disabilità», «persona handicappata», «affetta da disabilità» o «diversamente abile» con «persona con disabilità», «condizione di gravità» o «situazione di gravità» con «necessità di sostegno elevato o molto elevato» e «disabilità grave» con «persona con necessità di sostegno intensivo» – è altrettanto importante sottolineare che l'adozione di una nomenclatura corretta, univoca e condivisa rappresenta il primo passo verso un processo inclusivo globale e multidisciplinare, favorendo una maggiore chiarezza comunicativa e operativa.

Anche questo aspetto è esplicitamente richiamato nel d.lgs. n. 62/24, in particolare all'art. 19, che evidenzia come la promozione del Progetto di

⁽²⁾ Nota del Presidente del Consiglio dei ministri, Ufficio di Gabinetto del Ministro per le disabilità, prot. n. 151982 del 25 ottobre 2024, recante *Terminologia in materia di disabilità a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 62 del 2024*.

⁽³⁾ L. FRATTURA, P. TONEL, C. ZAVARONI, E. NARDO, *ICF 2018 - Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute. Nuova traduzione in italiano della classificazione a un livello, a due livelli e dettagliata con definizioni, comprensiva degli aggiornamenti cumulativi 2011-2018*, Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina, Trieste, 2022.

vita delle persone con disabilità richieda uno sguardo multidimensionale, capace di integrare le diverse discipline coinvolte nel sostegno e nell'implementazione dei vari livelli di intervento. A una logica esclusivamente medica si affiancano, quindi, interventi di natura diversa e il coinvolgimento di una pluralità di attori, sia pubblici che privati. Al centro dell'approccio non vi è più ciò che la persona non sa, non riesce o non può fare, ma la persona stessa, con le sue potenzialità e il suo diritto a un progetto di vita inclusivo e personalizzato.

Come precedentemente evidenziato, oltre a fornire indicazioni sulle corrette diciture terminologiche, il decreto legislativo delinea le caratteristiche fondamentali del Progetto di vita delle persone con disabilità. Lo strumento è concepito per perseguire gli obiettivi individuali della persona con disabilità, con il fine di migliorare le condizioni personali e di salute, promuovendo al contempo l'inclusione sociale e la partecipazione attiva nei diversi contesti di vita, in condizioni di parità con gli altri ⁽⁴⁾. È evidente come alla scuola sia attribuito un ruolo centrale, sia quando viene esplicitamente menzionata, sia quando la sua funzione emerge nella dimensione pedagogica, intesa come processo di costruzione e sviluppo del sé.

Il d.lgs. n. 62/2024, infatti, evidenzia la necessità di un approccio educativo che traduca i principi normativi in pratiche didattiche concrete. Ciò richiede un ripensamento delle strategie di insegnamento-apprendimento, orientato verso una didattica inclusiva, fondata sulla collaborazione tra docenti, famiglie, figure professionali e il contesto sociale più ampio. L'obiettivo è costruire percorsi formativi capaci di favorire l'autonomia e la partecipazione attiva, garantendo pari opportunità di accesso e successo formativo.

Questa visione si collega in modo significativo alla proposta pedagogica del *Service-Learning* (SL), che, integrando l'apprendimento curricolare con la cooperazione con la comunità in risposta a bisogni concreti, offre un impianto didattico che sviluppa competenze sociali, civiche e professionali, valorizzando le capacità di ogni singolo studente. Il SL, infatti, rappresenta uno strumento fortemente innovativo per implementare la didattica inclusiva, favorendo l'autonomia e la partecipazione attiva degli studenti, in un contesto che non solo valorizza le potenzialità individuali, ma le integra intenzionalmente nel processo di apprendimento. Inoltre, il SL, promuovendo un'azione didattica che si estende oltre il

⁽⁴⁾ Art. 18, co. 1, d.lgs. n. 62/2024.

contesto scolastico – perché invita gli studenti a compiere azioni solidali con e per la comunità –, genera alleanze con il territorio e gli attori coinvolti, che, quindi, si assumono una corresponsabilità educativa ⁽⁵⁾.

Come affermano Di Masi e Di Leva: «i concetti di *Service-learning* e di inclusione hanno storie lunghe e tra di loro indipendenti». Tuttavia, l'affermarsi di una visione più ampia dell'inclusione che ha portato a cambiamenti nell'oggetto stesso della pedagogia speciale – che oggi si concentra su un approccio che abbraccia tutti gli studenti – ha costruito la condizione per un loro progressivo intreccio ⁽⁶⁾.

Il presente articolo esplora come questi concetti si interconnettono, con un focus particolare sulla scuola e sulle pratiche didattiche che, attraverso il SL, promuovono un approccio inclusivo all'insegnamento e all'apprendimento.

2. Il *Service-Learning* per una didattica centrata sullo studente

Il SL rappresenta una proposta pedagogica innovativa che integra apprendimento curricolare ed esperienza pratica, con un focus particolare sul protagonismo degli studenti. Questo approccio si basa sull'apprendimento esperienziale, in cui gli studenti non sono solo destinatari, ma co-costruttori del processo educativo. Attraverso la partecipazione attiva, contribuiscono sia alla definizione delle attività di servizio alla comunità sia alla strutturazione organizzativa necessaria a concretizzare quanto progettato ⁽⁷⁾.

Secondo Fiorin ⁽⁸⁾ la caratteristica principale del SL «è rafforzare la direzione formativa dei diversi insegnamenti, e ancora di più valorizzare l'insieme dell'esperienza che lo studente vive nella scuola». Infatti,

⁽⁵⁾ C. COMPARE, A. BROZMANOVÁ-GREGOROVA, I. CULCASI, P. ARAMBURUZABALA, C. ALBANESI, *The farmer, the guide, and the bridge': the voice of community partners within European Service-Learning*, in *Pedagogy Culture and Society*, 2023, vol. 33, n. 1, pp. 373-395.

⁽⁶⁾ D. DI MASI, A. DI LEVA, *Service-learning and inclusion in higher education contexts. A thematic analysis*, in *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete*, 2023, vol. 23, n. 2, pp. 44-60, qui p. 48.

⁽⁷⁾ I. FIORIN (a cura di), *Oltre l'aula, la proposta pedagogica del Service Learning*, Mondadori, Milano, 2014.

⁽⁸⁾ MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, [Una via italiana al Service Learning](#), 2018, qui p. 9.

l'approccio incorpora una metodologia didattica in cui gli alunni non si limitano a svolgere compiti in modo passivo, ma si concentrano sullo sviluppo e sulla valorizzazione delle proprie capacità e talenti.

Questo approccio permette agli studenti di sviluppare competenze non solo cognitive, ma anche sociali e civiche ⁽⁹⁾, favorendo l'acquisizione di valori come responsabilità, empatia e collaborazione ⁽¹⁰⁾. Il SL, infatti, supera la tradizionale logica trasmissiva, trasformando la scuola in un laboratorio inclusivo e partecipativo, dove il *sapere*, il *saper fare* e il *saper essere* si intrecciano per creare un'esperienza educativa completa. Il potenziale inclusivo del SL è particolarmente evidente nel coinvolgimento di studenti con disabilità o Bisogni Educativi Speciali (BES). Attraverso il SL, tali studenti assumono un ruolo attivo e significativo nel gruppo classe. Durante la fase di individuazione dei bisogni della comunità, le loro proposte vengono considerate al pari di quelle degli altri compagni, mentre durante la realizzazione delle attività, le loro capacità vengono valorizzate e integrate nel progetto. Questa proposta educativa consente di spostare l'attenzione dal limite alla risorsa, promuovendo un approccio centrato sul funzionamento e sulle potenzialità individuali, come sottolineato dal d.lgs. n. 62/2024.

Seppure con tutte queste promesse, il *Service-Learning* può suscitare preoccupazioni tra i docenti, in particolare per l'autonomia che richiede agli studenti, la quale può essere percepita come una minaccia al controllo della progettazione e dell'attuazione delle attività didattiche. Questo timore gestionale diventa ancora più marcato nel caso di studenti con disabilità, soprattutto in contesti scolastici in cui prevale una visione sanitaria e focalizzata sul limite delle capacità individuali. È proprio questa prospettiva che il d.lgs. n. 62/24 mira a superare, proponendo invece un approccio centrato sul potenziale e sul funzionamento della persona.

Il SL si pone come strumento per promuovere una logica e una pratica inclusiva poiché offre ai docenti un'alternativa rispetto alla logica trasmissiva dell'azione frontale. Indipendentemente dal livello di funzionamento degli alunni, quando la scuola incontra la comunità, si sviluppano dimensioni dell'apprendimento che permettono di lavorare in una logica

⁽⁹⁾ I. CULCASI, R. PAZ FONTANA VENEGAS, *Service-Learning and soft skills in higher education: a systematic literature review*, in *Form@re - Open Journal Per La Formazione in Rete*, 2023, vol. 23, n. 2, pp. 24-43.

⁽¹⁰⁾ M.N. TAPIA, G. BRIDI, M. P. MAIDANA, S. RIAL, *El compromiso social como pedagogía. Aprendizaje y solidaridad en la escuela*, Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario (CLAYSS), Buenos Aires, Argentina, 2015.

di crescita integrale. Se la scuola non è solo più luogo di «trasferimento di contenuti invariati, pensati per individui medi» ⁽¹¹⁾, può diventare legittimamente un ambiente di apprendimento che favorisce competenze individualizzate e personalizzate. Tuttavia, per rendere questo possibile, è fondamentale che i docenti conoscano gli strumenti e le metodologie necessari a supportare questa trasformazione.

Come si analizzerà nelle esperienze di SL riportate nel paragrafo 3, accogliere in aula un alunno con disabilità certificata è un'opportunità di crescita per l'intero gruppo classe, sotto diversi aspetti: nel *sapere* (perché permette a tutti gli alunni di sviluppare competenze curricolari), nel *saper fare* (poiché offre a ciascuno un contesto in cui applicare, seppur con modalità personalizzate, quanto appreso) e nel *saper essere* (perché la collaborazione contribuisce a superare stereotipi e pregiudizi). Per questi stessi motivi, il SL si rivela anche uno strumento particolarmente efficace per sviluppare attività legate all'educazione civica ⁽¹²⁾.

La dimensione inclusiva del SL emerge come uno dei suoi tratti distintivi più significativi, grazie alla capacità di trasformare la percezione che compagni, insegnanti e membri della comunità hanno degli studenti con Bisogni Educativi Speciali (BES). Come sottolinea Rossa ⁽¹³⁾, la partecipazione attiva di questi studenti nei progetti di SL sposta il focus dalla loro condizione di destinatari passivi di un intervento a quella di contributori attivi al benessere collettivo. In particolare, la studiosa identifica quattro modelli di inclusione nel SL:

- 1) *l'inclusione funzionale* che adatta le attività alle capacità operative degli studenti con BES;
- 2) *l'inclusione relazionale* che promuove empatia e collaborazione tra studenti con e senza BES;

⁽¹¹⁾ MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, [Indicazioni nazionali per il Curricolo della Scuola dell'infanzia e del primo ciclo d'istruzione](#), 2012, p. 5, lo sostiene esplicitamente: «Le trasmissioni standardizzate e normative delle conoscenze, che comunicano contenuti invariati pensati per individui medi, non sono più adeguate. Al contrario, la scuola è chiamata a realizzare percorsi formativi sempre più rispondenti alle inclinazioni personali degli studenti, nella prospettiva di valorizzare gli aspetti peculiari della personalità di ognuno».

⁽¹²⁾ MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, [Linee guida per l'insegnamento dell'educazione civica](#), 2024.

⁽¹³⁾ C. ROSSA, *Il potenziale inclusivo del Service-Learning: uno studio comparativo internazionale sugli studenti con Bisogni Educativi Speciali*, Tesi di Dottorato, Università LUMSA di Roma, 2016.

- 3) l'*inclusione partecipativa* che coinvolge gli studenti con BES nelle decisioni e nell'organizzazione, rafforzandone il senso di appartenenza alla comunità scolastica;
- 4) l'*inclusione trasformativa* che punta a cambiare il contesto scolastico e comunitario, favorendo una cultura della diversità.

Questo cambio di paradigma aiuta a valorizzare il ruolo sociale di ogni individuo, promuovendo atteggiamenti più positivi e inclusivi non solo nei confronti degli studenti con BES, ma anche verso l'intera comunità scolastica e territoriale.

Le attività di SL, infatti, offrono un'opportunità unica per gli studenti con BES di mostrare le loro capacità e competenze, consentendo loro di partecipare alla definizione e realizzazione di soluzioni a problemi reali. Vandercook e Montie⁽¹⁴⁾ evidenziano come tali esperienze favoriscano una migliore immagine di sé negli studenti con BES, grazie alla consapevolezza di poter offrire un contributo significativo agli altri. Questo processo di *empowerment* migliora l'autostima degli studenti e rafforza il loro senso di appartenenza alla comunità.

3. Progetti di Service-Learning nella scuola del primo e del secondo ciclo d'istruzione

Di seguito vengono riportate due esperienze progettuali legate a diversi ordini e gradi di scuola che hanno coinvolto studenti con disabilità certificata in base alla Legge n. 104/92.

3.1. Il progetto “Tutti Pazzi per la Piazza”: scuola dell'infanzia e liceo artistico

Istituto scolastico: I.C. San Nilo di Grottaferrata, in collaborazione con il Liceo Artistico San Giuseppe di Grottaferrata

Docente referente: Chiara Fabiani (I.C. San Nilo)

⁽¹⁴⁾ T. VANDERCOOK, J. MONTIE, *Together We Make a Difference: An Inclusive Service Learning Curriculum for Elementary Learners With and Without Disabilities*, National Inclusion, Minnesota, 2010.

Contesto e obiettivi formativi

Il progetto “Tutti Pazzi per la Piazza” nasce nella scuola dell’infanzia G. Rodari, I.C. San Nilo di Grottaferrata, e coinvolge gli altri ordini di scuola in un lavoro di continuità verticale, le famiglie, il Liceo artistico San Giuseppe, le associazioni del territorio, la stampa locale, le attività commerciali della zona e il Comune di Grottaferrata ⁽¹⁵⁾. Il progetto ha coinvolto questi soggetti, guidati dai bambini dell’infanzia, nella riqualificazione della Piazza Marconi, quale luogo significativo per la comunità locale ma in grave stato di degrado. Partendo dalle osservazioni degli alunni, il progetto ha cercato di sensibilizzare la comunità sull’importanza della cura degli spazi pubblici, e, parallelamente, valorizzare la partecipazione attiva e personalizzata di un bambino con Bisogni Educativi Speciali, in linea con il suo Piano Didattico Personalizzato (PDP).

Rilevazione del bisogno

Il progetto nasce nell’a.a. 2022/2023 dall’intuizione della docente referente del progetto di implementare la proposta educativa del SL con l’obiettivo di trasformare in opportunità le difficoltà/sfide di un bambino con BES, che includevano ipercinesia e scarso controllo emotivo, limitando la sua partecipazione attiva. Il SL è stato dunque scelto come approccio declinabile attraverso metodologie e attività inclusive che favorissero la collaborazione tra pari, mentre si concorreva a rispondere ad un bisogno significativo per la comunità di Grottaferrata.

Fasi progettuali

L’itinerario metodologico-progettuale della proposta educativa – riconosciuto tanto a livello nazionale ⁽¹⁶⁾ ⁽¹⁷⁾ che internazionale ⁽¹⁸⁾ – individua cinque fasi necessarie allo sviluppo di un progetto di SL: motivazione,

⁽¹⁵⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, Service Learning, [Tutti Pazzi per la Piazza](#).

⁽¹⁶⁾ MINISTERO DELL’ISTRUZIONE E DEL MERITO, *Una via italiana per il Service Learning*, cit.

⁽¹⁷⁾ I. CULCASI, M. CINQUE, *L’impatto del Service-Learning universitario: il progetto Hope*, in *Excellence and Innovation in learning and teaching*, 2021, vol. 6, n. 1, pp. 136-151.

⁽¹⁸⁾ M.N. TAPIA, [Guía para desarrollar Proyectos de aprendizaje - Servicio solidario: edición 20° aniversario](#), CLAYSS, 2022.

diagnosi, ideazione e pianificazione, esecuzione e chiusura ⁽¹⁹⁾. Di seguito vengono descritte le fasi e le azioni guidate dalla scuola dell'infanzia.

a. Motivazione

La motivazione è la prima fase dell'itinerario metodologico del SL, durante la quale gli studenti vengono introdotti alla proposta educativa, quale strumento per promuovere la dimensione dell'impegno civico. Nel caso del progetto "Tutti Pazzi per la Piazza" i bambini sono stati invitati ad 'incontrare' la loro comunità e a sviluppare idee per migliorarla. La fase di motivazione nel progetto è stata realizzata nel mese di ottobre, durante il quale le insegnanti hanno accompagnato i bambini in diverse uscite nella piazza di Grottaferrata per osservarne i cambiamenti nella stagione autunnale. Le uscite didattiche sono diventate presto occasione per esaminare l'incuria in cui versava la piazza. Da questa osservazione in situazione gli alunni hanno notato in modo particolare la presenza di panchine arrugginite, la fontana rotta e la sporcizia in terra. Tornati in aula, hanno quindi iniziato a riflettere insieme alle docenti su come modificare e migliorare il contesto.

b. Diagnosi o individuazione del bisogno

La fase della diagnosi si caratterizza per lo svolgimento di una serie di azioni intenzionali che i docenti realizzano per aiutare gli studenti ad identificare il problema sul quale intervenire, comprenderne cause e conseguenze ⁽²⁰⁾. Nel progetto presentato, le docenti hanno promosso attività di *brainstorming*, partendo dalle domande: «Ci piace così la Piazza? Cosa possiamo fare noi per migliorarla?». Tra le idee emerse dai bambini per valorizzare la piazza riportiamo: «Possiamo chiamare i grandi che ci aiutano», «Telefoniamo al sindaco» «Andiamo dalla preside e dal capo delle fontane», «Chiamiamo mamma e papà che vengono con i martelli e la pittura» ⁽²¹⁾. Da questo lavoro di riflessione e osservazione si è scelto

⁽¹⁹⁾ M.N. TAPIA, *Educazione e solidarietà*, Città Nuova, 2006.

⁽²⁰⁾ L. MANASIA (a cura di), [Facilitation methodology for e-Service-Learning in Higher Education. A Guideline to designing e-Service-Learning experiences](#), e-SL4EU Consortium, 2023.

⁽²¹⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, [SERVICE LEARNING - 1 fase - Piazza Marconi_IC San Nilo Grottaferrata](#).

di contattare il Sindaco di Grottaferrata e gli studenti del Liceo Artistico della città per chiedere la collaborazione in questa attività.

c. Ideazione e pianificazione

La fase di ideazione e pianificazione è dedicata alla formulazione degli obiettivi che si vogliono raggiungere, considerando tempi, risorse, attori da coinvolgere e possibili ostacoli nella realizzazione. In questa fase docenti e studenti realizzano attività diverse, ma complementari: mentre i bambini riflettono su come rispondere al bisogno individuato, i docenti identificano i punti di contatto tra le azioni solidali proposte e la progettazione didattica, in particolare riferendosi alle Indicazioni Nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo ⁽²²⁾.

Nel progetto Tutti Pazzi per la Piazza, una volta ricevuta la risposta affermativa di adesione da parte del Liceo artistico, bambini e ragazzi si sono incontrati nella piazza di Grottaferrata per individuare insieme le azioni da compiere. In questo frangente i bambini hanno chiesto agli studenti più grandi di progettare dei disegni per abbellire le panchine, scegliendo come tema di riferimento le fiabe. L'incontro si è chiuso con un accordo: i bambini avrebbero disegnato dei bozzetti che sarebbero stati poi sviluppati dagli studenti liceali ⁽²³⁾. Nel preparare i bozzetti, gli 8 bambini della scuola dell'infanzia si sono presi ognuno la responsabilità di curare una delle 8 panchine presenti nella Piazza, facendosi ispirare dai libri di fiabe classiche, letti insieme alle docenti, e coinvolgendo anche i bambini di 3 e 4 anni. Durante questo lavoro – che ha visto fasi di ricerca, lettura animata, drammatizzazione e simbolizzazione – ognuno degli 8 bambini ha individuato una fiaba preferita, dando così una prima 'forma' ai temi che successivamente avrebbero abbellito le 8 panchine della Piazza. Contestualmente, su proposta del bambino con BES, si è pensato di condividere il progetto con tutta la comunità di Grottaferrata. I bambini e le docenti si sono messi all'opera per dare vita al TG SAN NILO, grazie al quale i bambini – nella veste di giornalisti e inviati – hanno ideato e registrato diversi servizi per approfondire le fasi del progetto, raccontando e documentando le attività via via messe in campo,

⁽²²⁾ MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, *Indicazioni nazionali per il Curriculum della Scuola dell'infanzia e del primo ciclo d'istruzione*, 2012, cit.

⁽²³⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, [*SERVICE LEARNING - 2 fase - Piazza Marconi_IC San Nilo Grottaferrata*](#).

con l'intento di generare attenzione e sensibilizzare la comunità sul problema. Promuovendo l'idea innovativa del bambino con BES si è creato il contesto educativo per renderlo protagonista, lavorando sullo sviluppo di abilità, competenze e autonomie.

d. Esecuzione

Durante questa fase progettuale gli studenti realizzano quanto progettato nella fase di ideazione e pianificazione, per generare un impatto positivo legato al bisogno individuato. In questo caso, si trattava di dare vita ad una Piazza con un parco rinnovato. Infatti, dopo il primo incontro con gli studenti del Liceo artistico, i bambini li hanno inviati a vedere i bozzetti finiti. Tutti insieme hanno dapprima scelto una palette di colori per ogni fiaba e, quindi, per panchina e successivamente ogni studente liceale si è preso l'incarico di riportare il bozzetto su panchina ⁽²⁴⁾. Congiuntamente i bambini hanno fatto delle proposte su come promuovere corretti comportamenti per prendersi cura della Piazza (dall'utilizzo dei cestini per la raccolta differenziata, all'attenzione verso le aiuole). Per rendere le regole divertenti i bambini dell'infanzia hanno chiesto aiuto ai bambini della primaria, in particolare, per lo sviluppo creativo delle regole in rima, a partire dai disegni presentati dai bambini dell'infanzia in cui erano spiegati i comportamenti corretti ⁽²⁵⁾.

Inoltre, durante questa fase – alla presenza dell'allora Dirigente Scolastica dell'I.C. San Nilo, la dott.ssa Antonella Arnaboldi, e della sua collaboratrice, la dott.ssa Francesca Pizzo – i bambini hanno incontrato il Sindaco di Grottaferrata, il dott. Mirko Di Bernardo, informandolo sulle attività di Service-Learning e porgendogli la richiesta di riportare a funzione la fontana e di acquistare una bacheca di legno per accogliere le regole create bambini, in modo che la comunità possa leggerle e rispettarle (Servizio TG San Nilo) ⁽²⁶⁾. Finalmente i bambini dipingono le panchine insieme a tutti i soggetti coinvolti (Servizio TG San Nilo) ⁽²⁷⁾.

⁽²⁴⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, [SERVICE LEARNING - 4 fase - Piazza Marconi IC San Nilo Grottaferrata](#).

⁽²⁵⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, [SERVICE LEARNING - 6 fase - Piazza Marconi IC San Nilo Grottaferrata](#).

⁽²⁶⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, [SERVICE LEARNING - 3 fase - Piazza Marconi IC San Nilo Grottaferrata](#).

⁽²⁷⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, [SERVICE LEARNING - 7 fase - Piazza Marconi IC San Nilo Grottaferrata](#).

L'iniziativa, che nel frattempo aveva avuto grande risonanza, intercetta l'interesse di un gruppo di studenti della scuola secondaria di primo grado che stava collaborando con la testata giornalistica *Ilmamilio.it*. Gli studenti della secondaria decidono di andare alla scuola dell'infanzia per intervistare i bambini e restituire il loro racconto alla comunità dei Castelli Romani (servizio TG San Nilo) ⁽²⁸⁾.

e. Chiusura

Ultima fase dell'itinerario metodologico del SL è la chiusura, un momento di conclusione e celebrazione del percorso svolto. In questo caso, la chiusura è stata realizzata attraverso un evento di inaugurazione delle "panchine da fiaba" di Piazza Marconi che si è svolto il giorno 9 giugno 2023, alla presenza della Dirigente Scolastica dell'I.C. San Nilo, di due Consigliere comunali, delle famiglie e degli abitanti di Grottaferrata. I bambini, vestiti a tema fiabe, hanno raccontato la loro esperienza, illustrando la fiaba scelta, le regole disegnate e l'*iter* progettuale, dando a tutti gli effetti riprova dell'insieme degli apprendimenti raggiunti e delle competenze sviluppate attraverso il servizio solidale svolto per la comunità. L'evento conclusivo è stato fondamentale per dare il giusto valore all'aver compiuto concrete azioni d'impatto nei confronti della comunità e per sostenere la scuola nella collaborazione con le istituzioni e le associazioni locali.

I bambini si sono misurati con problemi reali e con tutti gli aspetti sociali, culturali e ambientali coinvolti, hanno sperimentato che «ciò che sanno e fanno serve», generando un circolo virtuoso tra apprendimento e servizio solidale.

I piccoli cittadini di 3, 4 e 5 anni di Grottaferrata, che tutti pensavano essere «troppo piccoli», sono partiti con il sogno di «migliorare un pezzettino del loro paese» e, insieme alle loro maestre, ci hanno creduto fino alla fine. La dimensione inclusiva del percorso formativo ha attraversato tutte le fasi dell'intero progetto, che ha avuto la durata di un intero anno scolastico (ottobre - giugno 2023).

Azioni e strategie implementate

⁽²⁸⁾ ISTITUTO COMPRENSIVO SAN NILO DI GROTTAFERRATA, [SERVICE LEARNING - 5 fase - Piazza Marconi_IC San Nilo Grottaferrata](#).

- *Riqualificazione della piazza*: gli studenti hanno raccolto dati attraverso osservazioni nella comunità, hanno scelto temi fiabeschi per implementare azioni concrete e hanno quindi contribuito alla riqualificazione spazi pubblici con immagini ispirate alle fiabe classiche.
- *Innovazione tecnologica*: grazie all'iniziativa dell'alunno con BES, è stato scelto di realizzare un TG digitale per documentare il progetto, stimolando l'interesse degli studenti verso nuovi strumenti di comunicazione. Il TG San Nilo è diventato infatti lo strumento per sensibilizzare la comunità e documentare ogni fase del SL, comprese le esplorazioni della piazza e la produzione di disegni che rappresentavano gli interventi desiderati.
- *Collaborazione intergenerazionale*: il progetto ha coinvolto famiglie, referenti locali e studenti del liceo artistico, della scuola primaria e secondaria di primo grado, creando una rete educativa per raggiungere obiettivi comuni.
- *Outdoor education*: le attività all'aperto e il peer tutoring hanno favorito l'interazione tra il bambino con BES e il resto della classe, rafforzando le relazioni e il lavoro di squadra.

Risultati raggiunti

- *Empowerment del bambino con BES*: il coinvolgimento attivo lo ha reso una figura centrale nel progetto, migliorandone la gestione del controllo emotivo e la capacità di relazionarsi.
- *Rinnovamento urbano e sociale*: la piazza è diventata un luogo curato e accogliente, simbolo della collaborazione tra scuola e comunità.
- *Didattica*: il progetto ha coinvolto i diversi campi di esperienza, portando i bambini ad essere protagonisti attivi del loro percorso di crescita e apprendimento.
- *Competenze digitali e creative*: gli alunni hanno sviluppato nuove competenze, anche digitali, attraverso l'organizzazione dei servizi per il TG.

Sviluppi futuri

- *Espansione del TG*: utilizzare il canale digitale per altri progetti scolastici, promuovendo il protagonismo degli studenti.

- *Creazione di nuove sinergie*: coinvolgere altri enti locali in iniziative simili per ampliare l’impatto del *Service-Learning*.

Il progetto descritto, partendo dal duplice bisogno evidenziato, si è articolato nella presa di cura dell’ambiente adiacente alla scuola, trovando le strategie per promuovere comportamenti corretti da condividere con tutta la comunità di Grottaferrata. Oggi la Piazza appare pulita e ben curata. Inoltre, l’approccio inclusivo del progetto non si è limitato ad accogliere il bambino con disabilità nel gruppo classe e nelle attività, ma lo ha reso una figura centrale, ribaltando la logica assistenziale; le misure dispensative e gli strumenti compensativi previsti dal suo PDP sono stati integrati senza forzature in un ambiente didattico che non etichetta, ma valorizza le differenze come risorse. “Tutti pazzi per la piazza” evidenzia che, con il giusto approccio, ogni bambino può diventare protagonista del suo apprendimento e contribuire al benessere collettivo. In questo senso, la pluralità di metodologie che è possibile impiegare nel SL lo rende un modello flessibile e adatto a rispondere ai bisogni educativi di ogni studente, promuovendo l’apprendimento partecipativo e la crescita individuale ⁽²⁹⁾. Attraverso il SL, i bambini della Scuola dell’Infanzia G. Rodari hanno imparato che non si è mai troppo piccoli per fare la differenza, trasformando difficoltà in opportunità e creando un modello di scuola fortemente inclusivo e innovativo.

3.2. Progetto “Il giardino segreto”: scuola secondaria di secondo grado

Istituto scolastico: IS Einaudi Pareto di Palermo

Docente referente: Alessandramarina Dia

Contesto e obiettivi formativi

Il progetto è stato avviato nel gennaio 2023 come parte di un modulo di educazione civica della durata di 6 mesi, con l’obiettivo di rispondere alle esigenze specifiche di uno studente con disabilità e favorirne

⁽²⁹⁾ I. CULCASI, M. CINQUE, L. MANASIA, G. IANOS, *e-Service-Learning for more digital and inclusive EU Higher Education systems: a new e-SL Design Framework*, in *RIDAS*, 2023, vol. 16, pp. 159-182.

l'inclusione all'interno del gruppo classe. Quest'ultima, appartenente al percorso professionale per i servizi commerciali – curvatura promozione pubblicitaria – è stata scelta per la presenza di discipline grafiche che avrebbero facilitato l'inserimento delle attività progettuali nel curriculum. Si puntava a creare un ambiente inclusivo in cui ogni studente potesse sviluppare competenze sia curricolari che personali.

Rilevazione del bisogno

La rilevazione del bisogno è emersa dall'osservazione diretta del contesto scolastico e sociale dello studente con disabilità. In particolare, si erano evidenziate difficoltà specifiche nelle relazioni sociali e nella partecipazione attiva al percorso scolastico. L'idea progettuale nasce quindi dal bisogno di favorire il processo di inclusione dell'alunno con disabilità, promuovere il suo senso di competenza e svilupparne la dimensione di protagonismo, coinvolgendolo in un progetto che valorizzasse tanto le sue capacità quanto quelle dei suoi compagni e migliorasse il clima inclusivo della classe.

Fasi progettuali

Come per il precedente progetto, anche “Il giardino segreto” presenta le cinque fasi progettuali che hanno permesso agli studenti di sviluppare competenze curricolari attraverso azioni solidali ed inclusive.

a. Motivazione

La fase della motivazione per gli studenti è stata molto semplice da realizzare, sia perché avevano già esperienze di *Service-Learning* maturate negli anni precedenti, sia per la consapevolezza e la volontà di tutti loro di includere il compagno con disabilità. Per questi motivi, dopo un incontro volto a riflettere sull'importanza della solidarietà, si è passati alla fase successiva.

b. Diagnosi

La fase della diagnosi è stata dedicata alla sensibilizzazione. I docenti hanno introdotto gli studenti al significato del progetto, con un focus particolare sui temi dell'inclusione e della sostenibilità. Attraverso lezioni frontali, attività di brainstorming e discussioni guidate, gli studenti hanno riflettuto sul valore della diversità e sul rapporto tra ambiente e società.

Si è analizzato il giardino scolastico nella sua condizione attuale, identificandone criticità, potenzialità e punti di miglioramento. Lo studente con disabilità è stato protagonista nella raccolta di idee e nella definizione delle priorità, assicurandosi che il progetto tenesse conto delle sue esigenze specifiche. Durante questa fase, i ragazzi hanno lavorato insieme per immaginare il nuovo giardino, elaborando schizzi, bozzetti e planimetrie che riflettessero una visione condivisa e sostenibile. Si sono stabiliti infine obiettivi chiari rispetto allo sviluppo del progetto dedicato all'inclusione e alla sostenibilità intorno all'idea di trasformare il giardino della scuola in un luogo accessibile, accogliente e rigenerato, in cui la natura diventasse uno strumento per creare legami, promuovere la partecipazione attiva e sensibilizzare sul rispetto dell'ambiente e delle persone.

c. Ideazione e pianificazione

Una volta individuato il bisogno da affrontare, gli studenti hanno iniziato la progettazione delle azioni solidali e inclusive (ognuno ha definito il proprio ruolo, calibrato secondo competenze e capacità), mentre gli insegnanti si sono concentrati sull'individuazione degli obiettivi didattici auspicati e previsti. Gli apprendimenti sono stati pensati in ottica interdisciplinare e le competenze e le abilità messe in campo nelle varie discipline sono state elaborate in forma trasversale lungo l'arco del progetto.

Attraverso la seguente tabella si intende mostrare le competenze individuate dai docenti e condivise con gli studenti:

Discipline coinvolte	Competenze promosse
Tecniche professionali dei servizi commerciali pubblicitari	Nell'ambito del campo 'tecnica-grafica', il progetto ha permesso agli studenti di sviluppare competenze legate alla progettazione e alla rappresentazione spaziale. Gli alunni hanno imparato a utilizzare strumenti di disegno manuale e digitale per creare planimetrie e bozzetti del giardino, immaginando percorsi accessibili, aree verdi e spazi dedicati a diverse funzioni. Hanno sviluppato competenze tecniche come il calcolo delle proporzioni, la scelta dei materiali adatti e il rispetto dei principi di sostenibilità e fruibilità.
Italiano	Il progetto si è concentrato sullo sviluppo di competenze comunicative e narrative. Gli studenti sono stati coinvolti nella scrittura di testi descrittivi, come relazioni sul progetto, articoli per il giornalino scolastico e poster informativi da condividere con la comunità scolastica. Si è lavorato sull'espressione emotiva e riflessiva, incoraggiando gli studenti a raccontare le proprie esperienze personali e le sensazioni vissute durante le attività. Questo approccio ha aiutato a rafforzare la capacità di esprimere idee in modo chiaro, argomentare scelte e coinvolgere gli altri attraverso una comunicazione efficace.
Matematica	Il progetto ha offerto molteplici occasioni per applicare competenze numeriche e geometriche in un contesto pratico. Gli studenti si sono occupati di misurare gli spazi del giardino, calcolare superfici e volumi, stimare la quantità dei materiali necessari e gestire un budget per l'acquisto di piante e strumenti. Inoltre, la raccolta e l'analisi di dati, ad esempio sul consumo d'acqua o sul ciclo di crescita delle piante, ha permesso loro di integrare competenze statistiche e analitiche, fornendo un esempio concreto di come la matematica sia fondamentale per risolvere problemi reali.
Storia	Il progetto ha permesso di approfondire il rapporto tra uomo e natura nel corso del tempo, con un focus sull'evoluzione del paesaggio e delle pratiche agricole e sulla

	trasformazione degli spazi verdi in ambito urbano. Gli studenti hanno potuto riflettere sull'importanza dei giardini come luoghi di socializzazione, educazione e integrazione culturale, analizzando esempi storici significativi e collegandoli al progetto in corso. Questo approccio ha consentito di comprendere come il passato possa essere modello e ispirazione per le sfide del presente.
Educazione civica	Il progetto ha aiutato gli studenti a sviluppare una profonda consapevolezza dei principi di cittadinanza attiva e partecipativa: hanno sviluppato competenze legate alla collaborazione, alla responsabilità sociale e al rispetto dei diritti di tutti, con un focus sull'inclusione e la diversità. Attraverso il lavoro di gruppo, hanno imparato a prendere decisioni condivise, a rispettare le opinioni altrui e a gestire conflitti in modo costruttivo. Inoltre, il tema della sostenibilità ha permesso di approfondire le questioni legate alla tutela dell'ambiente, agli obiettivi dell'Agenda 2030 e al concetto di benessere collettivo e di bene comune.

d. Esecuzione

La fase dell'esecuzione rappresenta il momento centrale del progetto, in cui le idee prendono forma attraverso attività concrete di rigenerazione del giardino. Gli studenti sono stati impegnati in diverse attività pratiche, come la pulizia dell'area, la preparazione del terreno, la piantumazione di alberi e fiori, la creazione di percorsi accessibili e la realizzazione di arredi o decorazioni, utilizzando materiali sostenibili. Lo studente con disabilità è stato coinvolto attivamente in base alle sue possibilità, ad esempio curando alcune piante, collaborando alla sistemazione degli spazi o contribuendo ad attività creative come dipingere cartelli o decorare gli elementi del giardino. La fase operativa è stata anche occasione per rafforzare le dinamiche di gruppo: gli studenti hanno imparato a lavorare insieme, a risolvere problemi pratici e a sostenersi a vicenda per raggiungere un obiettivo comune. Durante questa fase progettuale i docenti hanno svolto il ruolo di facilitatori, guidando le attività, ma lasciando spazio agli studenti per prendere decisioni autonome e sviluppare un senso di responsabilità.

e. *Chiusura*

La fase della chiusura si è caratterizzata per la restituzione alla comunità scolastica del giardino e per attività intenzionali di riflessione strutturata che hanno visto protagonisti gli studenti. La riflessione finale si è concentra soprattutto sugli esiti dell'apprendimento personale e di gruppo («Cosa abbiamo imparato? Come? Con quali ricadute sul percorso formativo?»), aiutando gli studenti a identificare le competenze sviluppate, come la capacità di collaborare, di prendersi cura dell'ambiente e di valorizzare le diversità. Infine, a giugno 2023 si sono presentati i risultati del progetto alla comunità scolastica, evidenziando il significato dell'esperienza e lasciando il giardino come un segno tangibile di cambiamento e partecipazione attiva. Come compito autentico, anche con scopo documentale, lo studente con disabilità si è occupato, tra le altre attività, di girare un breve video che mostrasse il lavoro svolto⁽³⁰⁾.

Azioni e strategie implementate

- *Riqualificazione del giardino scolastico*: uno degli obiettivi principali del progetto è stato quello di abbattere le barriere architettoniche e sensoriali presenti nel giardino scolastico, rendendolo fruibile in condizioni di parità con gli altri. Questo ha comportato interventi strutturali che hanno incluso percorsi pavimentati, segnaletica tattile e visiva e spazi accessibili, progettati per favorire l'inclusione.
- *Laboratori creativi*: un altro obiettivo fondamentale risiedeva nel valorizzare le competenze artistiche e progettuali degli studenti. In particolare, le competenze grafiche, quale asse del curricolo dell'indirizzo della classe coinvolta, sono state fondamentali per elaborare disegni, decorazioni e segnaletica per rendere il giardino più accogliente e funzionale. Lo studente con disabilità ha partecipato attivamente ai laboratori, utilizzando strumenti grafici per esprimere idee e migliorare l'estetica e la funzionalità del giardino.

⁽³⁰⁾ A. DIA, [Il giardino segreto](#), 2023.

- *Didattica interdisciplinare*: il progetto ha coinvolto diverse discipline come grafica, matematica, italiano e storia, creando un collegamento tra apprendimento teorico e applicazione pratica.
- *Coinvolgimento della comunità scolastica*: genitori e altri insegnanti sono stati coinvolti in alcune delle fasi di progetto (in particolare, nella fase di chiusura), favorendo la condivisione di responsabilità educativa e la dimensione di comunità.

Risultati raggiunti

- *Inclusione e autostima*: lo studente con disabilità ha acquisito maggiore fiducia in sé stesso, percependosi come risorsa per il gruppo classe. I legami tra lo studente e i compagni di classe e gli altri membri della comunità si sono rafforzati nell'agire verso un obiettivo di bene comune.
- *Competenze trasversali*: gli studenti hanno sviluppato capacità di lavoro di squadra, problem-solving, empatia e sensibilità verso l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.
- *Valorizzazione degli spazi scolastici*: il giardino, riqualificato e reso più accessibile, è diventato uno spazio fruibile per tutti, un luogo di incontro e socializzazione privo di barriere, contribuendo a migliorare la qualità della vita scolastica in termini di salute fisica, mentale e di clima relazionale.

Sviluppi futuri

- *Manutenzione partecipata*: promuovere attività periodiche di manutenzione del giardino, coinvolgendo nuovi studenti.
- *Estensione del progetto*: trasformare altre aree della scuola in spazi accessibili e inclusivi.
- *Outdoor*: utilizzare il giardino come luogo di insegnamento, favorendo una didattica più dinamica e partecipativa che unisce natura, arte e apprendimento in uno spazio fisico che riflette i valori dell'integrazione e dell'educazione alle diversità.

Nel progetto descritto, il SL mira a sviluppare competenze civiche nei partecipanti, incoraggiando il senso di responsabilità verso la comunità e l'ambiente. Attraverso la partecipazione al progetto di riqualificazione del giardino, gli studenti acquisiscono consapevolezza sull'importanza

di creare spazi pubblici inclusivi e sostenibili. Il coinvolgimento diretto nella progettazione e nella cura del giardino li educa a prendersi cura degli spazi comuni, promuovendo valori di responsabilità sociale e ambientale.

4. Discussioni e conclusioni

Come evidenziato in letteratura ⁽³¹⁾ l'inclusione è qualcosa di più della semplice presenza degli studenti con BES in classe e richiede agli insegnanti di considerare i punti di forza e le esigenze dei loro diversi gruppi di studenti per fornire un'istruzione equa e di qualità per tutti ⁽³²⁾. Tra i fattori determinanti, ai fini dell'inclusione, alcune ricerche ⁽³³⁾ hanno evidenziato che gli atteggiamenti dei docenti verso l'inclusione e il livello di fiducia nelle loro capacità di insegnamento possono predire l'applicazione di pratiche inclusive. Tuttavia, nonostante una generale apertura all'inclusione, molti insegnanti esprimono preoccupazioni sulla propria capacità ed efficacia nel mettere in pratica tali metodologie. Questo evidenzia quanto sia cruciale fornire ai docenti strumenti e approcci innovativi che li supportino nel rispondere alle sfide poste dall'inclusione ⁽³⁴⁾.

In questo contesto, il *Service-Learning* rappresenta una risorsa educativa di grande potenzialità. In Italia, questo approccio sta vivendo una fase di crescente interesse e diffusione. Inizialmente promosso dalla Scuola di Alta Formazione Educare all'Incontro e alla Solidarietà (EIS) dell'Università LUMSA di Roma, che ha collaborato alla prima sperimentazione nazionale, il SL si è diffuso grazie alla creazione di reti di scuole in tutte le regioni, con il sostegno del Ministero dell'Istruzione e del Merito, a

⁽³¹⁾ A. QVORTRUP, L. QVORTRUP, *Inclusion: Dimensions of inclusion in education*, in *International Journal of Inclusive Education*, 2018, vol. 22, pp. 803-817.

⁽³²⁾ S. FINKELSTEIN, U. SHARMA, B. FURLONGER, *The inclusive practices of classroom teachers: A scoping review and thematic analysis*, in *International Journal of Inclusive Education*, 2021, vol. 25, pp. 735-762.

⁽³³⁾ U. SHARMA, L. SOKAL, M. WANG, T. LOREMAN, [Measuring the use of inclusive practices among pre-service educators: A multinational study](#), in *Teaching and Teacher Education*, 2021, vol. 107.

⁽³⁴⁾ S. WOODCOCK, G. JONES, *Examining the interrelationship between teachers' self-efficacy and their beliefs towards inclusive education for all*, in *Teacher Development*, 2020, vol. 24, pp. 583-602.

testimonianza del valore del SL come strumento per innovare e rendere più inclusiva la scuola italiana.

In linea con il d.lgs. n. 62/2024, il SL si configura come una strategia didattica capace di tradurre i principi normativi in pratiche concrete, valorizzando la centralità dello studente e il suo potenziale. I due progetti analizzati rappresentano esempi emblematici delle potenzialità del SL in contesti diversi per ambito, destinatari, durata, strumenti e obiettivi specifici.

“Tutti Pazzi per la Piazza” si focalizza sulla riqualificazione di un luogo di interesse pubblico, utilizzando l’arte e le fiabe come strumenti per valorizzare il contesto urbano, coinvolgendo i bambini della scuola dell’infanzia – affiancati da studenti del Liceo artistico e della scuola primaria e secondaria di primo grado – al fine di favorire l’educazione civica applicata fin dai primi anni di scuola. Invece, “Il Giardino Segreto” si concentra sulla rigenerazione di un giardino scolastico, integrando sostenibilità ambientale e accessibilità, con la partecipazione di studenti della scuola secondaria di secondo grado, impegnati nello sviluppo di competenze grafiche e tecniche professionali, approfondite intorno al tema dell’inclusione e della valorizzazione delle diversità come ricchezza comune.

La durata dei progetti varia: “Tutti Pazzi per la Piazza” si estende per un anno scolastico, mentre “Il Giardino Segreto” si realizza nell’arco di sei mesi. Anche l’uso della tecnologia si distingue: il primo progetto si avvale di un TG digitale per documentare e sensibilizzare la comunità più ampia, mentre il secondo utilizza strumenti grafici e culmina in un video pubblicato online. Sul piano degli obiettivi, il progetto della Piazza punta a stimolare la creatività e la consapevolezza civica, mentre quello del giardino promuove la sostenibilità e la trasformazione degli spazi scolastici in luoghi inclusivi e accoglienti.

Pur partendo da contesti e finalità differenti, i due progetti condividono un obiettivo comune: utilizzare il SL come strumento per promuovere inclusione e cittadinanza attiva, facendo leva sulla creatività e il dialogo intergenerazionale (“Tutti Pazzi per la Piazza”), nonché sullo sviluppo di competenze curriculari, abilità tecniche e sensibilità ambientale (“Il Giardino Segreto”). Entrambi dimostrano come il SL possa essere adattato a diversi ordini di scuola e contesti, mantenendo una coerenza metodologica e un impatto positivo sulla comunità e sugli studenti.

I progetti si caratterizzano per un forte approccio inclusivo e partecipativo, valorizzando il protagonismo di tutti gli studenti, compresi gli

alunni con bisogni educativi speciali. Questo modello punta a trasformare le difficoltà in opportunità, consentendo a ogni studente di contribuire attivamente al successo delle attività. La filosofia inclusiva si integra con un approccio interdisciplinare che collega competenze didattiche – artistiche, tecniche e civiche – combinando teoria e pratica per affrontare problemi reali in modo concreto ed efficace. Gli effetti di questo approccio sono stati significativi non solo per gli studenti direttamente coinvolti, ma anche per il gruppo classe e la comunità, rafforzando la coesione sociale e promuovendo una nuova percezione della diversità. Gli studenti con BES, in particolare, sono stati riconosciuti come risorse preziose, capaci di apportare contributi unici al benessere collettivo. Questo riconoscimento ha avuto un impatto positivo sulla loro autostima e sul loro sviluppo personale, dimostrando come l'inclusione possa trasformarsi in un motore di crescita per tutti.

Un altro aspetto fondamentale è il coinvolgimento della comunità: famiglie, enti locali e scuole collaborano attivamente per supportare i progetti, creando sinergie che rendono gli interventi più significativi e duraturi. All'interno di questi percorsi, tutti gli studenti sviluppano competenze trasversali essenziali, come la capacità di lavorare in squadra, comunicare efficacemente e assumersi responsabilità civiche. Entrambi i progetti seguono una struttura metodologica comune, articolata in cinque fasi: *motivazione, diagnosi, ideazione e pianificazione, esecuzione e chiusura*. Questo itinerario metodologico, tipico del *Service-Learning*, garantisce un'organizzazione chiara e una progressione mirata verso il raggiungimento degli obiettivi educativi e sociali.

In sintesi, le innovazioni chiave promosse da questi progetti e potenzialmente trasferibili in altri contesti scolastici diversi per età, geografia e contesto socio economico sono:

- *Inclusività come fondamento*: il SL si distingue come pratica didattica che integra attivamente studenti con disabilità o bisogni educativi speciali nelle dinamiche di gruppo, offrendo loro opportunità di protagonismo e valorizzazione delle competenze.
- *Comunità locale come laboratorio educativo*: entrambi i progetti evidenziano come il contesto territoriale possa diventare un'estensione naturale della scuola, favorendo esperienze di apprendimento reali e significative.
- *Uso delle discipline per leggere e trasformare la realtà*: la multidisciplinarietà del SL permette di unire competenze artistiche,

tecnologiche e civiche per rispondere a bisogni concreti, contribuendo alla crescita personale e sociale degli studenti.

- *Creatività come strumento di espressione e inclusione*: l'impiego di linguaggi alternativi, come il disegno e la tecnologia, ha reso accessibili attività complesse, abbattendo barriere comunicative e culturali.

In prospettiva futura, per consolidare e ampliare queste esperienze, si rende necessario: integrare il SL in modo sistematico nei curricula scolastici, con una formazione mirata per i docenti sulle metodologie inclusive; creare piattaforme di condivisione delle buone pratiche tra scuole e territori, favorendo una rete collaborativa; monitorare e valutare gli impatti a lungo termine del SL, sia in termini di risultati educativi che di cambiamenti sociali; ampliare il coinvolgimento di stakeholder, come enti locali, associazioni e famiglie, per garantire la sostenibilità dei progetti.

Il *Service-Learning*, in definitiva, non è solo uno strumento per tradurre in pratica i principi di inclusione, ma rappresenta una leva strategica per trasformare la scuola in un motore di innovazione educativa e sociale.

Abstract

Service-Learning e didattica inclusiva alla luce del d.lgs. n. 62/2024

Obiettivi: Il presente articolo si propone di esplorare come *Inclusione e Service-Learning (SL)* si interconnettono, evidenziando un loro progressivo intreccio alla luce del d.lgs. n. 62/2024. **Metodologia:** Lo studio adotta un approccio qualitativo, analizzando due progetti di SL nel primo e nel secondo ciclo d'istruzione. **Risultati:** I risultati evidenziano che il SL non solo facilita la traduzione pratica dei principi di inclusione, ma si configura come una leva strategica per trasformare la scuola in un motore di innovazione educativa e sociale. **Limiti e implicazioni:** Emerge la necessità di una maggiore istituzionalizzazione del SL nel curriculum scolastico, superando le attuali limitazioni organizzative e strutturali. **Originalità:** Il contributo apre una prospettiva sulla concretizzazione della dimensione inclusiva nel SL, proponendo un'analisi innovativa che intreccia educazione, inclusione e innovazione sociale.

Parole chiave: *Service-Learning, Didattica inclusiva, decreto legislativo n. 62/2024, Disabilità, Scuola del primo ciclo d'istruzione.*

Service-Learning and Inclusive Education in light of the legislative decree n° 62/2024

Purpose: This article aims to explore the interconnection between Inclusion and Service-Learning (SL), highlighting their progressive intertwining in the context of legislative decree n° 62/2024. **Methodology:** The study adopts a qualitative approach, analyzing two SL projects in primary and secondary school. **Findings:** The results show that SL not only facilitates the practical implementation of inclusion principles but also serves as a strategic lever for transforming schools into engines of educational and social innovation. **Research limitations/implications:** A greater institutionalization of SL in the school curriculum emerges, overcoming the current organisational and structural limitations. **Originality:** This contribution opens a new perspective on the concretization of the inclusive dimension in SL, proposing an innovative analysis that intertwines education, inclusion, and social innovation.

Keywords: Service-Learning, Inclusive education, legislative decree n° 62/2024, Disability, First cycle school.