



Numero 3 / 2025

Fabiola LAMBERTI

**L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità
al bivio dell'ineludibile armonizzazione
tra il d.lgs. 62/2024 e la legge 68/1999**

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità al bivio dell'ineludibile armonizzazione tra il d.lgs. 62/2024 e la legge 68/1999

Fabiola LAMBERTI

Ricercatrice di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre, Avvocata

Abstract: Il contributo si concentra sulle ricadute applicative della riforma in materia di disabilità, d.lgs. 62/2024, rilevando la necessità di un efficace raccordo tra la nuova disciplina, orientata al progetto di vita individualizzato e alla valutazione multidimensionale della condizione di disabilità, e la preesistente architettura procedurale della legge 68/1999 in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. L' A. sottolinea come l'adozione del modello bio-psico-sociale – in luogo del tradizionale approccio medico-assistenziale – abbia comportato un mutamento paradigmatico nell'accertamento della disabilità e nelle modalità di inclusione lavorativa, non ancora pienamente integrato nei percorsi amministrativi e nei meccanismi di accesso agli strumenti di collocamento mirato. Il saggio evidenzia l'urgenza di armonizzare le procedure dei nuovi strumenti previsti dal d.lgs. 62/2024 e quelli preesistenti della legge 68/1999, accelerando l'adozione dei regolamenti attuativi e valorizzando la partecipazione delle parti sociali, allo scopo di garantire un'effettiva inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

The contribution focuses on the practical implications of the reform on disability matters, as introduced by Legislative Decree No. 62/2024, highlighting the need of an effective coordination between the new regulatory framework—centered on the individualized life project and the multidimensional assessment of disability—and the preexisting procedural architecture of Law No. 68/1999 concerning targeted employment placement for people with disabilities. The author points out how the adoption of the bio-psycho-social model, instead of the traditional medical-assistance approach, has led to a paradigmatic shift in the assessment of disability and in the modalities of work inclusion, a shift that is not yet fully integrated within administrative procedures and the mechanisms for accessing placement instruments. The essay emphasizes the urgency of harmonizing procedures between the new instruments introduced by Legislative Decree No. 62/2024 and Law No. 68/1999, by accelerating the adoption of implementing regulations and enhancing the involvement of social partners, with the aim of ensuring the effective work inclusion of persons with disabilities.

Parole chiave: Lavoratore con disabilità, accomodamenti ragionevoli, progetto di vita individualizzato, budget di progetto, armonizzazione delle discipline.

Keywords: *Disabled worker, reasonable accommodations, individualized life project, project budget, harmonization of legal frameworks.*

Sommario: 1. Premessa e contesto normativo – 2. Il d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62 e le (inevitabili) connessioni con la legge 12 marzo 1999, n. 68 – 3. L'evoluzione della disciplina italiana nel passaggio dall'approccio medico-clinico a quello bio-psico-sociale – 4. Le novità del d.lgs. 62/2024 e le conseguenze applicative in prospettiva giuslavoristica – 5. Spunti conclusivi: migliorare l'armonizzazione normativa per ottenere un'effettiva inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

1. Premessa e contesto normativo.

Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62¹ rappresenta il più significativo intervento attuativo della legge delega 22 dicembre 2021, n. 227, in materia di disabilità. La riforma, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) come parte della Missione 5 *Inclusione e Coesione*, ha introdotto rilevanti novità nel sistema di tutela delle persone con disabilità abbandonando definitivamente l'approccio medico-assistenziale per abbracciare il modello bio-psico-sociale sancito dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006, che riconosce la disabilità come risultato dell'interazione tra la persona e le barriere ambientali e sociali.

L'entrata in vigore del provvedimento alla data del 30 giugno 2024 ha avviato un processo di trasformazione che si articolerà progressivamente con una fase di sperimentazione in nove province selezionate per estendersi poi a tutto il territorio nazionale dal 1° gennaio 2026². Tuttavia, l'applicazione della riforma presenta già significative criticità operative, principalmente dovute alla mancanza del regolamento attuativo previsto dall'art. 33, co. 3, che doveva essere adottato entro il 30 novembre 2024.

Nonostante il d.lgs. 62/2024 riunifichi e semplifichi i procedimenti di accertamento della condizione di disabilità, persiste un fondamentale disallineamento tecnico-procedurale tra la nuova valutazione di disabilità – accentrata presso l'INPS e orientata al *progetto di vita* – e le procedure di collocamento obbligatorio affidate alla preesistente architettura della legge 68/1999. L'aspetto più problematico si coglie nell'eccessiva separatezza tra la *valutazione di base*, ora unificata, e la *valutazione multidimensionale*, affidata all'UVM (Unità di Valutazione Multidimensionale), previste dal d. lgs. 62/2024, e la valutazione della capacità lavorativa residua come condizione di accesso alle liste e agli strumenti del collocamento mirato, tradizionalmente affidata al comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1-bis, l. 68/1999.

La mancanza di raccordo tra le due norme genera, in concreto, sovrapposizioni burocratiche e rischia di tradursi in una tutela formale e poco efficace per le persone con disabilità nei contesti lavorativi. Complica il quadro l'assenza di un coinvolgimento strutturato delle parti sociali – sindacati e associazioni datoriali – sia nella fase preparatoria (della disciplina) che in quella gestoria

¹ D. Lgs. 62/2024 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.

² La sperimentazione prevista dal d.lgs. 62/2024, avviata il 1° gennaio 2025 con durata prevista fino al 31 dicembre 2025, è partita in 9 province italiane, scelte come territori pilota per testare la riforma dell'accertamento della disabilità: Brescia, Catanzaro, Firenze, Forlì-Cesena, Frosinone, Perugia, Salerno, Sassari e Trieste. La sperimentazione mira a testare la nuova procedura per l'accertamento della disabilità (di cui si dirà nel prosieguo) che include: l'introduzione di una valutazione di base centralizzata in capo all'INPS; l'avvio di una valutazione multidimensionale e del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, che intende superare la frammentazione degli interventi tra sanità e sociale, coinvolgendo direttamente la persona con disabilità e la sua rete familiare e sociale; l'obbligo per le Regioni di inviare dati di monitoraggio semestrale al Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità e ai ministeri competenti; l'istituzione di un tavolo di monitoraggio nazionale e di coordinamento interistituzionale per valutare gli esiti e proporre eventuali correttivi. Il modello, se validato, verrà esteso a livello nazionale a partire dal 2026-2027. L'avvio operativo formale della sperimentazione è stato confermato dal messaggio INPS del 27 dicembre 2024, nonostante alcune criticità legate al ritardo nell'adozione di alcuni regolamenti attuativi e all'utilizzo temporaneo di parametri precedenti per alcune patologie specifiche. Dai dati raccolti dalle OO.SS., che evidenziano serie criticità legate al nuovo iter previsto sia per la presentazione della domanda, sia per la fase valutativa, emerge un crollo dell'84% delle nuove domande di invalidità civile nel mese di gennaio 2025. Ad esempio, nella sola provincia di Frosinone, secondo i dati raccolti dalle OO.SS., nei primi sei mesi del 2025 si è registrata una forte riduzione delle domande presentate: si è passati da 6.348 nel 2024 a 4.469 nel 2025, con un calo di circa il 30%; cfr. [CGIL denuncia: "con le nuove modalità, calo delle domande di invalidità e legge 104" - Disabili.com](#). I risultati effettivi sono però ancora parziali: sul piano istituzionale la raccolta e trasmissione dei dati è ancora in corso e non si dispone, allo stato, di un bilancio consolidato.

(dei procedimenti), lasciando – verosimilmente – i datori di lavoro meri destinatari di obblighi e soluzioni individuate da altri, in assenza di strumenti di concertazione, con possibili disallineamenti procedurali e profili problematici nell'attuazione concreta degli accomodamenti ragionevoli individuati dall'UVM.

È questo l'obiettivo del presente contributo che, dopo una sintetica ma necessaria contestualizzazione dell'intervento normativo, intende evidenziare – in una prospettiva giuslavoristica – le problematiche applicative del d.lgs. 62/2024 che pur esplicando i suoi effetti, diretti e non, nei contesti lavorativi non ha previsto (per lo meno in modo esplicito) il coinvolgimento – ineludibile, a parere di chi scrive – delle parti sociali nella selezione dei *sostegni necessari* e degli *accomodamenti ragionevoli*³ utili alla piena esplicazione della personalità della persona con disabilità⁴ nello specifico ambiente lavorativo.

2. Il d. lgs. 3 maggio 2024 n. 62 e le (inevitabili) connessioni con la legge 12 marzo 1999 n. 68.

Il d.lgs. 62/2024, come noto, ha introdotto cambiamenti significativi nella valutazione, nell'inclusione e nell'assistenza delle persone con disabilità⁵, con particolare rilevanza – per quanto qui ci occupa – per i contesti lavorativi, così intrecciandosi con le preesistenti previsioni sul collocamento mirato dei disabili.

Come noto, la legge 68/1999⁶, cuore storico della disciplina sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, ha «come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato»⁷ e affida alle Province e ai Centri per l'Impiego, anche attraverso convenzioni con terzi, compiti di sostegno e personalizzazione dell'inserimento lavorativo. L'applicazione di tale legge è vincolata a un sistema procedurale che sancisce obblighi per aziende

³ Ai sensi dell'art. 5 della Direttiva UE 2000/78 il datore di lavoro (pubblico o privato) è tenuto a prendere «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. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili. Sulla nozione di «accomodamenti ragionevoli» come recepita dalla giurisprudenza su cui v. la ricostruzione di W. CHIAROMONTE, *L'inclusione sociale dei lavoratori disabili fra diritto dell'Unione europea e orientamenti della Corte di giustizia*, in *Var. temi dir. lav.*, 2020, 4, p. 897 ss.

⁴ Si vedano sul tema gli studi di M. BARBERA e, in particolare, M. BARBERA, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2003, 99-100, 399 ss.; M. BARBERA, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in M. BARBERA (a cura di) *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, 2007, Giuffrè, Milano, XIX – XLVI; v. anche S. BORELLI-A. GUARISO-L. LAZZERONI, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. BARBERA-A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019, 256 ss.

⁵ Persona che, ai sensi delle precisazioni terminologiche contenute nell'art. 4 d. lgs. 62/2024, non può più essere definita semplicemente «disabile».

⁶ V. gli studi di P. LAMBERTUCCI, *Il collocamento obbligatorio dei disabili e il collocamento degli extracomunitari*, in D. MEZZACAPO-A. PRETEROTI-L. VALENTE (diretto da), G. SANTORO PASSARELLI (fondato da), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Torino, Utet, 2025, p. 2517 ss.; S. BELLOMO, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili* (l. 12 marzo 1999, n. 68), in *Nuove leggi civili comm.*, 2000, 6, pp. 1353-1362 e anche S. BELLOMO, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili* (l. 12 marzo 1999, n. 68), in *Nuove leggi civili comm.*, 2000, 6, pp. 1463-1465; D. GAROFALO, *Le modifiche alla l. n. 68/1999; semplificazioni, correttivi, competenze*, in E. GHERA-D. GAROFALO (a cura di), *Semplificazioni, sanzioni, ispezioni nel Jobs Act 2*, Bari, Cacucci, 2016, p. 23 ss.

⁷ Cfr. art. 1, comma 1, l. 68/1999.

pubbliche e private e, contestualmente, prevede incentivi per l'assunzione delle persone con disabilità, comminando sanzioni in caso di inadempimento.

A norma dell'art. 8 della l. 68/1999 le persone con disabilità aventi diritto al collocamento mirato⁸, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, sono tenute ad iscriversi nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato. Per ogni persona, il comitato tecnico⁹ annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

L'approccio del d.lgs. 62/2024 si focalizza, come noto, sull'elaborazione del *progetto di vita* individualizzato e personalizzato attraverso un processo di valutazione multidimensionale, che coinvolge *ab initio* la persona con disabilità, la famiglia e i servizi territoriali.

Come confermato dai dossier istituzionali e dagli atti parlamentari, i lavori preparatori del d.lgs. 62/2024¹⁰, pur avendo coinvolto i competenti organi del Ministero del Lavoro, hanno privilegiato la partecipazione delle federazioni rappresentative delle persone con disabilità, degli ordini professionali e delle società scientifiche, omettendo il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali né, salvo eccezioni marginali riferite al mondo cooperativo, delle associazioni datoriali¹¹. Dall'analisi della relazione illustrativa e dei documenti parlamentari disponibili, risulta, infatti, che tra i soggetti auditi e coinvolti nei lavori preparatori figurano principalmente: federazioni rappresentative delle persone con disabilità; associazioni di categoria che partecipano alle

⁸ Ai sensi dell'art. 1, co. 1, la procedura del collocamento mirato si applica: a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento (...) nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222; b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti; c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi n. 382/1970 e 381/1970 e s.m.i.; d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra,

⁹ Il comma 1-bis dell'art. 8 prevede che «Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità».

¹⁰ Cfr. per il Senato la Sezione ufficiale con i pareri, dossier e passaggi parlamentari sullo schema di decreto (Atto del Governo n. 122) su <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/docnonleg/48476.htm>, nonché per la Camera lo schema del decreto, i dossier dei Servizi Studi e i pareri delle Commissioni su <https://www.camera.it/leg/19/682?atto=122&tipoAtto=Atto&idLegislatura=19>. La cronologia degli atti, regolamenti attuativi e l'analisi delle deliberazioni e votazioni è disponibile su https://parlamento19.openpolis.it/attivita_legislativa/decreti_legislativi/2024-62. Per il quadro normativo di riferimento, gli aggiornamenti e la cronologia dei provvedimenti sulla riforma cfr. <https://www.disabilita.governo.it/it/attivita-svolte-e-in-programma/delega-al-governo-in-materia-di-disabilita/>.

¹¹ Risultano, infatti tra i principali soggetti auditi e coinvolti, oltre ai soggetti ministeriali (Ministero per le Disabilità, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero della Salute, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero dell'Istruzione e del Merito, Presidenza del Consiglio dei Ministri) Enti e Commissioni quali l'INPS, che ha un ruolo centrale nelle commissioni di valutazione e nella gestione delle procedure di accertamento, la Conferenza Stato-Regioni, coinvolta per l'intesa sulle modalità applicative, il Consiglio di Stato, per il parere normativo, diverse associazioni di rappresentanza delle persone con disabilità e ulteriori associazioni rappresentative delle diverse tipologie di disabilità, individuate in relazione alle specifiche condizioni oggetto di valutazione, altri soggetti e organismi quali Ordini professionali (ad esempio, medici, psicologi) e società scientifiche di settore; Enti del Servizio Sanitario Nazionale (ASL, aziende ospedaliere, centri di diagnosi e cura); Rappresentanti di enti locali e delle regioni.

commissioni di accertamento (ai sensi della legge n. 295/1990); ordini professionali; società scientifiche e mediche; Conferenza delle Regioni ed Enti del Terzo Settore¹².

Tale scelta ha determinato, come si cercherà di dimostrare, che la parte datoriale, non coinvolta nella fase di valutazione multidimensionale del soggetto con disabilità, rischia di essere relegata a una posizione essenzialmente recettiva nel processo di elaborazione e attuazione dei percorsi di inclusione lavorativa, a valle dei quali si colloca la selezione – effettuata dall'UVM - degli accomodamenti necessari per l'emancipazione della persona con disabilità.

Si tratta di un percorso che rischia di compromettere l'efficacia dei nuovi strumenti, alimentando un senso di estraneità rispetto ai vincoli operativi, ai fabbisogni produttivi e alle effettive capacità di inclusione delle imprese.

Il decreto, infatti, non prevede la partecipazione del datore di lavoro o dei rappresentanti sindacali nei procedimenti affidati all'Unità di Valutazione Multidimensionale, che è chiamata a individuare *accomodamenti ragionevoli e sostegni necessari*, anche in ambito lavorativo.

L'assenza di un confronto con le parti sociali ha portato a una disciplina che, sebbene innovativa nei principi, in materia di *accomodamenti ragionevoli* e di attuazione del *progetto di vita* individualizzato, sul piano operativo genera il rischio di produrre soluzioni astratte o di difficile applicazione nella specifica realtà aziendale. La normativa, infatti, come meglio vedremo più avanti, non chiarisce in modo dettagliato le procedure di negoziazione dei previsti *accomodamenti e sostegni*, le modalità di motivazione di eventuali dinieghi all'adozione degli stessi e le tutele in caso di inerzia, lasciando ampi margini di incertezza applicativa.

Solo un'auspicabile armonizzazione tra il d. lgs. 62/2024 e la l. 68/1999 permetterà quindi di definire con precisione la ripartizione delle responsabilità, degli oneri economici e organizzativi derivanti dall'attuazione degli *accomodamenti ragionevoli* previsti nel *progetto di vita*, soprattutto in presenza di soluzioni tecnologiche avanzate.

Per comprendere appieno la necessità di tale armonizzazione appare necessario ripercorrere, sia pur sinteticamente, l'evoluzione dei presidi normativi posti a tutela dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità con particolare riferimento all'innovativa *valutazione di base multidimensionale* e all'inedito *progetto di vita* per le persone con disabilità, che includono inequivocabilmente nel loro perimetro applicativo anche i contesti lavorativi.

¹² Sono reperibili i documenti acquisiti nella 10^a Commissione permanente del Senato (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) e le memorie presentate ai soggetti auditi <https://www.senato.it/leggi-e-documenti/attivita-non-legislativa/documenti-non-legislativi?documentoId=48476> quali FNOPI Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche, CNG Consiglio Nazionale dei Giovani, CNOAS Consiglio nazionale dell'Ordine degli assistenti sociali, Federazione tra le Associazioni Nazionali delle persone con Disabilità ANMIC- ANMIL - ENS - UICI - UNMS - ANGLAT -ARPA, FISH Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, ANFFAS Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e Disturbi del Neurosviluppo
l'ENS (Ente Nazionale Sordi), Forum Nazionale ETS Enti del terzo Settore, ACI Alleanza delle Cooperative Italiane, Cittadinanzattiva, OSPERDI Osservatorio Permanente sulla Disabilità, AIAS Associazione Italiana per l'Assistenza agli Spastici, SIMFER Società Italiana di Medicina Fisica e Riabilitativa, FNOFI Federazione Nazionale Ordine Fisioterapisti.

3. L'evoluzione della disciplina italiana nel passaggio dall'approccio medico-clinico a quello bio-psico-sociale.

L'assetto regolamentare nazionale relativo all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, progressivamente armonizzatosi con gli standard internazionali di riferimento¹³, si è delineato mediante un'evoluzione sia legislativa sia giurisprudenziale volta a perseguire un bilanciamento tra il principio dell'eguaglianza sostanziale e il coesistente principio, anch'esso di rango costituzionale, della libertà di iniziativa economica garantito dall'articolo 41 della Costituzione.

Nel perimetro euro-unitario, la Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000¹⁴, recepita in Italia con il d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, aveva infatti già definito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro¹⁵ e, nella declinazione specifica della disabilità, aveva abilitato datori di lavoro e organizzazioni ad adottare *misure adeguate*, sotto forma di obbligo positivo, per ovviare alle situazioni potenzialmente idonee mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone portatrici di handicap¹⁶. Le misure da adottarsi dovevano (*recte* devono) essere adeguate nel senso che devono consentire ai disabili idonee possibilità di accesso al lavoro, di esecuzione della prestazione lavorativa e di progressioni di carriera, ma non devono richiedere al datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato, come espressamente previsto dall'art. 5 della direttiva.

La Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità¹⁷ del 2006, confermando i principi cardine della parità di opportunità e del divieto di discriminazione¹⁸, ha sposato un percorso *iterativo* degli *adattamenti ragionevoli* riconoscendo la disabilità quale elemento relazionale risultante dall'interazione tra soggetti portatori di minorazioni e barriere di natura comportamentale ed ambientale¹⁹. Tale concezione ha imposto il superamento dell'interpretazione meramente medico-clinica²⁰ della disabilità in favore dell'adozione di un paradigma bio-psico-sociale nel contesto dell'inclusione lavorativa²¹.

¹³ M.C. CATAUDELLA, [Disabilità e parità di trattamento nei luoghi di lavoro: il sistema multilivello di protezione giuridica](#), in *Lavoro Diritti Europa*, 2025, 2, 3 ss.

¹⁴ Che si pone, nel più ampio contesto internazionale, a valle della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 159 del 1° giugno 1983 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, che individua, tra le altre, le misure da adottarsi per sostenere efficacemente il lavoro delle persone con disabilità, e della Raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane del 1975 Recommendation concerning vocational rehabilitation and employment (disabled persons), secondo cui misure di «adattamento ragionevole» possono incidere su postazione di lavoro, strumenti, macchinari ed organizzazione, prefigurando un adattamento del posto di lavoro inteso in senso evolutivo.

¹⁵ Cfr. artt. 21 e 22 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

¹⁶ Cfr. art. 2 lettera a) «discriminazione diretta» e art. 2 lettera b) «discriminazione indiretta».

¹⁷ La CRPD, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, impegna gli Stati parte a garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro delle persone con disabilità, anche attraverso appropriate misure legislative, cfr. art. 27. L'obiettivo primario è la tutela del lavoro dei soggetti con disabilità in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro garantendo alle persone con disabilità di esercitare i propri diritti su base di uguaglianza con gli altri.

¹⁸ E. ALES, *Diritti sociali e discrezionalità del legislatore nell'ordinamento multilivello: una prospettazione giuslavoristica*, in *Giornale dir. lav. e rel. ind.*, 2015, 147, p. 470.

¹⁹ Per l'art. 1, co. 2, della Convenzione ONU sono infatti persone con disabilità «coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri». Diversamente, la «persona disabile» secondo la Convenzione OIL è «qualsiasi persona le cui prospettive di reperire e di conservare un impiego adeguato, nonché di progredire professionalmente, sono notevolmente ridotte a causa di un handicap fisico o mentale debitamente riconosciuto» (cfr. art. 1, co. 1).

²⁰ Invece preferito nei primi approcci alla materia.

²¹ Così R. NUNIN, *Disabilità, lavoro e principi di tutela nell'ordinamento internazionale*, op.cit., p. 892.

Sotto il profilo giuslavoristico, questa evoluzione normativa ed ermeneutica ha segnato il passaggio dal tradizionale concetto di “imposizione” a quello, più avanzato, di “diritto soggettivo” ed “opportunità”, intesi non solo quali strumenti di integrazione sociale per la persona con disabilità ma anche come elementi di valorizzazione nell'organizzazione aziendale²².

Nell'ordinamento nazionale, la legge 2 aprile 1968, n. 482²³ aveva inizialmente introdotto una disciplina dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità fondata su un sistema di collocamento obbligatorio, improntato prevalentemente a criteri assistenzialistici e risarcitori²⁴. Tale impianto normativo era caratterizzato da una concezione categoriale della disabilità e da modalità applicative rigide, poco sensibili alla valorizzazione delle peculiari capacità e delle aspettative individuali dei soggetti destinatari²⁵.

In una prospettiva evolutiva, la legge 12 marzo 1999, n. 68²⁶ ha segnato una svolta paradigmatica, superando la logica meramente quantitativa dell'obbligo numerico e orientando il sistema verso una più incisiva inclusione attiva. L'intervento normativo ha introdotto, come si accennava, l'istituto del collocamento mirato²⁷ fondato su una valutazione personalizzata delle attitudini professionali del lavoratore con disabilità²⁸ e sull'adeguamento delle stesse alle specificità dei contesti organizzativi, anche tramite la previsione di servizi di sostegno finalizzati al consolidamento del processo di inserimento socio-lavorativo e procedure di chiamata nominativa²⁹.

In tale contesto ha assunto rilievo sempre più significativo l'analisi puntuale dei posti di lavoro e l'adozione di *soluzioni ragionevoli* che, alla stregua degli insegnamenti europei, in conformità dell'articolo 2, co. 4, della Convenzione ONU riguardano «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo» e che devono essere adottati, ove ve ne sia necessità, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali; obblighi che gli Stati membri devono imporre direttamente ai datori di lavoro, come sancito dalla Corte di giustizia UE³⁰.

²² Cui sono seguite, sul piano più generale dei diritti sociali, la legge 30 marzo 1971, n. 118, *Nuove norme in favore dei mutilati e degli invalidi civili*, la legge 5 febbraio 1992, n. 104, *Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate* e la legge 8 novembre 2000, n. 328, *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali*.

²³ Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private.

²⁴ La legge introduceva un sistema di quote di riserva, stabilendo l'obbligo per le aziende di determinate dimensioni di assumere un certo numero di lavoratori appartenenti a specifiche categorie di invalidi (civili, di guerra, del lavoro, ecc.) e altre categorie protette, come orfani e vedove di guerra.

²⁵ P. TULLINI, Il diritto al lavoro dei disabili: dall'assunzione obbligatoria al collocamento mirato, in DML, 1999, 2, p. 341.

²⁶ Per una disamina attenta della normativa in materia, prima del d.lgs. 62/2024, v. S. BELLOMO, Norme per il diritto al lavoro dei disabili (l. 12 marzo 1999, n. 68), op.cit.; D. GAROFALO, Le modifiche alla l. n. 68/1999; semplificazioni, correttivi, competenze, in E. GHERA-D. GAROFALO (a cura di), Semplificazioni, sanzioni, ispezioni nel Jobs Act 2, op. cit.; G. SANTORO PASSARELLI-P. LAMBERTUCCI (a cura di), Norme per il diritto al lavoro dei disabili. Legge 12 marzo 1999, n. 68. Commentario, Nuove leggi civili commentate, Padova, Cedam, 2000, p. 1352 ss.; M. CINELLI-P. SANDULLI (a cura di), Commento alla l. n. 68/1999, Giappichelli, Torino, 2000.

²⁷ D. GAROFALO, voce Disabili (Lavoro dei), in Dig. disc. priv., sez. comm., IV ed., agg., Utet, Torino, 2009.

P. BOZZAO, Il Collocamento mirato e le relative convenzioni, in M. CINELLI-P. SANDULLI (a cura di), Diritto al lavoro dei disabili, Commentario alla legge n. 68 del 1999, Torino, Giappichelli, 2000, p. 191 ss..

²⁸ Anche quelle divenute tali successivamente all'assunzione

²⁹ Sui riverberi del collocamento obbligatorio v. ex multis P. LAMBERTUCCI, Il collocamento obbligatorio dei disabili e il collocamento degli extracomunitari, op.cit., p. 2517 ss.

³⁰ In particolare la Corte di Giustizia europea aveva ritenuto insufficienti le garanzie e le agevolazioni previste nell'ordinamento a favore dei disabili in materia di occupazione richiamando gli insegnamenti della sentenza della Corte di giustizia nella causa

La valorizzazione della dimensione sociale della disabilità ha favorito, sul piano normativo, la transizione da una concezione passiva e meramente orientata alla prevenzione della discriminazione³¹ a un paradigma attivo, nel quale la piena partecipazione dei soggetti con disabilità presuppone la rimozione sistematica degli ostacoli e l'adozione di misure idonee a garantire, nel rispetto del principio di uguaglianza sostanziale, l'effettiva fruizione dei diritti civili e sociali, inclusi quelli relativi all'inclusione lavorativa³².

Tale corrispondenza tra diritti sociali, principio di uguaglianza e disabilità trova la sua espressione più adeguata nell'istituto dell'*accomodamento* personalizzato che, per la sua natura iterativa e dinamica, non può essere inteso come un elemento statico e omogeneo, deve *adattarsi* nel tempo per consentire il pieno compimento della dignità del soggetto disabile³³. La Suprema Corte ha poi graniticamente sancito che, considerato il vasto raggio degli accomodamenti ipotizzabili, il limite espresso all'adozione di essi³⁴, rinvenibile già nella stessa Convenzione ONU, consiste nel fatto che tale accomodamento non deve imporre «un onere sproporzionato o eccessivo»³⁵. L'obbligo infatti, stando agli insegnamenti dottrinali e giurisprudenziali sin qui esaminati, non può presentare un carattere assoluto poiché è sancito, normativamente, uno specifico controlimite: l'accomodamento per essere «ragionevole» non deve costituire un onere sproporzionato o eccessivo per il soggetto obbligato, sia esso pubblica amministrazione o soggetto privato³⁶, come confermato anche dal novellato art. 5-*bis* della l. n. 104/1992³⁷. Il concetto di onere, peraltro, non si esaurisce in una mera valutazione di natura economico-finanziaria; piuttosto, il «costo» deve essere ponderato in relazione alla complessiva disponibilità delle risorse, alle dimensioni strutturali dell'organizzazione e all'impatto che l'adattamento può determinare sull'ente o sull'impresa destinataria dell'accomodamento³⁸. Quindi non può escludersi che, pur in presenza di un costo economicamente sostenibile, specifiche condizioni fattuali possano incidere sulla ragionevolezza di una determinata modifica organizzativa,

C-476/11, HK Danmark c. Esperian (3/2013) secondo cui occorre aderire ad un'ampia definizione della nozione di «accomodamenti ragionevoli» posto che «tale concetto deve essere inteso nel senso che si riferisce all'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori» (cfr. punto 53). Cfr. T. TEKLE, Un'interpretazione sistemica degli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e nei pronunciamenti del Comitato ONU come strumento di uguaglianza trasformativa e giustizia sociale, in *Dir. sic. lav.*, 2024, 2, p. 139.

³¹ In giurisprudenza ex multis Cass. 7 gennaio 2025 n. 170 sul dibattito in tema di «comporto» personalizzato. In dottrina v. V. FILI, Superamento del comportamento di malattia e rischio di discriminazione indiretta per disabilità, in *Giur. it.*, 2023, 10, pp. 2145-2150; C. GAROFALO, Illegittimità del licenziamento del lavoratore disabile. I diversi regimi sanzionatori, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, 2, pp. 249-278; S. VARVA, Discriminazione per handicap e comportamento adeguato ai lavoratori con disabilità: questioni emergenti dalla recente giurisprudenza, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, 4, I, pp. 531-558.

³² A. RICCARDI, *Disabili e lavoro*, Cacucci, 2018, spec. p. 35 ss.

³³ Si veda la ricostruzione di A. TOPO, Nuove tecnologie e discriminazione, in *Dir. mer. lav.*, 2024, 3, p. 723 ss. che riprende in parte la Relazione Nuove tecnologie e discriminazioni, p. 20, Atti del XXI Congresso Nazionale AIDLASS (Messina, 23-25 maggio 2024) Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro, allo stato consultabile su aidlass.it.

³⁴ Cfr. ex multis Cass. 9 marzo 2021 n. 6497 che richiama Cass. 20 marzo 2018 n. 6798; nonché Cass. 21 maggio 2019 n. 13649; Cass. 12 novembre 2019 n. 29289. Recentemente v. C. GAROFALO, Il collocamento mirato delle persone in condizione di disabilità: evoluzione normativa, criticità applicative e prospettive di riforma, in *Lavoro Diritti Europa*, 2025, 2, spec. p. 8.

³⁵ Il considerando n. 21 chiarisce che «per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».

³⁶ C. SPINELLI, La sfida degli «accomodamenti ragionevoli» per i lavoratori disabili dopo il Jobs Act, in *Diritti lavori mercati*, 2017, 1, p. 39.

³⁷ Introdotto proprio dal d. lgs. 62/2024, v. amplius § 3.

³⁸ 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 *Ambienteditto.it*, 2024, 1, p. 14.

considerando altresì l'interferenza con gli interessi altrui, ad esempio di altri lavoratori coinvolti o delle dinamiche organizzative correlate³⁹.

All'esito di una valutazione complessiva delle circostanze fattuali e organizzative⁴⁰, potrà considerarsi *ragionevole* qualsiasi soluzione concretamente attuabile che persegua la salvaguardia della posizione lavorativa del soggetto con disabilità, purché l'attività risulti effettivamente funzionale⁴¹ alla realtà produttiva e imponga all'imprenditore, così come al personale eventualmente interessato, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo la «comune valutazione sociale»⁴². Da ciò discende, in via ulteriore, l'obbligo di procedere al cosiddetto *test di proporzionalità*, a seguito del quale dovrà emergere un rapporto equilibrato tra i vantaggi derivanti dall'attuazione dell'accomodamento ragionevole e l'onere, non esclusivamente economico, che tale attuazione determina per il datore di lavoro e per l'organizzazione nel suo complesso⁴³, in coerenza con i principi sanciti dall'art. 41 della Costituzione⁴⁴.

In tali approdi ermeneutici consolidati si è innestato il d.lgs. 62/2024⁴⁵ che, per quanto qui ci occupa, ha innovato profondamente la definizione di *disabilità*, ha ri-definito la nozione di

³⁹ Così S. D'ASCOLA, Il ragionevole adattamento nell'ordinamento comunitario e in quello nazionale. Il dovere di predisporre adeguate misure organizzative quale limite al potere di recesso datoriale, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, 2, p. 186; cfr. anche M. DE FALCO, Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, I, 431 ss.

⁴⁰ Sulla questione dell'utilità per l'impresa Cass. 9 marzo 2021 n. 6497 si riferisce all'utilità da valutarsi tenuto conto che l'art. 23 Cost. vieta prestazioni assistenziali, anche a carico del datore di lavoro, se non previste per legge (richiamando Cass. SS.UU. 7 agosto 1998 n. 7755) e che la stessa direttiva 2000/78/CE, al considerando 17, «non prescrive... il mantenimento dell'occupazione... di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione». Cfr. ex multis Cass. 23 febbraio 2021, n. 4896 che espressamente nega che le misure organizzative del datore di lavoro «possano incidere negativamente sulle mansioni e sulle altre condizioni di lavoro degli altri lavoratori»; Cass. 26 ottobre 2018, n. 27243; Cass. 11 novembre 2019, n. 29100; Cass. 23 maggio 2018, n. 12794; Cass. 17 ottobre 2019 n. 26460; Cass. 19 dicembre 2019, n. 34132. Cfr. M. SALVAGNI, Licenziamento del disabile per impossibilità sopravvenuta: la tutela rafforzata degli accomodamenti ragionevoli quale fattispecie aperta non tipizzabile, in *LPO News*, 5 marzo 2025, nota a Tribunale di Bari, Sez. Lav., sentenza 17 dicembre 2024.

⁴¹ Cfr. ex multis Cass. 21 novembre 2024 n. 30080 sull'onere della prova in tema di accomodamenti ragionevoli; Cass. 10 gennaio 2024 n. 605 sullo smart working quale ragionevole accomodamento; Cass. 26 ottobre 2018 n. 27243 sulla sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e sul rapporto tra accomodamenti ragionevoli e *repêchage*; Cass. 22 maggio 2024 n. 14307 sulla prova organizzativa in tema di ragionevoli accomodamenti; Cass. 2 maggio 2024, n. 11731 sul comportamento differenziato per i disabili. In dottrina, recentemente, S. CASSAR, [*Disabilità e lavoro agile: il quadro normativo e gli sviluppi giurisprudenziali*](#), in *Lavoro Diritti Europa*, 2025, 2, 4 ss.

⁴² Cfr. ancora Cass. 9 marzo 2021 n. 6497 che, richiamando SS.UU. n. 5688/1979, proprio a proposito dell'integrazione del comportamento dovuto dal datore di lavoro ex art. 1175 c.c., ha ritenuto che quest'ultimo deve «ritenersi vincolato non solo a non frapporre ostacoli alla realizzazione dell'interesse dell'altra parte, ma anche a fare tutto ed esattamente quanto la comune valutazione sociale consideri necessario».

⁴³ Cfr. le considerazioni svolte da A. PRETEROTI, Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana, in *Ambientediritto.it*, 2023, 3, pp. 432-461. Trib. Firenze 20 marzo 2020 n. 150. Cfr. Cass. 10 gennaio 2024 n. 605 che ha pacificamente riconosciuto come, alla luce delle innovazioni tecnologiche e delle nuove modalità di lavoro, anche lo smart working può rappresentare un accomodamento ragionevole; conf. Trib. Mantova 5 marzo 2025 n.77.

⁴⁴ A. MARESCA, Rapporto di lavoro dei disabili e assetto dell'impresa, in *ADL*, 1999, 3, p. 671.

⁴⁵ R. ZAMPERINI, Il decreto disabilità: una prima valutazione alla luce degli standard internazionali di tutela dei diritti umani, in *Resp. Civ. Prev.*, 2024, 6, 2085 ss.; M. DE FALCO, Ragionando attorno alla legge delega in materia di disabilità: una prospettiva giuslavoristica, in *Resp. civ. e prev.*, 2022, 5, p. 1738 ss.

*accomodamenti ragionevoli*⁴⁶ e ha introdotto la *valutazione multidimensionale* finalizzata all'elaborazione del *progetto di vita* della persona con disabilità⁴⁷.

4. Le novità del d.lgs. 3 maggio 2024 n. 62 e le conseguenze applicative in prospettiva giuslavoristica.

Il d.lgs. 62/2024, modificando sostanzialmente l'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, definisce la *persona con disabilità* come colui che 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»⁴⁸. Questa definizione, in linea con la Convenzione ONU del 2006, evidenzia l'importanza di considerare la disabilità come il risultato dell'interazione sociale tra la persona e il suo ambiente, piuttosto che come una caratteristica intrinseca ed esclusivamente clinica dell'individuo.

Ai fini dell'accertamento dello stato di disabilità, il decreto introduce la *Valutazione di Base*⁴⁹ ovvero un procedimento volto al riconoscimento della condizione di disabilità che si attiva su richiesta dell'interessato⁵⁰. La *Valutazione di Base* si basa sui domini della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità⁵¹; questo nuovo paradigma valutativo dovrebbe consentire una migliore individuazione delle potenzialità residue della persona con disabilità⁵².

⁴⁶ Su cui v. gli studi di A. DISTASI, Il diritto al lavoro dei disabili e le aspettative tradite del "collocamento" mirato, in Arg. dir. lav., 2013, 4-5, p. 880 ss.; C. SPINELLI, L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: quadro regolativo e modelli organizzativi, in Dir. e società, 2024, 1-2, p. 335 ss.; G. CANAVESI, Assunzioni obbligatorie, in Diritto on-line, (voce), Enciclopedia Italiana Treccani, 2014, www.treccani.it; più recente la ricostruzione di D. TARDIVO, L'inclusione lavorativa della persona con disabilità: tecniche e limiti, Torino, Giappichelli, 2024.

⁴⁷ Sia consentito il rinvio a F. LAMBERTI, Inclusione lavorativa delle persone con disabilità: le soluzioni basate sull'intelligenza artificiale come sostegni necessari e accomodamenti ragionevoli, su AmbienteDiritto.it, Sezione ALI Ambiente, Lavoro, Impresa, in corso di pubblicazione (accettato il 22.04.2025). Si condividono sul tema le osservazioni svolte da C. GAROFALO, *Il collocamento mirato delle persone in condizione di disabilità: evoluzione normativa, criticità applicative e prospettive di riforma*, in Lavoro Diritti Europa, 2025, 2, spec. p. 8.

⁴⁸ Cfr. art. 3, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 62/2024 che apporta modifiche all'art. 3 l. n. 104/1992.

⁴⁹ Cfr. art. 5 d. lgs. 62/2024. L'esito della valutazione di base è attestato da un certificato che viene acquisito al fascicolo sanitario elettronico: nel caso di riconoscimento della condizione di disabilità sono altresì individuati i sostegni necessari, classificati secondo il tipo di intensità.

⁵⁰ O, ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 62/2024, dell'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, o del tutore o amministratore di sostegno se dotato di poteri.

⁵¹ La lett. l) dell'art. 2, co. 1, parla di procedimento volto ad accertare, attraverso l'utilizzo delle classificazioni ICD (International Classification of Diseases) e ICF (Classification of Functioning Disability and Health) e dei correlati strumenti tecnici operativi di valutazione, la condizione di disabilità ai fini dell'accesso al sostegno, lieve o medio, o al sostegno intensivo, elevato o molto elevato.

⁵² L'art. 9 d. lgs. 62/2024, intitolato Procedura valutativa di base, soggetto unico, svolgimento, composizione e funzionamento delle unità di valutazione di base prevede, al co.3, l'espressa sostituzione dell'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Il "nuovo" art. 4 sancisce che: 1) il riconoscimento della condizione di disabilità di cui all'articolo 3 è effettuato dall'INPS mediante le unità di valutazione di base; 2) le unità di valutazione di base di cui al comma 1 si compongono di due medici nominati dall'INPS, di un componente individuato ai sensi del comma 4 e di una sola figura professionale appartenente alle aree psicologiche e sociali. Le commissioni sono presiedute da un medico dell'INPS specializzato in medicina legale [...]; 3) nel caso di minori, le unità di valutazione di base di cui al comma 2 si compongono di due medici nominati dall'INPS, del componente individuato ai sensi del comma 4 e di una sola figura professionale appartenente alle aree psicologiche e sociali [...]; 4) le unità di valutazione di base di cui ai commi 2 e 3 sono integrate con un professionista sanitario in rappresentanza, rispettivamente, dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili (ANMIC), dell'Unione italiana ciechi e degli ipovedenti (UICI), dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti (ENS) e dell'Associazione nazionale delle

Ai sensi dell'art. 5 la *Valutazione di Base* comprende ogni accertamento dell'invalidità civile già previsto dalla normativa vigente, ivi compreso quello «ai fini dell'*inclusione lavorativa*, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68» (cfr. art. 5, co. 1, lett. f) così esplicando pacificamente i suoi effetti nei contesti lavorativi, tanto che, in combinato disposto con la previsione del comma 4 del medesimo articolo «il riconoscimento della condizione di disabilità della persona determina l'acquisizione di una tutela proporzionata al livello di disabilità, con priorità per le disabilità che presentano necessità di sostegno intensivo e delle correlate prestazioni previste dalla legge, incluse quelle volte a favorire l'inclusione scolastica, presso le istituzioni della formazione superiore e lavorativa»⁵³.

La correlazione con il tema dell'inclusione lavorativa risulta ulteriormente esplicitata nel secondo periodo del co. 4 dell'art. 5, laddove si prevede che «al riconoscimento della condizione di disabilità consegue anche la tutela dell'*accomodamento ragionevole* ai sensi dell'articolo 5-*bis* della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e la possibilità della richiesta dell'avvio del procedimento di valutazione multidimensionale per l'elaborazione del progetto di vita individuale».

Il decreto introduce, infatti, dopo la *Valutazione di Base* un'ulteriore procedura di valutazione effettuata dall'*Unità di Valutazione Multidimensionale*⁵⁴ finalizzata all'elaborazione del *progetto di vita – individuale, personalizzato e partecipato* – dalla persona con disabilità quale ulteriore strumento di capacitazione, nel rispetto dei suoi diritti civili e sociali⁵⁵.

Il *progetto di vita* della persona con disabilità, a norma dell'art. 2, co. 1, lett. n, rappresenta un progetto che, partendo dai *desiderata* della persona con disabilità e dalle sue aspettative, è diretto ad individuare, i *sostegni* - formali e informali - idonei a consentire alla persona con disabilità a partecipare ai *vari contesti di vita* in condizioni di pari opportunità rispetto agli altri⁵⁶; il *budget* di

famiglie e delle persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo (ANFFAS), individuato in relazione alle specifiche condizioni di disabilità oggetto della valutazione [...].

⁵³ Costituisce presupposto per l'avvio del procedimento valutativo di base la trasmissione telematica all'INPS di un certificato medico rilasciato dai medici in servizio presso le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, i centri di diagnosi e cura delle malattie rare; cfr. art. 8 d.lgs. 62/2024.

⁵⁴ A norma dell'art. 24, commi 2 e 3, sono componenti dell'unità di valutazione multidimensionale (UVM): a) la persona con disabilità; b) l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore o l'amministratore di sostegno, se dotato di poteri; c) la persona di cui all'art. 22, se nominato dall'interessato; d) un assistente sociale, un educatore o un altro operatore dei servizi sociali territoriali; e) uno o più professionisti sanitari designati dalla azienda sanitaria o dal distretto sanitario col compito di garantire l'integrazione sociosanitaria; f) un rappresentante dell'istituzione scolastica nei casi di cui all'art. 6 d.lgs. n. 66/2017; g) ove necessario, un rappresentante dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'art. 6, l. n. 68/1999, nei casi di cui all'art. 1, co. 1, della medesima legge; h) il medico di medicina generale o il pediatra di libera scelta della persona con disabilità, senza oneri a carico della finanza pubblica. Possono partecipare all'unità di valutazione multidimensionale, su richiesta della persona con disabilità o di chi la rappresenta o su richiesta degli altri componenti dell'UVM e senza oneri a carico della pubblica amministrazione: a) il coniuge, un parente, un affine, una persona con vincoli di cui alla l. n. 76/2016, o il caregiver di cui all'art. 1, co. 255, l. n. 205/2017; b) un medico specialista dei servizi sanitari o sociosanitari; c) un rappresentante di associazioni, fondazioni, agenzie o altri enti con specifica competenza nella costruzione di progetti di vita, anche del terzo settore; d) referenti dei servizi pubblici e privati presso i quali la persona con disabilità fruisce di servizi o prestazioni, anche informale.

⁵⁵ Cfr. art. 15, co. 1, d.lgs. 62/2024.

⁵⁶ Ai sensi dell'art. 23, co. 1, la persona con disabilità può allegare all'istanza, con la quale chiede l'elaborazione di un progetto di vita, una sua proposta di progetto di vita. A. DI STASI, *Il diritto al lavoro dei disabili e le aspettative tradite del "collocamento"* mirato, in Arg. dir. lav., 2013, 4-5, p. 880 ss.;

progetto e gli *accomodamenti ragionevoli* che garantiscono l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali⁵⁷.

Il progetto di vita previsto dal d.lgs. 62/2024 assume, pertanto, la funzione di strumento di «pianificazione» degli interventi e dei supporti necessari alla persona con disabilità, finalizzato a garantire la piena realizzazione della sua personalità in ogni ambito sociale, incluso quello lavorativo, coerentemente con le esigenze e le aspirazioni espresse dall'interessato, il quale ha altresì la facoltà di allegare all'istanza per la predisposizione del progetto di vita una proposta specifica⁵⁸.

Il rilievo del *progetto di vita* nel produrre effetti anche nell'ambito dei contesti lavorativi costituisce un dato inequivoco, desumibile dall'interpretazione sistematica delle disposizioni normative applicabili e, segnatamente: i) dall'art. 18 del d. lgs. 62/2024 secondo cui 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 (co. 2)⁵⁹ e, in modo ancora più pervasivo, ii) dall'art. 26 secondo cui «il progetto individua, tra gli altri, gli obiettivi della persona con disabilità, gli interventi necessari in diverse aree, tra cui il *lavoro* (art. 26, co.3, lett. b, n. 2), nonché i servizi, le misure 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*» (art. 26, co.3, lett. c).

In aggiunta, il decreto introduce, per la prima volta all'interno della legislazione italiana, una definizione normativa specifica di *accomodamento ragionevole*, contenuta nel nuovo articolo 5-bis⁶⁰, inserito nella vigente legge 104/1992, secondo cui «nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato» (art. 17, co. 1).

L'*accomodamento* nello specifico contesto lavorativo deve essere idoneo a consentire a un lavoratore con disabilità, in possesso delle qualifiche richieste per una determinata posizione, di neutralizzare

⁵⁷ 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 (cfr. art. 18, co. 4., d.lgs. 62/2024).

⁵⁸ Sia, ex art. 15 co. 2, chiedendo alla Commissione dell'Unità di Valutazione di trasmettere il certificato a uno dei soggetti indicati all'art. 23, co. 2, sia personalmente in forma libera e in qualsiasi momento, ex art. 23 co. 1.

⁵⁹ Tra i primi commenti v. V. FALABELLA, M. P. MONACO, Prima analisi del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62 in materia di disabilità: una «rivoluzione copernicana», in Bollettino Adapt, 20 maggio 2024. S. NEGRI-E. MASSAGLI, Il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato: nuove opportunità e persistenti limiti, in Professionalità studi, 2024, 3, p. 69 ss.; M.P. MONACO, Il decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62: una lettura giuslavoristica, in Professionalità studi, 2024, 3, pp. 3-33; con riferimento alla legge delega v. il commento di O. BONARDI, Luci ed ombre della nuova legge delega sulla disabilità, in www.italianequalitynetwork.it, 8 febbraio 2022; sul ddl v. 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, 2021, 1, p. 400.

⁶⁰ Introdotto proprio con la finalità «di riconoscere l'accomodamento ragionevole e predisporre misure idonee per il suo effettivo esercizio»

in maniera efficace lo svantaggio o la menomazione che lo affligge⁶¹. L'articolato normativo, infatti, facendo propri gli approdi ermeneutici di cui si è dato conto, introducendo l'art. 5-*bis* prescrive che l'accomodamento «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» (art. 5-*bis*, co. 5, l. n. 104/1992), non deve imporre «un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato» (art. 5-*bis*, co. 1 ultimo periodo, l. n. 104/1992) e deve essere attuato «nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica» (art. 5-*bis*, co. 12, l. n. 104/1992)⁶².

Una volta individuato lo specifico *accomodamento* i soggetti obbligati all'adozione dello stesso non potranno rifiutarsi di adempiere⁶³.

A norma del novellato art. 5-*bis*, co. 11, legge n. 104/1992 «nel caso di *rifiuto* da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67/2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole»⁶⁴.

In termini essenziali, se si assume una corretta interpretazione della recente riforma legislativa, allorché la pubblica amministrazione, con l'atto conclusivo del procedimento di accertamento della condizione di disabilità (unitamente all'*accertamento multidimensionale* volto all'implementazione del *progetto di vita*), individui un determinato *accomodamento ragionevole*, ne deriva l'obbligo – per ogni soggetto pubblico o privato – di adottare tale misura nei molteplici ambiti sociali in cui si realizza l'esistenza della persona con disabilità, ivi incluso il *contesto lavorativo*.

Il datore di lavoro, in questo schema innovativo ma incompleto, resta un soggetto passivo essenzialmente tenuto ad adottare l'accomodamento ragionevole identificato – da altri – come utile allo scopo e ciò sia che si tratti di prima assunzione che di disabilità sopravvenuta. La novella

⁶¹ Peraltro, ai sensi dell'art. 5-*bis*, co. 3 e co. 4, l. n. 104/1992, la persona con disabilità ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un determinato accomodamento ragionevole, anche formulando una propria proposta.

⁶² Sulla nozione generale, v. gli studi di D. GAROFALO, La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli, in Arg. dir. lav., 2019, 6, p. 21 ss.; M.D. FERRARA, L'avviamento al lavoro dei disabili: verso il collocamento mirato "personalizzato" e la soluzione ragionevole "a responsabilità condivisa"?, in Variaz. temi dir. lav., 2020, 4, 935 ss.; V. FILI, L'inclusione da diritto ad obbligo, in M. BROLLO-C. CESTER-L. MENGHINI (a cura di), Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni, Trieste, Edizioni Università Trieste, 2016, p. 117 ss.; O. BONARDI, Le soluzioni ragionevoli per i disabili come tecnica di prevenzione delle discriminazioni, in Riv. giur. lav., 2024, 3, 1, pp. 376-396. Cfr. C. ALESSI, Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori, in Riv. it. dir. lav., 2021, 4, p. 613 ss. che rileva come la nozione di accomodamenti ragionevoli sia una «nozione elastica, di carattere teleologico, idonea a ricomprendere tutti gli adattamenti necessari per consentire al lavoratore in condizione di disabilità di svolgere la prestazione di lavoro su una base di parità con gli altri»; v. altresì M. D'ONGHIA, Un ulteriore importante tassello a garanzia dell'effettività della tutela per le persone disabili (Corte cost. n. 152/2020), in Riv. dir. sic. soc., 2021, 1, pp. 69-86.

⁶³ F. GASPARI, Il riordino della normativa in materia di disabilità e il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, in Federalismi.it, 5/2025, 70 ss.

⁶⁴ In caso di diniego di uno specifico accomodamento ragionevole da parte di una Pubblica Amministrazione, la parte istante, avvalendosi anche delle associazioni legittimate ex lege, è abilitata ad adire l'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità. L'azione è volta alla verifica della sussistenza di una discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole e alla formulazione di una proposta risolutiva da parte dell'Autorità. Qualora il diniego provenga da un concessionario di pubblico servizio o da un soggetto privato, l'istante e le associazioni legittimate possono parimenti richiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di accertare la discriminazione per il medesimo motivo.

legislativa, infatti, non prevede che il datore di lavoro o eventuali associazioni datoriali possano partecipare al procedimento dell'Unità Valutativa Multidimensionale (UVM) incaricata di elaborare il *progetto di vita*, di individuare gli *adattamenti ragionevoli* specificatamente utili e di definire il relativo *budget di progetto*⁶⁵.

A norma dell'art. 24, co. 2 lett. g., d.lgs. 62/2024 infatti può partecipare all'UVM «ove necessario, 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».

Tuttavia, non è contemplata la partecipazione del datore di lavoro che, nello specifico contesto lavorativo, diverrebbe di fatto destinatario di un obbligo di attuazione di un adattamento ragionevole individuato senza la sua collaborazione o, se si preferisce, in assenza di un contraddittorio che, lungi dall'assumere carattere oppositivo, potrebbe invece risultare proficuo e funzionale.

5. Spunti conclusivi: migliorare l'armonizzazione normativa per ottenere un'effettiva inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

In definitiva, il modello innovativo introdotto dal d.lgs. 62/2024⁶⁶ resta – almeno per ora – privo di meccanismi che ne consentano la traslazione diretta nei percorsi amministrativi previsti dalla legge 68/1999.

La riforma, infatti, pur esplicando – come si è visto – i suoi effetti sui contesti lavorativi rimane formalmente separata dalle procedure del collocamento mirato previste dalla legge 68/1999, che continua a basarsi su criteri e procedure normative ben definite e distinte, non armonizzate con quelle introdotte dal d. lgs. 62/2024, e ciò sia per la *Valutazione di Base* che per la *Valutazione Multidimensionale*⁶⁷.

La separazione fra la valutazione sanitaria-relazionale e i procedimenti di collocamento amministrativo rischia di produrre sovrapposizioni, duplicazioni, zone grigie di responsabilità e rallentamenti che minano l'efficacia effettiva dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Il datore di lavoro, soprattutto nel caso di disabilità sopravvenuta, non viene coinvolto – nemmeno per il tramite di rappresentanti delle associazioni datoriali – nella procedura di *Valutazione Multidimensionale* e rischia di diventare destinatario di obblighi previsti in assenza di logiche di co-progettazione. Occorrerebbe allora introdurre la partecipazione strutturata di rappresentanze sindacali, datori di lavoro e associazioni di settore soprattutto nei processi di

⁶⁵ Per l'attuazione del progetto di vita e per l'acquisizione dei sostegni, atti a migliorare la vita della persona con disabilità, viene assegnato un budget di progetto, parte integrante del progetto di vita che viene definito, ai sensi dell'art. 2 lett. p) e dell'art. 28 co. 1, come l'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, da destinare al progetto di vita. Il progetto di vita con il relativo budget di progetto, redatto in formato accessibile per la persona con disabilità, è predisposto dall'unità di valutazione multidimensionale unitamente ai responsabili dei vari servizi e interventi, anche informali, previsti e da attivare nell'ambito del progetto. La persona con disabilità, nell'ottica capacitante che innerva il decreto, può partecipare volontariamente alla costruzione del budget, conferendo anche risorse proprie, e può anche autogestire il budget con l'obbligo di rendicontazione come definito con regolamento dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità.

⁶⁶ Cfr. le considerazioni di F. MALZANI, Dal collocamento mirato al diversity management, in Riv. dir. sic. soc., 2019, 4, p. 717 ss.

⁶⁷ M. CINELLI, Profili del collocamento obbligatorio “riformato”, in M. CINELLI, P. SANDULLI (a cura di) Diritto al lavoro di disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999, Giappichelli, 2000.

valutazione e progettazione degli *accomodamenti* uniformando le procedure amministrative tra INPS, UVM, Centri per l'Impiego, ETS e aziende e collegando formalmente i risultati della Valutazione Multidimensionale ai percorsi di collocamento mirato.

L'apparato sanzionatorio e di garanzia nel caso di diniego o inerzia da parte del datore di lavoro nell'adozione degli accomodamenti individuati dall'UVM risulta peraltro incerto e poco dettagliato, rischiando di lasciare priva di reale tutela la persona con disabilità che aspiri a una piena inclusione lavorativa.

D'altra parte, come già rilevato⁶⁸, l'applicazione del procedimento invocato dall'art. 17, comma 7, riferito al «diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto» strutturato analogamente a un classico procedimento amministrativo, se appare pacificamente applicabile nei confronti della Pubblica Amministrazione, non risulta ben calibrato nel contesto dei rapporti tra privati, pur sempre caratterizzati dall'autonomia negoziale.

Infatti, come previsto dal comma 11 del medesimo articolo, «nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67/2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole» facendo diventare così quello che potrebbe essere un “momento di confronto” progettuale sulla ragionevolezza dell'accomodamento un “terreno di scontro” ancorato ai profili discriminatori.

Anche la definizione delle responsabilità tra INPS, enti locali, UVM, servizi per l'impiego e datori di lavoro resta poco chiara, soprattutto per quanto riguarda l'attuazione e il finanziamento degli *accomodamenti ragionevoli* e dei *progetti di vita*: non sono delineate in modo univoco né le modalità di collaborazione né le coperture finanziarie per gli interventi personalizzati che la nuova disciplina vuole – condivisibilmente – incentivare. Infatti, sebbene la nuova disciplina introduca concetti avanzati come il *budget di progetto* e apra all'uso di tecnologie inclusive (comprese IA e soluzioni digitali)⁶⁹, non sono definiti *standard* pratici, canali finanziari automatici o strumenti normativi che rendano effettiva tale innovazione nei percorsi di collocamento mirato della L. 68/1999.

In conclusione, resta sullo sfondo una disciplina normativa parzialmente incompiuta: mancano ancora regolamenti chiave, le procedure non sono state uniformemente calibrate sul territorio nazionale e la fase sperimentale è ancora limitata a poche province⁷⁰, con il rischio di soluzioni disomogenee e di disparità territoriali nell'effettiva applicazione dei nuovi strumenti⁷¹.

Se il nesso tra il *progetto di vita* individualizzato, gli *accomodamenti ragionevoli* e i *sostegni necessari* risulta concettualmente pacifico, non può essere trascurata la problematica relativa alla responsabilità concreta nell'adozione degli stessi *accomodamenti ragionevoli*, né la questione, parimenti significativa,

⁶⁸ R. ZAMPERINI, Il decreto disabilità: una prima valutazione alla luce degli standard internazionali di tutela dei diritti umani, op. cit., p. 2093.

⁶⁹ Sia consentito il rinvio a F. LAMBERTI, Inclusione lavorativa delle persone con disabilità: le soluzioni basate sull'intelligenza artificiale come sostegni necessari e accomodamenti ragionevoli, su AmbienteDiritto.it, Sezione ALI Ambiente, Lavoro, Impresa, in corso di pubblicazione (accettato il 22.04.2025).

⁷⁰ Solo 9 province su 110 sono state coinvolte nella prima fase di sperimentazione. Cfr. amplius nota n. 3.

⁷¹ Con messaggio n. 2600 del 5 settembre 2025, l'INPS ha comunicato che nelle 9 province interessate dalla seconda fase della sperimentazione (Alessandria, Genova, Isernia, Lecce, Macerata, Matera, Palermo, Teramo e Vicenza) «a decorrere dal 30 settembre 2025, nelle suddette 9 province individuate dal decreto-legge n. 202/2024, l'avvio del procedimento per l'accertamento della condizione di disabilità deve avvenire unicamente tramite il nuovo “certificato medico introduttivo».

della attribuibilità degli oneri connessi all'effettiva integrazione degli aspetti tecnologici con quelli organizzativi.

Per rendere realmente effettiva l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, l'armonizzazione tra il d.lgs. 62/2024 e la legge 68/1999 richiede interventi mirati sia sul piano tecnico-giuridico che su quello operativo e organizzativo.

La questione non ammette soluzioni approssimative poiché, condividendo – almeno su un piano concettuale – l'obbligo datoriale di adozione degli «accomodamenti ragionevoli» così come definiti dall'Unità di Valutazione Multidimensionale (UVM) al fine di assicurare una compiuta inclusione lavorativa della persona con disabilità, non si comprende l'omessa previsione di un coinvolgimento della parte datoriale nella definizione preventiva e progettuale degli *accomodamenti ragionevoli* adottabili per l'esecuzione del progetto di vita elaborato a valle della valutazione multidimensionale.

Occorre allora prevedere il coinvolgimento effettivo delle parti sociali nella *governance* delle Unità Valutative Multidimensionali, sia pubbliche sia private, per valorizzare competenze di settore e trovare soluzioni condivise; nella stessa prospettiva occorre concedere al datore di lavoro, soprattutto in caso di disabilità sopravvenuta del dipendente già in organico, la possibilità di partecipare al processo di individuazione degli accomodamenti, garantendo un equilibrio tra diritto all'inclusione e fattibilità aziendale. La partecipazione attiva delle parti sociali nella fase valutativa e applicativa può contribuire a superare la logica dell'imposizione unilaterale, promuovendo la corresponsabilità nella costruzione di ambienti di lavoro accessibili e inclusivi.

L'intento protettivo delle nuove norme, pur teoricamente avanzato, si scontra quindi, oggi, con criticità pratiche e rischia di restare una mera aspirazione se non sarà accompagnato da una vera armonizzazione fra i due *corpus* normativi, dalla valorizzazione di strumenti partecipativi e di dialogo tra gli attori del mondo del lavoro e dal superamento delle barriere procedurali e culturali che ancora ostacolano l'effettiva inclusione professionale delle persone con disabilità. È fondamentale fissare meccanismi trasparenti per la definizione, l'eventuale contestazione, la revisione e il monitoraggio degli *accomodamenti* decisi dall'UVM stabilendo criteri univoci per rendere «immediatamente spendibile» la Valutazione Multidimensionale nello specifico ambito lavorativo, prevedendo fondi specifici per finanziare i costi degli accomodamenti ragionevoli, compresi quelli tecnologici e digitali, garantendo così uniformità nazionale e accesso equo a tutte le imprese, comprese le PMI.

Solo così la disciplina normativa potrà esprimere appieno le sue finalità di giustizia sostanziale, di pari opportunità e di valorizzazione delle persone con disabilità cui si ispira il PNRR da cui il d. lgs. 62/2024 discende⁷². perché «la persistenza di disuguaglianze [...], così come l'assenza di pari opportunità a prescindere dalla [...] disabilità, non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo significativo alla crescita economica»⁷³.

⁷² Cfr. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, testo trasmesso al Senato il 26 aprile 2021, p. 40, rinvenibile online al link: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>, p. 44, in cui si precisa che «l'attenzione per persone con disabilità caratterizza tutto il PNRR in linea con la convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità».

⁷³ Cfr. PNRR, cit., 36.