

Lavoro - Mettere i disabili in condizione di lavorare come tutti gli altri: è l'obbligo introdotto dal dl 76 per tutti i datori, pubblici e privati

Cirioli a pag. 30

Il nuovo obbligo per tutti i datori, pubblici e privati, introdotto in fase di conversione del dl 76

Disabili, parità sul lavoro

Barriere da eliminare per garantire la piena uguaglianza

DI DANIELE CIRIOLI

Luoghi di lavoro a misura di handicap. I datori di lavoro, pubblici e privati, infatti sono obbligati a adottare «accomodamenti ragionevoli» nei luoghi di lavoro per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. Lo stabilisce il nuovo comma 4-ter introdotto dal senato all'art. 9 del decreto lavoro (n. 76/2013) in sede di conversione. Non osservare il nuovo obbligo comporterà la condanna ad agire da parte del giudice a cui potranno rivolgersi, oltretutto l'interessato (lavoratore con disabilità), i sindacati. La nuova misura mira a risolvere la procedura di contenzioso attivata lo scorso 4 luglio dalla Corte Ue, condannando l'Italia per non aver recepito correttamente e completamente la direttiva n. 2000/78/Ce.

Due le misure a favore dell'occupazione dei disabili che. La prima misura in particolare (comma 4-bis all'art. 9) incrementa la dotazione del fondo per il diritto al lavoro dei disabili di 10 mln di euro per l'anno 2013 e di 20 mln di euro per l'anno 2014. Il fondo, ai sensi della legge n. 68/1999 (diritto del lavoro dei disabili), è già finanziato con la spesa di 42 mln di euro dal 2008, annualmente ripartito fra regioni e province autonome proporzionalmente alle loro richieste. Le nuove risorse sono rinvenute dalla riduzione dell'autorizzazione di spesa per il fondo per l'occupazione (art. 1, comma 7, del dl n. 148/1993), confluita nel fondo sociale per l'occupazione e la formazione, per 16,7 mln di euro per il 2013 e per 33,3 mln di euro per il 2014.

La vera novità è però anche un'altra, quella del comma 4-ter dell'art. 9 del dl n. 76/2013. Aggiungendo il comma 3-bis all'art. 3 del dlgs n. 216/2003, la nuova norma prescrive a ca-

rico di tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, l'adozione di accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, ossia al fine di assicurare alle persone disabili la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. Per accomodamenti ragionevoli, ai sensi della convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità ratificata in Italia dalla legge n. 18/2009, si intendono «le modifiche adottate per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali sulla base dell'eguaglianza con gli altri». Con riferimento ai datori di lavoro pubblici il nuovo obbligo non dovrà comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Come detto il nuovo obbligo è inserito all'interno del dlgs n. 216/2003, il quale ha recepito la direttiva 2000/78/Ce che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Tale decreto, attenendosi alla direttiva, stabilisce un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su religione, convinzioni personali, handicap, età o sesso per l'occupazione e le condizioni di lavoro, fornendo la definizione di discriminazione diretta e indiretta e prevedendo l'accesso a idonee procedure giurisdizionali al fine di tutelare i diritti e porre rimedio alle discriminazioni.

Luoghi di lavoro da risistemare

Il nuovo obbligo	I datori di lavoro, pubblici e privati, devono adottare gli «accomodamenti ragionevoli» nei luoghi di lavoro per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori
Gli accomodamenti ragionevoli	Si intendono le modifiche adottate per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali sulla base dell'eguaglianza con gli altri
Il contenzioso	Il 4 luglio scorso la Corte di giustizia Ue (causa C-312/11), accogliendo il ricorso della commissione Ue (causa C-312/11), ha dichiarato che l'Italia è venuta meno all'obbligo di recepire la direttiva 2000/78/Ce

